



Neue Eiszeit?

Mannomann, war das eisig kalt die letzten Wochen. Als ob eine neue Eiszeit am Kommen wär. Politisch ist es auch am Frieren. Manche sprechen schon von einem Handelskrieg, der zwischen den USA und dem Rest der Welt droht. Bleibt zu hoffen, dass die Politiker vernünftig werden – und bald wieder der Frühling einkehrt.

Euer Georg Vonnerhütte

GMH GOES FACEBOOK

 Von langer Hand vorbereitet und gut durchdacht: Die GMH Gruppe ist jetzt auch bei Facebook und Xing (Netzwerk speziell für berufliche Kontakte) vertreten. Dass und welche Gründe dafür sprechen, sich dort zu zeigen, erläutert **Christoph Dransmann** auf ...

> Seite 5



EXTRA FÜR AZUBIS

Was gibt es Neues bei den Azubis der GMH Gruppe? Antwort darauf geben wie immer unsere halbjährlich erscheinenden Azubi-Pages. Diesmal mit einem Porträt der Auszubildenden **Tamara Glotz** von der Stahl Judenburg.

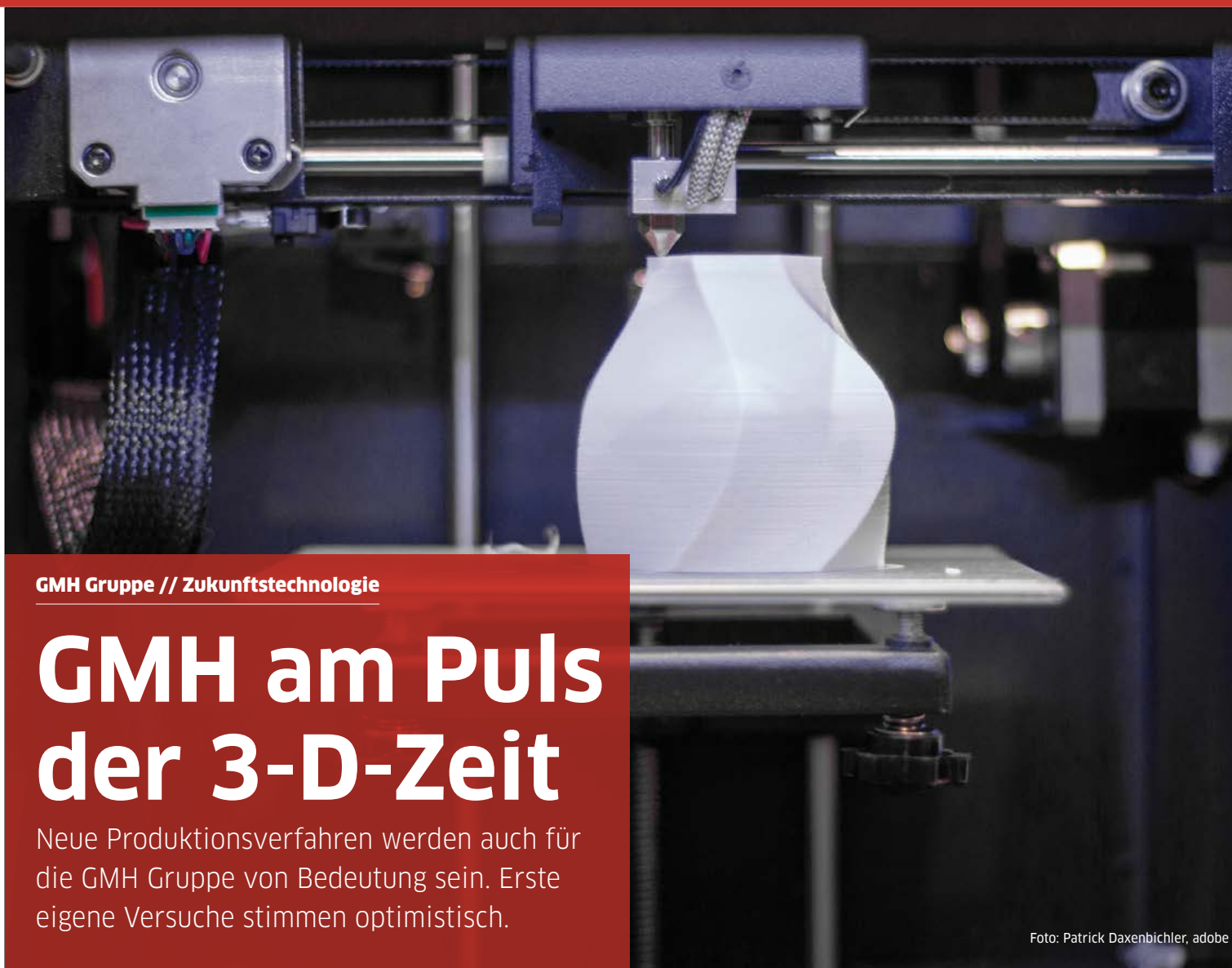
> siehe Beilage

0

ZAHL DES QUARTALS

Der Null kann niemand viel abgewinnen – es sei denn, es geht darum, dass man die Null-Fehler-Ausschussquote bei einem Lieferanten erfüllen konnte.

> Seite 13



GMH Gruppe // Zukunftstechnologie

GMH am Puls der 3-D-Zeit

Neue Produktionsverfahren werden auch für die GMH Gruppe von Bedeutung sein. Erste eigene Versuche stimmen optimistisch.

Foto: Patrick Daxenbichler, adobe



Autor ist Nicolas Kardalo (Operational Excellence).

Sieht so die Zukunft aus?

Werden wir unser Auto, unser Fahrrad oder sogar unser Essen zukünftig einfach per 3-D-Technik ausdrucken? Werden sich Industriebetriebe in riesige „Druckanstalten“ verwandeln?

Wir wissen es natürlich noch nicht – wollen aber als GMH Gruppe gut auf neue Entwicklungen vorbereitet sein.

Die 3-D-Technologie steckt zwar noch in den Kinderschuhen, bietet aber zweifelsohne jede Menge Potenzial. Und bereits jetzt nimmt ihr Stellenwert in Wirtschaft, Bildung und Forschung kontinuierlich zu.

Doch was genau steckt hinter dem Begriff?

3-D-Druck ist auch bekannt als Rapid Prototyping oder additive Fertigung. Es ist ein Verfahren zur Erstellung dreidimensionaler Objekte, bei dem das Material Schicht für Schicht aufgetragen wird. Dabei können unterschiedliche Materialien eingesetzt werden wie Sand, Kunststoff oder Metall. Diese Schichten werden, je nach Verfahrensvariante, miteinander auf unterschiedliche Art und

Weise verbunden, zum Beispiel durch Aufschmelzen oder Verkleben.

Diese Fertigungsmethode hat viele Vorteile. Zum Beispiel ist 3-D-Druck sehr materialsparend. Denn es werden nur diejenigen Materialien verbraucht, die für das Produkt tatsächlich benötigt werden. „Überschüssiges“ wird einfach für das nächste Produkt wiederverwendet. Doch welche Rolle könnte diese Technologie für die GMH Gruppe spielen?

Eine große – und je nach Material unterschiedliche. Denn Anwendungen, Prozesse, Schwierigkeiten und Lösungswege des 3-D-Drucks sind stark abhängig vom eingesetzten Material. Daher haben wir uns in der GMH Gruppe dazu entschlossen, die Bereiche Sand, Kunststoff und Metall voneinander getrennt zu behandeln (siehe dazu weitere Informationen auf Seite 7).

Um mit dem derzeit schnellen Wandel in der 3-D-Welt Schritt zu halten, kooperiert die GMH Gruppe mit verschiedenen Forschungsnetzwerken. Darunter sind die TechnOs der Hochschule Osnabrück, das Aachener Center for Additive Manufacturing (ACAM) oder auch Mobility goes Additive. Insofern haben wir auch den Finger am Puls der 3-D-Zeit.

Die Zukunft kann also kommen.

Weitere Infos zum 3-D-Druck finden Sie auf

> Seite 7

GMH Gruppe // US-Zölle

Größte Sorge sind Sekundärfolgen



Autorin Iris-Kathrin Wilckens (Leiterin Unternehmenskommunikation GMH Gruppe) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Am 22. März ließ der amerikanische Präsident Donald Trump über seinen Handelsbeauftragten Robert Lighthizer verlauten, dass er die Europäische Union und einige andere Länder vorerst von den geplanten US-Zöllen auf Stahl und Aluminium ausnehmen werde. Vorausgegangen waren Verhandlungen mit der EU-Handelskommissarin Cecilia Malmström und Gespräche mit dem deutschen Wirtschaftsminister Peter Altmaier, die ihre amerikanischen Gesprächspartner offenbar überzeugen konnten. Die begonnenen Verhandlungen sollen in der Zeit des Aufschubs fortgesetzt werden – mit welchem Ergebnis, bleibt allerdings abzuwarten.

„Die schnelle Reaktion und das Engagement der Bundesregierung sowie der EU-Kommission, den Konflikt zu entschärfen, ist zu begrüßen“, so **Frank Koch**, CEO der GMH Holding.

Das Grundproblem der breitflächigen Abschottung des US Marktes für Stahl- und Aluminiumprodukte aber bleibe. Dies sei ein Eingriff in den internationalen Handel. Koch: „Die USA verschaffen ihrer Stahlindustrie durch protektionistische Eingriffe einen unfairen Wettbewerbsvorteil.“ Es müsse davon ausgegangen werden, dass Stahl aus anderen Ländern, der an die amerikanische Zollmauer stößt, sich vorrangig seinen Weg in Richtung EU-Markt suchen werde, so Koch weiter.

„Die Sorge vor einer Marktverschiebung und den daraus resultierenden Auswirkungen würde die gesamte GMH Gruppe deutlich stärker beeinflussen als die von US-Präsident Trump per Dekret verhängten protektionistischen Maßnahmen“, mahnt Koch deutlich.

Vorrangiges Ziel aller Beteiligten in diesem Prozess muss es jetzt sein, den weltweiten Handel auf fairen Bedingungen aufzusetzen und nicht durch protektionistische Einzelgänge zu gefährden. Dazu gehöre auch der Warenaustausch mit China.

GMH Gruppe

Vorhang auf! Sie müssen eine Idee oder Ihr Unternehmen mit Hilfe von Powerpoint präsentieren? Wir helfen Ihnen dabei.

> Seite 4

Hoffentlich viele Likes! Die GMH Gruppe zeigt jetzt auch in sozialen Netzwerken Flagge, und zwar bei Facebook und Xing.

> Seite 5

Durchatmen! Dass die Entstaubungsanlage im Stahlwerk Bous top ist, davon konnte sich auch Umweltminister Jost überzeugen.

> Seite 5

Talente satt! Parteipolitikern wird erst langsam klar, was in der GMH Gruppe schon lange klar ist: Nachwuchskräfte muss man systematisch aufbauen und fördern.

> Seite 6

Produktion & Innovation

Magische 3! Captain Kirk vom Raumschiff Enterprise würde sich schlappmachen. Aber für uns ist die 3-D-Print-Welt wie der Vorstoß in eine neue Dimension.

> Seite 7

Totgesagte leben länger! Viele Experten hatten dem Einsatz von Stahl in E-Autos nur wenig Chancen eingeräumt. Doch Stahl ist konkurrenzfähiger als vermutet.

> Seite 8

Richtig! An der alten Richtpresse gab es so vieles zu verbessern, dass nur eine einzige Lösung möglich war: eine neue zu kaufen!

> Seite 8

Stiftung

Was Hännschen ...! ... nicht lernt, muss Hans jetzt trotzdem lernen. Pädagogen drücken die Schulbank, um zu erfahren, wie man Mathe schmackhafter macht.

> Seite 9

Dies & Das

Was für'n Gaudí! Barcelona, Sagrada Família: Was für ein Kirchenbau! Wohl der genialste Wurf von Antoni Gaudí. SMB baut mit.

> Seite 8 und 11

Robert, adé! Für viele war er ein gern gelesener Gast: Robert Harting. In dieser **glückauf** veröffentlichen wir seine letzte Kolumne.

> Seite 12



Die Technische Universität Bergakademie Freiberg war Treffpunkt für einen SWG-Technologie-Workshop mit dem Ziel, unterschiedliche Unternehmensbereiche unter der Regie der Geschäftsführung Technik noch enger zusammenzuführen.

Seite 16

Qualität & Qualifikation

Gut Flug, Max! Max Vieweg, Dualer Student bei MVO, hat eine Idee mitentwickelt, Fluggästen das Einchecken zu erleichtern.

> Seite 13

Mensch, Meyer! Beide heißen Meyer, sind miteinander weder verwandt noch verschwägert und ausgezeichnete Preisträger.

> Seite 14

Neue Denke! KVP muss man leben, heißt es. Fragt sich nur – wie? Ein Workshop gab Antworten: Einstellung ändern und neue Denkweise kultivieren.

> Seite 14

Hier kann man KanBan! Optimale Bestandspflege ist zeit- und personalaufwendig. KanBan minimiert den Aufwand erheblich.

> Seite 15

Man nehme ... ! Wie können wir für Jugendliche als Arbeitgeber attraktiver werden? Personaler, Betriebsräte, Ausbilder und Azubis auf der Suche nach Rezepten.

> Seite 16

ThinkSafe! Arbeitsschutz ist auch eine Frage guter Kommunikation. Dabei kann ein Logo helfen, die Kernmessage einer Kampagne in der Belegschaft zu verbreiten.

> Seite 18



Alles Pellets! Ende März war die SWG auf der VICTAM Asia, der weltweit führenden Messe für Maschinen/Anlagen zur Pellets-Produktion. Näheres darüber in der nächsten **glückauf**.

Asia, der weltweit führenden Messe für Maschinen/Anlagen zur Pellets-Produktion. Näheres darüber in der nächsten **glückauf**.

Partner & Märkte

Kontakt! TechDays bei VW. Eine große Chance für uns, neue Mas-siv-Leichtbau-Konzepte für Stahl direkt dem Kunden vorzustellen.

> Seite 20

Buen día! Die GMH Gruppe hat einen neuen Repräsentanten für den mexikanischen Markt. Er bestand auf dem Hatebur-Kongress erste Bewährungsprobe.

> Seite 20

Menschen & Kontakte

Guten Tag! Neue Kollegin stellt sich vor und hat viel zu loben.

> Seite 21

ERP

Enterprise-Resource-Planning (ERP) bezeichnet die unternehmerische Aufgabe, Ressourcen wie Kapital, Personal, Betriebsmittel, Material, Informations- und Kommunikationstechnik und IT-Systeme im Sinne des Unternehmenszwecks rechtzeitig und bedarfsgerecht zu planen und zu steuern. Gewährleistet werden sollen ein effizienter betrieblicher Wertschöpfungsprozess und eine stetig optimierte Steuerung der unternehmerischen und betrieblichen Abläufe.

Weitere Artikel:

Im Zeitplan! GMHütte und Mannstaedt liegen bei ZUKUNFT ERP voll im Soll. Jetzt stehen Integrations- bzw. User-Tests auf dem Programm.

Seite 17

Glosse von Claudia Sarre, NDR Info

Männer haben es wirklich nicht leicht

Jedes Jahr am 8. März melden sich Feministinnen, Frauenrechtlerinnen und Politikerinnen zu Wort, um sich für die Frauenbewegung stark zu machen. Aber geraten die Gefühle und Befindlichkeiten der Männer dabei nicht gänzlich aus dem Blickfeld?

Wenn man ganz genau hinschaut, dann entdeckt man am Weltfrauentag auch Männer auf der Straße!

Och, die armen Männer. Keiner redet über sie am Weltfrauentag. Sie stehen ganz klar im Schatten. Den ganzen Tag müssen sie mit dieser „Schuld“ zurechtkommen, diesem schlechten Gewissen dafür, dass sie uns Frauen jahrhundertlang unterdrückt haben. Dafür, dass Frauen immer noch wesentlich schlechter bezahlt werden als Männer. Oder dafür, dass Familie und Haushalt nach wie vor vorwiegend Frauensache ist.

Kanzlerin schlägt sich auf die Seite der Männer

Die Männer können im Prinzip ja auch gar nichts dafür, dass es in allen deutschen DAX-Unternehmen gerade einmal drei weibliche Vorstandsvorsitzende gibt. Ganz zu schweigen davon, dass auf der Forbes-Liste der reichsten Menschen der Welt auf den vordersten 20 Plätzen ebenfalls nur zwei Frauen auftauchen.

Immerhin hat sich wenigstens die Kanzlerin unlängst auf die Seite der Männer geschlagen, als nämlich die Gleichstellungsbe-

auftragte Kristin Rose-Möhring mit dem Vorschlag ankam, die deutsche Nationalhymne zu „gendern“: Statt „brüderlich mit Herz und Hand“ solle doch lieber „couragiert mit Herz und Hand“ gesungen werden.

Große Herausforderung

Schließlich haben die armen Männer seit Kurzem noch ein weiteres Problem: die #metoo-Bewegung. Bei jedem Kompliment, bei jedem Anbagger-Versuch müssen sie jetzt erstmal überlegen, ob das noch in die Kategorie „Flirten“ oder schon in die Kategorie „sexuelle Belästigung“ fällt. Das macht den Umgang mit uns Frauen ja noch anstrengender!

Und was wir Frauen den Männern heutzutage alles abverlangen: Sie sollen Softies sein, also Frauenverstehere, aber gleichzeitig auch ein bisschen „Macho“, sonst sind sie unsexy. Und gut riechen sollen sie auch, aber bitte keine rosa Pullover.

Ausgleichende Gerechtigkeit

Ja, Männer haben es schwer. Selbst auf dem Jobmarkt. Noch immer gibt es in den Chefsekretariaten kaum Sekretäre, auch Arzthelfer, Altenpfleger oder Bäcker-reifachverkäufer sind eher Mangelware.

Um diese alten, verkrusteten „Krankenschwester-liebt-Chef-arzt“-Strukturen zu überwinden, müssen wir Frauen natürlich auch umdenken. So sollten sich Frauen in Führungspositionen ruhig auch mal eine Affäre gönnen – mit dem Pförtner, dem Klempner oder dem Fitnesstrainer. Heirat nicht aus-

Vorsicht – Glosse!

Autor: Peter Karl Müller

Eine Glosse ist eine Glosse – und kein ausgewogener Kommentar. Eine Glosse will keiner Sache gerecht werden oder zwei Seiten einer Medaille sachlich abwägen. Im Gegenteil. Unter einer Glosse versteht man knappe, polemische Anmerkungen zu einem (meist) aktuellen Ereignis. Provokation inbegriffen. Formuliert ist sie bisweilen angriffslustig, überspitzt, launig, nicht ganz ernst gemeint, flapsig, bissig – allerdings (und das ist ein sehr wichtiges Kriterium) ohne das Kritisierte herabzuwürdigen! Der Beitrag „Männer haben es wirklich nicht leicht“ ist ein gutes Beispiel dafür. Ob mangelnde Gleichberechtigung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Gewalt gegen Frauen: Natürlich weiß die Autorin Claudia Sarre sehr gut, dass vieles im Argen liegt. Aber ausnahmsweise ist sie in ihrer Glosse daran nicht interessiert. Sie als Leser*in finden die Glosse trotzdem „blöd und völlig daneben“? Dann können Sie sich jetzt in einer demokratischen Tugend üben: Toleranz.

geschlossen. Das ist gender-ausgleichende Gerechtigkeit!

Wann gehen „Maskulinisten“ auf die Straße?

Klar ist: Die Emanzipation ist erst abgeschlossen, wenn es nicht nur Feministinnen, sondern auch „Maskulinisten“ gibt, die für ihre Rechte auf die Straße gehen. Und erst wenn es eines Tages auch den „Weltmännertag“ gibt, haben wir die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau erreicht.

GMH Gruppe // Interview mit Frank Koch, Thomas Löhr und Harald Schartau

Wir sind auf gutem Weg

Aber es gibt noch viel zu tun: Packen wir es so engagiert wie bislang an!

glückauf: Das Geschäftsjahr 2017 ist abgeschlossen. Wie stellt sich die Situation der GMH Gruppe insgesamt dar?

Frank Koch: 2017 war das Jahr, das komplett unter dem Vorzeichen der Umsetzung unseres Restrukturierungsprogrammes „Zukunft GMH Gruppe“ stand. Veränderte Strukturen und ein in Teilen neues, auf unsere GMH Gruppe fokussiertes Denken sind in der Unternehmensgruppe verankert worden. Angesichts der hohen Komplexität dieses Programms können wir nach einem Jahr als Zwischenfazit feststellen: Dieses Manöver ist uns gelungen, die GMH Gruppe ist in der neuen Struktur enger zusammengewachsen, die erarbeiteten Effekte liegen sogar über den prognostizierten Erwartungen. Das ist ein großer Erfolg für uns alle, sichert er doch unsere Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft für die Zukunft. Der Umsetzungszeitraum für das Projekt „Zukunft GMH Gruppe“ begann 2017 und erstreckt sich bis einschließlich 2019. Das heißt, viele Einzelmaßnahmen müssen noch angegangen bzw. in ihrer Umsetzung noch weiter vorangetrieben werden. Am 31. Dezember 2019 endet zwar offiziell das Projekt, nicht aber der Veränderungsprozess, mit dem wir uns selbst ständig hinterfragen und verbessern. Es gibt weiter viel zu tun.

Thomas Löhr: Wir schließen das Geschäftsjahr mit einem Umsatz von rund 2 Mrd. Euro ab und liegen damit sogar über unseren Erwartungen gemessen am Budget. Die GMH Gruppe marschiert wieder in die richtige Richtung. Das ist auch nötig, wenn wir wieder wachsen wollen. 2018 ist gut gestartet, die Auftragsbücher sind gefüllt und wir liegen mit fast allen Unternehmen auf Budgetkurs. Ausruhen können und dürfen wir uns darauf aber nicht. Die derzeit anhaltend gute Stahlkonjunktur ist eine Momentaufnahme, unser Marktumfeld ist extrem herausfordernd und in weiten Teilen auch aggressiv. Internationale Wettbewerber haben Kostenvorteile und -potenziale, die wir kompensieren müssen. Wir müssen im internationalen Vergleich um das besser sein, was wir teurer sind. Gleichzeitig müssen wir jederzeit unsere eigene Kostenstruktur fest im Blick haben und optimieren, wo immer es geht.

Welche Herausforderungen liegen noch vor uns?

Koch: Um es sportlich zu be-

schreiben: Ein Projekt wie „Zukunft GMH Gruppe“ ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Gleichzeitig ist es aber keine Einzel-, sondern eine Teamleistung. Wir wollen als starke GMH Gruppe wahrgenommen werden und definieren uns selbst über Zuverlässigkeit, Schnelligkeit, Produktivität und Effizienz. Die Kompetenz für die Fertigung unserer Produkte und die Nähe zu unseren Kunden bleibt dort, wo Verantwortung beginnt: an unseren Standorten. Gleichzeitig arbeiten wir gruppenweit dort zusammen, wo wir gemeinsam schneller, effizienter und besser werden müssen – z. B. bei Innovationen, im Einkauf –, den gruppeninternen Wertstrom unserer Produkte verstetigen und gemeinsam internationaler werden. Es ließen sich weitere, zahlreiche Beispiele für unsere neue Denke entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Schrottbeschaffung und anschließender Stahlerzeugung über die Verarbeitung bis zur Komponentenfertigung – finden, die belegen, dass wir als gemeinsam agierende GMH Gruppe für

„Die GMH Gruppe ist in der neuen Struktur enger zusammengewachsen, die erarbeiteten Effekte liegen sogar über den prognostizierten Erwartungen.“

FRANK KOCH
CEO der GMH Holding

die Herausforderungen der Zukunft besser aufgestellt sind. Die Diskussionen mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort zeigen mir ebenfalls, dass es viele Ideen gibt, den neuen Weg gemeinsam zu beschreiten. Diese strategischen Veränderungen brauchen Zeit und gegenseitiges Vertrauen, bedürfen vielfach neuer Sichtweisen und eines Verständnisses dafür, wie wichtig es ist, über den Tellerrand des eigenen Betriebsteils und Unternehmens hinauszuschauen.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Löhr: Wie Frank Koch richtig sagt, gibt es viele. Ein besonders einleuchtendes Beispiel für das neue Gruppendenken ist die veränderte Struktur im Einkauf. Dieser ist sowohl zentral als auch dezentral ausgerichtet. Der zentral organisierte Gruppeneinkauf verantwortet unternehmensübergreifende Warengruppen, formuliert zudem eine einheitliche Einkaufsrichtlinie und entwickelt Methoden und Standards, die für



„2018 ist gut gestartet, die Auftragsbücher sind gefüllt und wir liegen mit fast allen Unternehmen auf Budgetkurs.“

THOMAS LÖHR
CFO der GMH Holding

alle Einkaufsbereiche Anwendung finden und den Kolleginnen und Kollegen Handlungssicherheit geben. Auf diese Weise gelingt es uns, Einkaufspotenziale gezielt zu bündeln, was logischerweise zu Kosteneinsparungen führt. So ein Wandel beginnt immer zuerst im Kopf, aber es müssen natürlich auch weitere Voraussetzungen geschaffen werden.

