

WIR.



DIE MITARBEITERZEITUNG DER GONTERMANN PEIPERS GMBH



AZUBIS on tour Wilhelmine – zwei Unternehmen, eine Truppe | **Messwarte** Investition in Arbeitssicherheit | **Präventionskultur** von Sicherheit und Gesundheitsschutz (Kooperationsprojekt) | **Showdown bei GP** Das widersprüchliche Wirken des Dr. Hans Gontermann | **Interview mit dem neuen Werksleiter** Rainer Schönauer

Gedanken zum Jahreswechsel	2
AZUBIs für die Gemeinschaft aktiv	4
AuS: Arbeiten unter Spannung	5
Showdown bei GP Das widersprüchliche Wirken des Dr. Hans Gontermann	6
AZUBIS on tour Wilhelmine – zwei Unternehmen, eine Truppe	10
Betriebsrat-Ticker	11
CONAC 2021 in Mexiko GP war dabei	16
Präventionskultur von Sicherheit und Gesundheitsschutz (Kooperationsprojekt)	18
Transformatoren in unserem Werk Marienborn	22
Kongress der Latein-amerikanischen Stahlvereinigung ALACERO	24
Integriertes Management System (IMS) bei GP	26
Messwarte Investition in Arbeitssicherheit	28
OPTIMUS Ideenmanagement bei GP	30
Rätselecke	34
Interview mit dem neuen Werksleiter Rainer Schönauer	35
Personelles	36

GEDANKEN ZUM JAHRES- WECHSEL

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erstens kommt es anders und zweitens als man denkt. – Das ist wohl ein passendes Motto für 2021.

Und ganz in diesem Sinne erscheint die Jubiläumsausgabe Nr. 40 unserer Mitarbeiterzeitung „Wir bei GP“ in neuem „Outfit“. Das WIR wollen wir zukünftig nicht nur optisch stärker betonen...

Anfang 2021 -vor nicht einmal einem Jahr- liegen unsere Märkte pandemiebedingt am Boden. Sehr viele Kollegen in Marienborn und am Hain sind in Kurzarbeit. Im Frühjahr zieht die Nachfrage unerwartet und sprunghaft an - insbesondere im Maschinenbau, aber auch in der Stahlindustrie. Innerhalb kürzester Zeit stehen statt Kurzarbeit Überstunden und sehr viel Arbeit auf dem Programm.

In Sachen Corona wird zunächst der Eindruck vermittelt, dass wir durch Impfen bald wieder zur Normalität zurückkehren können. „Wir bei GP“ bieten beim Arbeitsmedizinischen Zentrum (AMZ) Impfungen für Mitarbeiter an. Viele greifen das Angebot gerne auf. Spätestens im Herbst wird aber klar, dass auch die Impfung keinen 100%-igen Schutz vor dem Virus bietet. Die allgemeine Impfbereitschaft - aus Sicht der Wissenschaft zentraler Schlüssel für die Eindämmung des Virus - leidet unter einer weit verbreiteten Skepsis gegenüber den noch neuen Substanzen. Für manche kommt eine Impfung aus gesundheitlichen Gründen nicht in Frage. Bei vielen ist die Sorge um sonstige mögliche Folgen einer Impfung groß. Bei Einzelnen wiegt die Abneigung gegen die Impfung offenbar schwerer als die Angst vor dem Virus mit seinen vielfältigen unberechenbaren Symptomen, unerforschten Spätfolgen und den negativen Auswirkungen auf die Mitmenschen.

Filmreife Verschwörungstheorien kursieren durch die Netze und Gerüchteküchen. Wie immer, wenn die Lage unübersichtlich und die Zusammenhänge komplex sind, wird der Schrei nach einfachen Diagnosen, Gegenmitteln

und Feindbildern lauter. Im November kommt es dann wieder ganz anders als im Sommer noch gedacht: Die Zahlen steigen sprunghaft an und übertreffen das Vorjahresniveau. Es ist also noch nicht vorbei. Den richtigen Umgang mit dem Virus muss die Welt wohl noch lernen. „Wir bei GP“ sind in diesem Jahr mit unseren Herausforderungen gewachsen. Trotz reduzierter Mannschaft und zahlreicher personeller Engpässe sowie zahlreicher technischer Erschwernisse haben wir die anziehende Konjunktur im zweiten Halbjahr hervorragend genutzt und eine sehr gute Leistung erbracht. Gemeinsam ist es uns gelungen, das GP-Ergebnis gegenüber dem Vorjahr deutlich zu verbessern. Wir haben unseren Verlust wesentlich reduziert und damit endlich wieder einen positiven Kurs eingeschlagen. Die vielfältigen Verbesserungsmaßnahmen z. B. im Bereich Qualität, Controlling und Organisation zeigen Wirkung. Wir bewegen uns also in die richtige Richtung. Trotzdem kämpfen wir nach wie vor unter stark erschwerten Bedingungen. So haben sich die Rohstoff- und Energiepreise im Jahresverlauf 2021 teilweise vervielfacht. Zudem bleibt abzuwarten, wie sich die Pläne der neuen Bundesregierung auf unsere traditionelle Industrie auswirken.

Mit Blick auf die Zukunft möchten wir die Kooperation mit Walzen Irlle weiter stärken. Unsere Projekte zeigen, dass wir in vielen Themen zusammen mehr erreichen können. Darüber hinaus stehen beide Unternehmen als deutsche Gießereien vor der anspruchsvollen Aufgabe, ihren Führungsanspruch im internationalen Wettbewerb zu behaupten. Nur wenn wir kontinuierlich unsere Prozesse verbessern, unsere Produktivität erhöhen und unsere Produkte und Leistungen weiterentwickeln, können wir unseren Kunden in aller Welt ein überlegenes Gesamtpaket bieten. Egal ob Made in Germany, Made in Siegen oder Made by GP - wir müssen in dem, was wir tun und

den Produkten, die wir herstellen mindestens genauso viel besser sein wie wir teurer sind als der internationale Wettbewerb. Unsere Vision heißt „Gemeinsam Höchstleistung verwirklichen“. Das klingt nach Werbung und einem sehr hohen Anspruch, aber als Gießerei am Standort Deutschland haben wir gar keine andere Wahl. Wir sind zur Höchstleistung gezwungen. In manchen Situationen und manchen Bereichen erreichen wir tatsächlich das gesteckte Ziel. Aber es steckt mehr in uns. Das hat die hervorragende Leistung der vergangenen Monate gezeigt. Wir möchten uns herzlich bei Ihnen bedanken, für Ihren täglichen Einsatz vor Ort, für die Besonnenheit im Umgang mit dem Virus, für Ihren Willen, mehr zu leisten, wenn auf der Schicht viele fehlen, für die Bereitschaft, kurzfristig einzuspringen, wenn Not am Mann ist und für viele andere Momente, in denen Sie entschlossen für Ihr Team und für GP eintreten. Wir danken Ihnen dafür, dass Sie sich täglich gemeinsam mit uns für das Unternehmen einsetzen, von dem wir letztlich alle leben.

Jetzt, über Weihnachten und den Jahreswechsel haben, wir uns alle eine Auszeit verdient. Wir wünschen Ihnen erholsame Tage im Kreis Ihrer Freunde und Familie und freuen uns auf ein gesundes Wiedersehen im neuen Jahr. Glück auf!



Ihr
Frieder Spannagel



AZUBIS FÜR DIE GEMEINSCHAFT AKTIV

Im Juni 2021 kam von unserem Betriebsrat die Frage auf, ob es möglich sei, acht neue Sitzbänke für die Werke Hain und Marienborn durch unsere auszubildenden Konstruktionsmechaniker anfertigen zu lassen. Voller Tatendrang gingen die beiden Auszubildenden Ben Hafer und Yannick Moschek unter den prüfenden Augen von Sandro Alder ans Werk.

Als klar war, wie die Untergestelle aussehen sollten, ist mit Unterstützung unseres technischen Büros aus den angefertigten Skizzen eine CAD-Zeichnung erstellt worden. Diese war Grundlage für die weiteren Fertigungsschritte. Nachdem alle Stahl-Einzelteile angefertigt, geheftet und geschweißt waren, wurden die Untergestelle zum Verzinken gegeben. Als schwierig gestaltete es sich Sitzbankleisten zu bekommen. Aktuell ist die Nachfrage nach deutschem Holz im Ausland, insbesondere in den USA

und China sehr hoch. Dies führt aktuell zu langen Lieferfristen und deutlich überzogenen Preisen. Die Sitzbankleisten sollten ursprünglich aus Buche sein. Bedingt durch die geschilderten Lieferengpässe, einhergehend mit utopischen Lieferterminen wurde dann Fichte bestellt. Dies hatte zur Folge, dass alle Sitzbankleisten gestrichen werden mussten. Am 04. Oktober 2021 war es dann so weit, die Untergestelle und die Sitzbankleisten wurden montiert. Wo und wann die Bänke aufgestellt werden, entscheidet der Betriebsrat.