Welche sind das?

Harald Schartau: Um so einen Wandel einzuleiten, haben wir auch die Führungsmannschaft neu aufgestellt, sodass wir besser miteinander vernetzt sind. Organisationsformen sind kein Selbstzweck. Sie sind die Konsequenz aus Strategie und Geschäftsmodell. Gerade im Umfeld sich verändernder Markt- und Wettbewerbsbedingungen bedarf es einer tragfähigen Organisation, um erfolgreich am Markt agieren zu können. Wir haben unsere neuen Strukturen in einer sogenannten Matrixorganisation zusammengefasst. Dadurch schaffen wir einen Übergang von der Kirchturmpolitik zum „Führen“ in einem Managementmodell mit klar definierten Verantwortlichkeiten. Einfach gesagt: Die organisatorische Änderung festigt einen Wandel der Unternehmenskultur hin zum gemeinsamen Entscheiden, vernetzten Arbeiten und zur offenen Transparenz und Kommunikation über alle Ebenen. Wir wollen Wissen bündeln, aufbauen und miteinander teilen. Vor dem Hintergrund wachsender Unsicherheiten, mit denen wir es zu tun haben, ist das unabdingbar. Neu formiert hat sich auch unser Dienstleistungszentrum „GMH Akademie“, vormals Berufsbildungsgesellschaft. Sie ist sozusagen auch ein Laboratorium für das Lernen 4.0. Mitarbeiter, die sich auf ein kontinuierliches System der Weiterbildung in der GMH Gruppe einlassen, brauchen auch keine Angst vor Veränderung haben, aus dem einfachen Grund, weil sie diese dann mitgestalten können.

Löhr: Auch auf der IT-Seite machen wir die GMH Gruppe fit für die Zukunft und schaffen eine Infrastruktur, die es uns ermöglicht, unternehmensübergreifend miteinander zu arbeiten und so auch verbindliche Standards zu

schaffen. Hier wird die zukünftige Zusammenarbeit besonders deutlich: Insellösungen, bei denen jedes Unternehmen seinen eigenen Weg gegangen ist und eigene Lösungen gesucht hat, gehören der Vergangenheit an. Unser Leuchtturmprojekt an dieser Stelle ist sicher „Zukunft ERP“ (siehe Seite 2), das sich aktuell in der Umsetzung befindet und ab 2019 alle Gesellschaften unserer Gruppe auf einem ERP-System arbeiten lassen wird. Das Projekt ist elementar wichtig und schafft die notwendigen Voraussetzungen für unsere unternehmerische Zukunft.

2017 wurde intern als das „Jahr der Gruppe“ bezeichnet, 2018 ist nach Ihrer Aussage das „Jahr des Marktes“. Was heißt das?

Koch: In der Tat haben wir 2017 intensiv dafür genutzt, die internen Prozesse zu verbessern. Bei allen verbleibenden Anstrengungen dürfen wir nicht vergessen, uns auf den Märkten und bei unseren Kunden als verlässlicher und zukunftsorientierter Lösungsanbieter zu präsentieren. Das schließt mit ein, dass wir zusätzlich zu unseren etablierten und erfolgreichen Geschäftsfeldern neue Märkte erschließen werden. Neben marktorientierten Aspekten ist das „Jahr des Marktes“ aber auch eindeutig strategisch zu verstehen: Wie erschließen wir gemeinsam regionale Märkte? Wie können und müssen wir unsere Produkte weiterentwickeln, damit sie weiterhin zu den sich schnell verändernden Technologien passen? Wie werden diese Anforderungen aussehen und wer treibt in unserer Unternehmensgruppe diesen Geist der Veränderung? Wie konkretisieren wir das Wachstum, das wir uns vorgenommen haben? Alle diese Herausforderungen bedeuten, dass wir uns noch mehr mit dem „außen“, den externen Herausforderungen im Jahr des Marktes, beschäftigen werden. Auch hier denken wir weit über eine zeitliche Begrenzung des Jahres 2018 hinaus, das nur der Startpunkt sein soll.

Die Betriebsratswahlen haben begonnen. Welchen Ausgang erhoffen Sie sich?

Schartau: Nach einer hoffentlich guten Wahlbeteiligung werden sich alle Betriebsratsgremien bis zum Sommer konstituiert haben. Wir haben als Geschäftsführung natürlich ein großes Interesse daran, auch zukünftig vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten. Das beinhaltet Transparenz und die beidseitige Fähigkeit zu konstruktiver Kritik. Die beschriebenen Veränderungen in der GMH Gruppe kann man nicht einfach so von oben herab verordnen. Die Notwendigkeit des Wandels muss von allen Kolleginnen und Kollegen verstanden und dann gelebt

werden, auch wenn es hier und da Neuorientierung und Abkehr von etablierten, aber nun überholten Strukturen erfordert. Auch bei diesem Perspektivwechsel brauchen wir die Unterstützung gestaltungswilliger Betriebsräte. Die Geschäftsführung GMH Gruppe und der Konzernbetriebsrat sind in einem kontinuierlichen Dialog. Informieren, beraten und gemeinsam Verantwortung tragen – darum geht es. Zunehmend werden auch Konzernvereinbarungen abgeschlossen. Immer dann, wenn Sachverhalte zu regeln sind, die alle Unternehmenseinheiten unter dem Dach der GMH Gruppe gleichermaßen betreffen, kommt der KBR als Verhandlungspartner auf Augenhöhe zum Zuge. Gemeinsam genutzte IT-Systeme und -Anwendungen sind hier ein klassisches Betätigungsfeld. Standards in den verwaltenden Tätigkeiten – ich nenne das Thema



„Wir haben als Geschäftsführung natürlich ein großes Interesse daran, auch zukünftig vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten.“

HARALD SCHARTAU
Arbeitsdirektor der GMH Holding

Entgeltabrechnung – lassen uns mehr Zeit für eine Mehrwert schaffende Personalarbeit. Eine Personalarbeit, die noch familienfreundlicher werden soll, die das Gesundheitsmanagement voranbringt, die Antworten auf den demografischen Wandel kennt.

Die Auswertungen der im letzten Jahr durchgeführten Mitarbeiterbefragung liegen vor. Welche Erkenntnisse ergeben sich daraus?

Schartau: Zunächst einmal lag die Beteiligungsquote gruppenweit bei 55 Prozent. Das ist, auch im industrieweiten Vergleich, kein gänzlich schlechter Wert, wenn auch leicht unter dem Durchschnitt. Eine noch höhere Beteiligung wäre natürlich wünschenswert gewesen, um klar zu erkennen, wo der Schuh drückt, aber auch um zu sehen, was gut ist und worauf man aufbauen kann. Nach der ersten Sichtung der Ergebnisse scheint die Umfrage aber doch ein recht klares Spiegelbild der aktuellen Stimmungslage wiederzugeben. Aktuell werden detaillierte Auswertungsberichte für die einzelnen Unternehmen erstellt, in deren Folge dann Workshops veranstaltet werden, um konkrete Maßnahmen vor Ort zu planen. Die Umfrageergebnisse zeigen uns, dass es noch einige Baustellen und Nachholbedarf gibt, wenn wir das Betriebsklima nachhaltig verbessern wollen. Dieser Aufgabe stellen wir uns.

GMH Gruppe // Neue Vertriebs- und Imagepräsentation

Wir helfen Ihnen, Ihre beste Seite zu präsentieren

Baukastensystem ermöglicht, individuelle Powerpoint-Präsentationen zusammenzustellen – mit der Option, eigene Folien zu ergänzen.



Autor ist Christoph Dransmann (Unternehmenskommunikation GMH Gruppe).

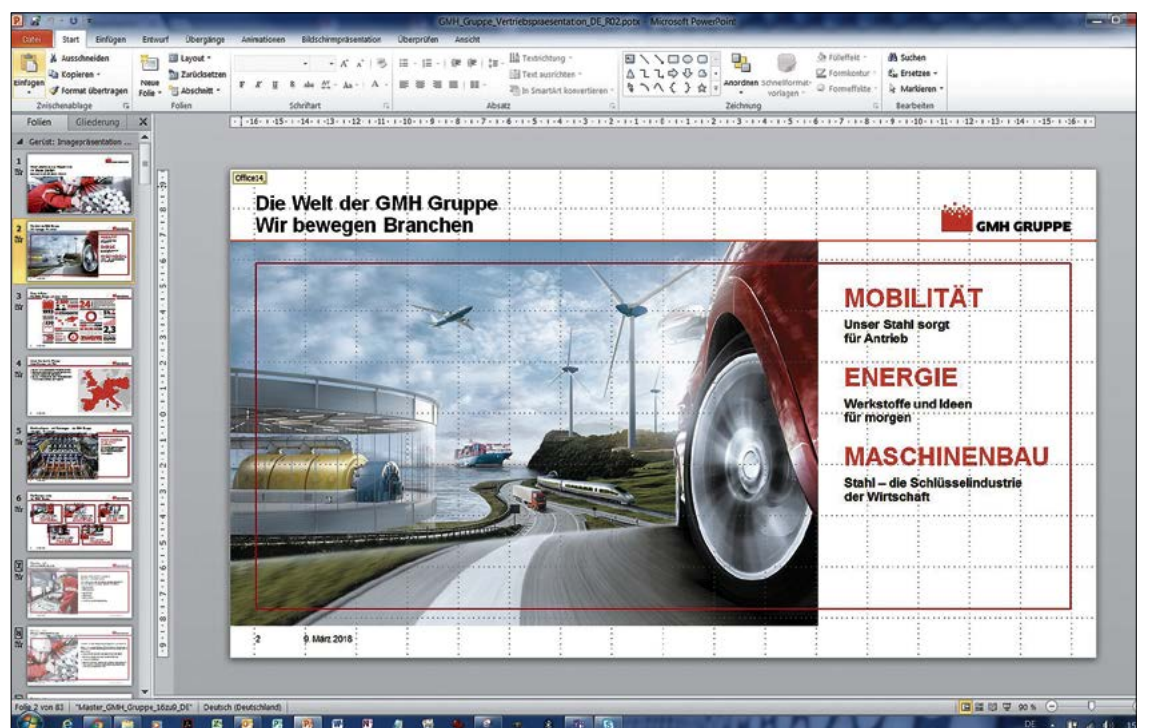
Im Zuge des Rebrandings werden auch unsere Powerpoint-Präsentationen grundsätzlich überarbeitet. In zwei wesentlichen Bereichen ist dies bereits erfolgt:

1. Seit einigen Wochen kann man im Portal unternehmensspezifische Mastervorlagen für neue Powerpoint-Präsentationen downloaden (Portalkachel: Kommunikation). Wichtig: Alte Vorlagen mit alten Logos dürfen nicht mehr verwendet werden!

fen nicht mehr verwendet werden!

2. Zudem haben wir eine Image- und Vertriebspräsentation aufgebaut. Immer wenn die GMH Gruppe, GMH-Unternehmen, Kompetenzen und Produkte per Powerpoint präsentiert werden sollen: Diese Vorlage soll und kann Ihnen als Basis für sämtliche Termine, Besuche, Vorträge etc. dienen (Portalkachel: Vertrieb).

Die Präsentation ist als Baukastensystem angelegt. Das heißt, die Vorlage ist keine in sich geschlossene Präsentation von



Umfangreich: die neue Basis der Image- und Vertriebspräsentation.

Quelle: Screenshot

Konstruktive Kritik ist herzlich willkommen

Das Powerpoint-Baukastensystem erhebt aktuell keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit. So fehlen zum Beispiel noch Informationen etwa zu unserem Produktportfolio und unseren Fertigungskompetenzen. Diese Aspekte werden kontinuierlich nachgepflegt. Wir sind aber für jeden Hinweis dankbar und nehmen konstruktive Kritik gern an. Ihre Ansprechpartner sind:

Stahlerzeugung: **Melanie Moschner, Stefanie Ehemann, Marcus Wolf**
Stahlverarbeitung: **Romana Binder**

Lenkungstechnik: **Bianca Deck**

Schmiedetechnik: **Ina Klix**

GMH Guss: **Dr. Ulrike Libal**

GMH Holding: **Iris-Kathrin Wilckens, Christoph Dransmann**

der ersten bis zur letzten Folie. Vielmehr haben Sie die Wahl zwischen Folien zu unterschiedlichen Themenblöcken.

Ob Neukundenbesuch, Unternehmensvorstellung, Bestandskundengespräch: Aus diesem Reservoir können Sie je nach Termin die passenden Folien zusammenstellen. Sie wählen also immer die Aspekte aus, die Sie für einen Termin benötigen.

So enthält das Baukastensystem reichlich Material zu GMH Gruppe, einzelnen GMH-Unternehmen, Produkten, Kompetenzen, Branchen oder auch Schlüsselthemen. Hinzu kommen mehrere animierte Bereiche (BU-Übersicht, Gruppenübersicht).

Beim Klick auf eines der dort aufgeführten Elemente öffnet sich automatisch eine entsprechende

Folie mit ergänzenden Infos. In der Folienübersicht links sind diese Folien ausgegraut. Aber Vorsicht: Um die Animationen nutzen zu können, dürfen die ausgegrauten Folien in der Folienübersicht nicht gelöscht werden.

Selbstverständlich steht es jedem frei, die aus der Basispräsentation entnommenen Seiten

um eigene Folien zu ergänzen, die für den jeweils spezifischen Termin erforderlich sind. Über den Button „Neue Folie“ können verschiedenste Vorlagen genutzt, eingefügt und selbstständig befüllt werden.

Was sich heute bewährt, soll auch morgen noch gut sein. Deshalb wird die Basispräsentation von der Unternehmenskommunikation der Holding und den Kommunikationsverantwortlichen der Business Units zentral gepflegt und verwaltet. So ist gewährleistet, dass im Portal immer die aktuelle Version der Präsentation hinterlegt ist.

Bitte beachten!

Alte Vorlagen mit alten Logos dürfen nicht mehr verwendet werden. Um die Funktionalitäten der neuen Basispräsentation noch besser verstehen zu können, werden wir in Kürze ein Schulungsvideo veröffentlichen. Hier wird die Bedienung der Präsentation dann detailliert erklärt.

Wir-machen-eins-Kampagne // Testimonial

Präzision ist sein täglich Geschäft

Marlo Buchecker: Weiterbildung ist seine offen ausgelebte Leidenschaft.



Energietechnik Essen // Autorin ist Ina Klix (Mitglied der glückauf-Redaktion).

Ob Kaffee, Versicherungen oder Pflegeprodukte: Marketing mit prominenten Testimonials, das sogenannte Celebrity-Marketing, erfreut sich in der Werbung schon lange großer Beliebtheit. Doch es gibt noch weitere Testimonial-Typen: beispielsweise den loyalen Kunden, engagierte Partner oder eben auch Mitarbeiter, die Vertrauen und Sympathie für ein Produkt oder eine Marke schaffen sollen.

Heute wollen wir euch ein weiteres „Testimonial“-Gesicht unserer „Wir-machen-eins-Kampagne“ vorstellen: **Marlo Buchecker**. Wie für alle anderen „Testimonials“

kam auch für Marlo die Frage, ob er an der „Wir-machen-eins-Kampagne“ mitmachen möchte, überraschend. Aber er war spontan bereit dazu. Und: Das Fotoshooting mit Oliver Pracht war mal etwas anderes im täglichen Arbeitsablauf. Außerdem konnte sich das Ergebnis sehen lassen.

Im August 2008 hatte Marlo seine Ausbildung zum Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration begonnen und im Juli 2011 abgeschlossen. Von März 2012 bis Ende 2015 absolvierte er ein betriebswirtschaftliches Studium (Abschluss „B.A. Business Administration“ Ende 2015). Seit Mai 2013 ist er bei der Energietechnik Essen im Controlling beschäftigt. Hier betreut er die Themen Risikomanagement sowie Vertriebs-



Spitzenkräfte!



Wohl dem Unternehmen, das solche Mitarbeiter hat: Letztes Mal die sympathische Nicola Kugelmeier an der CNC-Maschine, heute Marlo Buchecker. Bin gespannt, wer als Nächstes „Wir machen eins“ macht.

Georg Vonnerhütte

und Produktionscontrolling für den Bereich Stickstofflegierte Stähle (HNS/Cronidur® 30).

Auswertungen, Statistiken, Unternehmensplanung, Inventuren, Forecasts, Investitionsrechnungen, Reportings: All dies gehört zu seinem Berufsalltag – und vor jeder dieser Aufgaben könnte bzw. müsste das Wörtchen „präzise“ stehen.

Bildung ist übrigens eine Leidenschaft von Marlo. Deshalb hat er von 2015 bis Januar 2018 ein weiteres Studium absolviert: mit dem Abschluss „M.Sc. Finance & Accounting“.

Marlo Buchecker

Quelle: Territory

GMH Gruppe // Soziale Medien

Willkommen bei Facebook & Co.

GMH Gruppe wird zukünftig auch in sozialen Netzwerken Präsenz zeigen.



Autor ist Christoph Dransmann (Unternehmenskommunikation GMH Gruppe).

Für viele Privatpersonen gehört es seit Jahren zum Alltag – für Unternehmen ist es bisweilen immer noch unbekanntes Terrain: die Präsenz in den sozialen Medien wie Facebook, Twitter, Youtube und Co.

Auch für die GMH Gruppe ist in dieser Beziehung ein neues Zeitalter angebrochen. Einzelne Unternehmen wie die Schmiedewerke Gröditz oder die GMHütte waren bereits in der Vergangenheit bei Facebook präsent. Jetzt sind wir dort – genauso wie bei dem Karriereportal Xing – mit einem GMH-Gruppe-Account vertreten.

Aber warum überhaupt Social Media? Hierfür gibt es im Wesentlichen vier Gründe:

Erstens: Reichweite und Klicks für unsere Websites generieren

Die schönste Internetseite nützt nichts, wenn sie keine Besucher

hat (neudeutsch: wenn sie keinen Traffic generiert). Dafür eignen sich die sozialen Medien, besonders Facebook, sehr gut: Wir streuen dort gezielt Inhalte,

„Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen, die privat Facebook nutzen, ein, der GMH Gruppe zu folgen und unsere Beiträge zu liken.“

CHRISTOPH DRANSMANN

erzählen unterhaltsam verpackte Geschichten und verlinken von dort auf unsere Websites, wo weiterführende und detailliertere Informationen sowie Ansprechpartner zu finden sind. Einen Teil unserer Websites haben wir schon in das neue Design umgestellt, die restlichen folgen bis zum Frühsommer.

Zweitens: Tue Gutes und sprich darüber

Zukünftig möchten wir wieder verstärkt am Markt präsent sein, um dort mit Erfolgsgeschichten und Innovationsthemen auf uns aufmerksam zu machen. Wir wollen die Marke „GMH Gruppe“



Soziale Medien: Adressen

Besuchen Sie uns unter www.facebook.com/GMHGruppe/. Dieser Kanal wird unsere Facebook-Aktivitäten bündeln, die Accounts einzelner Unternehmen werden nicht weiter gepflegt. Ähnlich verhält es sich mit dem Karriereportal Xing: www.xing.com/companies/gmhgruppe. Das internationale Pendant LinkedIn wird noch folgen.

gezielt positionieren und uns als Lösungsanbieter präsentieren. Dieses neue Profil der GMH Gruppe lebt dabei von den Inhalten der Einzelunternehmen.

Drittens: Mitarbeiter von morgen

Gretchenfrage: Ob oder wann verkaufen wir mit unseren neuen Websites oder Social-Media-Akti-

vitäten auch nur eine Tonne Stahl mehr? Darüber lässt sich trefflich streiten. Fakt ist aber: Wir erzeugen mit diesen Aktivitäten ein positives Image, das schon jetzt am Markt Beachtung findet.

Noch klarer wird dies beim Thema Personalgewinnung: Der Markt für Fachkräfte und Auszubildende ist hart umkämpft. Arbeitnehmer haben heute die Qual der Wahl, für welches Unter-

nehmen sie arbeiten möchten. Was aber passiert, wenn ein Unternehmen einen technisch völlig überholten Internetauftritt hinlegt und in den sozialen Medien zwecks Information überhaupt nicht zu finden ist? Das ist für viele potenzielle Bewerber ein direktes Ausschlusskriterium bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber.

Viertens: Ansprache potenzieller Kunden

Auch unsere Kunden und die, die es noch werden können, tummeln sich in den Weiten des Internets und der sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach Informationen, Praxisbeispielen oder Ansprechpartnern werden zunehmend Fachforen aufgesucht, in denen man sich neue Kontakte erhofft. Hier müssen wir vertreten sein und uns entsprechend präsentieren.

Aktuell lernen wir noch – unterstützt durch unsere Kommunikationsagentur Territory –, wie wir die sozialen Medien und hier besonders Facebook am effektivsten für uns nutzen können. Dazu zählt auch, einen kontinuierlichen, unternehmensübergreifenden Kommunikations- und Nachrichtenfluss zu initiieren, um den Kanal möglichst einmal pro Woche mit neuen Infos zu füllen. Darin liegt durchaus eine Herausforderung, der wir uns aber gern stellen.

Stahlwerk Bous // Ministerbesuch

Bessere Luft: Messungen werden Beweise liefern

Saarländischer Umweltminister besichtigt neue Entstaubungsanlage: Öffentlichkeit mit Transparenz überzeugen und Vertrauen gewinnen.



Autor Marcus Wolf (Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit GMHütte) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Wie effektiv die neue Entstaubungsanlage im Stahlwerk Bous (SB) arbeitet, davon konnte sich der saarländische Umweltminister Reinhold Jost bei einer Betriebsbesichtigung überzeugen. Insgesamt 14 Millionen Euro hatte das Unternehmen in die Anlage gesteckt. Das ist eine der größten Einzelinvestitionen in den Umweltschutz am Stahlwerksstandort überhaupt.

Die neue Anlage hat eine Absaugleistung von einer Million Kubikmetern pro Stunde und reduziert die diffusen Staubemissionen des Elektro Stahlwerkes erheblich. Dies lässt sich auch mit Zahlen belegen: Nach den Vorgaben der Immissionsschutzbehörden dürfen die Staubemissionen der neuen Filteranlage einen



Im Stahlwerk (von links): Minister Reinhold Jost, Frank Koch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Georgsmarienhütte Holding, und Dr. Jürgen Loh, Geschäftsführer des Stahlwerks Bous.

Foto: Oliver Hoen

Grenzwert von fünf Milligramm pro Kubikmeter im Tagesmittel nicht überschreiten. Die entsprechenden Betriebswerte der Anlage liegen derzeit sogar unterhalb von einem Milligramm pro Kubikmeter.

„Eine Anlage wie diese, die dem neuesten Stand der Umwelttechnik entspricht, ist eine lohnende Investition in die Zukunft“, kom-

Gute Nachrichten!



Wir alle wissen: Manches aus der Umwelt schadet der Gesundheit. Umso mehr freut man sich über die Nachricht aus Bous, dass dort die Luftqualität dank neuer Entstaubung erheblich besser wurde. Bei der GMH Gruppe denkt man eben nicht nur ökonomisch, sondern auch ökologisch.

Georg Vonnerhütte

mentierte der Umweltminister nach seinem Rundgang. SB-Geschäftsführer Dr. Jürgen Loh kündigte ihm dann eine weitere Neuerung an: Zukünftig will man die gemessenen Staubemissionen im Internet veröffentlichen. So könnten sich interessierte Bürger über die Leistungsfähigkeit der Filteranlage informieren. Jost begrüßte diese Maßnahme ausdrücklich, denn: „Transparenz schafft Vertrauen.“

Zudem hat man vereinbart, eine neunmonatige Immissionsmessung in der Umgebung der Anlage durchzuführen (läuft bereits seit Februar 2018). Der Minister erwartet, dass die Mess-Resultate Verbesserungen der Luftgüte in Bous belegen werden.

Zum Programm gehörten auch Teambuilding-Maßnahmen. Am Katapult: Bianca Deck von der MVO.
Werksfoto



GMH Gruppe // Personalentwicklung

Talente effektiv fördern

„Das Programm gibt mir viele Denkanstöße und zeigt Perspektiven auf. Die vermittelten Inhalte sind sehr praxisnah; ich werde sicherlich vieles davon in meinem Job anwenden können.“

LARS STEINBRENNER
Schmiedewerke Gröditz

„Die kontinuierliche und zielgerichtete Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns wichtig. Die Talententwicklung I ist hier ein wesentlicher Baustein.“

HARALD SCHARTAU
Arbeitsdirektor der GMH Holding

GMH-Talente durchlaufen ein anspruchsvolles Personalentwicklungsprogramm.



Autorin ist Heike Werner
(Personalentwicklerin GMH Holding).

Im Februar trafen sich 32 ambitionierte Nachwuchskräfte der GMH Gruppe in Schwerte zur „Talententwicklung I“, Modul 2. Von Anfang an war wieder der Teamspirit zu spüren, der während des Modul-1-Treffens im November 2017 entstanden war – damals hatte man sich zwei Tage lang im Haumannshof in Winnekendonk getroffen. Und wie schon dort waren die Teilnehmer auch in Schwerte mit viel Motivation und Engagement bei der Sache.