An dieser Stelle einen ganz herzlichen Dank an alle Kollegen, die unsere Auszubildenden mit Rat und Tat zur Seite standen.

// Ralf Winkelmann



ARBEITEN UNTER SPANNUNG

Was ist AuS oder wird als sowas bezeichnet?

Als „Arbeiten unter Spannung“ (AuS) wird das Arbeiten an unter Spannung stehenden elektrischen Betriebsmitteln insbesondere an Anlagen mit Betriebsspannungen über 120V Gleichspannung und 50V Wechselspannung bezeichnet.

Aber was bedeutet dies bei uns im Hause?

In der Instandhaltung (Elektroabteilung) werden Wartungen oder Reparaturen im Allgemeinen im spannungsfreien Zustand durchgeführt. Können aber Anlagen und Maschinen nicht abgeschaltet oder außer Betrieb genommen werden und es besteht zusätzlich die Möglichkeit, das es durch direkte Berührung mit einem spannungsführenden Bauteil zu einen Unfall kommen könnte: dann sprechen wir von AuS.

Für uns heißt das Arbeiten unter Spannung das Arbeiten bis 1000V Wechselspannung oder 300V Gleichspannung. Diese Arbeiten dürfen nur durch speziell dafür ausgebildete Elektrofachkräfte mit Befähigungsausweis (wiederkehrende Schulungen) und mit einer speziellen Schutzausrüstung ausgeführt werden. Zur Schutzausrüstung gehören Störlichtbogen sichere Bekleidung wie Gesichtsschutz, Schaltmantel, Isolierhandschuhe, Sicherheitsschuhe aber auch spezielle Isolierschutzmatten und nicht zu vergessen Spezialwerkzeug, isoliert bis 1000V.

// Rainer Leneke



Arbeiten mit Spezialwerkzeug (Isolierung bis 1000V)



FACHDEUTSCH

Durch technisches, organisatorisches oder menschliches Versagen kann es zu Kurzschlüssen, Überschlägen oder auch zu Zerstörung von Anlagenteilen kommen. Die Störlichtbogeneinwirkung, Körperdurchströmung sowie die Druckwelle können für den Menschen tödlich sein.



SHOWDOWN BEI GP

**DAS WIDERSPRÜCHLICHE WIRKEN
DES DR. HANS GONTERMANN**



Vorne von links Franka Torini, später verheiratete Martiny, und Dr. Hans-Martin Siepert, aufgenommen 1964

Für Anekdoten, wie etwa diese, war er immer gut: Das Ehepaar Gontermann hatte sich gerade zu Hause zum Ausgehen fertiggemacht, da wollte er noch einmal kurz im Werk Marienborn nach dem Walzenguss sehen. Seine Rückkehr dauerte dann aber etwas länger. Die Ehefrau wartete und wartete, bis Hans Gontermann erst im Morgengrauen zurückkehrte. Diese von einem engen Mitarbeiter überlieferte Geschichte macht bis heute seinen prägnantesten Wesenszug begreifbar: Bei Dr. Hans Gontermann – Spitzname „der Professor“ – drehte sich fast alles um den Walzenguss und die Walzenentwicklung.

” **WIR MÜSSEN DAS
BANNER DER WISSEN-
SCHAFT HOCHHALTEN**

Andere Lebensziele bis hin zum Geldverdienen seien für ihn, so die Überlieferung, eher zweit-rangig gewesen. Abgesehen von einigen weiteren Anekdoten, etwa dass er seine abgetragenen Hüte an die Ofenmannschaften zu verschenken pflegte, ist aber heute nicht mehr viel über ihn bei GP bekannt. Über das Wirken von Dr. Hans Gontermann, zweifellos einer der herausragendsten aber auch widersprüchlichsten Persönlichkeiten in der Geschichte von Gontermann-Peipers, hat sich längst der Nebel der Vergessenheit ausgebreitet. Bei der Spurensuche loben die wenigen noch lebenden Wegbegleiter bis heute seine Persönlichkeit, seine Beliebtheit in der Arbeiterschaft und sein technisches Wirken im Walzenbereich in den höchsten Tönen. Erwähnt werden sollte aber auch, dass einige Führungskräfte, wie etwa der damalige Gießereileiter Henning Gravenhorst, unter seiner Autorität litten. Weitere Kratzer an der Persönlichkeit von Dr. Gontermann zeichnen Aktenstücke im GP-Archiv mit speziellen Vorkommnissen in seinen letzten Berufsmonaten.



Dr. Hans Gontermann im Anschluss an einer GP-Vertretertagung 1964 im Siebelnhof

VITA

Dr. Hans Gontermann (* 11.06.1901, † 02.05.1980) wuchs im Elternhaus des Siegener Unternehmers Gustav Gontermann und dessen Ehefrau Johanna zusammen mit vier Brüdern (Leonhard, Rudolf, Werner und Gerhard) und drei Schwestern (Ida, Gertrud und Hilde) auf. Am Reform-Realgymnasium zu Betzdorf legte er 1922 die Reifeprüfung ab. Die Studienjahre waren von häufigen Wechseln der Universitäten gekennzeichnet, deren Gründe heute nicht mehr nachvollziehbar sind: Ab Ostern 1922 war er an der Philipps-Universität zu Marburg immatrikuliert, im Herbst 1922 an der Universität zu Münster, ab Herbst 1923 wieder in Marburg und ab Herbst 1924 an der Universität Göttingen. Nach Angaben seines ehemaligen Mitarbeiters Erich Fünfsinn studierte er Chemie.

1901

1905

1910

1915

1920

1922

1925

1928

1930

1935

1947

1945

1950

1955

1960

1967

1965

1972

1970

1975

1980

An der Universität Göttingen promovierte er 1928 zum Thema „Ueber das System Eisen, Kohlenstoff, Phosphor“. In seiner Dissertation beschäftigte er sich also mit Eisenlegierungen und wertete dabei auch praktische Versuche aus – was sich durchaus als gezielte Vorbereitung auf seinen späteren Beruf interpretieren lässt.

„Wir müssen das Banner der Wissenschaft hochhalten“, so lautete einer der Lieblingssprüche des „Professors“, und Wissenschaft war für ihn gleichbedeutend mit Versuch und Irrtum im Experiment. Diese Einstellung führte zu vielen technischen Errungenschaften rund um die Walze, allerdings auch zu schwer kalkulierbaren finanziellen Risiken für Gontermann-Peipers.

Anfang September 1928 trat Dr. Hans Gontermann in die damalige Gontermann-Peipers AG ein, die im Jahr zuvor aus einer Fusion entstanden war. Seine ersten Karriereschritte im Unternehmen lassen sich heute nicht mehr im Einzelnen nachvollziehen. Während des Zweiten Welt-

krieges muss er aber in leitender Funktion bei GP tätig gewesen sein; denn er wurde nach Kriegsende zeitweise von den Briten interniert. Am 16. Juni 1947 nahm Dr. Hans Gontermann seine Tätigkeit als Technischer Vorstand bei GP auf. Insgesamt prägte er über zwei Jahrzehnte als Vorstand bzw. Geschäftsführer und als Gesellschafter das Unternehmen.

„ ER SEI IM ANSCHLUSS AN DIE VERANSTALTUNG WEGEN DER REKLAMATIONEN „GEHÄNSELT“ WORDEN...

Wenn man heute auf das berufliche Wirken von Dr. Hans Gontermann zurück blickt, bleiben, wie erwähnt, zwiespältige Eindrücke. Einerseits befasste er sich mit Akribie und Forschungsgeist lange Jahre mit der richtungsweisenden Entwicklung von Walzwerkswalzen. Bereits in den 1930er Jahren wirkte er maßgeblich an der Erschaffung der Verbundwalze bei GP mit, wie dies heute noch durch die auf ihn und Ferdinand Kühn ausgestellte amerikanische Patenturkunde belegt wird. Nach dem Zweiten Weltkrieg war er ebenfalls führend an der Entwicklung der schweren Stützwalzen im Verbundguss sowie an der Einführung der Schleuderguss-Technik bei Gontermann-Peipers beteiligt. „Ohne seinen unermüdelichen Arbeitseifer und Wissensdrang wären die Walzen von GP niemals zu dem späteren, weltweit anerkannten Qualitätsstandard gelangt“, würdigt ihn der ehemalige Mitarbeiter, Erich Fünfsinn, in seinen beruflichen Erinnerungen.

Andererseits wurden seine letzten Berufs-Monate und auch die Monate danach von heftigen Auseinandersetzungen im Unternehmen geprägt. Es waren offenbar schon länger schwelende Differenzen mit seinem Geschäftsführerkollegen Dr. Hans-Martin Siefert, die am 23. Juni 1967 im Anschluss an eine Aufsichtsratssitzung im Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen offen ausbrachen. Zum Eklat kam es, weil Dr. Siefert in einem Entwurf des neuen Geschäftsberichtes Statistiken über Walzen-Reklamationen aufgenommen hatte. Dr. Hans Gontermann wertete dies laut Protokoll der GP-Gesellschafterversammlung vom 11. Juli 1967 als „persön-

lichen Angriff“. Er sei im Anschluss an die Veranstaltung wegen der Reklamationen „gehänfelt“ worden, äußerte er sich laut Protokoll. Danach prangerte er seinerseits die „Sünden des kaufmännischen Geschäftsführers“ an. Dabei versuchte er seinem seit 1963 amtierenden Kollegen vor allem für den erheblichen Mehraufwand beim Aufbau der neuen Tochterfirma in Indien haftbar zu machen – obwohl die Maßnahmen höchstwahrscheinlich einvernehmlich von beiden Geschäftsführern getroffen worden waren.

Schlichtungsversuche von Gesellschaftern und Aufsichtsrat scheiterten danach. Im Gegensatz zu seinem jüngeren Kollegen weigerte sich Dr. Hans Gontermann kategorisch eine Verpflichtungserklärung zu einer Zusammenarbeit mit seinem Kollegen auf Zeit bis zur nächsten Aufsichtsratssitzung zu unterschreiben. Dort stellten sich leitende Mitarbeiter, offenbar das „Hans Gontermann-Lager“, gegen Dr. Siefert. Nach der Aufsichtsratssitzung legte Dr. Gontermann einigen Mitarbeitern den Unternehmenswechsel nahe und bot an, bei der Stellenvermittlung zu helfen. „Die Verhältnisse waren schlichtweg chaotisch“, heißt es dazu in einem Schreiben.

Joachim Kühn wurde in der Gesellschafterversammlung am 11. Juli 1967 als weiterer (dritter) Geschäftsführer bestellt, um Ruhe in die Unternehmensspitze zu bekommen. Dies gelang aber zunächst nicht. Vermutlich auf Veranlassung von Joachim Kühn wurde am 7. März 1969 ein Schriftstück erstellt, worin u. a. die unerwartet hohen liquiden Mittel für den Aufbau des indischen Werks aufgelistet werden. Darin befindet sich aber auch eine Zusammenstellung der stark steigenden Ausschussquoten und Walzenreklamationen in den Geschäftsjahren 1963/64 bis 1966/67. Über all diese Vorkommnisse sei der GP-Aufsichtsrat „unvollständig“ unterrichtet worden, heißt es im Schreiben.

1968 kam es zur Entlassung beider Geschäftsführer. Im Handelsregister findet sich am 1. April 1968 folgender Eintrag: „Dr. Hans Gontermann in Siegen und Dr. Hans-Martin Siefert in Obersdorf-Rödgen sind nicht mehr Geschäftsführer.“

Danach eskalierten die Auseinandersetzungen zwischen GP und Dr. Gontermann weiter. Laut Akten beauftragte Dr. Gontermann im Juni 1968 einen zwielichtigen Privat-

detektiv, um „angreifbare“ Vorkommnisse bei GP auszu-graben. Es wurden Anwälte eingeschaltet und Gerichte bemüht. In einer im GP-Archiv vorhandenen schriftlichen Zusammenfassung vom 4. Februar 1969 wird „... aufgezählt, was Dr. Hans Gontermann [seit Sommer 1967] unternommen hat, um Unruhe und Unfrieden in das gesamte Gefüge der GOPAG zu tragen und um deren guten Ruf in der gesamten Kundschaft und in der breitesten Öffentlichkeit zu schädigen“. So wird er u. a. in dieser Quelle beschuldigt, GP-Know-how und auch seine eigenen Gesellschaftsanteile an GP (sowie auch die seiner

„ ÜBER ALL DIESE VORKOMMNISSSE SEI DER GP-AUFSICHTSRAT „UNVOLLSTÄNDIG“ UNTERRICHTET WORDEN, HEISST ES IM SCHREIBEN.

Schwestern) ausländischen Wettbewerbern angeboten zu haben. In einem Schreiben von GP wurde sein Anwalt gebeten, Dr. Gontermann darauf hinzuweisen, „daß er sich in Gesprächen in Siegens Kneipen und an anderen Orten größter Zurückhaltung befleißigen muß“. In der erwähnten Zusammenfassung wird darüber hinaus aus einer Aktennotiz vom Januar 1968 zitiert, dass Dr. Gontermann „... die finanziellen Zuwendungen vonseiten der GOPAG gesperrt wurden“. Bei der Krauss-Maffei AG, zu der damals ebenfalls eine kleine Walzengießerei gehörte, bewarb er sich laut schriftlicher Zusammenfassung im Spätherbst 1968 mit zwei ehemaligen GP-Mitarbeitern als Expertenteam. So wurde es dem GP-Aufsichtsratsmitglied Bernhard Weiss aus informierten Kreisen zugetragen. Auch dieses Verhalten betrachtete man bei GP offenbar als Verstoß gegen die Treuepflicht.

Im April 1972 verkaufte der ehemalige Geschäftsführer schließlich seine Gesellschaftsanteile an eine andere Gesellschafterin. Damit kappte Dr. Hans Gontermann seine letzte Verbindung zu Gontermann-Peipers.

// Josef Wiesmann



Deckblatt der US-Patenturkunde

1901

1905

1910

1915

1922

1920

1925

1928

1930

1935

1947

1945

1950

1955

1960

1967

1965

1970

1972

1975

1980



AZUBIS ON TOUR

WILHELMINE – ZWEI UNTERNEHMEN, EINE TRUPPE

Unter dem Motto „Gemeinsam stärker“ starteten die Azubis von Gontermann-Peipers und Walzen Irle am 27.09.2021 gemeinsam in Richtung Biggeseesee.

Um 08:45 Uhr fuhr der Reisebus bei GP ab. Nach einem Zwischenstopp in Deutz und einer Ansprache der Geschäftsführer beider Betriebe erreichten die Azubis das Gelände von „Bigge Elements“. Dort angekommen, wurden die Azubis in acht Teams aufgeteilt. Logischer Weise gemischt!

In den folgenden Stunden ging es für die Jungs und ein Mädels um das Training in den Disziplinen Bogenschießen, Klettern, „Kisten stapeln“ und Kanu fahren; nachmittags folgte dann der Wettkampf.

Innerhalb der Teams konnten die Azubis jede Disziplin ausprobieren, Strategien entwickeln und ihre stärksten „Athleten“ für den Wettkampf bestimmen. Obwohl es sich dabei noch um „Trockenübungen“ handelte, wurden dennoch einige Azubis nass, als ein Kanu kenterte. Für diese Kanuten endete der Tag leider somit früher als gedacht.

Nachdem die Wassertemperatur erfüllt und die Trainingsphase abgeschlossen war, wartete bereits ein Food Truck mit frischen Burgern; „All you can eat“ selbstverständlich. Auch wenn einige bestimmt einen Verdauungsschlaf hätten verbringen können, startete nach dem Essen der Wettkampf. Die

Teams traten in den verschiedenen Disziplinen gegeneinander an, wobei es neben dem Hauptgewinn „Einer Kiste gefüllt mit Süßigkeiten“ viel mehr darum ging, gegen alte und neue Freunde und Bekannte anzutreten und somit ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln.

Dabei wurde schnell deutlich, dass die anfängliche Zurückhaltung – zum Beispiel wegen Höhenangst oder dem Risiko eines ungewollten Tauchgangs in der Bigge – wich und die Azubis sich trotz möglicher Ängste oder Bedenken den Aufgaben stellten und so teilweise über sich selbst herausgewachsen sind. Es wurde angefeuert und mitgefiebert, egal aus welchem Betrieb oder Lehrjahr die Wettstreiter kamen.

Die Zielsetzung, die Mitauszubildenden und die Azubis des Kooperationsunternehmens noch mal ganz anders kennenzulernen, Stärken zu kombinieren, sich gegenseitig zu ergänzen und so gemeinsame Ziele zu erreichen wurde somit erreicht. Begleitet wurden die Azubis von der HAMBLe-Group, welche seit einigen Jahren mit der Aufgabe betraut ist, unsere Azubis während ihrer Ausbildung zu unterstützen und in regelmäßigen Workshops beruflich und privat weiterzuentwickeln.

// Christian Enke

+++

BETRIEBSRAT-TICKER

+++

Liebe Kolleginnen und Kollegen, schon in der letzten Ausgabe von „Wir bei GP“ im Dezember 2020 haben wir einiges über die Pandemie geschrieben, deswegen möchte der Betriebsratsvorstand hier auch nur noch kurz auf dieses Thema eingehen. Wir sind der Meinung, dass in den Medien mehr wie ausreichend darüber berichtet wird. Ganz ehrlich – wer hofft nicht darauf, dass diese verflixte Pandemie endlich zu einer Randbemerkung in den Zeitungen und überhaupt in unserem Leben wird.