Das Programm ist auf eineinhalb Jahre angelegt. Es umfasst insgesamt sechs zweitägige Module plus einem zweitägigen Halbzeit-Review. Die Teilnehmer kommen an unterschiedlichen

Standorten zusammen und werden von Trainern professionell in ihrer Entwicklung begleitet.

Die vermittelten Kompetenzen beziehen nicht nur die fachliche Ebene ein, zum Beispiel BWL und Projektmanagement. Auch Überfachliches wie Kommunikationsverhalten und Reflexion der eigenen Persönlichkeit spielt eine Rolle. Selbstverständlich entstehen auch Netzwerke unter den Teilnehmern. Und die Besichtigungen unterschiedlicher GMH-Werke tragen zu einem ganzheit-

Die Projektthemen

1. CO₂-Atlas der GMH Gruppe
2. Einsatz von innovativen Trackingsystemen zur Nachverfolgung von Materialien entlang des Wertstroms
3. Entwicklung einer Projektmanagementmethodik inkl. Reporting
4. Systematisches Onboarding in der GMH Gruppe
5. GMH Online-Shop
6. Gruppeneinheitliche Lieferantenbewertung auf Basis der zur Verfügung stehenden Systeme Pool4Tool und SAP

lichen Verständnis für die GMH Gruppe bei.

Zentraler Bestandteil des Talententwicklungsprogramms sind Projekte, die in den nächsten Monaten von Teams bearbeitet werden. Die setzen sich aus etwa fünf Nachwuchskräften zusammen, die aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen kommen.

Bei dem Treffen wurden jetzt die entsprechenden Projektthemen vergeben (siehe Infobox) – anspruchsvolle Fragekomplexe zu aktuellen Themen aus den Business Units der GMH Gruppe. Projektpaten und Projektauftraggeber hatten sie vorab vorgestellt.

Im Mai 2019 findet in der Mehrzweckhalle der GMHütte die Abschlussveranstaltung statt. Hier werden die Talente dann ihre Projektergebnisse präsentieren – vor den CEOs der Business Units und der Geschäftsführung der GMH Holding.

GMH Gruppe // Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte

Segensreiches Engagement

Verstärkung: Der „Helga Braun Fonds“ kommt ausnahmslos ALS-Grundlagenforschung zugute.



Autorin ist Iris-Kathrin Wilckens (Leitung Unternehmenskommunikation GMH Gruppe).

Bereits seit 2011 unterstützt die Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte Projekte im Kampf gegen ALS (Amyotrophe Lateralsklerose). So hat sie bereits die klinische ALS-Forschung an der Berliner Charité und ein sehr erfolgreiches bundesweites Versorgungsnetzwerk finanziell gefördert. Dadurch konnten über sechs Jahre hinweg mehr als 8.000 Patienten und pflegende Angehörige unterstützt werden.

Doch die Stiftung hat sich auch die Förderung der ALS-Grundlagen- und Therapieforschung zum

Ziel gesetzt. Umso glücklicher ist man nun über den von Dr. Horst Braun eingerichteten „Helga Braun Fonds“. Denn der Fonds fördert ausnahmslos zukunftsweisende ALS-Forschungsvorhaben in der Grundlagenforschung.

Die Stiftung hat die Aufgabe übernommen, diesen Fonds zu verwalten, seine Mittel zweckgebunden bereitzustellen und deren effektiven Einsatz zu kontrollieren. Wer ebenfalls speziell die ALS-Grundlagenforschung unterstützen will, hat jetzt und zukünftig die Gelegenheit, durch Spenden an den „Helga Braun Fonds“ einen zielgerichteten Beitrag zu leisten.

ALS // Nachruf

Zum Tod von Stephen Hawking

Der Nobelpreisträger litt an einer speziellen Form von ALS (Amyotrophe Lateralsklerose).

Autorin ist Iris-Kathrin Wilckens (Leitung Unternehmenskommunikation GMH Gruppe).

Stephen Hawking ist am 14. März verstorben. Bereits im Alter von 21 Jahren wurde bei ihm die Nervenkrankheit Amyotrophe Lateralsklerose (ALS) diagnostiziert. Er litt an einer speziellen Form (juvenile ALS), die durch einen langsamen Krankheitsverlauf gekennzeichnet ist. 1985 wurden ein Luftröhrenschnitt und eine künstliche Beatmung erforderlich. Seit diesem Zeitpunkt war Hawking durch moderne Beatmungsmedizin und umfassende technologische Hilfen – zum Beispiel durch seinen bekannten Sprachcomputer DECTalk – in der Lage,

wissenschaftlich und publizistisch tätig zu sein.

Sein Leben ist beispielgebend für die ALS-Initiative, die 2011 von Jürgen Großmann und Detlef Prinz gegründet wurde und unter Schirmherrschaft von Gerhard Schröder steht. Das Ziel der Initiative „Hilfe für ALS-kranken Menschen“ besteht darin – im Sinne von Stephen Hawking –, eine umfassende medizinische Behandlung und technologische Versorgung von Menschen mit ALS zu unterstützen. Dabei wird den Betroffenen – gemeinsam mit dem ALS-Zentrum an der Charité-Universitätsmedizin Berlin und einem durch die ALS-Initiative aufgebauten bundesweiten Versorgungsnetz – eine Koordinationsangeboten, die den

Die Krankheit

Die ALS (Amyotrophe Lateralsklerose) ist eine Nervenerkrankung, die zu den seltenen Krankheiten zählt. In Deutschland sind rund 8.000 Menschen betroffen, jedes Jahr müssen etwa 2.000 Menschen mit der Diagnose fertig werden. Die Lebenserwartung liegt dann bei nur noch 3 bis 5 Jahren, in denen die Steuerung der gesamten Muskulatur sukzessive ausfällt, der Geist aber wach bleibt. Der Betroffene ist dann eingeschlossen in seinem eigenen Körper.

Zugang zu komplexen technologischen Hilfsmitteln sowie zu einer Beatmungs- und Ernährungstherapie erleichtert.

Bislang konnte die ALS-Initiative die Versorgung von 9.369 Menschen mit mehr als 44.000 Unterstützungsmaßnahmen koordinieren. In Deutschland sind 8.000 Menschen an der seltenen Krankheit ALS erkrankt.

Informationen: www.als-hilfe.org und www.als-charite.de

GMH Gruppe // Neue Produktionsprozesse (Fortsetzung von Seite 1)

3-D in der GMH Gruppe

Erfahrungen in der GMH Gruppe belegen: Einsatz und Erfolgsaussichten sind erfolgversprechend, aber von den verwendeten Materialien abhängig.



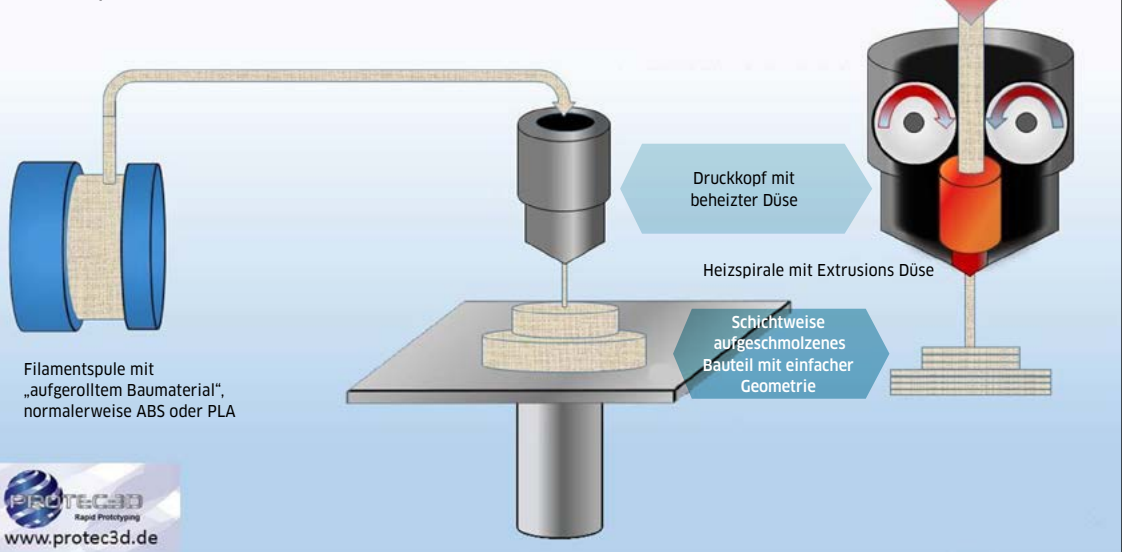
Autor ist Nicolas Kardalo (Operational Excellence).

Der 3-D-Druck mit Sand ist vor allem für die Business Unit Guss relevant. Genauer: für die Fertigung von Kernen und Formen. Erste Experimente mit konkreten Anwendungen haben wir bereits abgeschlossen – mit positivem Ergebnis. Hier können sowohl Pleissner Guss als auch Friedrich Wilhelms-Hütte Eisenguss erste erfolgversprechende

3-D-Stärken im Überblick

- Materialsparender Prozess
- Schnellere Produktion und Time-to-market-Zeiten
- Just-in-time-Produktion
- Funktionale, komplexe und bionische Bauteile
- Hohe Flexibilität im Produktionsprozess
- Leichtbaukonstruktion aufgrund geringer geometrischer Einschränkungen
- Filigrane Modelle
- Losgröße ab Stückzahl 1
- Individualisierung von Modellen
- Schnelle Adaption bei Änderungswünschen

FDM – Schmelzschichten Druckkopf mit einer beheizten Düse



Beim Fused Deposition Modeling wird über eine Filamentspule ein Kunststoff zu einem Druckkopf mit beheizter Düse befördert und dort, knapp über Schmelztemperatur, schichtweise aufgetragen. Quelle: protec3d

Versuche verbuchen. Also werden wir in diese Technologie weiter investieren. Der 3-D-Druck mit Kunststoff scheint von allen bislang von uns erprobten Materialien am prozesssichersten – mit konkreten Anwendungen. Hier haben wir in der GMH Gruppe bereits verschiedene Drucker im Einsatz. Sie werden für Werkzeuge, physikalische Modellierungen und Modelle genutzt. Solche Drucker stehen bei Mannstaedt, der Friedrich Wilhelms-Hütte, der Wildauer Schmiede- und Kurbelwellentechnik und der GMH Holding. Der 3-D-Druck mit Metall steckt noch in den Kinderschuhen. Schon die Herstellung des Metallpulvers ist herausfordernd und erfordert hohe metallurgische Kompetenz. Zweites Problem ist das Drucken mit diesem Pulver. So lassen sich beispielsweise nicht alle Werkstoffe verdrucken.

3-D-Hilfe im Kontakt

An Anwendungsfällen interessiert? Noch Fragen? Gerne helfen wir weiter! Und für Ideen und Anreize sind wir ebenfalls offen: nicolas.kardalo@gmh-gruppe.de



Ebenfalls erfolgreich: die Versuche bei der Friedrich Wilhelms-Hütte Eisenguss. Werksfoto

Es fehlt zudem eine standardisierte Qualitätskontrolle und eine Replizierbarkeit: Trotz identischen Bedingungen und identischer Methode sind die Produkte immer etwas unterschiedlich. Doch wie immer sich die einzelnen Drucktechniken in Zukunft entwickeln werden: 3-D wird einen immer größeren Einfluss auf unser Leben haben – sowohl für Unternehmen als auch im Privaten.

3-D-Infos im Web

Wer mehr zum Thema 3-D wissen will, schaut am besten mal auf Youtube nach. Dort ist reichlich Anschauungsmaterial zu finden:



• Auf www.youtube.com/watch?v=-EQ9QjuasRs gibt es zum Beispiel eine gut nachvollziehbare Einführung in die 3-D-Welt.



• Auf www.youtube.com/watch?v=FSu19nz7NIE finden Sie (auf Englisch) ein paar spektakuläre Beispiele für 3-D-Anwendungen – von der Tierprothese bis hin zu Autokarosserien und Häusern (!).



ALLE WETTER!

Mannstaedt // Text: Ulrich Welteroth (Leiter Logistikzentrum), Werksfoto

Wesentlicher Bestimmungsfaktor für unsere Transportvorgänge ist der innerbetriebliche Materialfluss verbunden mit der Anordnung der Produktionsaggregate. Der Materialtransport zählt heute zu den logistischen Hauptaufgaben und ist ein wichtiges Glied in der Logistikkette – und damit ein mitentscheidender Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor. Das gilt auch für den innerbetrieblichen Transport unserer warmgewalzten, gezogenen und gestrahlten Halb- und Fertig-Produkte. Um den Qualitätsan-

spruch zu erfüllen, werden sie jetzt bei Mannstaedt innerbetrieblich größtenteils witterungsgeschützt transportiert – mit sogenannten „Rolltrailern“. Diese Transportfahrzeuge haben eine Tragkraft von 30 t, sind 13 m lang und mit einer Rückfahrkamera und einem Schiebeverdeck ausgerüstet. Wir haben derzeit vier Rolltrailer im Einsatz, die über eine Schwanenhalskonstruktion vom Zugfahrzeug aufgenommen werden können.



LOGISTISCH!

MVO // Text und Foto: Marco Ferner (Leiter Logistikzentrum)

Bei der Metallverarbeitung Ostalb wurde am Standort Böbingen auf einer Fläche von etwa 1.200 m² das neue Logistikzentrum fertiggestellt. Das Produktionslager bietet Platz für bis zu 300.000 Zahnstangen. Hauptfunktion des Lagers ist es, die Versorgung unserer großen Produktionshalle in Schwäbisch Gmünd zu gewährleisten und zu verbessern. Außerdem ermöglicht es uns, in optimierten Losgrößen zu produzieren – und somit die Anzahl der aufwendigen Rüstvorgänge zu verringern. In dem Paletten-Regallager werden größtenteils Zahnstangen gelagert, die in Böbingen verzahnt wurden und in unserer Halle in Schwäbisch Gmünd weiterbearbeitet werden. Eine direkte Lieferung zum Kunden ist aber auch möglich. Jeder Lagerplatz im Lager hat eine einzigartige „Adresse“, die mittels Barcode-Scanner eingebucht werden kann. Dies ermöglicht eine schnelle Lokalisierung des erforderlichen Materials und vermeidet unnötiges Suchen.

Stahl Judenburg // E-Mobilität

Stahl kommt zu neuen Ehren

Auch bei der Ökobilanz kann der Stahl punkten: Nachfrageschub für Erzeuger und -Verarbeiter.

Die Zukunft der Mobilität weckt große Fantasien: Autos, die keine Fahrfehler kennen, sich autonom bewegen und zudem die Umwelt schonen. Dass vor allem Letzteres Wirklichkeit wird, daran tüfelt die Autoindustrie mit noch nie da gewesener Akribie. Das haben die Autobauer etwa bei dem für die Branche wichtigen Genfer Automobilsalon unlängst demonstriert: Einst Mekka der schnurrenden Motoren, setzen Primusse wie BMW, Daimler & Co. nun nachhaltig auf die Entwicklung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen. Weshalb Stahl nicht nur wegen seiner positiven Umweltbilanz in E-Autos Zukunft hat, erläutert Michael Zuber, promovierter Werkstoffwissenschaftler, im glückauf-Interview:



Michael Zuber ist Technischer Leiter der Stahl Judenburg.

Das beflügelt wahrscheinlich nicht nur die Fantasien der Autobauer.

Zuber: Nein, auch die Stahlbranche dürfte zu den Profiteuren des elektrischen Antriebsstrangs avancieren. Studien zufolge soll bis 2050 die benötigte Menge an Stahl zur Produktion von Autos relativ betrachtet stagnieren – absolut aber um fast 25 Prozent ansteigen.

Wie kommt das?

Zuber: Vor allem weil die aktuelle Anzahl von circa 83 Millionen produzierten Fahrzeugen pro Jahr weiter steigen wird. Ein Großteil der dadurch entstehenden zusätzlichen Kapazitäten entfällt laut Analysen auf Stähle mit geringem Gewicht und hoher Steifigkeit.

Wie wirkt sich dabei die Produktion von E-Autos aus?

Zuber: Es ist paradox. Vor wenigen Jahren galt die E-Mobilität noch als potenzielle Bedrohung für die Stahl erzeugende beziehungsweise verarbeitende Industrie. Anfangs wurden häufig Mischungen aus Aluminium, Titan und Stahl verwendet, ehe Carbon

– also Kohlefaser – immer stärker ins Spiel kam.

Das hat sich nun geändert?

Zuber: In der Tat. Automobilzulieferer und -hersteller setzen auf innovativen Stahl und intelligente Verarbeitung.

Weshalb?

Zuber: Wegen der hohen Qualität und Wirtschaftlichkeit von Stahl. Denn Carbon-Fahrzeuge können am Ende ihres Lebens nur mit horrenden Kosten recycelt werden. Stahl kann hier hingegen seine volle Nachhaltigkeit ausspielen. In Umweltfragen kommt es eben auf die gesamtgesellschaftliche Betrachtung, den Lebenszyklus, an.

Wie schneidet Stahl in der Öko-Bilanz ab?

Zuber: Verglichen mit einer Stahl-Variante benötigt man für die Herstellung eines Karosserielechs aus Aluminium die vierfache Energiemenge. In Verbindung mit Kohlefaser ist der Energieeinsatz sogar um das 15-Fache höher. Das zeigt: Stahl hat großes Potenzial. Er ist auch in Zukunft nicht aus der Automobilbranche wegzudenken.

Auch nicht im E-Auto?

Zuber: Im Gegenteil. Experten weltweit prognostizieren, dass Stahl künftig – neben der Karosserie – auch in Akkus und Elektromotoren fließen wird, etwa als Umhüllung der Batteriezelle. Wir stehen erst am Anfang dieser Entwicklung – der Einsatz von Stahl ist vielfältig möglich.

Vielen Dank für das Gespräch.

Mannstaedt // Neue Presse

Mehr Potenzial

Schneller und präziser Profilstäbe nachrichten



Autor ist Dr. Franz-Dieter Philipp (Leiter Technik).

Mannstaedt hat eine neue Presse zum Nachrichten von Profilstäben in Betrieb genommen. Ausschlaggebender Vorteil dieser Presse: eine Geradheitsvermessung mit mehreren integrierten Lasern. Das Ergebnis wird sofort nach dem Pressvorgang angezeigt. So können die Kollegen unmittelbar danach entscheiden, was als Nächstes zu tun ist – eine Methode, die deutlich die Leistung gesteigert hat.

Auslöser für die Neuanschaffung war ein KVP-Projekt, bei dem wir uns mit einer alten Presse befassen haben. Dabei kamen so viele Verbesserungsvorschläge zum Aufrüsten der Altanlage auf den Tisch, dass

daraus ein Lastenheft für eine neue Wunschpresse wurde.

Die neue Anlage konnten wir in einem anderen Hallenschiff aufstellen – was den Gesamtmaterialfluss im Walzwerk enorm verbessert hat. Denn aufwendige Quertransporte sind nun passé.

Die neue Presse hat schon nach kurzer Zeit die Leistung der alten übertroffen. Dennoch liegen schon neue Ideen auf dem Tisch: das Handling der Stäbe zu verbessern (bei der Zu- und Abfuhr und beim Verpacken und Verwiegen der fertigen Pakete) oder auch einzelne Arbeitsschritte durch Erweiterung der Anlagensteuerung zu automatisieren.

Aber noch sind nicht alle Potenziale ausgeschöpft. Was darüber hinaus möglich ist, soll ein weiteres KVP-Projekt klären.



Joannis Tsolias, Klaus Hipke (Projektleiter) und Vitali Maibach vor der neuen Presse.

Foto: Andreas Meyer

SMB // Kirchenbau

Stockwerk für Stockwerk hochgearbeitet

Jahrhundert-Projekt Sagrada Família: Wer sie nicht sah, der war auch nicht in Barcelona.



Autor ist Sven Alisch (Vertrieb).

Noch befindet sie sich im Bau, und wir – die SMB Schwermechanik –, wir bauen mit. Insgesamt soll die Kirche 18 Türme bekommen: Zwölf werden den Aposteln gewidmet, vier den Evangelisten und die verbleibenden zwei Maria und Jesus Christus. Der Jesus Christus gewidmete Hauptturm soll mit 172,5 Meter der höchste Kirchturm der Welt werden.

Fertiggestellt sein sollen die Türme 2022 und die gesamte „Sagrada Família“ bis 2026, dem 100. Todestag des Architekten Antoni Gaudí (1852–1926).

Aber ist der Zeitplan überhaupt einzuhalten?

Eine neue Bautechnik ermöglicht einen raschen Baufortschritt. Dabei werden steinerne Wandverkleidungen mit einer innen gespannten Stahlkonstruktion in Werkstätten vorgefertigt, als Fertigteile zur Sagrada Família transportiert und dort eingebaut.

Zunächst schweißt u.a. eine Berliner Firma die sehr anspruchsvollen Konstruktionen in speziell dafür gefertigten Vorrichtungen (nur dadurch ist die erforderliche Wiederholgenauigkeit zu gewährleisten). Im Anschluss werden die über 5,6 Meter langen Schweißkonstruktionen bei uns auf einem Bohrwerk auf die geforderten Fertigmaße bearbeitet.



2015 sah die Sagrada Família noch so aus!

Dazu zählen insbesondere das Planfräsen späterer Verbindungsflächen sowie das Einbringen diverser Bohrungen. Die geforderten Bearbeitungstoleranzen sind eine Herausforderung und gehen über das übliche „Maß“ im allgemeinen Bauwesen hinaus.

Im Anschluss an die mechanische Bearbeitung schlägt die Stunde der Wahrheit. Eine vom Kunden beauftragte unabhängige Firma kontrolliert bei uns jedes Bauteil per 3-D-Lasertracker zwecks Abnahme.

Der Soll-Ist-Vergleich erfolgt auf der Grundlage eines von dem spanischen Endkunden bereitgestellten Vermessungsprogrammes. Dabei wird für jedes Bauteil ein präzises Messprotokoll erstellt.

Wir haben bereits für das erste Stockwerk des Jesus-Turmes die Schweißkonstruktionen bearbeitet. Zuvor hatten wir uns bei der Bearbeitung vergleichbarer, aber kleinerer Bauteile für andere Türme bewährt.

Beide Aufträge wurden von uns präzise bearbeitet und termingerecht abgearbeitet. Aus diesem Grund haben wir einen Folgeauftrag für die dritte Etage des Jesus-Turmes erhalten.

Foto: Ina Kliks



„Mathematik zu fördern ist
uns ein zentrales Anliegen.“

WALTER ROPPE
Stiftungsvorstand

Mathematische Frühförderung // Fortbildung

Lust auf mehr Mathe fördern

Fortbildung für Pädagog*innen aus dem
Osnabrücker Südkreis macht Schule.

Teilnehmerinnen und Walter Roppes,
Mitglied des Vorstandes Foto: Vera Loose



Autorin Heike Siebert
ist Assistenz der
Stiftung Stahlwerk
Georgsmarienhütte.

Zwölf Kindertagesstätten und fünf Grundschulen aus Hilter, Dissen, Hasbergen, Hagen und Gellenbeck nahmen bereits daran teil: an der Frühförderung der mathematischen Fähigkeiten von Kindern im letzten Kindergarten- oder ersten Schuljahr. Organisiert wird die Veranstaltung vom Regionalen MINT-Zentrum.

„Es handelt sich um einen spielerischen Zugang zur Mathematik, der sprachlich intensiv begleitet wird und so die mathematischen Inhalte in der Kindersprache her-

ausarbeitet“, berichtet Petra Barth. Sie ist pädagogische Mitarbeiterin der vhs Osnabrücker Land und Koordinatorin der Regionalen MINT-Zentren im Landkreis Osnabrück.

Doch wie sensibilisiere ich pädagogische Fach- und Lehrkräfte dafür, mathematisch-logisches Denken bei Kindern derart zu fördern? In einem Projekt mit den Dozentinnen Heike Buddenberg, Matthia Gratzki und Sandra Eggert.

Ziel sei, fachliche Kompetenzen zu vermitteln. Zudem sollen sich Tandems aus Kindertagesstätte und Grundschule bilden, um „den Übergang von der Kita in die Schule ohne Brüche im Lernprozess zu gestalten“, erläutert Petra

Barth. Es gebe viele Gelegenheiten, im Alltag über Zahlen zu sprechen, Zahlen zu lesen und zu zählen. Durch geschickte Fragestellungen entstehe so die Gelegenheit, eine mathematische Lernsituation zu schaffen.

Unterstützung findet das Anliegen auch bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde. Frank Andreas, schulfachlicher Dezernent bei der Regionalabteilung Osnabrück, lobte den Einsatz und die Kooperationsbereitschaft der Schulen und Kitas. Und wie schon im Jahr 2016 unterstützt die Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte das Projekt mit 6.000 Euro.