Sehr vieles wurde von den meisten von uns, ob in der Arbeitswelt, oder gerade auch im familiären Bereich abverlangt. Leider zeigt es sich, zumindest zum jetzigen Zeitpunkt, dass anscheinend die Hoffnung durch umfassende Impfungen, Corona besiegt zu haben, doch trügt. Die Ansteckungszahlen steigen mit dem Beginn der kälteren Temperaturen wieder deutlich an, was auch „Wir bei GP“ deutlich merken.

Die BR-Arbeit ging natürlich trotz aller Verbote, Veränderungen und Einschränkungen weiter. Dies außerhalb und innerhalb unserer Mauern. Seit der letzten Betriebsversammlung (seit Ausbruch von Corona hat es keine mehr gegeben) welche ja schon durch schwache Auftragseingänge geprägt war, hatte sich die Gesamtsituation unserer Branche im weiteren Verlauf noch weiter verschlechtert. So befanden sich im Sommer/Herbst 2020 ca. 70 Prozent unserer Mitarbeiter/innen, in unterschiedlichen Abteilungen in Kurzarbeit. Die Länge der Kurzarbeitstage war dabei sicherlich sehr unterschiedlich. Stark betroffen war das Werk Hain, hier vor allem der Bereich Strangguss.

+++
**VERSAMMLUNGS-
VERBOTE**
+++

Die Belegschaftsversammlungen blieben also ebenfalls durch Versammlungsverbote auf der Strecke. Wir hoffen, dass sie im nächsten Jahr dann endlich wieder, wie gewohnt in Präsenz durchgeführt werden können. Andernfalls müssen wir die notwendigen Informationen über andere Wege an Euch GPler bringen. Vielleicht müssen „Wir bei GP“, auch generell im Hinblick auf die digitale Zukunft, mehr Ressourcen aktivieren, um Euch zu erreichen und zu informieren. Hier gibt es bei GP sicherlich noch „viel Luft nach oben“. Aktuell machen wir uns

diesbezüglich etwas schlauer. Aber eines sollte, trotz aller Problematik auch mal erwähnt werden...

Wir glauben, dass bei GP z.B. durch Teamsitzungen und Informationsrunden u.a. der GF, bisher recht gut über aktuelle Zahlen informiert wurden. Wenn jemand über konkrete Zusammenhänge Fragen hatte, oder Informationen haben wollte, wurde er nicht vor den Kopf gestoßen. Sei es von der GF, von Vorgesetzten oder auch vom Betriebsrat.

Ebenfalls abgesagt wurden unsere Jubilärfest 2020, sowie unsere Sommer- und Weihnachtsfeier, da diese durch Versammlungsverbote Bundes- Landesweit per Pandemie-

und 2022 geplant. Coronatests und eine über mehrere Tage geplante Coronaimpfung für Mitarbeiter/innen wurde zusammen mit dem AMZ angeboten, bei der sich rund 100 Mitarbeiter auch haben impfen lassen. Ende September wurde zudem auch eine Gripeschutzimpfung seitens GP/AMZ angeboten, ebenfalls ist noch eine Hautkrebs-Vorsorgeuntersuchung geplant.

+++

SOZIALKASSE

+++

Natürlich gab es auch Bewegungen in der Sozialkasse. Hier eine Übersicht dazu: Der Kassenstand im November 2021 beläuft sich auf 16085,01 Euro.

Es gab in den letzten 19 Monaten für folgende Angelegenheiten Leistungen aus der Sozialkasse:

- Insgesamt 72 Gutscheine wurden an Mitarbeiter/innen ausgegeben, die 10/20/30 oder 45 Jahre bei GP tätig sind.
- 12 Hochzeiten, sowie 17 Geburten gab es in diesem Zeitraum, bei dem Mitarbeiter einen kleinen Geldbetrag in Empfang nehmen konnten.
- 12 Körbe wurden für Mitarbeiter gekauft, die in den wohlverdienten Ruhestand gegangen sind.
- 20 Geldbeträge gab es für Langzeitkranke.
- 2 Geldbeträge wurden für Mitarbeiter gespendet, die unver-schuldet in Not geraten sind.

Was noch weiter zu erwähnen ist, dass wir neben der regelmäßigen Finanzierung über die „Urlaubsgeldabfrage“ auch Geldspenden erhalten haben. Dazu gehören z.B. die Parkplatzvermietung an Externe,

oder auch von Mitarbeitern, die verschiedene ausgemusterte Dinge von GP mitnehmen durften, und einen Geldbetrag in die Sozialkasse spendeten. Bei berechtigtem Interesse kann natürlich in das Kassenbuch Einsicht genommen werden. Eine ganz besondere Geldspende sei noch erwähnt. Eine zumindest für uns völlig unbekannt Dame ließ uns direkt einen Geldbetrag zukommen, einfach weil sie etwas Gutes tun wollte. Vielen Dank nochmal an Frau Henriette Dickel!

Frohe Weihnachten und ein Gesundes Glückliches Neues Jahr 2022.

Euer Betriebsrat



Bild Betriebsrat, es fehlen: Thomas Dalic, Jörg Stark

+++

BETRIEBSRATS- WAHLEN 2022

+++

Die Bundestagswahlen sind vorbei, und die Regierungsbildung ist abgeschlossen. Aber in den Betrieben Deutschlands und natürlich auch bei GP laufen die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen 2022. In den meisten Betrieben laufen zwischen März und Mai die meisten Amtszeiten der Betriebsräte aus. Der genaue Termin wird für GP (März) noch festgelegt. Die ersten Wahlvorbereitungen laufen schon, es ist auch schon ein Wahlausschuss gebildet worden. Hier kann man schon die Personen benennen, die diese wichtige Aufgabe übernehmen werden. Den Vorsitz wird der Kollege Christian Eberhardt MB übernehmen, sein Stellvertreter wird der Kollege Heino Schmidt, aus dem Handformguss Hain sein. Als Beisitzer für das Werk Hain wird der Kollege Leif Lehmkuhler, und für das Werk Marienborn Rainer Homrighausen und Armin Greb fungieren. Christian Eberhardt und Heino Schmidt werden im November eine Schulung für Wahlvorstände bei der IGM Siegen besuchen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Betriebsratsarbeit ist keine leichte, aber eine sehr wichtige Arbeit. Letztlich für uns alle. Und deswegen sei hier nochmal die Bitte an den einen oder anderen gerichtet. Macht Euch doch mal Gedanken, ob ihr es Euch nicht vorstellen könnt, für den Betriebsrat zu kandidieren, um die Zukunft mitzugestalten. Wir glauben, es ist heutzutage nicht selbstverständlich, dass die

Inhaber eines Unternehmens sehr viel Wert auf einen guten und mitdenkenden BR legen. Bei echtem Interesse meldet Euch bitte beim Wahlvorstand, dem Betriebsratsvorsitzenden, oder auch bei jedem anderen BR-Mitglied.

Aus unserem aktuellen Betriebsrat werden drei Kollegen/innen aus Altersgründen nicht mehr kandidieren. Dies sind die Kollegin Martina Müller, der Kollege Steffen Wöhl, sowie Andreas Hermann.

Auf diesem Wege möchten wir uns bei den oben drei genannten Kollegen, aber natürlich auch bei dem gesamten Betriebsratsgremium für das entgegengebrachte Vertrauen herzlich bedanken. Wir wünschen schon jetzt dem neuen Betriebsrat alles Gute und viel Erfolg für ihre neue Betriebsratszeit und ein Glückliches Händchen für die Zukunft. Glück Auf!

// **Andreas Hermann, Frank Hannebauer**

+++

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, DIE BETRIEBSRATSARBEIT IST KEINE LEICHTE, ABER EINE SEHR WICHTIGE ARBEIT. LETZTLICH FÜR UNS ALLE.

+++

CONAC 2021 IN MEXIKO

GP WAR DABEI



Die mexikanische Abteilung der AIST (Association for Iron & Steel Technology) hatte für den 8. bis 10. November 2021 Mitarbeiter der Stahlindustrie, Hersteller, Zulieferer, Anwender und Repräsentanten akademischer Einrichtungen zu einer Tagung nach Monterrey eingeladen.

Ursprünglich sollte diese 8. CONAC (Congreso Nacional de Acero - Nationale Stahltagung) bereits in 2020 stattfinden, musste allerdings wie so vieles wegen der Corona-Pandemie verschoben werden. Nun konnte sie mit aktuellem Sicherheitskonzept und, wie geplant unter Beteiligung von Gontermann-Peipers, durchgeführt werden.

Die Sechs-Millionenmetropole Monterrey ist Hauptstadt des Bundesstaats Nuevo León im Norden Mexikos sowie die drittgrößte Stadt Mexikos. Sie ist ein industrielles Zentrum des Landes und der zentrale Standort der mexikanischen Stahlindustrie, beheimatet sie doch die Werke der langjährigen GP-Kunden TERNIUM GUERRERO, vormals HYLSA, TERNIUM CHURUBUSCO, zuvor APM und FUNDIDORA MONTERREY, sowie seit neustem die in 2021 in Betrieb genommene Warmbreitbandstraße TERNIUM PESQUERÍA, die für die Inbetriebnahme überwiegend mit GP-Walzen ausgestattet wurde. Darüber hinaus befinden sich in Monterrey noch zahlreiche Weiterverarbeitungslinien von TERNIUM und Stahlservicecentren wie VILLACERO und andere.

Diesem Aufruf des Veranstalters folgte GP erstmals und präsentierte sich mit einem Ausstellungsstand. Neben GP stellten noch zwei weitere Walzenhersteller aus.

Ein von dem GP-Kundendienstbeauftragten für Nordamerika, Raphael Steinhagen, gehaltener Vortrag zum Thema „Pushing the Limits of Backup Roll Materials (Die Grenzen von Stützwalzenmaterialien erweitern)“ war sehr gut besucht und veranlasste im Anschluss einige Teilnehmer zu einer angeregten Diskussion.

Weitere Präsentationen zu Walzenthemen waren „Charakterisierung des Verschleißes in Legierungen für Walzwerkswalzen“ und ein Vortrag zur Frage „Einfluss der Walzenmikrostruktur der ICDP-, EC- und HSS-Qualität auf die Bruchfestigkeit bei der Eindruckbruchmethode“.

Seitens TERNIUM wurden im Themenbereich „Walzen“ unter anderem Vorträge mit folgenden Titeln gehalten:

- Reduzierung von Brüchen in einer TERNIUM PLTCM-Anlage
- Verbesserungen bei thermischen Flecken in reversiblen Kaltwalzwerken
- Verbesserte Primäroxid- und Walzenleistung in der TERNIUM-CSP-Straße.

Von den Walzwerksherstellern beteiligten sich wieder SMS Group und PRIMETALS mit Präsentationen und Ausstellungsständen an der Konferenz.

// **Bernd-H. Beuter, Raphael Steinhagen**

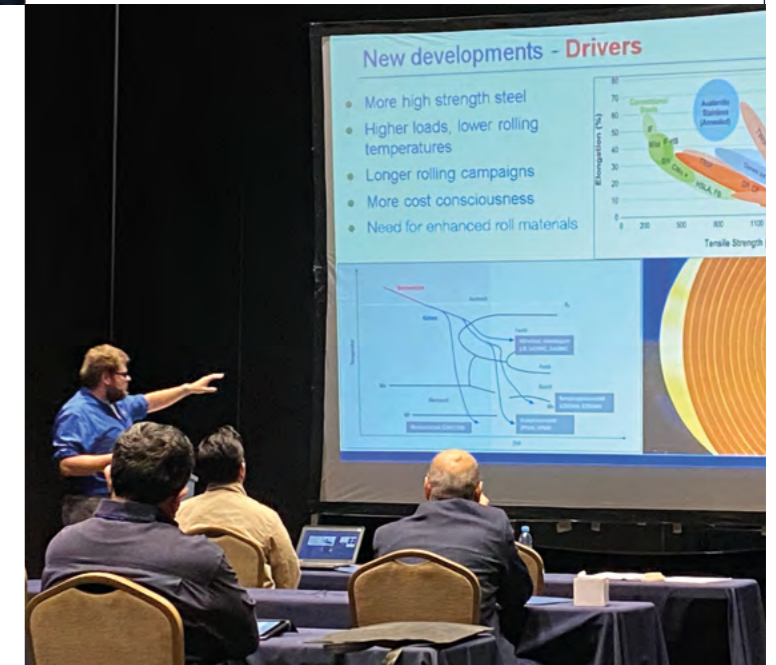
→ In der Mitte der für die technische Unterstützung von GP in Mexiko tätige Ultraschall-Experte Óscar García vom ehemaligen mexikanischen Walzenhersteller Fundición Monclova (FUMOSA) und Raphael Steinhagen sowie Mitarbeiterinnen und Hauptverantwortliche der TERNIUM CHURUBUSCO -Kalttandemstraße und -Verzinkungslinien.

← Das Ausstellungsgelände Cintermex befindet sich im Parque Fundidora (Gießereipark) auf dem Gelände der ehemaligen Fundidora Monterrey. Nach der Insolvenz des Unternehmens im Jahre 1986 wurde das Grundstück dieser ersten Stahlhütte Mexikos in einen öffentlichen Park umgewandelt und ist nun ein Zentrum für Kultur, Wirtschaft und Unterhaltung.



← Raphael Steinhagen (zweiter von links) am Ende des Kongresses zusammen mit dem Direktor, dem Hauptverantwortlichen der Walzwerkstatt, und weiteren Verantwortlichen der TERNIUM GUERRERO CSP-Warmbreitbandwalzstraße.

→ Raphael Steinhagen von GP America Inc. beim Vortrag zum Thema „Pushing the Limits of Backup Roll Materials (Die Grenzen von Stützwalzenmaterialien erweitern)“ mit einer Präsentation der neuen geschmiedeten GP-Stützwalzenqualitäten



PRÄVENTIONS- KULTUR

VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Kooperationsprojekt von Walzen Irle & Gontermann-Peipers

Sicher und gesund arbeiten – ob im privaten oder beruflichen Bereich – das ist oder sollte in unser aller Interesse sein! Ein umfassender und effizienter Arbeits- und Gesundheitsschutz ist u. a. Basis für eine wertschöpfende Tätigkeit und ein wirtschaftlich stabiles Unternehmen.



Die wesentliche Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes in Deutschland ist das 1996 in Kraft getretene Arbeitsschutzgesetz; Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind solche zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

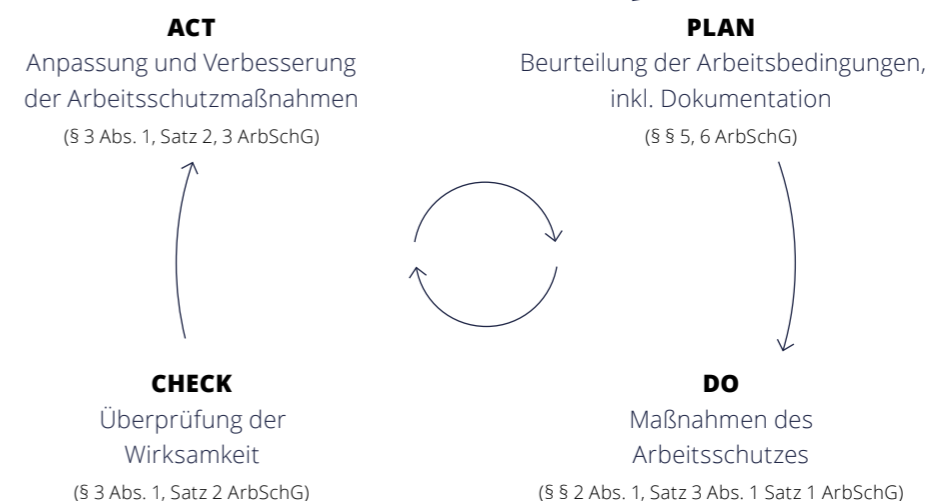
Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen – oder auch Gefährdungsbeurteilung genannt – ist hierbei das wesentliche Kernelement; der Arbeitgeber hat die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten durch strukturierte Maßnahmen auf Basis einer adäquaten Beurteilung der

Arbeitsbedingungen durchzuführen, wobei eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben ist. Dabei ist der Stand der Technik der Anforderungsgrad für Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Durch eine wiederkehrende Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen kann eine kontinuierliche Anpassung an den Stand der Technik und damit eine kontinuierliche Verbesserung des Schutzniveaus erfolgen (vgl. Abbildung 1). So stellen wir einen gesetz- und normkonformen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher. Arbeitsunfälle lassen sich folglich durch eine gute und

DER P-D-C-A-ZYKLUS

KVP IM BETRIEBLICHEN ARBEITSSCHUTZ

GRUNDSÄTZE DES ARBEITSSCHUTZES
[§ 4 ArbSchG]



BETRIEBLICHE ARBEITSSCHUTZORGANISATION

Abbildung 1: Die Gefährdungsbeurteilung dargestellt im P-D-CA-zyklus als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

” DER STAND DER TECHNIK IST DER ANFORDERUNGSGRAD FÜR MASSNAHMEN IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

umfassende Gefährdungsbeurteilung reduzieren. Statistische Auswertungen haben allerdings auch gezeigt, dass ein überwiegender Teil der Unfälle durch Entscheidungen von Menschen verursacht wird.

Um also nachhaltig Arbeitsunfälle und unsichere Situationen zu reduzieren, ist ein Bewusstsein ALLER, aller Mitarbeiter und auch aller Führungskräfte für eine Präventionskultur von Sicherheit und Gesundheitsschutz notwendig.