3-STERNE-BACKEN

Krebsstiftung // Text: Dr. Beate-Maria Zimmermann, Foto: Vera Loose

Thomas Bühner, 3-Sterne-Koch vom la vie/popup in Osnabrück, hat bereits zum zweiten Mal ein Kochevent für die Osnabrücker Krebsstiftung durchgeführt. Zum gemeinsam Kochen eingeladen waren diesmal Kinder und Jugendliche, die an Krebs erkrankt sind bzw. in deren Familie ein Mitglied von Krebs betroffen ist. Bei dem Kochevent ging es jahreszeitlich bedingt um adventliches Backen. Im Vordergrund stand, einen entspannten Nachmittag ohne die Schatten der Erkrankung zu verbringen – und natürlich auch, die gebackenen Leckereien zu genießen. In den vergangenen Jahren haben la vie und Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte die Osnabrücker Krebsstiftung bereits mehrfach unterstützt.

Gesunde Stunde // Erlebniswochenende

Schade, dass es schon vorbei ist

Premiere im Schullandheim Mentrup-Hagen:
Kleines Erlebniswochenende für Groß und Klein.



Autorin Dr. Beate-Maria
Zimmermann ist
geschäftsführender
Vorstand der Stiftung.

Das Schullandheim Mentrup ist neuer Partner des Vereins Gesunde Stunde. Es liegt am Waldrand oberhalb von Hagen, umgeben von Wald, Obstbäumen, Spielplatz, Bolzplatz und Feuerstelle. Dort nahmen jetzt Kinder der Grundschule am Schölerberg (Erst- bis Viertklässler) und ihre Eltern an einem Erlebniswochenende teil.

Vor allem Väter nutzten das Angebot, ihre Kinder zu begleiten. Zur Begrüßung gab es warme Getränke, Kuchen, Kekse und Obst. Danach ging es auf eine Wanderung durch den Herbstwald bis zur sogenannten Teufelsquelle. Nächste Etappe: Forellenzuchtanlage Kasselmann. Hier

„Ich freue mich sehr auf die Folgeveranstaltungen mit anderen Kooperationsschulen, die in diesem Herbst und im kommenden Frühjahr stattfinden.“

SILKE TEGEDER-PERWAS
Organisatorin der Gesunden Stunde

Weniger digital leben

Der Verein will Familien dazu anregen, weniger Zeit vor dem Fernseher oder dem Computer zu verbringen und stattdessen mehr gemeinsam zu unternehmen. Dazu werden verschiedene Veranstaltungen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung angeboten. An vierzehn Schulen im Osnabrücker Land finden regelmäßig entsprechende Aktivitäten statt.

erwartete die Gruppe eine informative Führung zu Fütterung, Aufzucht und Forellenarten – inklusive Verkostung.

Zurück im Schullandheim bereitete man gemeinsam das Abendessen vor: Kürbissuppe, Focaccia, Gemüselasagne und Obstsalat. Danach: Gesellschaftsspiele, Kicker und Tischtennis.

Später machten sich Eltern und Kinder mit Taschenlampen auf eine geheimnisvolle Nachtwande-



Kletteraktion: Auch die Wirklichkeit hat Spannendes zu bieten.

Foto: Silke Tegeder-Perwas

„Ich wäre gerne noch länger geblieben.“

RENATA BLASZKOWSKI
(Mutter von Denn, 7 Jahre)

rung auf. Bis zur Almhütte wagten sich alle vor und genossen anschließend einen tollen Blick auf das beleuchtete Hagen und die Ausläufer von Osnabrück. Nach dem Frühstück am nächsten Morgen

erwartete sie das Teambuildingprogramm „Vertrauen und Verantwortung“. Gesichert über einen Becken- und Brustgurt kletterten alle eine steile Leiter hoch. Sie wurde auf ein Stichwort abgesenkt, sodass der Kletterer dann in den „Seilen hing“. Alle meisterten diese Aufgabe mit Bravour.



Deutsch lernen im Zoo // Sprachprojekt

Patenschaft für den Tapir Mateo

Stiftung unterstützt mit weiteren 10.500 Euro.



Autor Marcus Wolf
(Leiter Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
GMHütte) ist Mitglied
der glückauf-Redaktion.

Bereits zum sechsten Mal unterstützt die Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte das Sprachprojekt „Deutsch lernen im Zoo“. Damit hat sie dieses Angebot für Grundschulen seit 2009 mit insgesamt 55.500 Euro gefördert. Als achte Schule, die an dem Projekt teilnimmt, kam in diesem Jahr die Michaelisschule Oesede aus Georgsmarienhütte hinzu.

„Deutsch lernen im Zoo“ bietet Grundschulern die Möglichkeit, bei einem kostenlosen Zoobesuch spielerisch ihr Deutsch zu verbessern: Bei Führungen zu Elefanten, Löwen und Co. werden Begriffe

Maskottchen Mateo

Als Dankeschön für die erneute Förderung schenkte der Zoo der Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte die Patenschaft für den kleinen „Mateo“. Der junge Tapir kam im September im Zoo Osnabrück zur Welt.

Zoopräsident Reinhard Sliwka und Heike Siebert mit Schüler*innen der Michaelisschule Oesede und Tapir Mateo. Foto: Vera Loose

wie Rüssel, Mähne, Tatze gelernt. Dabei achten die Zoopädagogen darauf, dass die Kinder viel reden. Beispielsweise müssen sie das Aussehen der Tiere oder ihr Verhalten genau beschreiben. In der Schule arbeiten die Lehrer die Themen dann nach.

Zoopräsident Reinhard Sliwka dankte für die erneute Unterstützung: „Dank der Stiftung kann der Zoo, der sich ja fast ausschließlich selbst finanziert, mit diesem Projekt seiner Aufgabe als Bildungseinrichtung noch stärker nachgehen.“

Aber das ist noch nicht alles: Weitere 4.750 Euro kommen dem Projekt aus dem diesjährigen Zoo-Lauf zugute, den die Stiftung ebenfalls unterstützt.



Krebsberatungsstelle // Text: Heike Siebert, Foto: Vera Loose

Eine Spende in Höhe von 2.157,80 Euro reichte die Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte an die Krebsberatungsstelle Osnabrück weiter. Das Geld soll dem Projekt „Muttersprachliche Beratung für von Krebs betroffene Familien mit Migrationshintergrund“ zugutekommen. Zu verdanken ist die Spende **Frank Koch** (CEO GMH Holding), der auf dem „Hütter Unternehmer Talk“ (HUT) einen Vortrag gehalten hatte. Als Dank dafür hatten die drei Veranstalter – die Unternehmensberatung akku GmbH, die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft KMP Dr. Klein, Dr. Mönstermann und Partner GmbH sowie die Wirtschaftsförderung der Stadt Georgsmarienhütte – je 400 Euro für einen guten Zweck zugesagt. Hinzu kamen noch 957,80 Euro – Spenden der Zuhörer am Veranstaltungabend. Von links: Ralf Ostendarp (Gesellschafter akku), Klaus Havilza (Osnabrücker Krebsstiftung), **Dr. Beate-Maria Zimmermann** (Stiftung), Andreas Wolf (Georgsmarienhütte), Annette Finke (Osnabrücker Krebsstiftung) und Dr. Christoph Averdick-Bolwin (KMP).



Stiftungsbericht 2017

Wie jedes Jahr wird die Stiftung Stahlwerk Georgsmarienhütte einen Stiftungsbericht vorlegen, dieses Mal für das Jahr 2017. Und wie in jedem Stiftungsbericht wird es u.a. einen Überblick über neue und bereits länger geförderte Projekte geben. Nachzulesen unter: www.stiftung-stahlwerk.de

Anne-Frank-Schule Osnabrück // Schulküche

Bei Roten Beten sahen die meisten Gäste rot

Thomas Bühner zeigte Jugendlichen, dass auch Rote Beten schmecken.



Autor Peter Karl Müller
(Freier Journalist,
Münster) ist Mitglied
der glückauf-Redaktion.

Dienstag, 16. Januar, Anne-Frank-Schule, Osnabrück. Für die Schülerinnen und Schüler des berufsvorbereitenden Projekts „Hauswirtschaft“ ist es ein besonderer Tag. Denn Thomas Bühner, Geschäftsführer und Küchenchef des Osnabrücker Restaurants „la vie“, kam vorbei, um gemeinsam mit ihnen zu kochen.

Die Kooperation zwischen Thomas Bühner und der Anne-Frank-Schule besteht bereits seit vielen Jahren. 2008 hatte er anlässlich der Einweihung der Schulküche

großzügig Geld gespendet. Und letztes Jahr im Dezember hatte er die jetzigen Projektschülerinnen und -schüler kennengelernt – Gelegenheit, sich mit ihnen über ihre Essgewohnheiten, Vorlieben und Abneigungen auszutauschen.

Bei der Frage des Spitzenkochen, welches Lebensmittel sie überhaupt nicht mögen und was sie am liebsten essen, herrschte bei allen Jugendlichen schnell Einigkeit: Rote Bete führte die Liste ungeliebter Lebensmittel klar an; Fleisch dagegen sollte auf keinem Mittagsteller fehlen.

Dieses Gespräch war für Thomas Bühner die Grundlage, ein spezielles Menü zu kreieren. Dabei kombinierte er auch nicht so beliebte Lebensmittel mit

„Ich möchte die Schülerinnen und Schüler für neue Geschmackserlebnisse begeistern, ihre Neugierde für die Vielfalt an Zubereitungsarten von Lebensmitteln wecken und sie einladen, bisher abgelehnte Lebensmittel einmal völlig anders zubereitet zu probieren.“

THOMAS BÜHNER
la vie, Osnabrück

neuen Komponenten. Denn er ist davon überzeugt: Häufig ist nicht das Lebensmittel, sondern die Zubereitungsart der Grund für „Das mag ich nicht!“. So war klar, dass auch Rote Beten Teil des Menüs waren.

Zudem sollten die Jugendlichen erleben, dass Essen mehr ist als



Alles sichtlich frisch: Guten Appetit!

Foto: Vera Loose

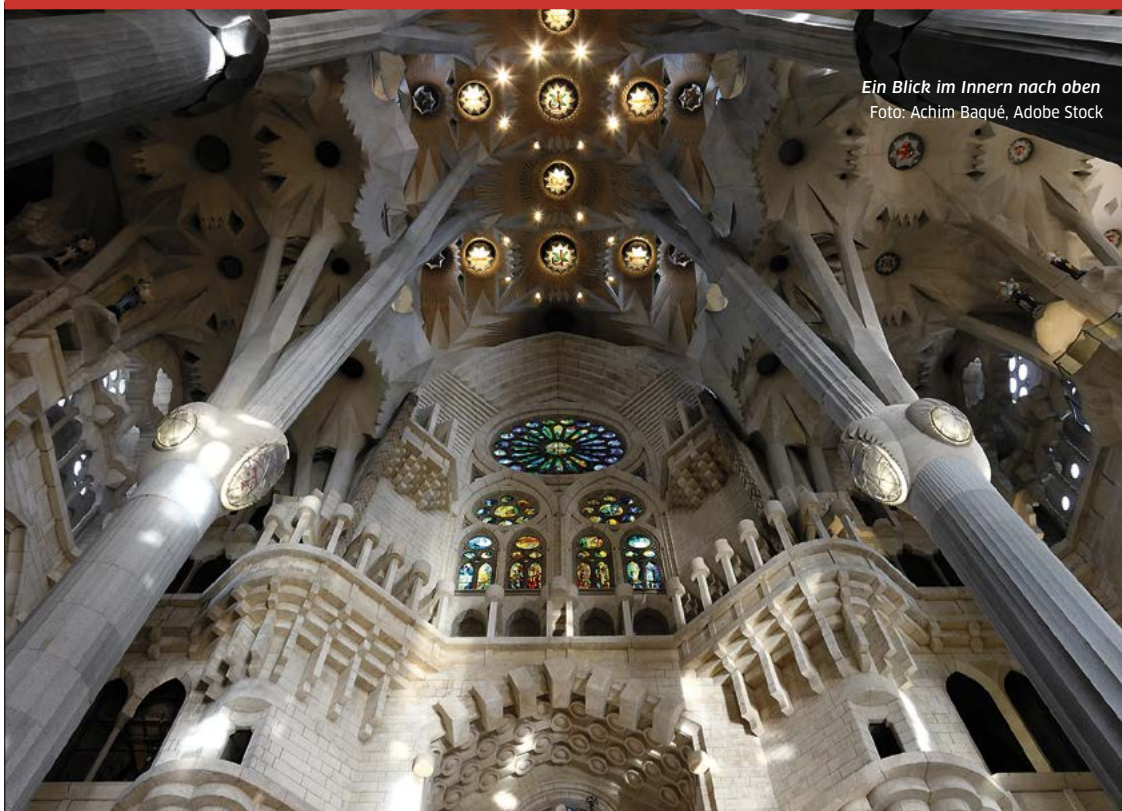
pure Bedürfnisbefriedigung des Körpers nach Kalorien und Fett. Natürlich: Eine ausgewogene Ernährung leistet einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge. Aber Essen soll vor allem eines sein: Genuss!

Bei der Zubereitung und Verkostung konnten sich die Schülerinnen und Schüler schließlich ein eigenes Urteil bilden – mit Rote-Bete-Gazpacho, Kartoffel-Vanille-Püree, Tomatensuppe, Windbeuteln, karamellisiertem Apfel-

kuchen und einer Crème brûlée.

Selbstverständlich durfte auch Fleisch nicht fehlen: Die Hähnchenfilets mussten die Jugendlichen allerdings selbst aus dem ganzen Hähnchen heraus schneiden. Schließlich sollten sie wissen, woher die Dinge stammen, die sie essen.

Die Stiftung hatte das Projekt mit 500 Euro unterstützt.



Ein Blick im Innern nach oben
Foto: Achim Baqué, Adobe Stock

Kunst im Werk // Sagrada Família

Ein Jahrhundert-Bauwerk

Am Kölner Dom baute man 632 Jahre. An der Sagrada Família wird seit 136 Jahren gebaut. Die SMB Schwermechanik Wildau baut jetzt mit.



Autor Matthias Krych
(Händler GMH Recycling)
ist Mitglied der glückauf-
Redaktion.

Der Grundstein für die Kirche Sagrada Família wurde 1882 inmitten Barcelonas gelegt. 2026 soll sie vollendet sein – alles in allem eine Bauzeit von 144 Jahren.

Ihr stilbildender Architekt war Antoni Gaudí. Schon als Schüler von Bauwerken begeistert, ging er mit 17 nach Barcelona, um dort Architektur zu studieren.

Ein besonders guter Student soll er nicht gewesen sein. Mit seinen Professoren war er nicht immer auf einer Linie. Die erwarteten von ihren Studenten, sich in ihren Arbeiten ausschließlich mit Architektur zu beschäftigen. Gaudí war ihnen ein wenig zu eigenwillig.

Verrückt oder genial?

Für seine Examensarbeit sollte er beispielsweise ein Friedhofportal entwerfen. Gaudí gab sich allerdings nicht mit der Konstruktionszeichnung zufrieden; er setzte auch einen Leichenwagen neben das Portal, um dem Ganzen mehr „Atmosphäre“ zu geben.

Die Professoren waren sich damals nicht ganz sicher: Hatten sie ein Genie oder einen Verrückten vor sich? Dieser Zweifel zog sich durch sein ganzes Schaffen.

Es deutete sich schon damals an, dass Gaudí auf der Suche nach einem eigenen Stil war. Sein Drang nach Veränderung passte gut in die damalige Zeit. Denn in Kunst und Architektur war man in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts auf der Suche nach Neuem. Strenge Regeln des Klassizismus wurden abgelöst von

SMB für Barcelona

„Noch befindet sie sich im Bau, und wir – die SMB Schwermechanik GmbH Wildau – wir bauen mit ...“ So beginnt der Artikel von Sven Alisch auf Seite 8 dieser glückauf.

der Romantik, die die Freiheit der Gefühle zum Ausdruck brachte – ein Wandel, der besonders in den damaligen Landschaftsgärten zu erkennen war. Gradlinige, gestutzte und klar strukturierte Gärten mussten sogenannten „wilden Gärten“ weichen, in denen der natürliche Wuchs charakteristisch war. Und in der

Architektur wurden die meist strengen Linien von ornamentalen Linien

abgelöst. Die Epoche des Jugendstils begann (Wende vom 19. zum 20. Jh.).

Antoni Gaudí wohnte als junger Architekt in Barcelona. Ende des 19. Jahrhunderts wuchs diese Stadt mit einer enormen Geschwindigkeit. In wenigen Jahren vergrößerte sie sich von anfänglich 20 auf über 200 Hektar – ein idealer Ort, die Leidenschaft für Neues in der Architektur auszuleben. An zahlreichen neuen Bauwerken war Gaudí als Architekt beteiligt, Bauwerke, die man heute noch bewundern kann: zum Beispiel die Casa Milà, die Casa Batlló, die Casa Calvet oder auch die Casa Vicens (alle gebaut zwischen 1883 und 1916); oder den wundervollen Park Güell, den er zwischen 1900 und 1904 mitgestaltet hatte.

Holpriger Baubeginn

Was viele nicht wissen: Was die Sagrada Família betrifft, war Gaudí keineswegs der Mann der ersten Stunde. Denn bereits 1877 mit dem Bau der Kirche beauftragt war Francisco de Paula del Villar, der sie im sogenannten neokatalanischen Stil (neogotische Variante) konzipiert und entworfen hatte. Unter seiner Leitung wurden auch erste Teile errichtet.

1883 allerdings – also ein Jahr nach der Grundsteinlegung – zerstritt er sich mit seinem Auftraggeber. Nachfolger wurde Antoni Gaudí, der dann die Kirche im Stil des Modernismus weiterbaute.

Als Gaudí die Bauleitung übernimmt, sind einige Bauabschnitte bereits realisiert. Sie entsprachen aber nicht seinen Vorstellungen. Schon die Achse des ganzen Gebäudes hätte er anders ausgerichtet. Bereits gebaute Säulen

Tragisches Ende eines großen Architekten



Antoni Gaudí wurde am 25. Juni 1852 als Sohn eines Kupferschmiedes in Reus geboren. Schon als Kind litt er an Rheuma. Er konnte nie mit gleichaltrigen Kindern spielen, war somit die meiste Zeit ans Haus gebunden. Rheumaaufälle begleiteten ihn bis zu seinem Lebensende. Ärzte empfahlen ihm, sich viel zu bewegen. So wanderte er schon als Jugendlicher durch die Straßen, was damals eher ungewöhnlich war. Bis zu seinem tragischen Tod ging er täglich nach der Arbeit durch Barcelona spazieren. Am 10. Juni 1926 wurde er während einer seiner täglichen Spaziergänge in Barcelona von einer Straßenbahn erfasst. Wenige Tage später starb er an den Folgen der Verletzungen.

hätte er am liebsten noch einmal errichtet. Somit dauerte es seine Zeit, bis er seinen eigenen Stil in den Baubestand „einflechten“ konnte.

Anfangs ging Gaudí noch von einer optimistischen Prognose aus: Die Kirche sollte in ungefähr zehn Jahren vollendet sein. Aber allein schon aus finanziellen Gründen konnte diese Bauzeit nicht eingehalten werden.

Die Sagrada Família war von Beginn an als sogenannte Sühnkirche geplant, das hieß: Sie sollte ausschließlich mit Spendengeldern finanziert werden. Gaudí soll von Haus zu Haus gegangen sein, um Gelder einzusammeln. Doch die Finanzierung erwies sich als schwierig. Die Zeit des Ersten Weltkrieges ließ den Geldstrom fast gänzlich versiegen (noch heute wird der Bau ausschließlich über Spenden, Stiftungsgelder und Eintrittsgelder finanziert). Gaudís Arbeitsweise war einem zügigen Baufortschritt ebenfalls nicht eben förderlich. Er soll nicht nach einem vorher festgelegten Plan gearbeitet haben. Er plante seine nächsten Schritte erst während der laufenden Arbeiten. Was im Vorfeld entstand, soll eher Stimmungsbildern denn Bauplänen geähnelt haben.

Ein Beispiel für sein „Learning by doing“ sind die zwölf Glockentürme, die die zwölf Apostel symbolisieren sollen. Zunächst wollte er sie rechteckig gestalten. Letzten Endes wurden sie dann rund, sich nach oben hin verzweigend. Am Ende dieser spindelartigen

Türme saßen Knäufe, die aussehen wie überdimensionale Bischofsmützen. Barcelona wird von diesen Türmen überragt, denn sie sind über 100m hoch.

Auch bei der Planung und Umsetzung der ersten von drei Fassaden gab es noch während der Ausführung Änderungen Gaudís. Doch er hat nicht einmal die Fertigstellung der ersten Fassade erlebt. Am 10. Juni 1926 kam er auf tragische Weise ums Leben (siehe Infobox: Tragisches Ende).

Beerdigt ist er an der Stelle, an der er die letzten 43 Jahre seines Lebens gearbeitet hatte: in der Krypta der Sagrada Família.

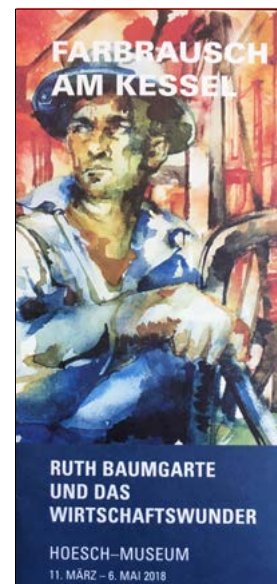
Spektakuläre Zukunft

Sollte die Kirche im Jahr 2026 vollendet sein, erwartet die Welt ein noch nie gesehenes und gehörtes Spektakel: 1500 Sänger könnten Platz auf den Emporen finden, fünf Orgeln die Räume mit Musik erfüllen. Der erste Gottesdienst nach ihrer Vollendung wird sicherlich ein historischer und auf der Welt einmaliger werden.

Und wenn wir als Touristen die Sagrada Família besichtigen (ab 2026 auch ohne „störende“ Baukräne), können wir sagen: Auch die GMH Gruppe war an der Entstehung dieses Jahrhundert-Bauwerkes beteiligt.

(Der Text entstand in Anlehnung an: Rainer Zerbst „Antoni Gaudí“, Taschen-Verlag, 1993, und „Wikipedia“.)

Sonntag schon was vor? // Text und Foto: Matthias Krych



„Farbrausch am Kessel“, so heißt die aktuelle Ausstellung im Dortmunder Hoesch-Museum. Gezeigt werden etwa 70 Werke der Künstlerin Ruth Baumgarte (1923–2013), die sie in den 1950er und 1960er Jahren in Produktionshallen von Gießereien und Stahlwerken gemalt hat. Mich beeindruckten in dieser Ausstellung besonders die intensiven Farben und die nahezu realistischen Abbildungen der Arbeiter. Sie wirken zum Teil wie fotografiert. Beim Betrachten spürt man förmlich die Aufbruchsstimmung, die während dieser Zeit des Wirtschaftswunders geherrscht hat. Das Hoesch-Museum ist also eine Reise wert: Zu sehen ist die Ausstellung noch bis zum 6. Mai 2018.



Gaudí liebte Mosaikarbeiten.
Echse aus dem Park Güell.
Foto: taniaierro, Adobe Stock

GMH-Fanshop // Sicherheit

Diskreter Geheimnisträger

Bei uns im Shop finden Sie auch Artikel, die Ihr Leben etwas sicherer machen: zum Beispiel Kofferanhänger, Rucksackhülle und Warnweste.

Autorin ist Kirsten Schmidt von der GMH Holding.

Kofferanhänger: Der Koffer ist gepackt, der Urlaub kann beginnen. Fehlt nur noch der Kofferanhänger! Schließlich will man sein Gepäck auch wieder zurückbekommen, sollte es einmal verloren gehen. Doch Vorsicht! Verwenden Sie am besten solche Kofferanhänger wie den



Kirsten Schmidt

Werksfoto

Zur Person

Kirsten Schmidt arbeitet seit 2011 in der der Unternehmenskommunikation der GMH Holding. Dort ist sie zuständig für die Veranstaltungsorganisation und Betreuung des GMH-Fanshops. Zudem ist sie Ansprechpartnerin für Werbemittel und Messeartikel.



Warnweste: Warnwesten dienen nicht nur der besseren Sichtbarkeit. Sie werden auch häufig zur Kennzeichnung von Gruppen, Vereinen, Schulen, Behörden und Organisationen verwendet. Die roten Warnwesten aus dem GMH-Fanshop wirken bei Tageslicht durch die fluoreszierende Farbe besonders hell. Bei Dunkelheit reflektieren die aufgenähten Reflektor-Streifen und der Feuer-

topf auf dem Rücken bei anstrahlendem Licht sehr hoch – was die Sichtbarkeit erhöht. Um diese erhöhte Sichtbarkeit zu erreichen, bitte Warnweste geschlossen tragen – was ein Klettverschluss erleichtert.



Rucksackhülle: Die Regenhaube ist aus wasserdichtem Material und verhindert, dass Ihr Rucksack und sein Inhalt bei Regen nass werden. Der Clou: die reflektierende Sicherheitshülle mit Zugband. Sie leuchtet, sobald Licht darauf trifft. So sind Sie im Straßenverkehr beim Wandern, Sport, Joggen, auf dem Fahrrad bei Dunkelheit oder in der Dämmerung besser sichtbar. Ideal auch für Kinder auf dem Schulweg.

roten Kofferanhänger aus dem GMH-Fanshop.

Denn bei diesem Anhänger ist die Beschriftung von außen nicht sichtbar, sondern erst dann lesbar, wenn der Anhänger geöffnet wird.