Ein Perspektivwechsel hin zu einem proaktiven und wertschöpfenden Sicherheits- und Gesundheitsschutz ist notwendig damit die Sicherheit und die Gesundheit für jeden in seinem betrieblichen Handeln oberste Priorität hat (vgl. Abbildung 2). Während wir uns in den Stufen gleichgültig, reagierend und regelorientiert nur vor erwartbaren Stö-

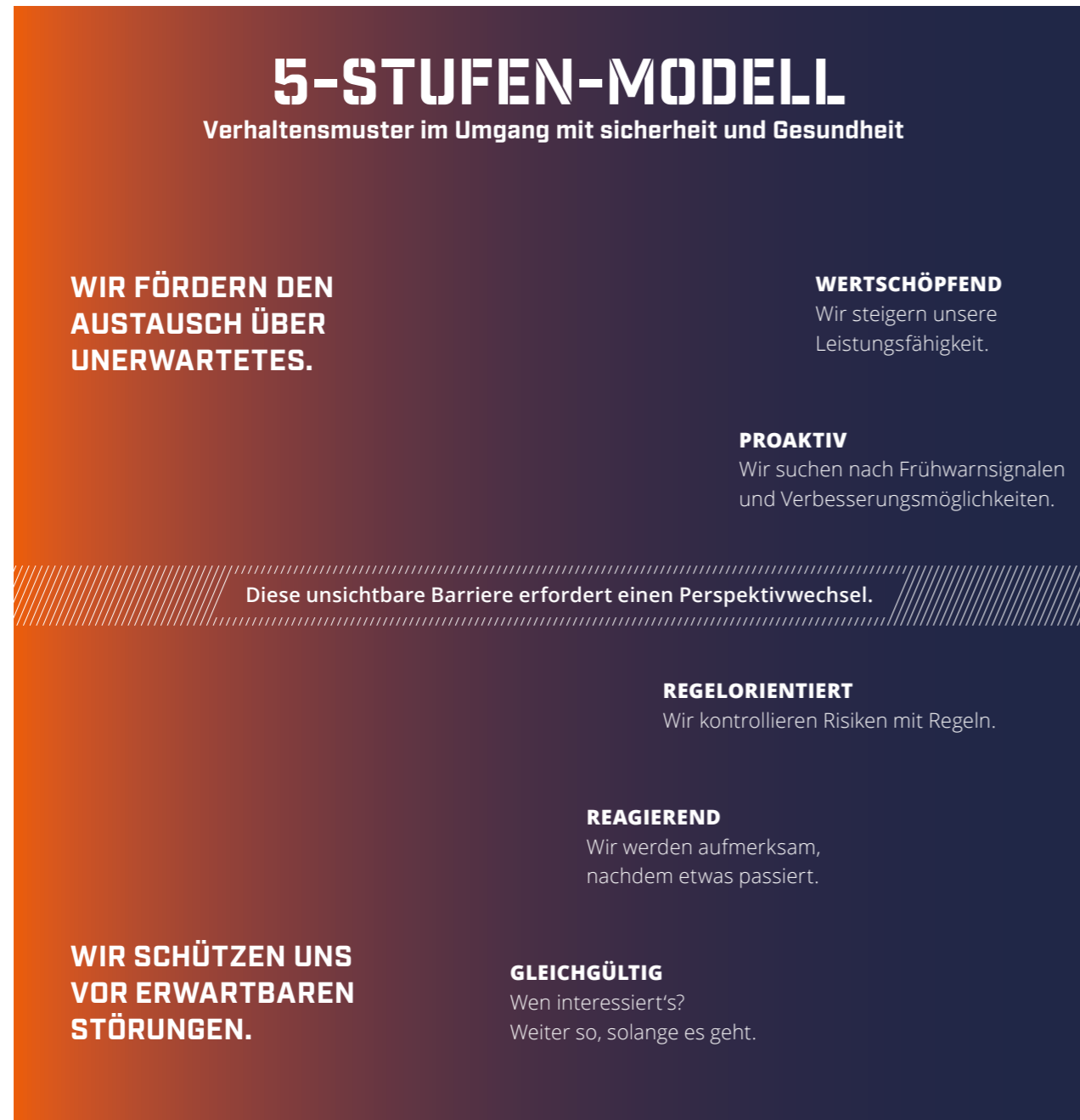


Abbildung 2: 5-Stufen-Modell (modifiziert, Quelle: Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001)

rungen schützen, schaffen wir mit Erreichen der Stufen proaktiv und wertschöpfend eine Perspektivwechsel hin zu unerwartetem; wir suchen Frühwarnsignale und Verbesserungsmöglichkeiten und steigern unsere Leistungsfähigkeit indem wir uns über Unerwartetes austauschen bzw. aktiv auch diesen Austausch einfordern.

Die Präventionskultur eines Unternehmens steht also dafür, wie stark die Themen Sicherheit und Gesund-

heitsschutz im Arbeitsalltag mitgedacht und gelebt werden. Ist dieser Stellenwert hoch ausgeprägt, sind alle im Unternehmen aufmerksamer dafür, Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu entdecken und Ansätze zur Verbesserung zu finden. Eine Präventionskultur von Sicherheit und Gesundheitsschutz lebt von einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Unsere Geschäftsführungen stehen ganz klar hinter dem Projekt und forcieren die Umsetzung. Eingangskanäle für die Im-

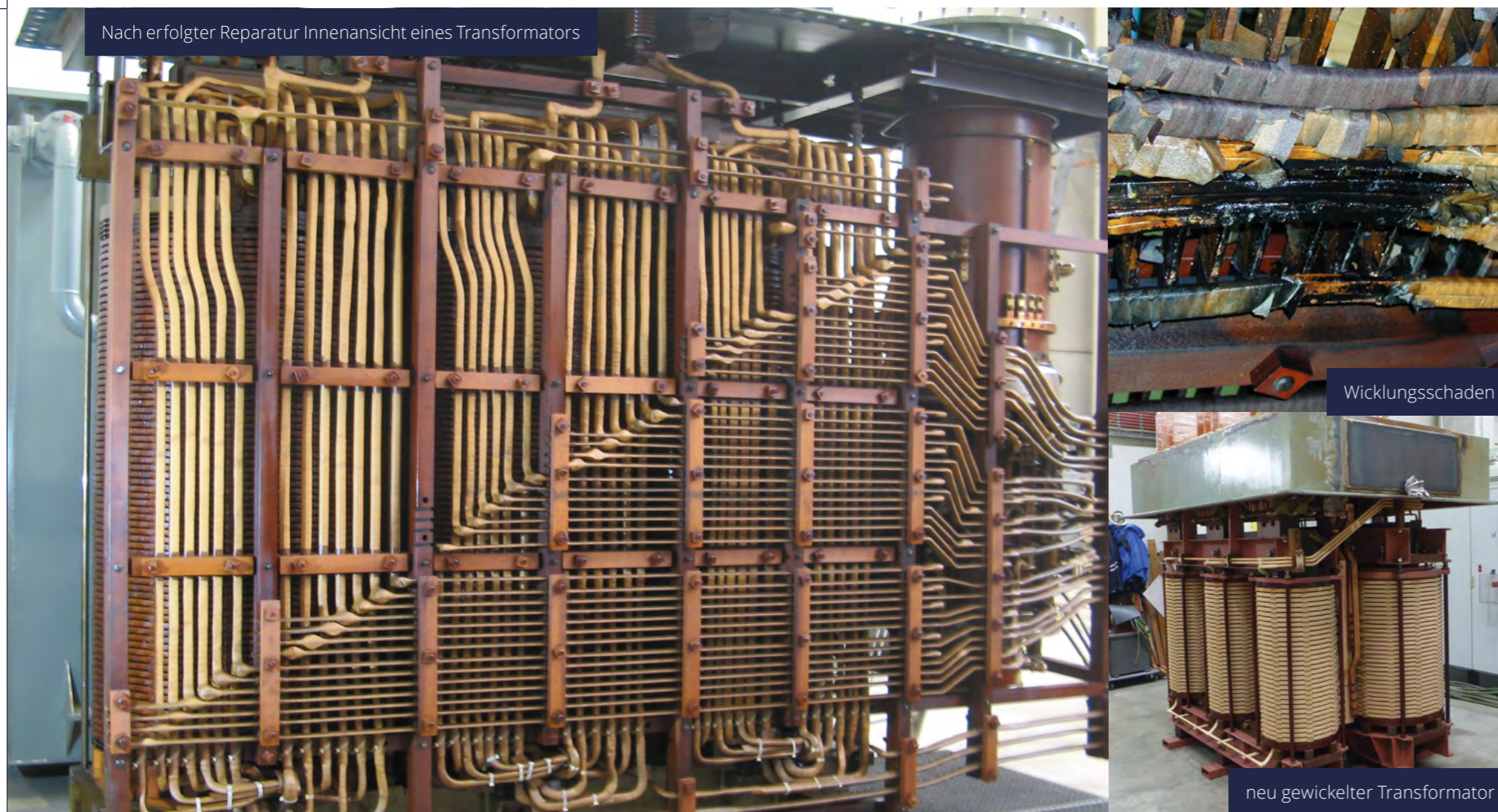
HANDLUNGSFELDER EINER PRÄVENTIONSKULTUR VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ SIND IM WESENTLICHEN FOLGENDE:



plementierung einer entsprechenden Präventionskultur sind bei GP und WI eine Schulung der Führungskräfte, inklusive eines Workshops zur vertiefenden Betrachtung und Manifestierung der Präventionskultur, sowie diverse Kurz-Informationen in Form von ausgearbeiteten Themen des Monats. Flankiert werden diese skizzierten Maßnahmen durch regelmäßig wiederkehrende gegenseitige Begehungen aller Produktionsbereiche der Werke WI 1, WI 2, GP Hain und GP Marienborn.