Viele Reisende tragen nach wie vor ihre Adresse für jedermann sichtbar auf dem Kofferanhänger vor sich her. Davor sei gewarnt. Tipp:

Notieren Sie niemals Ihre Anschrift im Kofferanhänger. Notieren Sie ausschließlich Ihre Mobilnummer oder ggf. eine E-Mail-Adresse. Geht der Koffer verloren, bleiben Sie so erreichbar – ohne Ihr Zuhause schutzlos ungebeten Gästen auszuliefern.

Gastkolumne // Robert Harting

Der letzte Wurf

Liebe Leser, es ist vorbei. Diese Kolumne wird zukünftig nicht mehr in der glückauf zu lesen sein.

Im Verabschieden kommen einem meistens ein paar angenehme, unangenehme oder auch kontrastreiche Gedanken in den Kopf. Wie viele Tonnen an Eisen haben Sie die letzten 5 Jahre bewegt? Ich, Moment, ca. 10 Tonnen Gewichte stemmen die Woche, mal 50 Wochen, macht 500t/Jahr. Sie haben bestimmt mehr Eisen und mehr Metalle bewegt, als ich es je tun werde. Dennoch eine Gemeinsamkeit, an die ich denke, wenn wir uns verabschieden. Dann gibt es noch das Phänomen, dass man sich im Leben immer zweimal sieht. Nun, das sollten wir auch. Bei meinem Verabschieden aus dem Spitzensport finden sich unzählige Gedanken wieder. Die Anfänge, Sportlerikonen, Reichtümer, Muskeln, Bekanntheit. Damals war es Lars Riedel, welcher mich enorm faszinierte. Danach kam mein Werdegang an den Sportschulen dieses Landes. Erst in der Lausitz, dann in der Hauptstadt. Ohne dieses Schulformat gäbe es mich nicht als das, was ich heute bin. Ich erinnere mich an Umkleidekabinen und Adidas Deodorant, was es zu Weihnachten in Fülle gab. Ich erinnere mich auch an ein Ritual, dass, wer nicht duschen gehen wollte, einfach samt Klei-

dung unter die Dusche gestellt wurde. Erziehung unter Sportlern. Heute wird man dafür angezeigt. Mein Wechsel nach Berlin, in die Hauptstadt, war voller Euphorie, neue Gesichter und einen Schritt näher dran an dem, wohin mein Bauchgefühl mich trieb. Freunde, die brauchte ich erst mal nicht. mit 16 Jahren hatte ich ein Ziel, ich wollte es schaffen und all jenen beweisen, die nicht an mich glaubten, dass sie sich irren. Ich erinnere mich an viele Persönlichkeiten, die mir halfen, mich dort zurechtzufinden. Mein Internatsleiter, der schon nach kurzer Zeit erkannte, dass er mit mir viel zu tun haben würde, an den Schuldirektor, der mir sagt, „wer denkt etwas zu sein, hört auf etwas zu werden“. Nicht weil er mir das sagen musste, sondern weil er fand, dass ich mich von jenen Schülern unterschied, und er sah in mir irgendwie mehr. In dem Alter konnte ich das nicht beurteilen, ich war viel zu jung. Dann das Abitur, die Bundeswehr, die Uni, die Goldmedaillen, der Olympiasieg, die Verletzung, die Enttäuschung, das Comeback, die Verletzung, das Comeback, die Verletzung, die letzte Saison 2018 mit

Europameisterschaft in Berlin. Mir sind in der Zeit viele Leute begegnet. Was ich aber herausstellen wollen würde, ist die Dauer der Unterstützung, die mir Dr. Jürgen Großmann zugestanden hatte. Ich habe 80% der Sponsoren verloren, die Georgs-



Foto: Management Robert Harting

Harting Nummer 20

Robert Harting musste sich eingestehen: „Es war diesmal nicht so leicht, den Artikel zu schreiben.“ Das kann man verstehen. Schließlich hat er von der glückauf-Ausgabe 2/2013 bis heute insgesamt 19 glückauf-Kolumnen verfasst – und jetzt ging es um Nummer 20, seine letzte.

Was er schrieb war stets bedenkens- und nachdenkenswert, nichts Abgeschriebenes oder Aufgesetztes, sondern Selbstgedachtes. Einsichten eines Hochleistungssportlers, heruntergebrochen auf die Berufswelt der Kolleginnen und Kollegen der GMH Gruppe. Immer anregend, immer erdverbunden, immer authentisch.

Die Untertitel seiner Kolumnen belegen ihren oft programmatischen Charakter. Zum Beispiel: Weshalb Verantwortung ermöglicht, wertvolle Lebenserfahrungen zu sammeln. Wie man etwas gewinnt, weil einem etwas fehlt. Weshalb viele kleine Schritte notwendig sind, um große Ziele zu erreichen. Wie man sich Genuss von Grund auf verdienen kann. Oder weshalb man sich bei seinen Kollegen auch mal bedanken sollte.

Bleibt ihm nur zu wünschen, dass er sich für die anstehenden Europameisterschaften qualifiziert und dort zeigt, was er noch drauf hat. Dass er alles dafür tun wird, ist schon jetzt sicher.

Denn wie hieß die Überschrift seiner ersten Kolumne in der glückauf 2/2013: „Tu, was du tust, mit Leidenschaft!“

Die glückauf-Redaktion

marienhütte aber blieb. Ich bin sehr dankbar und weiß, dass man manchmal von mehr träumt. Doch, liebe Leser, schauen Sie sich meinen Verlauf an. Am Ende ist man froh, wenn man Partner oder einen Arbeitgeber hat. Richtig, es gibt auch einen negativen Abschied, und zwar den passiven. Den, gegen den man nichts tun kann. Wir sollten die Qualität an Bindungen schätzen, bevor wie sie verlieren. Ich hoffe, Ihnen

haben die Kolumnen gefallen und Sie konnten sich mit ihnen auseinandersetzen. Wenn Sie sie verpasst haben, dann tut Ihnen der Abschied weniger weh, als wenn Sie Gefallen daran gefunden hätten.

Lassen Sie es sich gut gehen.

Glück auf!

MVO // Duales Studium

Travis soll Stress und lange Fußwege ersparen



Max hat automatisch fahrbaren Untersatz für Flughäfen mit entwickelt.



Autor Max Vieweg (Dualer Student) absolviert seine Theoriesemester an der DHBW in Heidenheim.

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist bislang in neun Städten vertreten. Ich studiere an der DHBW Heidenheim – die als Einzige etwas ganz Besonderes bietet. Denn dort gehört es zum Wirtschaftsingenieurstudium,

selbstständig ein Produkt mit zu entwickeln. Diese praxisorientierte Projektarbeit soll uns Studenten auf zukünftige Projekte in den Firmen vorbereiten.

Zu meinem Team gehören acht weitere Kommilitonen. Betreut werden wir von Professor Rupp. Unser anfängliches Ziel war es, ein autonom fahrendes Elektrofahrzeug zu entwickeln. Aber wo einsetzen? Die passende Idee haben wir im gemeinsamen

Brainstorming entwickelt: ein autonomes Personen- und Gepäcktransportsystem für den Flughafen. Name: Travis.

Und so soll der automatisch fahrende Untersatz zukünftig funktionieren: Der Fluggast kann nach der Sicherheitskontrolle zu einem der Fahrzeuge gehen. Dort scannt er sein Ticket ein, stellt sein Gepäck ab und wird von Travis automatisch zu seinem Gate gefahren.

Mit Travis wollen wir den Flughafen für Passagiere komfortabler und einfacher machen. Zudem liegt uns am Herzen, älteren oder kranken Menschen den Aufenthalt und die gesamte Flugreise zu erleichtern. Auch Schwangere oder Familien mit kleinen Kindern würden von Travis besonders profitieren. Denn mit ihm könnte man ihnen nicht nur den Stress bei der ewigen Gate-Suche, sondern auch damit verbundene lange Gehwege ersparen.

Max Vieweg (2. von rechts) und sein Projekt-Team Foto: Bianca Deck



NULL-FEHLER-QUOTE

MVO // Text: Jan Fohlmeister (Leitung Qualitätsmanagement), Werksfoto

Als Teil der GMH Gruppe wurde die Metallverarbeitung Ostalb (MVO) für das Jahr 2017 mit dem Perfect Quality Award der Firma Nexteer Automotive ausgezeichnet. Nexteer Automotive gilt als globaler Leader im Bereich Lenkung. Das Unternehmen stellt elektrische und hydraulische Komponenten sowie Lenksäulen weltweit an 25 Standorten mit mehr als 13.000 Mitarbeitern her. Zu seinen Kunden zählen BMW, Ford, GM, PSA, Chrysler, Toyota und VW. Jedes Jahr wird von Nexteer Automotive der Zuliefererkreis ausgezeichnet, der in dem entsprechenden Bereich die Standards hinsichtlich Qualität setzt. MVO liefert zwei Produkte für den OEM BMW an Nexteer. Ausgezeichnet für herausragende Qualität im Jahr 2017 wurde das Unternehmen aufgrund einer Null-Fehler-Ausschussquote.

GMH Gruppe // Gesundheitsmanagement

Überall dort Belastungen abbauen, wo es möglich ist

Die Richtung stimmt: Mitarbeiterbefragung zeigt Handlungsfelder auf.



Autor ist Henrik Schönstedt, Personalleiter GMH Holding.

Fast 4.000 Mitarbeitende haben die Fragen unserer dritten Gesundheitsbefragung beantwortet. Allen, die mitgemacht haben, herzlich Dank!

Die Ergebnisse der Befragung sind mehrdeutig – und immer mit Blick auf die Gegebenheiten im jeweiligen Unternehmen zu



„Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden steht an erster Stelle. Unsere teilweise rauen Arbeitsbedingungen sind Verpflichtung für uns, Belastungen überall dort abzubauen, wo dies möglich ist. Die Mitarbeiterbefragung liefert uns dabei wertvolle Hinweise, wo genau wir ansetzen müssen.“

HARALD SCHARTAU
Arbeitsdirektor GMH Holding



„Besonders bemerkenswert ist die positive Unternehmenskultur in der GMH Gruppe, die sich auch in einem guten Betriebsklima niederschlägt. Hier ist die GMH Gruppe top!“

DR. JAN FREDERIC
PRÜSSMANN, Team Gesundheit

bewerten. Auch welche konkreten Maßnahmen abzuleiten sind, muss auf Grundlage der Ergebnisse vor Ort im Betrieb entschieden werden.

Dennoch gibt es eine Entwicklung, die sich gruppenweit zeigt: die Zunahme psychischer Belastungen. Das Thema „Schichtarbeit“ ist ebenfalls Dauerbrenner.

Bis Ende April wird unser Kooperationspartner – das „Team Gesundheit“ – die Ergebnisberichte für die einzelnen Standorte fertigstellen. Danach werden die Ergebnisse des Standorts vor Ort kommuniziert. Im Mai und Juni

starten wir (unterstützt vom „Team Gesundheit“) an jedem Standort mit einem Workshop. Dabei sollen die Teilnehmer*innen Maßnahmen erarbeiten, um die am Standort identifizierten Belastungsfaktoren zielgerichtet zu minimieren.

Das Ziel hat Arbeitsdirektor **Harald Schartau** klar formuliert: Belastungen überall dort abbauen, wo dies möglich ist.



„Die von unseren Kolleginnen und Kollegen eingebrachten Hinweise auf physische und psychische Belastungen müssen ernst genommen werden. Daher sind jetzt gemeinsam und im Dialog mit ihnen Maßnahmen zu erarbeiten und vor allem dann auch umzusetzen.“

UWE JAHN
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und
Mitglied im Steuerkreis Gesundheit der
GMH Gruppe



Gehören zu den vier Besten: Daniel Meyer und Inka Meyer.
Foto: Heinz Schönwald

GMHütte // Nachwuchskräfte

VDI und VDE ehren Topnachwuchs

Zwei der vier Preisträger kommen von der GMHütte.



Autor Marcus Wolf (Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit GMHütte) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Vier Absolventen der Hochschule Osnabrück wurden für ihre herausragenden akademischen Nachwuchsleistungen von VDI und VDE ausgezeichnet. Zwei von ihnen kommen von der GMHütte: **Inka Meyer** und **Daniel Meyer**. Im Beisein von Professoren, Unternehmensvertretern, Angehörigen und Freunden nahmen sie ihre Auszeichnungen im Osnabrücker Museum Industriekultur entgegen. Dabei konnten sich beide Preisträger fast heimisch fühlen: Den Festvortrag hielt **Dr.-Ing. Jean Frédéric Castagnet** (GMH Holding).

Mit „sehr gut“ – so Eberhard Wißerodt, Vorsitzender des VDI-Bezirksvereins Osnabrück-Emsland und Professor an der Hochschule Osnabrück – seien alle Abschlussarbeiten der Geehrten benotet worden. Sie hätten „besonderes Engagement“ gezeigt und „noch ein bisschen was obendrauf“ gelegt.

Daniel Meyer (Abteilung „Simulation & Innovation“) hat seine Masterarbeit unter der Betreuung von **Dr. Zeljko Cancarevic** geschrieben und dafür den ersten Preis erhalten. Sein Thema: „Finite-Elemente-Analyse des Materialflusses bei der Warmumformung von Stabstahl mit der Simulationssoftware ABAQUS“. Dabei ging es um die Simulation von Umformungsprozessen (z.B. Walzen), wobei potenzielle Fehlerquellen am Computer erkannt und Verbesserungen bei der Stahlherstellung erzielt werden könnten.

Inka Meyer (Abteilung „Produktsicherung & Prozesstechnologie“) hat ihre Masterarbeit unter der Betreuung von **Dr. Silke Rösch** geschrieben und dafür den dritten Preis erhalten. Sie hat untersucht, wie kritische Karbidausscheidungen bei übereutektoiden Wälzlagerstählen beim Herstellungsprozess zu verringern wären, um die Lebensdauer von Wälzlagern zu erhöhen. Inka: „Nur dank der Kooperation mit dem GMHütte-Walzwerk konnte die prämierte Arbeit entstehen.“

SWG // KVP-Treffen

Viele Anregungen aus dem Methodenkoffer

KVP-Verantwortliche der GMH Gruppe treffen sich in Gröditz.



Autor Ronny Käßler ist KVP-Manager der Business Unit Schmiedetechnik.

Die Sonne meinte es gut Ende Januar mit Gröditz – und sorgte damit schon einmal für eine positive Grundstimmung. Beste Voraussetzungen also für den halbjährlichen Erfahrungsaustausch der KVP-Verantwortlichen der GMH Gruppe. 15 Teilnehmer aus verschiedenen GMH-Unternehmern waren der Einladung zum zweitägigen Arbeitstreffen zu uns nach Sachsen gefolgt.

Hier erwartete sie ein straffer Terminplan. Das Treffen begann mit einer herzlichen Begrüßung

durch **Karsten Golinske**, unseren Geschäftsführer Technik. Danach präsentierte ich die KVP-Ergebnisse am Standort Gröditz und innerhalb der Business Unit Schmiedetechnik. Dann folgte der praktische Teil.

Unser Betriebsleiter **Markus Kühnert** und unser Bereichstechnologe **Gunter Apitz** führten die Gäste durch die Mechanische Werkstatt. Dort konnten sie zahlreiche erfolgreich umgesetzte Projekte in Augenschein nehmen. Beispielsweise Shadow-Board-Erstellung, Sicherheitsinsel, Werkzeugschrank 4.0 oder auch 6-S-Maßnahmen in der Werkzeugausgabe. Dies bot reichlich Stoff für einen angeregten Erfahrungsaustausch bereits während

des Rundganges. Anschließend wurden auch Projekte aus den anderen Unternehmen diskutiert.

Unser Betriebsingenieur **Andreas Bredack** stellte ein KVP-Projekt aus dem Ringwalzwerk vor. Die Kollegen hatten es nach der Vorgehensweise von Prof. Dr. Murat Mola bearbeitet – Stichwort Methodenkoffer. Kernthema: Erhöhung der Standzeiten von Werkzeuggrundträgern an den Kaltkreissägen inklusive Verringerung der Kosten.

Durch das Projekt konnten wir 2017 bereits mehr als 100.000 Euro erwirtschaften. Es wird sich auch langfristig auszahlen – durch Standzeiterhöhung und weitere Kosteneinsparung. Wieder einmal zeigte sich: Das strukturierte

systematische Arbeiten unter Anwendung des KVP-Methodenkoffers lohnt sich (siehe auch glückauf 4/2016).

Am nächsten Tag haben wir unsere Gespräche fortgesetzt, vor allem über KVP-Kultur und die Zukunft des Reportings von KVP-Projekten. **Frank Düssel** erläuterte die Absicht, KVP-Projekte gemeinsam mit den „Großprojekten“ zukünftig auf die bereits vorhandene IT-Plattform OPPM einzustellen. So könnte man ihre Umsetzung verfolgen und prüfen, wie die Ziele erreicht wurden.

Bei der Umsetzung will man sicherstellen, dass die KVP-Philosophie und die für die GMH Gruppe bislang erarbeiteten Werkzeuge weiter verwendet werden können. Deshalb soll eine Arbeitsgruppe mit jeweils einem Kollegen aus allen Business Units den Integrationsprozess begleiten.

In einem praktischen Workshop mit Dr. Angela Daalman ging es um „Effektives Moderieren von Workshops“. Markus Kühnert lieferte dazu ein Beispiel aus der Praxis. In Gruppenarbeit erarbei-

teten die Teilnehmer Ergebnisse, die ihrer Tagesarbeit zugutekommen werden. Den KVP-Beauftragten wurden hier Methoden und Vorgehensweisen vermittelt, um in den eigenen Unternehmen Workshops effektiv und erfolgreich zu moderieren.

Abschließend wurden unsere Gäste von Meister **Knut Grafe** durch das Ringwalzwerk und Betriebsleiter **Armin Dürhagen** durch die Schmiede geführt. Nachdem Karsten Golinske sie verabschiedet hatte, traten sie die Heimreise an – mit vielen positiven Erfahrungen und Ideen für eigene KVP-Projekte im Kopf.

KVP-Experten unter sich (von links nach rechts): Stefan Brinkmann (GMH Blankstahl), Dr. Lutz Dekker (Stahlwerk Bous), Joachim Funk (GMH Guss), Jürgen Senf (FWH E+S), Rolf Linsen (Pleissner Guss), Frank Geißler (WSK), Detlef Angermann (WSK), Joachim Geissler (Dieckerhoff), Ronny Käßler (BU ST), Franz-Dieter Philipp (Mannstaedt), Marlo Buchecker (ETE), Frank Düssel (GMH Holding), Frank Koch (GMH Recycling), Steffen Freerksema (WH), Dr. Angela Daalman (Trainerin) und Noel Lauer (GeisslerWista).

Foto: Ina Klix



ETE und SWG // Logistik

KanBan – yes, we can!

Weniger Aufwand, mehr freies Kapital: Wie man Lagerhaltung und Materialfluss mit einfachsten Mitteln optimieren kann.

Neben der Produktion von Kappenringen ist die Energietechnik Essen (ETE) auch für die Herstellung von stickstofflegierten Stählen bekannt. Für die Fertigung wird u.a. Vormaterial aus den Schmiedewerken Gröditz (SWG) eingesetzt – nämlich Elektroden. Die Bevorratung dieses Vormaterials wird seit Kurzem über die sogenannte KanBan-Methode gesteuert – mit erstaunlichen Ergebnissen. Was es mit der Methode auf sich hat, schildert Ronny Käßler im glückauf-Interview.



„KanBan bringt erstaunliche Ergebnisse, die auch andere Business Units der GMH Gruppe interessieren dürften.“

RONNY KÄSSLER

Methode ermöglicht, ohne großen Verwaltungsaufwand, ohne jeweils die Bestände überprüfen zu müssen und ohne große Absprachen untereinander ein optimales Bestandsmanagement. Sie bevorraten immer nur diejenige Menge, die ein optimaler Produktionsfluss braucht.

Und wie funktioniert das System im Detail?

Käßler: Wir haben – der besseren Übersichtlichkeit wegen – vier farblich unterschiedlich gekennzeichnete Flächen (KanBan-Behälter). Auf jeder Fläche dürfen jeweils maximal sechs Elektroden lagern. Sechs Elektroden werden übrigens wöchentlich von ETE maximal eingesetzt. Trifft eine Lieferung für eine der vier KanBan-Flächen in Essen ein, wird sie mit der entsprechenden KanBan-Karte als voll gekennzeichnet.

Wie erfolgt eine Bestellauslösung, wenn der KanBan-Behälter leer ist?

Käßler: Per E-Mail mittels QR-Code.

Über einen QR-Code?

Käßler: Genau. Sobald die letzte Elektrode auf einer Fläche entnommen wurde, die Fläche also leer ist, nimmt der Kollege die KanBan-Karte, auf der sich ein QR-Code befindet, um ihn ein-

zuschicken. Der QR-Code enthält dabei die Informationen über das Material, die Wiederbeschaffungszeit, den Lieferanten und die Losgröße. Daraus wird jetzt automatisch eine E-Mail generiert, die er nur noch absenden muss.

Und wo landet diese Mail?

Käßler: In der Abteilung Logistik. Dort wird derzeit noch manuell eine Bestellung geniert und an den Lieferanten SWG gesendet.

Weshalb „derzeit noch“?

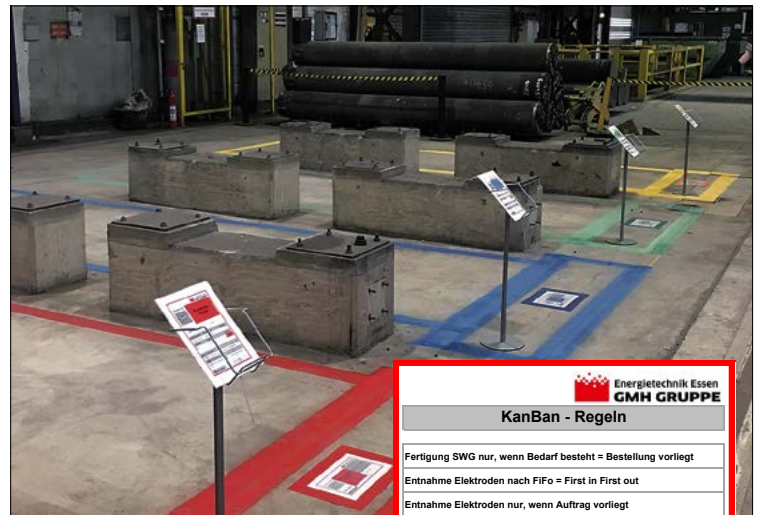
Käßler: Weil wir diesen Vorgang automatisieren wollen, das heißt: Wenn sich dieses System in seiner Testphase bewährt hat, dann soll nach dem Scannen des QR-Codes automatisch eine Bestellung im SAP erzeugt werden. Und in Gröditz soll der Fertigungsauftrag ebenfalls automatisch ausgelöst werden.

Kommen wir nochmals auf die Entnahme zurück: Was ist, wenn der Kollege weitere Elektroden braucht?

Käßler: Dann greift er auf das nächste Feld zurück. Über die Anzahl der Felder kann ich übrigens bestimmen, wie groß der Puffer sein soll, der aufgrund von Produktionsfluss und Vormateriallieferungen erforderlich ist.

Neugier genügt

Wer Genaueres über das eKanBan-System erfahren will, kann sich gerne bei Ronny Käßler (Leiter KVP, GMH Schmiedetechnik) melden. Er gibt gern nähere Auskunft: (035263) 62-740.



Immer den Status quo fest im Blick. Werksfoto

Und wie haben Sie errechnet, wie viele Felder Sie benötigen bzw. wie groß dieser Puffer sein muss?

Käßler: Durch ABC- und XYZ-Analysen, Prozessflussanalysen, zahlreiche Gespräche mit Mitarbeitern und Führungskräften in Essen und Gröditz. Auf dieser Grundlage konnte ich Simulationen erstellen, um entsprechende Daten zu gewinnen.

Wie kommen denn die Kollegen mit der KanBan-Methode zurecht?

Käßler: Sehr gut. Weil es nur wenige, einfache und eindeutige Regeln gibt, die zu beachten sind. Und mit diesen wenigen Regeln steuern sie auf Werksebene den erforderlichen Nachschub bzw. Materialfluss – ganz ohne den regulierenden Eingriff anderer Planungs- und Steuerungselemente.

Wie geht es jetzt weiter mit KanBan? Was ist geplant?

Käßler: Die Methode ist noch lange nicht ausgereizt. Ziel ist erst mal, den Lagerbestand auf durchschnittlich 18 Elektroden zu senken. Nach dem Probebetrieb wollen wir sie dann auf andere Materialien und andere Standorte übertragen. Denn es gibt noch viele Bestände, die man über diese Methode steuern kann – überall dort, wo keine ex-

Energietechnik Essen GMH GRUPPE	
KanBan - Regeln	
Fertigung SWG nur, wenn Bedarf besteht = Bestellung vorliegt	
Entnahme Elektroden nach FiFo = First in First out	
Entnahme Elektroden nur, wenn Auftrag vorliegt	
Entnahme nur aus einer Charge	1 2 3 4
Aufträge komplett hintereinander abarbeiten	
Hürde / Fläche leer = scannen der KanBan-Karte	
Bestellung auslösen, wenn KanBan-Meldung erfolgt	
Bestellung nur bei Bedarf auslösen = KanBan-Meldung	
Bestellung mit KanBan - Nummer versehen	
Keine Sammlung / Bündelung von KanBan-Karten	
Bei Anlieferung Elektroden	
Hürde entsprechend Bestellung	1 2 3 4
KanBan-Karte an Fläche	
Fehlerfreie Weitergabe bei jedem Prozess-Schritt	
Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für das System	
Störungen / Unklarheiten sind dem Teamleiter zu melden	
Fragen zum Ablauf:	Ronny Käßler +49 151 46342980

tremem Schwankungen vorliegen, sondern ein stetiger Materialfluss vorherrscht.

Das heißt: Ob Verwaltungsaufwand senken, ob gebundenes Kapital freimachen: Da schlummern noch viele Potenziale in den Unternehmen der GMH Gruppe.

Käßler: Auf jeden Fall.

Sie sind auch als Lean-KVP-Experte qualifiziert. Wie ist unter diesem Aspekt KanBan zu bewerten?

Käßler: Die Methode ist ein schönes Beispiel für angewandtes Lean Management. Denn wir sind schlank in den Beständen und schlank in den Abläufen.

Vielen Dank für das Gespräch.

ETE // Neue KVP-Experten

Anders denken

Zweiter Standort der Business Unit Schmiedetechnik ist KVP-zertifiziert.

Autor ist Ronny Käßler.

Ein Jahr, das wie im Flug vergangen ist: Vor fast genau zwölf Monaten haben wir mit einer Kickoff-Veranstaltung das Projekt bei der Energietechnik Essen auf den Weg gebracht: die Qualifizierung von fünf ETE-Mitarbeitern zu KVP-Experten. Mitte Februar konnten Projektleiter Prof. Dr. Murat Mola und ETE-Geschäftsführer Christian Scholz die KVP-Expert-Zertifikate übergeben. Prof. Mola hatte die theoretischen Grundlagen aus dem KVP-Methodenkoffer über das gesamte Jahr hinweg bei Präsenzterminen vermittelt, und

„Mit Geld kann man alles ermöglichen. Es geht vielmehr darum, Lösungen für Ursachen zu finden – und dies mit einer systematischen Vorgehensweise.“

PROF. DR. MURAT MOLA

zwar anhand von Schulungsprojekten. Doch es war weit mehr als eine Schulung. 2017 haben wir nämlich durch diese KVP-Projekte rund 186.000 Euro einsparen können. Die Schulungen trugen zudem dazu bei, die Denkweise der Mitarbeiter zu verändern. Das war ein Wunsch, den Dr. Klaus Harste bereits bei der Kickoff-Veranstaltung geäußert hatte.

Dabei geht es darum, dass wir im Unternehmen analytisch und strukturiert vorgehen. Aber wir müssen vor allem auch das Auge für Verschwendungen schärfen – bei allen Mitarbeitern. Dazu trugen auch die unzähligen 6-S-Workshops mit den Mitarbeitern aus der Fertigung und Instandhal-

tung bei, die Prof. Dr. Murat Mola ebenfalls geleitet hat. Dr. Jean-Frédéric Castagnet hat übrigens den Absolventen bescheinigt, dass dies gelungen ist. Und als Leiter der Operational Excellence, spricht: OPEX, muss er es ja einschätzen können. Jetzt sind KVP, Ishikawa und 6S für die Mitarbeiter in



Gratulation beim Überreichen der Zertifikate (von links nach rechts): Christian Scholz, Orhan Eyioglu und Mario Buchecker.

Foto: Eva Hüsche

Hätten Sie's gewusst?

KVP-Experte

Zertifikat bestätigt den Teilnehmern, die erfolgreiche theoretische Wissensvermittlung der KVP-Methoden und deren praktische Anwendung und Umsetzung in einem Schulungsprojekt absolviert zu haben. Das Projekt muss nachweislich erfolgreich abgeschlossen worden sein und Ergebnisse vorweisen.

Essen keine Fremdwörter mehr. Sie haben in den Arbeitsalltag Einzug gehalten.

Doch KVP ist bekanntlich Daueraufgabe. Wir haben uns für dieses Jahr vorgenommen, durch KVP-Projekte weitere 400.000 Euro einzusparen und konsequent alle Mitarbeiter einzubinden. Dabei werden uns die Erfahrungen des Schulungsjahres von großem Nutzen sein.

SWG // Technologie-Workshop

Schön in Form

Teilnehmer aus der Führungsebene profitierten von einem abwechslungsreichen Programm.



Autor ist Dr. Tobias Dubberstein (Leiter Verfahrenstechnik).

Erstmals haben die Schmiedewerke Gröditz (SWG) einen Technologie-Workshop durchgeführt – initiiert von unserem Geschäftsführer Technik, **Karsten Golinske**. Dazu traf man sich an der nahe gelegenen sächsischen TU Bergakademie Freiberg am Institut für Metallformung IMF (Leitung: Prof. Dr.-Ing. Rudolf Kawalla).

Die Teilnehmer rekrutierten sich aus der SWG-Führungsebene: Stahlwerk, Mechanische Bearbeitung, Technologie/Qualität, Ringwalzwerk, Schmiede, Verfahrenstechnik, Werkserhaltung und Managementsysteme. Ziel des Workshops: Wir wollen die Bereiche unter Regie der Geschäftsführung Technik noch enger zusammenführen – und intensiv auf kommende gemeinsame Herausforderungen einstimmen.

Unter dem Motto Rückblick 2017 und Ausblick 2018 wurde zunächst das IMF vorgestellt. Danach gab es eine Führung durch die Institutsräume bzw. die Welt der Umformtechnik. Gezeigt wurden neue Technologie- und Werkstoffentwicklungskonzepte

für Lang- und Massivprodukte und die numerische Simulation von Umformprozessen.

Danach erläuterte Karsten Golinske die aktuelle Situation der Schmiedewerke. Sein Fokus: die Produktion 2017 und Qualitätsfragen. Wichtig war ihm auch, alle Teilnehmer auf die gemeinsamen Ziele und besonderen Herausforderungen für 2018 einzuschwören und die Zusammenar-

Tradition und Moderne

Die TU Bergakademie Freiberg ist eine Uni von Weltruf – nicht zuletzt wegen ihrer altherwürdigen Professoren. Zum Beispiel **Adolf Ledebur**, Gründer des **Eisenhüttenlaboratoriums**. Oder **Eduard Maurer**, der ein Verfahren zur industriellen Erzeugung rostfreier Stahl mitentwickelte und Lehrstuhlinhaber für Eisenhüttenkunde war. Der gute Ruf der Uni hat aber auch Zukunft. Das zeigen vor allem die zwei aktuellen Sonderforschungsgebiete „SFB 799: TRIP-Matrix-Composite“ und „SFB 920: Multifunktionale Filter für die Metallschmelzefiltration – ein Beitrag zu Zero Defect Materials“, die Spitzenforscher aus aller Welt anziehen.

beit zwischen den einzelnen Bereichen weiter zu vertiefen.

Am Tag darauf begrüßte uns Professor Dr.-Ing. Olena Volkova. Sie wurde 2015 als erste Professorin im Fachbereich Metallurgie an das Institut für Eisen- und Stahltechnologie berufen und ist dessen Direktorin. Mitarbeiter von ihr (Fachrichtungen Metallurgie/Prozesstechnik und Festphase/Werkstoffentwicklung für Eisenbasislegierungen) stellen das Institut vor.

Natürlich durfte das allen Berg- und Hüttenleuten vertraute Steiger-Lied nicht fehlen. Gelegenheit dazu bot ein gemeinsamer Abend, der musikalisch in traditioneller Manier in Freiberg ausklingen konnte.

Nach dem Workshop war klar: Stahl hat nach wie vor ein großes Forschungspotenzial. Gefragt ist aber eine noch engere Kooperation zwischen Industrie und Forschung, um Synergien für gemeinsame Projekte zu erzeugen. Nur so kann ein Werk wie die SWG auf dem internationalen Markt bestehen – und seinen Wissensvorsprung in der Ur- und Umformung von Stahl behalten und ausbauen.

Die Chancen für fundiertes Fachwissen stehen gut. Wegen der Nähe der Schmiedewerke zur Universität und die ausgezeichneten persönlichen Kontakte dahin – und wegen der Ingenieurs-Absolventen aus Freiberg, die inzwischen bei uns in Gröditz arbeiten.

GMH Gruppe // Gesundheitsmanagement

Sicherheit geht vor Produktion

Gesundheitstag 2018: Im Fokus stehen auch Sofortmaßnahmen am Unfallort.



Autor ist Henrik Schönstedt (Personalleiter GMH Holding).

Auch in diesem Jahr findet in der gesamten GMH Gruppe wieder ein Gesundheitstag statt. Mit diesem Tag senden wir die klare Botschaft, dass bei uns Sicherheit vor Produktion geht. Gleichzeitig werden in den einzelnen GMH-Unternehmen Veranstaltungen stattfinden, die direkt mit dem Thema Gesundheit oder auch Arbeitssicherheit zu tun haben.



„Mit unserem Quiz wollen wir die Aufmerksamkeit an diesem Tag gezielt und unterhaltsam auf das Thema ‚Umwelt‘ lenken. Umwelt und Energie haben bereits heute schon hohe Bedeutung für die GMH Gruppe – und beide Aspekte gewinnen zukünftig sogar noch an Relevanz hinzu.“

FRANK DÜSSLER
GMH Holding

Nachdem wir im letzten Jahr quasi gemeinsam zu Fuß die Welt umrundet haben, steht nun gruppenweit ein anderes Thema im Vordergrund: Was tun bei einem Arbeitsunfall? Dazu werden wir Auffrischkurse zu Sofortmaßnahmen am Unfallort anbieten. Ziel der Schulung ist es, den Kolleginnen und Kollegen die wichtigsten Elemente einer Erstversorgung zu vermitteln – damit sie in einer Notsituation effektiv und sicher helfen können.

Zudem führen wir ein Gewinnspiel zum Thema Umwelt und Energie durch. Unsere Umweltexperten haben dafür ein wirklich anspruchsvolles Quiz ausgearbeitet. Die Quizbögen werden während des Gesundheitstages verteilt. Wir hoffen natürlich auf eine rege Beteiligung und freuen uns schon jetzt darauf, als ersten Preis ein E-Bike an den Gewinner zu übergeben.

Was Sie am Gesundheitstag im Einzelnen in Ihrem Unternehmen erwartet (Ablauf, Aktionen etc.), das werden Sie noch rechtzeitig vor Ort erfahren.

GMH Gruppe // Ausbildung

Wie wir attraktiver um Nachwuchs werben können

Workshop über die Zukunft der Ausbildung bringt Personaler, Betriebsräte, Ausbilder und Azubis zueinander. Rezepte für Azubi-Anwerbung gesucht.



Autor Marcus Wolf (Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit GMHütte) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Wie können die Unternehmen der GMH Gruppe in Zukunft Ausbildung gestalten? Was erwarten junge Menschen, wenn sie sich um einen Ausbildungsplatz bei der GMH Gruppe bewerben? Was können wir tun, um abnehmenden Bewerberzahlen entgegenzuwirken? Wie können wir uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren?

Diesen und vielen weiteren Fragen rund um das Thema Ausbildung gingen rund 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei einem gemeinsamen Workshop in der GMH Akademie nach. Die Besonderheit: Erstmals kamen Personaler, Betriebsräte, Ausbilder und Azubis aus unterschiedlichen Unternehmen der GMH Gruppe zusammen. Sie wollten Probleme und Herausforderungen

ansprechen und versuchen, gemeinsam Lösungen zu finden.

Leider hatte eine Grippe die Professorin Antje Britta Mörsch von der Privaten Hochschule Göttingen – sie sollte den Impulsvortrag halten – außer Gefecht gesetzt. Und so mussten kurzerhand Akademiegeschäftsführer **Christian Bloom** und Moderator Hartmut Broer die Hinführung zum Thema meistern – was ihnen zusammen mit der Auszubildenden **Sandra aus dem Moore** jedoch gut gelang. Sie hatte zusammengefasst, welche Möglichkeiten der Azubiwerbung und -betreuung es in anderen Unternehmen gibt. Aus ihrem Beitrag ergab sich gleich eine erste lebhaft Diskussion.

In sechs Arbeitsgruppen wurden anschließend unterschiedliche Fragen behandelt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Auch dort trug die bunte Mischung aus den unterschiedlichen Unternehmen und Arbeitsbereichen dazu bei, die Perspek-

tive zu wechseln und einen Blick über den Tellerrand zu werfen.

Aus der Präsentation der Gruppenergebnisse entwickelte sich schnell eine lebhaft Diskussion. Vieles wurde befürwortet, einiges auch kontrovers diskutiert.

Als Nächstes werden die Vorschläge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dokumentiert und dem Arbeitsdirektor der GMH Gruppe Harald Schartau präsentiert. Danach wird man die Vorschläge bewerten und entscheiden, welche Ideen wann und wie umgesetzt werden sollen.

Mit welchen Themen, Aktionen, Inhalten können wir als Ausbildungsbetrieb Interesse bei potenziellen Bewerber*innen wecken und den Dialog starten?

Wie steigert man die Attraktivität der eigenen Ausbildung?

Was erwarten Jugendliche heute von der Ausbildung und vom Ausbildungsbetrieb?

Was sind Medien, Kommunikationskanäle und -plattformen für die gezielte Bewerberansprache?

Wie sieht eine Eigendarstellung / Darstellung der Berufsbilder aus?

Wer sind die „Entscheidungsbeeinflusser“ und wie können wir die erreichen?

?

GMHütte // Ideenmanagement

Mit guten Ideen doppelt punkten

Beste Aussichten: Auch für 2018 rechnen wir mit vielen guten Verbesserungsvorschlägen.



Autor ist Ralf Kübeck
(Leiter IdeeM der
GMHütte).

Ob Prozesse verbessern, Abläufe optimieren oder Energie sparen: Gute Ideen bringen nicht nur unserem Unternehmen etwas. Die Ideengeber profitieren von ihrer Kreativität gleich doppelt. Denn mit ihren Prämien sind sie direkt, durch die Weiterentwicklung der GMHütte dank ihrer Ideen indirekt am Erfolg beteiligt.

Dabei wird unseren Einreichern das Engagement leicht gemacht: Sie können ihre Vorschläge über ein softwaregestütztes Ideenmanagement einreichen. Entsprechend gut war im letzten Jahr die Beteiligung: 322 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (23 Prozent der Belegschaft) haben 782 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Damit stieg der Monatsdurchschnitt von 53 Vorschlägen (Vorjahr) auf 65 Vorschläge – ein Zuwachs von 23 Prozent.

Wir konnten zudem die Durchlaufzeit der Vorschläge weiter reduzieren; schließlich sollen die Einreicher so kurz wie möglich auf die Bewertung warten müssen. So betrug 2017 die Durchlaufzeit im Schnitt 130 Werktage.

Zum Jahresende gab es noch 395 offene Vorschläge (50 Prozent des Jahreseingangs).

Insgesamt haben wir 828 Vorschläge bearbeitet bzw. abgeschlossen, wobei einige noch aus dem Vorjahr stammten. Dabei bewerteten wir 415 positiv (50,1 Prozent). Die Wirtschaftlichkeit betrug 1.332.800 Euro, der durchschnittliche wirtschaftliche Vorteil je prämiertem Verbesserungsvorschlag 3.211 Euro. Insgesamt wurden 179.612 Euro als Prämie ausbezahlt. So brachte jeder prämierte Vorschlag im Durchschnitt 433 Euro.

Alle, die Vorschläge eingereicht haben, erwartet auch in diesem Jahr wieder ein Highlight. Denn alle prämierten Vorschläge des Jahres nehmen im Dezember an unserer Pkw-Verlosung teil – dieses Mal ein Opel Karl Rocks Crossover.

Übrigens: Im Rahmen des Gesund-und-Sicher-Tages organisieren wir vom IdeeM eine Sonderaktion vom 28. März bis 25. April: Gesucht werden Vorschläge, wie man Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit verhindern kann.



Mannstaedt // Text: Bernd Krist (IDM-Organisation), Foto: Waldemar Elert

In der Walzendreherei unseres Zerspanungszentrums werden die Werkzeuge für unsere Walzstraßen eingeschnitten. Dabei bemühen wir uns ständig, die Walzendrehzeiten zu reduzieren und die Zerspanungsqualität zu verbessern. Durch den Verbesserungsvorschlag „Sonderschneidplatte fürs Walzendrehen“ des Kollegen **Frank Zimmermann** konnten in diesem Zusammenhang erhebliche Einspareffekte erzielt werden. Kern seines Vorschlags war die Erfindung einer keramischen Wendeschneidplatte, die es vorher so nicht auf dem Markt zu kaufen gab. Der Einsatz des neuen Werkzeuges führt zu einem für uns wesentlichen Vorteil: Dank seiner sehr speziellen neuartigen Geometrie können wir eine erhebliche Reduzierung der Walzendrehzeit erzielen – und dies erhöht die Verfügbarkeit der Walzen. Zwar ist die neue Schneidkeramik etwas teurer als die alte. Aber die erzielten Einsparungen machen diese Mehrausgabe finanziell mehr als wett. Entsprechend gut war auch die Stimmung bei der offiziellen Prämienübergabe (von links nach rechts): **Bernd Krist** (IDM-Organisation), **Frank Zimmermann** (Meister Walzendreherei) und **Frank Steinmann** (Leiter Zerspanungszentrum).

GMHütte // ZUKUNFT ERP

System-Migration auf der Zielgeraden

Erste Integrationstests weisen die Richtung.



Torsten Wächter (Inhaber
custos consulting) begleitet
das Projekt ZUKUNFT
ERP als externer Berater.

Die ersten Integrationstests sind dazu da, die im Testsystem vorhandenen Fehler aufzuzeigen. Wir erkennen, wo Nachbesserungsbedarf besteht“, erläutert **Christoph Schmitz**. Er ist Teilprojektleiter der GMH Systems für die Migration der GMH Hütte, der GMH Blankstahl, der GMH Akademie sowie der GMH Holding in das Zukunftssystem SAP GMP.

Die vier Unternehmen haben im Projekt ZUKUNFT ERP die Umsetzungsphase erreicht und bereiten sich auf den „Go-live“ vor. Zu diesem Zweck gibt es drei Migrationstests mit den Key Usern (Februar, April und Juni).

„Wichtig war, dass wir im Kick-off die Erwartungen für den ersten Test gedämpft haben. Es wäre

falsch zu glauben, dass alles schon rund laufen würde“, so **Mathias Hölscher**, CFO für die BU Stahlverarbeitung. „Bei diesem ersten Test kommen die Key User erfahrungsgemäß zunächst einmal tief in das Tal der Tränen.“

„Damit das Tal der Tränen nicht zu tief wird“, erläutert ZUKUNFT-ERP-Gesamtprojektleiter **Daniel Kotte** zufrieden, „haben wir in dieser Migration einiges anders gemacht. Wir haben mit einem vorgeschalteten Beratertest die größten Fehler selbst beseitigt.“

„Unsere Key User haben mit der Aktualisierung ihrer Testpläne eine gute Vorarbeit geleistet. Die Motivation ist hoch. Je eher wir die Fehler finden, umso entspannter wird es zum Go-live“, sind sich die Koordinatoren **Peter Müller** (GMH Hütte) und **Stefan Niendorf** (GMH Blankstahl) sicher.

„Ich persönlich finde es sehr gut, dass wir einen konkreten und

straffen Testplan haben. Jeder Key User weiß, wann er testen muss“, sagt **Dietmar Hemsath**, CFO der Georgsmarienhütte. „Die Teams treffen sich halbtags in den gemeinsamen Testräumen und können konzentriert und störungsfrei arbeiten. Sehr effektiv!“

„Das war eine der ‚Lessons learned‘“, ergänzt **Christoph Schmitz**. „Wir können viele der morgens gefundenen Fehler seitens der GMH Systems nachmittags korrigieren. Am nächsten Morgen können die Key User dann sofort weiter testen.“

„Wir planen den Go-live während der Stillstandsphase der GMH Hütte im Juli 2018“, erklärt **Thomas Löhr**, CFO der GMH Holding und Projektsponsor. „Wenn alle weiter so engagiert mitmachen, dann wird auch dieses Teilprojekt ein voller Erfolg werden!“

Mannstaedt // ZUKUNFT ERP

SAP-Migration voll im Zeitplan

Troisdorfer machen im April ersten User-Test.



Torsten Wächter (Inhaber
custos consulting) begleitet
das Projekt ZUKUNFT
ERP als externer Berater.

An uns wird das ehrgeizige Projekt nicht scheitern“, erklärt **Dieter Wilden**, CEO von Mannstaedt. „Wir liegen voll im Zeitplan.“

In der Tat: Das Gesamtprojekt ZUKUNFT ERP ist zeitlich anspruchsvoll. Die Migration von Mannstaedt hat einen Zeitversatz von nur drei Monaten zur Migration des SAP Systems GMH in der GMH Hütte. Will heißen: Mannstaedt setzt im April mit dem ersten Integrationstest auf den Daten des Februartests in der GMH Hütte auf.

„Wir haben deshalb schon vor Ostern mit der Umsetzungsphase begonnen“, erklärt **Michael Gümmer**, Teilprojektleiter der GMH Systems für diese

Migration. „Die Key User sind heiß auf den ersten Test“, bestätigt **Edwin Heineck**, verantwortlicher Koordinator vor Ort.

„Mannstaedt profitiert hierbei von unseren Erfahrungen aus den ersten beiden Teilprojekten“, ergänzt der für ZUKUNFT ERP verantwortliche Projektleiter **Daniel Kotte**, „wir setzen immer mehr ‚Lessons learned‘ erfolgreich im Projekt um!“

„Wir nutzen die Migration gleich mit für die ersten Verbesserungen“, bestätigt **Thomas Friedrich**, CFO bei Mannstaedt. „Wir werden bei Mannstaedt das Yard Management einführen und so einen Schritt weitergehen!“

„Mannstaedt geht absolut professionell an das Thema“, freut sich auch **Thomas Löhr**, CFO der GMH Holding und Projektsponsor. „Da wird mir nicht bange. Die Migration von Mannstaedt wird eine Erfolgsgeschichte!“

SWG // Gesundheit und Arbeitssicherheit

Arbeitsschutz geht alle an!

Beim Arbeitsschutz geht es längst nicht mehr nur um reine Gefahrenabwehr. Es geht um die vorbeugende Bewahrung der Gesundheit – und um ein menschengerechtes Arbeiten.

Autoren sind die SWG-Kolleg*innen Ina Klix, Lutz Zimmermann und Denis Wachtel.

Nichts ist so beständig wie die Veränderung – ein Zitat, das auch auf den beruflichen Alltag zutrifft. Neue Technologien, neue Arbeitsaufgaben, schnellere Abläufe: All das sind Herausforderungen, denen wir uns täglich stellen müssen – und die das Unfallgeschehen im Betrieb beeinflussen können. Weiteres Risiko: Routinehandgriffe, die

über Jahre in Fleisch und Blut übergegangen sind. Auch sie können Ursache für Arbeitsunfälle und Erkrankungen sein.

Hinzu kommt, wie SWG-Sicherheitsfachkraft Lutz Zimmermann weiß: „In unserer Branche sind die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen hart und bringen im täglichen Prozess viele Gefahren mit sich.“

In Deutschland regeln viele Gesetze und Verordnungen die Rahmenbedingungen, die sichere

und menschengerechte Arbeitsbedingungen schaffen und gewährleisten sollen. Sie gelten für alle Unternehmen – reichen aber nicht aus, wie das Beispiel Gröditz zeigt.

2014 war ein Jahr mit vielen meldepflichtigen Arbeitsunfällen und einer hohen Anzahl von kleineren Unfallereignissen mit Eintrag im Verbandsbuch. 2015 starteten wir deshalb eine „Kampagne zur Senkung der Unfallzahlen“. Unser Ziel: null Unfälle. Die

Maßnahmen der Kampagne zeigten schnell erste Erfolge: Wir konnten die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Vergleich zu 2014 halbieren. Die Anstrengungen der einzelnen Bereiche wurden belohnt.

Doch 2016 mussten wir relativ schnell feststellen: Die positive Entwicklung von 2015 setzt sich nicht fort. Also nahmen wir uns vor, das Konzept zu überarbeiten. Es galt, bewährte Mechanismen zu festigen und neue Maßnahmen

Respekt, Kollege!



Das finde ich wirklich gut, was der Kollege Wachtel zur Problematik Arbeitssicherheit sagt: Respekt zeigen, Respekt vor den Massen und Maschinen, die wir bewegen. Ansonsten gilt mit Sicherheit: Wer nicht hören will, wird fühlen.

Georg Vonnerhütte

in die Tat umzusetzen. Eine dieser neuen Maßnahmen war, ein Logo zu entwerfen, das sich schnell und dauerhaft einprägt – und der Kampagne zur Senkung der Unfallzahlen ein Gesicht geben kann. Näheres darüber erfahren Sie im Interview.