Also lassen Sie uns durch eine gelebte Präventionskultur von Sicherheit und Gesundheitsschutz sichere Gewohnheiten schaffen und wertschöpfend tätig sein.

// Gerhard Puhl-Turian, Dr. Franz-Josef Knust



CHECKLISTE

- ☑
ÖLAUFBEREITUNG
 Isolierölfilterung, Trocknung
- ☑
BESTIMMUNG VON ISOLIEREIGENSCHAFTEN DES ÖL, FESTSTELLUNG VON FURFUROL
 weist auf den Abbau der Feststoffisolierung „Papierisolation der Kupferwicklungen“ hin
- ☑
KONTROLLEN DER ÖL-/WASSER-WÄRMETAUSCHER
 Wirkungsgrad, Leckagen
- ☑
GASANALYSEN FÜR DIE CHEMISCHE ZUSAMMENSETZUNG DES ÖLS
 weisen auf Beschädigungen innerhalb eines Transformators hin
- ☑
WASSERKREISLÄUFE
 für ausreichende Kühlung

TRANSFORMATOREN IN UNSEREM WERK MARIENBORN

Transformatoren für die Energieübertragung werden in unserem Werk Marienborn für die unterschiedlichsten Bereiche benötigt. Zurzeit sind 31 Mittelspannungstransformatoren für die Versorgung unserer Anlagen und Maschinen im Einsatz. Dabei beträgt das Leistungsspektrum 250 KVA bis 15 MVA.

Was heißt Mittelspannung bei Gontermann-Peipers? Dies bedeutet 10.000V auf der Primärseite eines Transformators. Auf der Niederspannungsseite werden je nach Verwendungszweck zwischen 200V bis 400V abgegriffen. Dies erfolgt entweder durch eine feste Vorgabe der Spannungsebene z. B. 400V für das Drehstromnetz (Maschinen

und Anlagennetz) oder durch elektrisch verfahrbare Stufenschalter in den Transformatoren, üblicherweise für den Schmelzbetrieb. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade im Schmelzbetrieb auf der Niederspannungsseite bis zu 25.000A (Elektrolichtbogenofen 5) durch die Kupferleitungen bzw. Rohre fließen können.

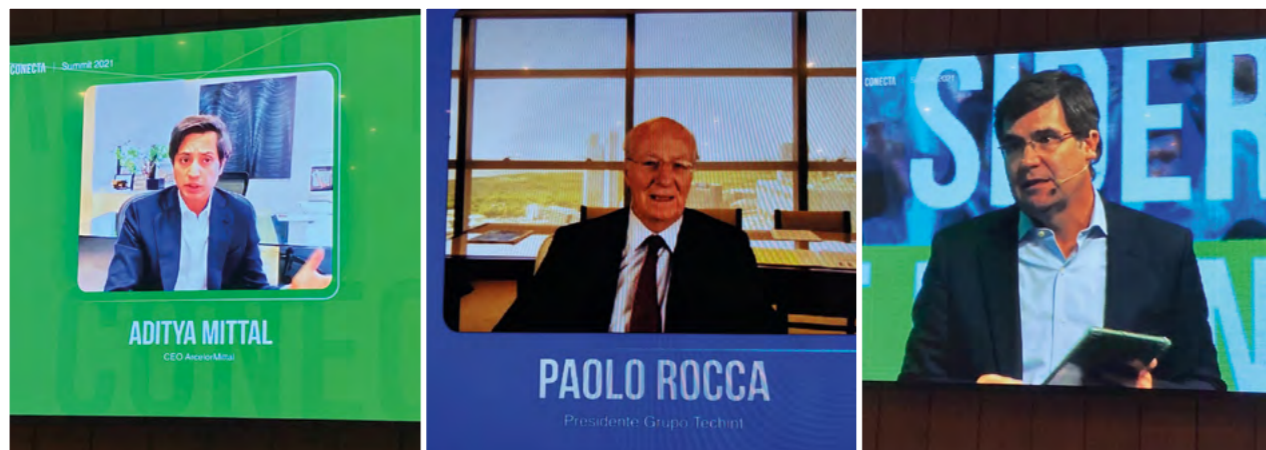
Die hohen Ströme verlangen den Transformatoren gerade im Schmelzbetrieb viel ab. Eine ausreichende Kühlung ist unumgänglich. Diese erfolgt durch spezielle Gebläse oder bei unseren Elektrolichtbogenofen-Transformatoren über Öl-/Wasserkühler, die mit dem Kühlwassersystem verbunden sind. Eine aufwendige Überwachung mit Druck-, Strömungs- und Temperatursensoren

gewährleistet einen sicheren Betrieb. Die enormen Belastungen, aber auch durch die natürliche Alterung (Zerfall der Papierisolierung der Wicklungen im Transformator) ist ein sehr hoher und aufwendiger Reparatur- und Wartungsaufwand notwendig.

Müssen Transformatoren für die Reparatur ausgebaut werden bedeutet

dies oftmals einen sehr hohen technischen Aufwand und einen längeren Produktionsstillstand. Die zum Teil aufwendigen Reparaturen werden dann in Spezialwerkstätten durchgeführt. Die Reparatur erfolgt in aufwendige Handarbeit.

// Rainer Leneke



KONGRESS DER LATEINAMERIKANISCHEN STAHLVEREINIGUNG ALACERO

Der 62. Kongress der Lateinamerikanischen Stahlvereinigung ALACERO fand vom 17. bis 18.11.2021 in São Paulo, Brasilien, statt und stand diesmal unter dem Motto „Die Zukunft der Branche in einer nachhaltigen Welt“.

Zu der Videokonferenz war GONTERMANN-PEIPERS von Herrn Máximo Vedoya, dem CEO von TERNIUM und Präsident des ALACERO 2021-2022, eingeladen worden. Auch nahm eine begrenzte Anzahl von Personen an der Veranstaltung mit insgesamt elf Vorträgen persönlich vor Ort teil.

Gemäß dem Motto des Kongresses wurden folgende Themen von den Vortragenden behandelt: **Klimawandel, ökologischer Fußabdruck, Weg zur Dekarbonisierung, Reduzierung von CO2-Emissionen, saubere und grüne Stahlproduktion.**

Einer der Hauptredner war Herr Aditya Mittal, CEO von ArcelorMittal, der nach seiner persönlichen Teilnahme an der Weltklimakonferenz in Glasgow äußerte, dass sich ArcelorMittal als Branchenführer bei der Dekarbonisierung sehr engagiere. Ein Beispiel sei die ACB in Spanien, wo die Produktion ab 2025 emissionsfrei stattfinden werde. ArcelorMittal sei ständig auf der Suche nach neuen Technologien, die zur Reduzierung der Schadstoffemissionen beitragen. Ein weiteres wichtiges Projekt habe ArcelorMittal bei AM Gent in Belgien initiiert, wo das erzeugte CO2 abgeschieden werde, um Ethanol herzustellen. Herr Aditya Mittal wurde gefragt, wie er mit den verschiedenen ökologischen Ansprüchen in den jeweiligen Regionen des Planeten umgehe, da diese nicht gleich seien. Er antwortete, dass es eine Herausforderung sei, sich an die Geschwindigkeit der lokalen Anforderungen anzupassen. Als Beispiel nannte er den hohen Anspruch von weniger CO2 in Europa.

Teil der Philosophie und des Erfolgs von AM seien Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Vielfalt, Inklusion und Gewinnung neuer Talente. Zur Stahlindustrie und ihrer Zukunft meinte Herr Aditya Mittal, dass er im Moment wieder eine sehr volatile Branche beobachte, so wie sie es immer gewesen sei, also mit Höhen und Tiefen, aber am Ende werde sie trotz aller Veränderungen überleben. Die Anforderungen an eine immer sauberere Produktion würden steigen, und hier spielten auch die Zulieferer eine sehr wichtige Rolle, da AM gerne mit Unternehmen gleichen Interesses zusammenarbeite.

Während des Kongresses wurden auch die Themen „Humankapital“ und „Diversität“ diskutiert. Eine integrative, auf Talenten basierte Branche sowie eine qualitativ hochwertige Ausbildung seien Schlüsselfaktoren für den Erfolg von Unternehmen der lateinamerikanischen Region. Dafür sei die gemeinsame Arbeit von Firmen und Regierungen sehr wichtig.