Denis Wachtel in der Mechanischen Werkstatt.

Foto: Ina Klix

SWG // Arbeitssicherheit

Den Respekt nicht verlieren

Nicht nur Menschen verdienen unseren Respekt, sondern auch Maschinen und Massen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schmiedewerke Gröditz waren aufgefordert, ein Logo für die Arbeitssicherheit zu entwerfen und einzureichen. Den ersten Platz belegte dabei der Vorschlag von Denis Wachtel (Mechanische Bearbeitung). Aber nicht nur sein Vorschlag für ein Logo konnte überzeugen, sondern auch die Gedanken, die er sich darüber gemacht hatte.

glückauf: Erst einmal: Glückwunsch! Weshalb sind Sie dem Aufruf der Arbeitssicherheit gefolgt und haben sich Gedanken über ein Logo gemacht?

Denis Wachtel: Weil ich mich sehr gern für mein Unternehmen engagiere. Und weil diverse schwere Unfälle in den letzten

Jahren gezeigt haben: Es besteht Handlungsbedarf. Wir müssen das Thema wieder mehr ins Bewusstsein der Mitarbeiter rücken. Von daher halte ich es für absolut richtig, einen solchen Aufruf zu starten.

Hatten Sie selbst schon einmal einen Arbeitsunfall?

Wachtel: Ja, in meinem damaligen Lehrbetrieb. Dabei wurde ich sehr schwer verletzt.

Wie ist es passiert? Was war die Unfallursache?

Wachtel: Unfallursache war meine eigene Unaufmerksamkeit – aber auch fehlende Schutzausrüstung und mangelhafte Arbeitsmittel. Das hätte wirklich böse enden können. Damals war ich als

Instandhalter in einer Firma tätig, die Acrylbadewannen hergestellt hat.

Und wie war Ihnen zumute, als Sie hier vor zehn Jahren angefangen haben? Schließlich waren das ganz andere Dimensionen als in Ihrem Lehrbetrieb!

Wachtel: Da hatte ich anfangs schon die eine oder andere Schweißperle auf der Stirn – und einen unheimlichen Respekt vor diesen großen Werkstücken. Auch wenn es für mich mittlerweile Routine geworden ist: Der Respekt ist geblieben. Und genau den halte ich für sehr wichtig.

Sind Sie aktuell in einer Arbeitsgruppe für Arbeitsschutz tätig?

Wachtel: Nein. Aber ich engagiere

mich im betrieblichen Ideenmanagement – auch zum Thema Arbeitsschutz. Einige meiner Vorschläge wurden bereits umgesetzt.

Wo sehen Sie noch Verbesserungspotenzial?

Wachtel: Arbeitsschutz ist ein Dauerthema. Das, was vor 20 Jahren als sicher galt, muss heute nicht mehr unbedingt up to date sein. Deshalb gilt: Wir müssen ständig Ausschau halten nach arbeitssicherheitstechnischen Verbesserungen. Hier muss man ganz klar sagen, dass wir in den letzten Jahren in vielen Bereichen einiges erreicht haben.

Was verursacht Ihrer Erfahrung nach häufig Arbeitsunfälle?

Wachtel: Vor allem Unachtsamkeit und der mangelnde Respekt vor den Dimensionen und Kräften, die hier bei uns in den Schmiedewerken bewegt und wirksam werden. Man muss aber natürlich auch bedenken: Überall im Werk herrscht ein hoher Zeit- und Leistungsdruck. Das führt zu Stress. Aber trotzdem muss jedem hier klar sein: Es ist niemals im Sinne des Arbeitgebers oder der Kollegen, sich selbst oder gar Kollegen in Gefahr zu bringen – nur um hier und da eventuell ein paar Minuten zu sparen.

Ganz allgemein gesprochen: Was gefährdet die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen?

Wachtel: Unergonomisches Arbeiten, eine belastende Körperhaltung und teils unnötige schwere Tätigkeiten. All diese Belastungen führt zu vorzeitigem körperlichen Verschleiß – und somit auch zu Ausfällen.

Oben: Dieser Vorschlag von Denis Wachtel (Mechanische Bearbeitung) belegte den ersten Platz bei unserem Wettbewerb. Den zweiten Platz belegte der Vorschlag von Carolin Förster (Betriebsrat). Und der dritte Platz ging an Maximilian Berge (Azubi)).

Was kann man dagegen tun?

Wachtel: Es ist manchmal schwierig, guten Arbeitsschutz und gutes Arbeiten unter einen Hut zu bringen. Es darf nie so sein, dass der Arbeitsschutz die eigentliche Arbeit behindert. Man darf aber auch nicht Arbeitsschutz außer Kraft setzen, nur um besser arbeiten zu können. Hier müssen wir immer einen guten Kompromiss und Konsens mit den Mitarbeitern finden. Überhaupt: Wenn man Arbeitsplätze ergonomisch gestalten will, muss man immer die entsprechenden Mitarbeiter mit einbeziehen.

Was wünschen Sie sich für Ihre berufliche Zukunft?

Wachtel: Natürlich ein unfallfreies Arbeiten für mich und meine Kollegen. Gut gestaltete und altersgerechte Arbeitsplätze. Und natürlich auch, dass wir weiterhin am Markt ein Wörtchen mitzureden haben.

Und, haben wir?

Wachtel: Wir hier in Gröditz können auf eine lange Tradition zurückblicken. Wir haben eine gute, hoch qualifizierte und spezialisierte Mannschaft. Ich denke, dass wir mit entsprechender Leidenschaft für unser Unternehmen und unsere Produkte zukünftig gut aufgestellt sind.

Vielen Dank für das Gespräch.



SWG // Euroguss 2018

Messe ist ein Muss

An Nürnberg führt kein Weg vorbei: Treffen des Fachpublikums des Druck- und Kokillengusses aus aller Welt.

Messe wurde drei Tage lang intensiv über die gesamte Prozesskette rund um den Druckguss diskutiert – die perfekte Gelegenheit für uns, uns mit Gleichgesinnten persönlich über aktuelle Entwicklungen und neue Produkte auszutauschen. Unsere Techniker leisteten fachbezogene Beratung, sodass auch uns weniger bekannte Gießereien auf uns aufmerksam wurden. Im Übrigen wurde unser

Aller guten Dinge sind 3

Drei gute Gründe, warum es sich unserer Meinung nach lohnt, auf der Euroguss auszustellen:

1. Leistungsschau der Druckguss-Branche: Innovative Lösungen für Druckgussverfahren wie Aluminium-Druckguss, Magnesium-Druckguss, Zink-Druckguss, Rapid Prototyping, Druckgussformen, Prozessoptimierung oder Energieeffizienz. Perfektes Umfeld, um Produkte und Dienstleistungen zu präsentieren.
2. Gesamte Druckguss-Wertschöpfungskette an einem Ort: von Rohstoffen über Technik und Prozesse bis hin zu den fertigen Produkten.
3. Hochkarätiges Fachpublikum: ideale Plattform, um die wichtigsten Zielgruppen zu erreichen. Hier informieren sich Automobilhersteller, Automobilzulieferer, Maschinen- oder Anlagenbauer ebenso wie Fertigungsspezialisten, Entwickler oder Einkäufer.

Nach so viel „Druck“ tut etwas Entspannung gut. Foto: Bernd Romeikat



Autor ist Bernd Romeikat (Vertrieb).

Die Euroguss findet alle zwei Jahre in Nürnberg statt (diesmal vom 16. bis 18. Januar). Die Messe ist eine Leistungsschau für den Druck- und Kokillenguss. Sie zieht nicht nur alle Zulieferer dieser Branche an wie Werkzeugbauer, Systementwickler, Liefere-

ranten für Verschleißtechnik etc. Mit dabei sind auch alle Automobilisten und Endverbraucher (vornehmlich aus der Automobilindustrie).

In diesem Jahr präsentierten mehr als 640 Aussteller aus 33 Ländern ihre neuesten Technologien und zukunftsweisende Innovationen. Neben Fachvorträgen zu Trendthemen wie Elektromobilität, Digitalisierung und Industrie

4.0 ergaben sich auch wieder viele Gelegenheiten für interessante Gespräche.

Einige der Top-Themen waren Leichtbauweise, Hybridbauteile, komplexe Gussformen und steigende Rohstoffpreise – Themen, die die Entwicklungskette des Druckgusses vorantreiben.

Wer der internationalen Druckguss-Branche seine Neuentwick-

lungen vorstellen möchte, für den führt kein Weg an Nürnberg vorbei. Auch wir konnten diese Erfahrung teilen. Denn auf der

BERND ROMEIKAT Vertrieb

Messestand auch gerne von bekannten Formenbauern für Treffen mit ihren Kunden genutzt. Im direkten Dialog konnten wir ein interessiertes Fachpublikum mit unseren Ideen und Produkten begeistern. Zudem nutzten wir die Chance, neue Geschäftskontakte zu knüpfen und unsere Dienstleistungen und Produkte vorzustellen. Deshalb ist ganz klar: Bei der nächsten Euroguss sind wir wieder mit an Bord.

GMH Gruppe // Tube & Wire

Auf der Messe trifft sich was Rang und Namen hat

Beim weltweit wichtigsten Branchen-Event präsentieren wir publikumswirksamen Stand.



Autorin ist Stefanie Ehemann (Referentin Unternehmenskommunikation BU Stahlerzeugung).

Sie findet seit 1986 alle zwei Jahre statt. Und sie gilt mit ihren mehr als 1.300 Ausstellern aus aller Welt sowie über 38.000 Fachbesuchern als die größte internationale Fachmesse ihrer Art: die Tube & Wire. In diesem Jahr findet sie vom 16. bis 20. April in Düsseldorf statt. Alles, was Rang und Namen hat, kommt zu dieser Messe – darunter natürlich auch die GMH Gruppe. Vertreten ist sie auf einem gemeinsamen Messestand mit der GMHütte, der Geissler-

Wista, der Stahl Judenburg, der GMH Blankstahl und der GMH International.

Über 75 Prozent der Messebesucher gehören zur Geschäftsführung oder zum oberen und mittleren Management. Das wissen auch technische Einkäufer, finanzkräftige Investoren und gute Kunden aller Abnehmerbranchen von der Automobil- bis zur

Wo finde ich den Stand der GMH Gruppe?

Den Messestand der GMH Gruppe finden Sie in Halle 12, Stand C28. Und weitere Infos zur Messe erhalten Sie unter www.wire.de.



Elektronikindustrie. Man trifft sich also auf höchster Ebene – zu Kundenpflege, fachlichem Smalltalk und Big Business. Allein auf der letzten

Wire haben mehr als zwei Drittel aller Fachbesucher neue Geschäftspartner gefunden.

Die GMH Gruppe ist in diesem Jahr wieder mit einem 165m² großen, doppelstöckigen Blockstand vertreten. Natürlich wurde er dem neuen Corporate Design angepasst. Er präsentiert – als Eye-Catcher – ein neues, digitales Exponat. Um den Schwerpunkt Leichtbau und Mobilität für das Fachpublikum zu inszenieren, veranstaltet die GMH Gruppe auf ihrem Stand zudem eine Kundenveranstaltung mit Fachvortrag.



SWG // Text: Julia Bachmann, Foto: Career Center TU Bergakademie Freiberg

Die 21. Karrieremesse ORTE in Freiberg zeigte erneut: Absolventen der TU Bergakademie Freiberg sind hochbegehrte – in Sachsen, in Deutschland, weltweit, in vielen Branchen. Dort präsentierten sich am 11. Januar rund 70 regionale und überregionale Unternehmen von ihrer Schokoladenseite. Sie gaben Tipps zum Karrierestart und widmeten sich in Beratungen und Vorträgen Aspekten wie Eigen- und Mitarbeitermotivation, Karriereknick oder Selbstmarketing. Die Aussicht, direkt mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen über Berufsaussichten und Aufstiegschancen zu sprechen, lockte wieder viele Absolventen in die Ulrich-Rülein-von-Calw-Sporthalle. Auch die Schmiedewerke Gröditz informierten über Einstiegsmöglichkeiten nach dem Studium, Praktika und Praxissemester sowie mögliche Themen für Bachelor-, Master-, Diplom- und Studienarbeiten. Das Foto zeigt mich mit **Falk Snatkin** (rechts, Produktionsingenieur) und **Alexander Kovalev** (links, Simulationsprozesse).

TechDays // Massiver Leichtbau

Dem Kunden bieten, was ihn interessiert

Neue Wege für Leichtbaulösungen sind schon in der Entwicklungsphase.



Autorin Melanie Moschner (Referentin Unternehmenskommunikation Business Unit Stahlherzeugung) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Die TechDays bieten Stahlherstellern und Massivumformern eine hervorragende Gelegenheit, das Thema „Massiver Leichtbau“ bei potenziellen Kunden zu thematisieren. Denn dort können sie ihnen u.a. in Kurzvorträgen aktuelle Entwicklungen und Studienergebnisse präsentieren und danach direkt diskutieren.

So ging der jüngste TechDay am 17. Januar in der VW-Konzernforschung in Wolfsburg über die Bühne. Zum Programm gehörten 17 Vorträge und 17 ausstellende Projektpartner.

Für die GMHütte präsentierten **Dr. Thomas Wurm** (Leiter technische Kundenberatung und Anwendungsentwicklung), **Dr. Sergey Konovalov** (Anwendungsentwicklung) und **Thomas Rinke** (Technische Kundenberatung) in einem Kurzvortrag das Thema

„Stähle für effiziente Prozesse und Leichtbau“. Dabei ging es um Werkstofflösungen im Bereich der AFP- und Einsatzstähle sowie bainitische Stähle unter Betrachtung zunehmender Anforderungen und Trends.

Dieser Beitrag ergänzte hervorragend einen Vortrag des Automobilzulieferers Hirschvogel. Denn über diese Kombination

Initiative Massiver Leichtbau



In der Initiative Massiver Leichtbau haben sich seit 2013 insgesamt 36 Umformunternehmen und Stahlhersteller zusammengeschlossen, um gemeinsam an dem Megatrend Automobil Leichtbau zu arbeiten. Die Federführung haben der Industrieverband Massivumformung e.V. und das Stahlinstitut VDEH.

TechDays

Die eintägigen Inhouse-Veranstaltungen bieten Automobilfirmen und Systemlieferanten die Möglichkeit, dass den Mitarbeitern im eigenen Haus aktuelle Leichtbau-Entwicklungen präsentiert werden. Dabei präsentieren sich die Projektpartner der Initiative Massiver Leichtbau mit eigenen Messeständen vor Ort bei den Kunden und halten einen Tag lang Impulsvorträge. Die ersten TechDays fanden 2016 bei der Opel AG in Rüsselsheim statt, die zweiten 2017 bei der GETRAG FORD Transmissions GmbH in Köln. Weitere TechDays sind für 2018 und 2019 in Planung (siehe: www.massiverLEICHTBAU.de oder auch auf www.gmh.de)

GMHütte // Hatebur-Kongress

Mexiko bleibt Optimist

Mexikos Stahlmarkt geht von einem steigenden Bedarf aus. Zwei neue GMH-Repräsentanten vergrößern Durchschlagskraft.



Autoren sind Jörg Multhaupt und Thomas Rinke.



Der Hatebur-Kongress war eines der Highlights unserer Mexiko-Tour. Doch zuvor hatten wir gemeinsam mit dem neuen GMH-Vertreter **Fernando Cardosa** und seinem Mitarbeiter **Raul Sanchez** mehrere potenzielle Kunden besucht. Hier bestätigte sich unser erster guter Eindruck: Sie alle haben großes Interesse an neuen Lieferquellen für SBQ-Schwarzmaterial (Special Bar Quality – Stabstahl unbehandelte Oberfläche).

Bei dem Kongress waren dann knapp 100 Teilnehmer präsent – darunter auch einige, die wir

Automotive Cluster of Queretaro

Das Automotive Cluster of Queretaro (Mexiko) ist eine Organisation, die sich auf die Weiterentwicklung und Stärkung der Automobilindustrie in Queretaro fokussiert hat. Mitglieder sind große Unternehmen, Universitäten, Forschungseinrichtungen und die Staatsregierung.



Jörg Multhaupt (4. von links) und Thomas Rinke (nicht im Bild) nahmen zusammen mit unseren neuen Mexiko-Repräsentanten Raul Sanchez (links) und Fernando Cardosa (2. von rechts) an dem 1. Schmiedekongress in Mexiko teil.

Foto: 1. Euro Mexican Forging Congress

vorab kennengelernt hatten. Dank Fernando Cardosa konnten wir auch viele weitere Interessenten kontaktieren. Denn als Hatebur-Vertreter war er in die Organisation involviert und hatte entsprechende Beziehungen.

Ort der Veranstaltung war das zentral gelegene Hotel Hacienda Jurica in Queretaro. Zwei Dolmetscher haben simultan übersetzt, ein Moderator führte kurzweilig durch das Programm.

Die Begrüßungsrede hielt Tremec-Geschäftsführer Antonio Herrera. Er beleuchtete nicht nur

die Bedeutung Mexikos innerhalb der NAFTA. Er wies auch darauf hin, wie wichtig der Cluster Queretaro für die stark gestiegene Automobil- und Zulieferindustrie sei. In diesem Bereich ist Deutschland mit einem Investitionsanteil von 27 Prozent eines der wichtigsten Partnerländer.

Nach der Begrüßung konnten sich die Firmen mit ihrem jeweiligen Produktionsprogramm vorstellen. Unter dem Titel „GMH: a specialist for automotive steel applications“ präsentierte **Thomas Rinke** die GMH Gruppe.

Projektphase I, II und III

Phase I startete 2013/2014 mit 24 Unternehmen. Sie ermittelten die Leichtbaupotenziale massivumgeformter Komponenten eines Mittelklasse-Pkws. Insgesamt wurde ein Einsparpotenzial des Gewichts von 42 kg in Antriebsstrang und Fahrwerk erzielt. Phase II startete 2015/2016 mit 28 Unternehmen und beschäftigte sich mit einem leichten Nutzfahrzeug bis 3,5 t. Dabei ermittelte man umsetzbare Leichtbaupotenziale von 99 kg in Antriebsstrang und Fahrwerk. Aktuell läuft Phase III mit 39 internationalen Partnern aus Westeuropa, den USA und Japan. Untersucht wird das Leichtbaupotenzial massiv umgeformter Komponenten in Antriebsstrang und Fahrwerk eines Hybrid-Pkws sowie Leichtbaupotenziale im Getriebe und Antriebsstrang mit Kardanwelle und Differenzial eines konventionellen Lkws.

konnte praxisnah demonstriert werden, wie der Austausch auf Entwicklungsebene in der Praxis funktioniert.

Überhaupt wurde das Konzept der Kurzvorträge erneut hervorragend angenommen. Dadurch werden gute Impulse gesetzt, die dazu beitragen, aus der üblichen Denkweise auszubrechen. Eine Ausstellung bot zudem die Möglichkeit für persönliche Handson-Gespräche zwischen Experten der Zulieferer und den Konstrukteuren, Entwicklern und VW-Einkäufern.

Die Technische Kundenberatung der GMHütte zog ein ausnehmend positives Fazit: „Wir sind mit dem Feedback des 3. TechDays sehr zufrieden. Die Veranstaltung bietet eine gute Plattform, um den direkten Kontakt zu den Entschei-

dern der Automobilfirmen aufzunehmen. Und wir können ihnen die enormen Potenziale des massiven Leichtbaus aufzeigen.“

Ähnlich positiv urteilte Dr. Thomas Wurm als Sprecher der Initiative für die Stahlhersteller die weitere Entwicklung: „Phase I und II haben gezeigt, dass heute schon hochfeste Stähle auf dem Markt sind, um Getriebe leichter und effizienter auszulegen. Die neue Studie in Phase III wird nun klären, welche Maßnahmen zur Einführung von neu entwickelten höherfesten Getriebestählen Kunden ergreifen sollten.“

Hatebur-Kongress

Hatebur ist weltweit führend in der Entwicklung und Vermarktung von Umformmaschinen und Werkzeugen, mit denen sich Präzisionsteile aus Metall in großen Stückzahlen herstellen lassen.

Am Rande der Vorträge bot sich reichlich Gelegenheit, mit diversen Teilnehmern ins Gespräch zu kommen. Mexikanische Vertreter unserer Schlüsselkunden waren ebenfalls vor Ort. Sie berichteten über neue Standorte und die ersten Schmiedelinien, die man dort in Betrieb genommen hat. Leider setzen sie sehr stark auf lokale Stahllieferanten.

Insgesamt hatten wir einen sehr positiven Eindruck – sowohl von der Veranstaltung als auch der Marktentwicklung. Klar: Das

Verhältnis mit dem „neuen Amerika“ ist angespannt und der neue Zeitgeist alles andere als positiv. Aber man sieht sich bestens gerüstet, die aktuellen Wirrungen gut zu überstehen.

Bei den amerikanischen Einfuhrzöllen ist man sicher: Die Maßnahmen werden dem amerikanischen Markt mehr schaden als nutzen. Zudem geht man generell von steigenden Bedarfen und Produktionszahlen potenzieller Kunden aus. Die eigentlichen Probleme, mit denen man kämpfen muss, seien andere: So würden weitere neue Firmen auf den Markt drängen, die Facharbeiter seien knapp und die Fluktuation in den Betrieben höher.

Die Mehrzahl der Teilnehmer war sich einig, dass man diese Konferenz in zwei Jahren unbedingt wiederholen sollte.

„Türöffner“

Seit Ende letzten Jahres hat die GMH Gruppe zwei neue Vertreter auf dem mexikanischen Markt:

Fernando Cardosa (61 Jahre) hat als Ingenieur für diverse Firmen in den USA und Mexiko in leitenden Positionen gearbeitet. Unter anderem über 20 Jahre bei Dana (zunächst Betriebsleiter in zwei Schmiedeunternehmen, später Einkaufsleiter für die gesamten Dana-Werke in Mexiko). Im letzten Jahr hat er die Vertretung für Hatebur übernommen. Da er in Mexiko bereits als Rentner gilt, kann er nebenbei als Vertretung für mehrere Unternehmen arbeiten. **Raul Sanchez** (63 Jahre) hatte während seines regulären Arbeitslebens häufig mit dem Thema Stahl zu tun. Unter anderem hat er für das mexikanische Stahlwerk Simec und die letzten 20 Jahre für das uns gut bekannte japanische Handelsunternehmen Metal One gearbeitet. Freiberuflich tätig für ein amerikanisches und kanadisches Unternehmen.

BU Stahlerzeugung // Neue Mitarbeiterin

Nette Überraschung auf dem Schreibtisch

Der Praxistest: Willkommenskultur auf dem Prüfstand.



Für die Einarbeitung haben sich alle viel Zeit genommen.
Werksfoto

Autorin Stefanie Ehemann ist Referentin Unternehmenskommunikation BU Stahlerzeugung.

Zur Person



Mitte Februar hat Stefanie Ehemann als Elternzeitvertretung für Melanie Moschner ihre Tätigkeit bei der GMHütte aufgenommen – als Referentin Unternehmenskommunikation BU Stahl-

erzeugung. In dieser Funktion ist sie auch Mitglied der **glückauf**-Redaktion. Ihr erster Eindruck: Sie fühlt sich herzlich willkommen.

der die wichtigsten Bereiche der GMH Gruppe umfasste.

So konnte ich gleich in der zweiten Woche das Stahlwerk, das Walzwerk und den Finalbetrieb kennenlernen. Neben dem E-Ofen hat mir ganz besonders die Geduld der Kollegen imponiert. Sie haben mich auf eine selbstverständliche Art und Weise teilweise für mehrere Tage mit in den Betrieb genommen, mir alles auf verständliche Art gezeigt und gerade auch bei technischen Themen viel Geduld aufgebracht.

Und sie gaben mir auch zu keinem Zeitpunkt das Gefühl, „blöde“ Fragen zu stellen (und da waren – da ich aus einer anderen Branche komme – sicherlich einige darunter ;-)

Mal ganz ehrlich gesagt: Ich selbst habe mir in der Vergangenheit für neue Kolleg*innen nicht so viel Zeit genommen. Aber dieses Erlebnis hat mich sicherlich auch für die Zukunft positiv geprägt.

Was ich zudem sehr nett fand, war eine Tour über das Betriebsgelände. Noch vor meinem Umlauf hat mir eine nette Kollegin alles gezeigt. So hatte ich keine Probleme, alles gut zu finden (trotz schwach ausgeprägtem Orientierungssinn ;-)

Und als Frau hat mich natürlich auch der Schuhkarton erfreut, der mich auf meinem Schreibtisch erwartete – auch wenn es nur Sicherheitsschuhe waren (meine ersten überhaupt). Eingeweiht sind sie inzwischen.

Ich habe zwar bislang die unangenehme und ineffiziente Sprung-ins-kalte-Wasser-Methode auch „überlebt“. Aber die Erfahrungen, die ich bei der GMHütte machen durfte, sind besonders angenehm – und Benchmark, was die Aufnahme und Einarbeitung neuer Kolleg*innen betrifft. Das schürt die Freude auf mehr.

Ich möchte mich nochmals bei allen bedanken, die sich so viel Zeit für mich genommen haben.



FRAU SEI DANK!

SWG // Text: Ina Klix, Foto: Kay Drewitz

Kein Zweifel: Anlässlich des Weltfrauentages könnte an dieser Stelle eine Abhandlung über die politisch-gesellschaftlichen Errungenschaften stehen, die Frauen im Laufe des letzten Jahrhunderts erstritten haben. Oder Ausführungen zur Geschichte des Weltfrauentages. Ohne all dies wegdrücken oder kleinreden zu wollen: Wir könnten den Tag aber auch einfach zum Anlass nehmen, um mal allen Frauen in der GMH Gruppe „Dank!“ zu sagen – und so die ihnen zustehende Wertschätzung zeigen. In den neuen Bundesländern in Deutschland spielt der Weltfrauentag schon länger eine große Rolle. Vielerorts werden die Frauen sogar von ihren Unternehmen beschenkt – so auch bei uns: den Schmiedewerken Gröditz und der Gröditzer Vertriebsgesellschaft. Und so erhielten am 8. März sage und schreiben 143 Frauen ein Präsent aus unserem Fanshop – direkt überreicht oder per Post zugesandt. Dazu gab es einen Dankesbrief, den Geschäftsführung und SWG-Betriebsrat unterzeichnet hatten. An dieser Stelle – von Frau zu Frau – herzlichen Dank an **Sabine Goldbach** (2. von links) für die Organisation der Aktion.

SWG // Betriebsfeuerwehr

Einiges brennt auf den Nägeln

Jahreshauptversammlung: gute Bilanz.

Autoren sind Ina Klix und Friedhelm Pohl (Leiter Betriebsfeuerwehr).

„Retten. Löschen. Schützen. Bergen.“ – das sind die zentralen Aufgaben der Feuerwehr. Aber um optimal retten, löschen, schützen und bergen zu können, muss in vieles investiert werden – zum Beispiel in die richtige Ausrüstung und technische Infrastruktur an potenziellen Brandherden. Vor allem aber ist Engagement gefragt: bei Ausbildung, Absicherung und Lehrgängen. Und wie steht es damit bei der Betriebsfeuerwehr Gröditz? **Manpower:** derzeit 30 Kameraden. Sie kommen aus den Bereichen Personalwesen (4), Auszubildende (4), Stahlwerk (5), Schmiede (6), Ringwalzwerk (4), Mechanische Werkstatt (1) und Werkserhaltung (6).

Durchschnittsalter: 34,7 Jahre (Vorjahr: 35). Das Team hat sich also weiter verjüngt. Kamerad Jörg Gaumnitz wurde 2017 in die Alters- und Ehrenabteilung „versetzt“. Im Gegenzug konnten drei Kollegen neu „angeworben“ werden: **Niclas Wendt, Jonas Weimann** und **Alex Scheffler**.

Einsätze: Neun: drei Brandbekämpfungen, vier technische Hilfeleistungen, eine technische Hilfe Wasser und ein Fehlalarm (Auslöser: Brandmeldeanlagen).

Einsatzzeit: 119 Stunden – weit weniger als in den beiden Vorjahren mit jeweils 199 Stunden.

Kooperationen: Die Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuer-

wehr Gröditz soll in einer Löschhilfsvereinbarung fixiert werden.

Dienstbeteiligung (Anzahl der Stunden, die die Kameraden leisten): Sie sinkt seit drei Jahren. Hier brauchen wir die Unterstützung der Betriebsleiter – klar, unter Berücksichtigung der laufenden Produktion.

Weiterbildung: Sieben erfolgreiche Lehrgänge an der Landesfeuerwehrschule. Zwei Kameraden haben den Lkw-Führerschein erworben und sind damit als Maschinisten für das Tanklöschfahrzeug 4000 einsetzbar.

Technik und Ausrüstung: Unsere Wehr kann auf 14 einsatzbereite Atemschutzgeräteträger zurückgreifen (da geht noch was). Am Gerätehaus muss dringend etwas getan werden. Beispielsweise müsste man ausreichend Platz für die Einsatzfahrzeuge



Betriebsfeuerwerker (von links nach rechts): Hauptlöschmeister Jürgen Apitz (Gerätewart), Oberbrandmeister Friedhelm Pohl (Wehrleiter), Hauptlöschmeister Max Altmann (stellvertretender Wehrleiter) und Hauptlöschmeister Steffen Schramm (Schriftführer). Foto: Ina Klix

schaffen. Damit die Kameraden im Einsatzfall, wo ja doch alles recht zügig gehen muss, nicht zusätzlich gefährdet werden.

Zu dem Thema gab es einen Verbesserungsvorschlag, der zusammen mit der Werkserhal-

tung schnellstmöglich umgesetzt werden soll. So will man den Platz neben der Pforte Osttor befestigen und dann u.a. als Parkplatz für Einsatzkräfte nutzen – aber auch als möglichen Landeplatz für Rettungshubschrauber. Das ergibt Sinn, weil sich die Sanistelle in der Pforte Osttor befindet.

Zudem benötigen wir Ausrüstung für die Höhenrettung (Thema: Absturzsicherung). Sie soll dieses Jahr beschafft werden. Ebenso wie der Hydrant an der Hydraulik 1. Er wird für den vorbeugenden und abwehrenden Brandschutz am neuen Walzwerk benötigt.

Übrigens: An der Jahreshauptversammlung nahmen neben den Kameraden auch **Karsten Golinske** (Geschäftsführer Technik), **Iris Brestel** (Personal- und Sozialwirtschaft), **Lutz Zimmermann** (Arbeitssicherheit) und

Ausgezeichnet!

Bei der Jahreshauptversammlung gab es auch Auszeichnungen und Beförderungen. Für 10 Dienstjahre geehrt wurden Hauptlöschmeister **Max Altmann** (Werkserhaltung/ELA), Hauptfeuerwehrmann **Niko Ander** (Ringwalzwerk), Brandmeister **Boris Krause** (Werkserhaltung/Schlosser) und Hauptfeuerwehrmann **Cliff Mann** (Werkserhaltung/ELA). Für 20 Jahre geehrt wurde Oberbrandmeister **Rolf Enigl** (Großschmiede/Adjustage) und für 30 Jahre Hauptlöschmeister **Steffen Schramm** (Personalwesen/Pforte). Befördert wurde zum Oberfeuerwehrmann **Ralco Voigt** (Stahlwerk), zum Oberfeuerwehrmann **Steffen Opitz** (Stahlwerk), zum Oberfeuerwehrmann **Marcus Schreiber** (Großschmiede/Vergüterei) und zum Hauptfeuerwehrmann **Cliff Mann** (Werkserhaltung/ELA).

Michael Lösche (Betriebsrat) als Gäste teil. Sie konnten eine zufriedenstellende Bilanz für die Betriebsfeuerwehr Gröditz ziehen – auch wenn das eine oder andere noch auf den Nägeln brennt. Aber besser geht bekanntlich immer!

GMHütte // Werkfeuerwehr

Weniger Brände als im Vorjahr

Mitgliederversammlung: Fit für den Einsatz und technisch auf dem Laufenden bleiben.



Autor Marcus Wolf (Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit GMHütte) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Rückblick 2017 auf der Mitgliederversammlung: „Insgesamt war es ein sehr ruhiges Feuerwehrjahr“, wusste **Thomas Schmücker**, Leiter der Werkfeuerwehr der GMHütte, zu berichten. Überhaupt konnte er bei dem Treffen durchweg eine positive Bilanz ziehen.

Neben den Kameradinnen und Kameraden hatte man auch Gäste eingeladen, darunter Vertreter der Ortsfeuerwehren Oesede, Kloster Oesede, Alt-Georgsmarien-

Ehre, wem Ehre gebührt

Thomas Schmücker (Leiter der Werkfeuerwehr Georgsmarienhütte) konnte bei der Versammlung mehrere Beförderungen und Ehrungen aussprechen: Befördert wurden **Finn Rahe** zum Feuerwehrmann, **Michael Schwarberg**, **Wolfgang Schröder** und **Felix Bugdol** zum Oberfeuerwehrmann sowie **Rainer Becher** und **Herbert Fellhölder** zum 1. Hauptfeuerwehrmann. Zudem wurde **Herbert Fellhölder** für seine 25-jährige aktive Mitgliedschaft in der freiwilligen Werkfeuerwehr geehrt.



Nach der Ehrung (von links nach rechts): Thomas Schmücker (Leiter der Werkfeuerwehr) zusammen mit den beförderten und geehrten Kameraden Michael Schwarberg (Oberfeuerwehrmann), Felix Bugdol (Oberfeuerwehrmann), Rainer Becher (1. Hauptfeuerwehrmann), Finn Rahe (Feuerwehrmann), Wolfgang Schröder (Oberfeuerwehrmann) und Herbert Fellhölder (1. Hauptfeuerwehrmann und geehrt für 25-jährige aktive Mitgliedschaft). Foto: Marcus Wolf

hütte und Georgsmarienhütte sowie den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden **Udo Börger** und Arbeitsdirektor **Felix Osterheider**.

Der dankte der Feuerwehr auch im Namen seiner Geschäftsführungskollegen für den unermüdlichen Einsatz: „Wir alle sind stolz auf das, was Sie leisten!“ Oster-

heider betonte noch einmal, wie wichtig die Werkfeuerwehr sei – nicht nur für die GMHütte selbst. Auch für die Region. Denn auch im vergangenen Jahr sei man zu zahlreichen Einsätzen außerhalb des Werkszauns ausgerückt.

Thomas Schmücker wies darauf hin, dass sich die Werkfeuerwehr neuen Anforderungen anpassen

müsse: „Einerseits geht die Anzahl der Brände zurück, gleichzeitig werden die technischen Einsätze immer anspruchsvoller.“ Die Werkfeuerwehr müsse sich entsprechend ausrüsten und für den Ernstfall trainieren.

Gleichzeitig dürfe man aber nicht die Routine verlieren, die gerade auch im Einsatz notwendig sei. Daher habe man eine Mitgliederbefragung durchgeführt, um Vorschläge für die Gestaltung der wöchentlichen Dienst- und Übungsabende zu sammeln. Sie seien bereits aufgegriffen und diskutiert. Schmücker: „Einige Änderungen haben wir bereits umgesetzt. Und das Feedback von euch zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“ Das Engagement der Kameradinnen und Kameraden ist jedenfalls ungebrochen: Um weiterhin einsatzbereit zu sein, treffen sich die Mitglieder in ihrer Freizeit nicht nur wöchentlich zu ihren Dienstabenden. Sie nehmen auch zusätzlich an zahlreichen Schulungen und Weiterbildungen teil.

GMHütte // Internationaler Frauentag

„Frauen auf der Hütte aktivieren“

Zum 3. Mal haben die Betriebsrätinnen Monika Friebe und Reinhilde Gottwald-Kron zum „Weltfrauentag“ auf der GMHütte eingeladen.



Autorin ist Betriebsrätin
Reinhilde Gottwald-Kron.

Genau 50 Stahlwerkerinnen waren der Einladung in die Mehrzweckhalle gefolgt. Eingeladen hatten die Betriebsrätinnen **Monika Friebe** und **Reinhilde Gottwald-Kron** zum „Weltfrauentag“. Zu Gast: Gewerkschaftssekretärin **Brigitte Langguth** aus Osnabrück sowie die Arbeitsdirektoren **Felix Osterheider** und **Harald Schartau**.

Unter dem Motto „Frau hat viele Facetten“ hob Arbeitsdirektor Felix Osterheider in seiner Rede die große Bedeutung der Rolle von Frauen in Gesellschaft und Berufsleben hervor. Reinhilde Gottwald-Kron berichtete aus dem neuen Aktionsprogramm der GMHütte, das den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen erhöhen soll.

Hier ist unter der Federführung der Kollegin **Andrea Bruns** inzwischen ein Projekt entstanden, das aufgrund einer Befragung der Frauen im Werk ein Bild ergeben hat, auf dem nun aufgebaut wird. Eine weitere bedeutungsvolle Aufgabe ist die Anwerbung weib-

licher Azubis für technische Berufe.

Monika Friebe berichtete zum Thema „Familienfreundlichkeit“. Geschulte Mitarbeiter*innen in der Personalabteilung bieten hier Unterstützung an. Elternzeit, Teilzeit, Betreuungsangebote werden von Männern wie Frauen in Anspruch genommen. Hier steht die GMHütte in engem Verbund durch ein lokales Bündnis mit der Stadt Georgsmarienhütte und dem Landkreis Osnabrück.

Kollegin Friebe berichtete auch über das Thema Frauen im Aufsichtsrat. Sowohl im Aufsichtsrat der GMHütte wie auch der GMH Holding wurde durch die gesetzliche Geschlechterquote der Frauenanteil erhöht – auf 23 Prozent (GMHütte) bzw. auf 15 Prozent

Lesen Sie zu diesem Thema auch:

Geschenke zum Weltfrauentag? Bei den Schmiedewerken Gröditz gehört es bereits seit vielen Jahren dazu.

> Seite 21



Frauenpower (von links): Monika Friebe (Betriebsrätin), Brigitte Langguth (Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Osnabrück) und Reinhilde Gottwald-Kron. Foto: Vera Loose

(GMH Holding). Gesetzliche Zielzahl ist 30 Prozent.

Zum Thema Frauenengagement warf die Gewerkschaftssekretärin Brigitte Langguth von der IG Metall Osnabrück einen Blick in die Geschichte. Sie bemerkte,

dass weltweit in den letzten hundert Jahren viel von und für Frauen erreicht wurde – aber auch noch vieles im Argen liege.

Chancengleichheit, Vereinbarung von Familie und Beruf, gleiche Bezahlung – das ist und bleibt

Frauenquote

In Deutschland gilt seit 2016 für Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gleich viele Sitze) Unternehmen eine verbindliche Geschlechterquote in Höhe von 30 Prozent.

ein Thema. Dass es noch immer eine hohe Zahl von Frauen gibt, die Opfer häuslicher und sexueller Gewalt werden, ist leider bittere Realität.

Personalleitung und Betriebsrätinnen sagen: „Unser Ziel ist es, die Frauen auf der Hütte zu aktivieren, ihre Fähigkeiten einzubringen und sich in einem modernen Stahlwerk wie der Georgsmarienhütte, fest zu positionieren. Daran werden wir weiterhin arbeiten.“

GMH Recycling // Ruhestand

Kontinuität war Trumpf

Friedhelm Möllenkamp: Langjähriger Betriebsratsvorsitzender „geht von Bord“. Dienstliche und ehrenamtliche Aufgaben immer gut austariert.



Autor Matthias Krych (Händler GMH Recycling) ist Mitglied der glückauf-Redaktion.

Ende Januar 2018 ging mit **Friedhelm Möllenkamp** ein Urgestein der GMH Recycling in den Ruhestand. Beruflich wie privat zeichnet ihn ein hohes Maß an Kontinuität aus: 37,5 Jahre lang arbeitete er in der GMH Gruppe, 43 Jahre lang ist er bereits glücklich verheiratet.

Sein Berufsleben begann Mitte 1980 bei der Magnum Metallverarbeitung in Osnabrück. Nach knapp 20 Jahren wechselte er dann in die Recyc-

ling-Branche zur Rohstoff Recycling Osnabrück, der Vorgängergesellschaft der GMH Recycling. Dort war er bis zuletzt als Vorarbeiter in der Schlosser-Werkstatt tätig.

Seit 2002 engagierte sich Friedhelm Möllenkamp auch im Betriebsrat, ab 2006 als Vorsitzender. Hervorzuheben ist: Er hat seine dienstlichen und ehrenamtlichen Aufgaben als Betriebsrat sehr ausgewogen miteinander verknüpft. Dass die technischen Anlagen reibungslos liefen, stand stets im Vordergrund.

Am 31. Januar wurde er im Kreise von Kollegen verabschiedet. Mit dabei war auch **Harald Schartau**, Arbeitsdirektor der

GMH Gruppe, der das Wirken von Friedhelm Möllenkamp in einer Laudatio würdigte.

Ausgefeilte Pläne für gemeinsame Radtouren mit seiner Frau hat er schon in der Schublade. Im Frühjahr geht es los – mit dem neuen E-Bike.

Muskelkater wird er mit Sicherheit nicht bekommen: Er ist während seines gesamten Berufslebens fast täglich mit dem Rad zur Arbeit gefahren. Die Kilometer, die dabei über Jahrzehnte zusammengekommen sind: mehr als 100.000 km!

So kann man ihm nur noch „Allzeit gute Fahrt!“ wünschen.

Personalia // 1. Quartal 2018

Betriebsjubiläen

Geschäftsführungen und Betriebsräte gratulieren den Jubilaren und sagen Dank für die langjährige Betriebstreue. glückauf wünscht alles Gute für die Zukunft, beste Gesundheit und viel Erfolg.

Stahlerzeugung

Georgsmarienhütte GmbH

35 Jahre: Ralf Schulte (Logistik)

Mannstaedt GmbH

25 Jahre: Torsten Lehmacher (Logistik) und Franz-Dieter Philipp (Technik)

Stahlwerk Bous GmbH

45 Jahre: Monika Muth (Qualitätswesen)

Schmiedetechnik

Schmiedewerke Gröditz GmbH

10 Jahre: Bernd Gründemann (Ringwalzwerk)

20 Jahre: Andreas Lichy (Mechanische Werkstatt)

40 Jahre: Dietmar Fuchs (Elektrostahlwerk)

Wildauer Schmiede- und Kurbelwellentechnik GmbH

20 Jahre: Manuela Strauch (Verwaltung/F&C)

Energietechnik Essen GmbH

45 Jahre: Kaya Mutahher (Qualitätswesen)

Schmiedag GmbH

25 Jahre: Birgit Schneider (Finanzbuchhaltung)

GUSS

Walter Hundhausen GmbH

35 Jahre: Susanne Engelmann (Vertrieb)

Services

GMH Systems GmbH

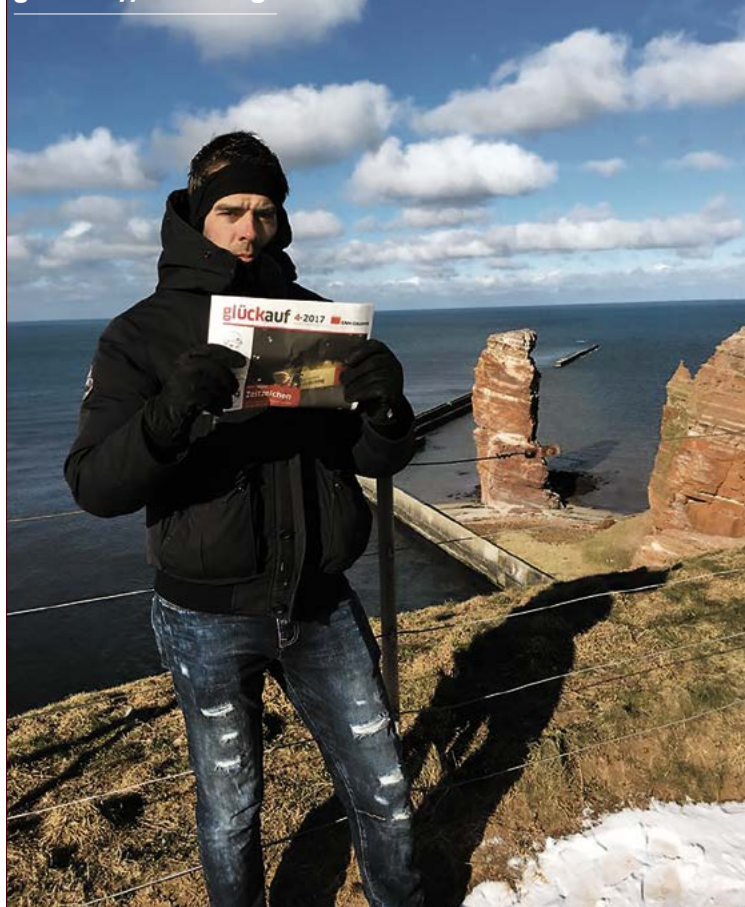
10 Jahre: Christian Buhl (Servicedesk)



Die Kollegen wünschten ihm alles Gute (von links nach rechts): Dirk Strothmann, Norbert Langemeyer, Christoph Heymann, Harald Schartau, Friedhelm Möllenkamp, Knut Schemme, David Hehemann, Eugen Schnabel, Erika Grundmann und Jörg Bossmeyer.

Foto: Felix Treppschuh

glückauf // unterwegs



Kombinieren Sie mal!

Tolle Kulisse, vor der sich **Marco Bovenschulte** (GMH Recycling) mit der **glückauf** posiert hat. Aber wo? Wie heißt die Insel, wo dieser Felsen wie ein Fels in der Brandung steht (siehe Hintergrund)? Kleiner Tipp: Er hat mit einem der beliebtesten Mädchennamen Deutschlands zu tun (2006 auf Platz 1). Bei unserem Bilderrätsel spielt dieser Name gleich eine Doppelrolle. Über kurz oder lang werden Sie schon darauf kommen!

Senden Sie die richtige Antwort an matthias.krych@gmh-gruppe.de oder (mit einer Postkarte) an **Matthias Krych**, GMH Recycling GmbH, Rheinstr. 90-122, 49090 Osnabrück. Einsendeschluss ist der 15. Mai 2018. Gehen mehrere richtige Antworten ein, entscheidet wie immer das Los.

Haben Sie's gewusst?

Manche mögen's heiß: **Dorothea Raspe** las ihre **glückauf** am Silvestri-Krater des Vulkans Ätna auf Sizilien.



IHR GEWINN?

„Tanke“ plus „Hänger“

Zugegeben: Es kommt nicht mehr allzu oft vor, dass gerade keine Steckdose zur Hand ist. Und dennoch gibt es Situationen, da kommt die Smartphone-Tanke aus dem GMH-Fanshop gerade recht. Und einen Kofferranhänger, der die Heimadresse diskret kaschiert, kann man immer gebrauchen.

glückauf // Ansprechpartner

Wollen Sie auch einmal einen Artikel für unsere **glückauf** schreiben? Oder haben Sie ein Thema oder eine Geschichte, die interessant wäre? Haben Sie Kritik oder Anregungen, was man besser machen könnte? In all diesen Fällen wenden Sie sich doch bitte an einen **glückauf**-Ansprechpartner Ihrer Business Unit. Einfach anrufen oder direkt ansprechen: Er/sie hilft Ihnen gerne weiter.

glückauf // Impressum

Denken Sie daran: Ihre Leserbrief, Artikel, Anregungen und Kritik für die nächste Ausgabe müssen rechtzeitig bei Ihren Ansprechpartnern vorliegen.

glückauf // 5-Fehler-Suchbild

Es ist gar nicht so leicht: Erkennen Sie die fünf Unterschiede zwischen Original und Fälschung. Was fehlt in der Fälschung? Das Original-Foto ist diesmal bei der GMH Recycling, Betrieb Osnabrück entstanden. Fotografiert und die Fehler eingebaut hat **Felix Treppschuh** von der GMH Recycling. Und falls Sie nicht alle fünf Fälschungen erkennen sollten:

Die Lösung finden Sie auf www.glueckauf-online.de.

Holding



Iris-Kathrin Wilckens

iris-kathrin.wilckens@gmh-gruppe.de
+49.40.28406912



Christoph Dransmann

christoph.dransmann@gmh-gruppe.de
+49.5401.394466

Stahlerzeugung



Marcus Wolf

marcus.wolf@gmh-gruppe.de
+49.5401.394910



Monika Hansen

monika.hansen@gmh-gruppe.de
+49.2241.842001

Stahlerzeugung



Vera Loose

vera.loose@gmh-gruppe.de
+49.5401.394392



Matthias Krych

matthias.krych@gmh-gruppe.de
+49.541.9612413



Melanie Moschner

melanie.moschner@gmh-gruppe.de
+49.5401.394436



Stefanie Ehemann

stefanie.ehemann@gmh-gruppe.de
+49.5401.394447

Stahlverarbeitung



Romana Binder

romana.binder@gmh-gruppe.de
+43.664.80770430



Bianca Deck

bianca.deck@gmh-gruppe.de
+49.7171.1042424



Ina Klix

ina.klix@gmh-gruppe.de
+49.2154.941529



Dr. Ulrike Libal

ulrike.libal@pleissner-guss.de
+49.5521.83237

Lenkungstechnik

Schmiedetechnik

Guss

Die nächste glückauf erscheint:

ANFANG JULI

Herausgeber:

Georgsmarienhütte Holding GmbH
Neue Hüttenstraße 1
49124 Georgsmarienhütte
www.gmh-gruppe.de

V.i.S.d.P.:

Iris-Kathrin Wilckens
Leiterin Unternehmenskommunikation GMH Gruppe

Produktion und Grafik:

elemente designagentur,
www.elemente-designagentur.ms
Tel.: 0251.21078010

Textbearbeitung:

Peter Karl Müller
Tel.: 0251.4902641

Lektorat:

Dorothea Raspe, Münster

Herstellung:

Steinbacher DRUCK GmbH,
Osnabrück; auf 100% Recyclingpapier

Die **glückauf** erscheint viermal im Jahr.

Weitere Fotos und spannende Themen finden Sie auch online unter:

> www.gmh-gruppe.de.