Es wurde in Frage gestellt, ob das Bildungssystem in Lateinamerika noch effektiv oder bereits veraltet sei, wenn man bedenke, dass es heute einen Überschuss an Daten gibt. Vielleicht wäre es angebracht, zukünftigen Generationen beizubringen, wie man Daten und Informationen auswählt, wie man flexibler und widerstandsfähiger sei und traditionelle Lehrschemata durchbricht. Die Digitalisierung sei zweifellos ein neuer Anreiz, um neue Talente zu gewinnen.

Hier einige Wirtschaftsinformationen, die ebenso mitgeteilt wurden:

- Die Arbeitslosigkeit erreicht in Lateinamerika 11 %, mit Ausnahme von Mexiko mit 4,2 %.
- Das BIP in Lateinamerika ging um 8 % zurück.
- Die Pandemie hat in Lateinamerika eine größere soziale Ungleichheit ausgelöst.
- 2021 war in der Branche ein Jahr mit einer schnellen Erholung und hohem Druck, die Aktivitäten wieder aufzunehmen und die Marktanforderungen effizient zu erfüllen.

Die gravierenden Probleme in den globalen Lieferketten hatten aufgrund der Abhängigkeit von weltweiten Einkäufen der Unternehmen große Auswirkungen auf die Region. Ein klares Beispiel hierfür ist die Automobilindustrie.

Wie schon während des Kongresses in 2020 erwähnt gewinnt das Nearshoring-Konzept als mögliche Alternative für die Entwicklung der Industrie und Wirtschaft in Lateinamerika mehr Bedeutung. Hierdurch wäre Lateinamerika weniger von anderen Regionen abhängig und könnte lange, ineffiziente Lieferketten mit schlechtem ökologischem Fußabdruck vermeiden. Im Falle von Ländern wie Mexiko werde Nearshoring aufgrund der Nähe zu den Vereinigten Staaten eine große Wachstumschance für die Wirtschaft darstellen.

In Südamerika, ohne Mexiko, stagniere die Wertschöpfungskette, was sich in einer Prognose des Rohstahlverbrauchs für das Jahr 2022 von nur 0,8 % Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr widerspiegele. Mexikos Stahl-

exporte werden auf 350 Mio. US-Dollar geschätzt, während diese in Brasilien nur 70 Mio. US-Dollar betragen.

In 2020 habe es bei den CO2-Emissionen einen Rückgang um 5,8 % und damit die größte Verringerung seit dem Zweiten Weltkrieg gegeben. Im Jahr 2021 würden die Kohlendioxidemissionen aber wieder um geschätzte 4,8% steigen. 7 % der weltweiten CO2-Erzeugung gingen zu Lasten der Stahlindustrie.

Abschließend lautete die Botschaft des Kongresses, dass Kunden und Gesellschaft bei der Lieferantenauswahl immer kritischer seien. Lieferanten, die sich um die Umwelt kümmern und nachhaltige Programme zur Reduzierung des CO2-Ausstoßes hätten, würden zunehmend gefragt sein. An der Konferenz nahmen Persönlichkeiten der Stahlindustrie aus Amerika und anderen Kontinenten sowie angesehene Wissenschaftler teil (siehe unten).

// Gerardo Medina, Bernd-H. Beuter

SPEAKER ALACERO 2021

Aditya Mittal CEO ArcelorMittal

Paolo Rocca Präsident der Techint-Gruppe

Máximo Vedoya CEO Ternium

Gustavo Werneck CEO Gerdau, und Präsident des Alacero für 2022-2023

Jeffrey Sachs Weltbehörde für Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung, Columbia University

Manuel Albaladejo Regionalvertreter für Argentinien, Chile, Paraguay und Uruguay der ONUDI- Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung,

Asa Ekdahl Head of Environment and Climate Change, worldsteel

Xavier Sala-I-Martin DAVOS-Ökonom, Columbia University

Daniel Herrero CEO Toyota Argentinien

Francesco Memoli Executive Vice President, Tenova

Marcello Spinelli Executive Vice President, VALE

Luis Alberto Moreno Geschäftsführer von Allen & Co, ex-IDB

Moisés Naim Intellektueller und ehemaliger Minister von Venezuela

Susan Segal CEO Council of Americas

Sergio Kaufman CEO von Accenture Argentinien und der Region Hispanic South America

Mariana Castro Vizepräsidentin für Vertrieb, Marketing und Betrieb, Microsoft Lateinamerika

Marcela Mejía Valencia CEO Siderúrgica de Occidente.

INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM (IMS) BEI GP

Was machen eigentlich „Managementsysteme“? Wieso machen wir eine „Zertifizierung“? Warum betreiben wir den ganzen Aufwand? – Ist doch eigentlich jedem klar, oder? Die Fragen sind aber auch vollkommen berechtigt. Um das ganze Thema etwas greifbarer und besser erklärbar zu machen gibt es ein ganz gutes Beispiel aus dem normalen Leben mit vielen Gemeinsamkeiten das jeder kennt - der Straßenverkehr.

Als Grundlage für einen geordneten Betrieb in einem Managementsystem stellen Zertifizierungsnormen eine Art Anforderungskatalog dar, ähnlich wie die Straßenverkehrsordnung für das Autofahren im öffentlichen Verkehrsraum.

Die Prüfungen zu den Zertifizierungen, Audits genannt, sind dabei vergleichbar mit der Fahrerlaubnisprüfungen. Die dafür ausgestellten Zertifikate sind allerdings leider nicht wie der neue EU-Führerschein für PKW 15 Jahre gültig. Sie müssen regelmäßig, meistens nach drei Jahren, komplett mit einer vollständigen neuen Prüfung als „Rezertifizierung“ wiederholt und zusätzlich noch zwischen durch durch „Überwachungsaudits“ kontrolliert werden.

Und es gibt einen weiteren großen Unterschied. Die Fahrerlaubnisprüfung macht jeder einzeln, bei den Zerti-

fizierungen sind alle Tätigkeiten im Unternehmen und somit auch praktisch alle als „Wir bei GP“ mit einem mehr oder wenigen großen Anteil einzubeziehen.

Bei der Zertifizierung gibt es verschiedene Klassen wie beim Führerschein; zum Beispiel die DIN EN ISO 9001 für ein Managementsystem in Bezug auf Qualität, die DIN EN ISO 14001 für das Umweltmanagementsystem und eine DIN EN ISO 50001 für das Energiemanagement. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020/21 sind so mal wieder einige Zertifikate zusammengekommen.

Wenn „Wir bei GP“ bestimmte Märkte mit unseren Produkten beliefern oder Vergünstigungen (z. B. bei den Energiesteuern) erhalten möchten, werden passende „Führerscheine“ verlangt – und leider kann man sich



das, genau wie im Straßenverkehr, nicht aussuchen. Wir bewegen uns ebenfalls auf internationalen Wegen, da muss man sich dann halt hin und wieder auch mal auf Linksverkehr einstellen. Zum Glück sind aber auch viele der Grundanforderungen der Normen gleich und können gemeinsam, „integriert“ behandelt werden. Ein großer Teil der Straßenverkehrsordnung ist auch für alle Führerscheinklassen identisch. Trotzdem muss man für die einzelnen Fachdisziplinen noch die speziellen Feinheiten kennen.

Es gibt in den Managementnormen wie auch in den Verkehrsregeln regelmäßig kleinere oder größere neue oder geänderte Anforderungen, die in die Praxis – auch wenn das Ein oder Andere schonmal als unnütz empfunden werden kann - einfließen müssen. „Wir bei GP“ verfügen

über einen Expertenkreis, der sich mit der Verwirklichung der Anforderungen in unserem Unternehmen beschäftigt und der die Fachbereiche bei der praktischen Umsetzung berät und unterstützt. Diesen Kreis werden wir in der nächsten Ausgabe dieser Zeitschrift noch mal vorstellen.

Und zum Schluss noch eine letzte Parallele des Managementsystems zur Straße: die Straßenverkehrsordnung zu kennen bedeutet lange noch nicht ein guter Autofahrer zu sein; aber der beste Künstler hinter dem Steuer kommt ganz ohne Kenntnisse der Verkehrsregeln auch nicht zurecht. Das Integriertes Managementsystem als Bestandteil von „Wir bei GP“ - Gemeinsam für eine freie Fahrt auf der Erfolgsspur!

// Torsten Bürger

ZERTIFIZIERUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2020/2021

AUG 2020

Verlängerung der Anerkennung als Hersteller auf Basis der BAM-GGR 011/016 (Behälter)

NOV 2020

Akkreditierung des Prüflabors nach neuer DIN EN ISO/IEC 17025:2018

FEB 2021

(Re-)Zertifizierung nach den Normen:
- DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement)
- DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement)

MÄR 2021

Eignungsbestätigung der Qualitätssicherung nach KTA 1401 (Behälter)

JUN 2021

(Re-)Zertifizierung der beiden Werke als Werkstoffhersteller nach:
- AD 2000-Merkblatt W0
- Druckgeräte Richtlinie 2014/68/EU

MESSSWARTE

INVESTITION IN ARBEITSSICHERHEIT

Wir starteten im März/April 2021 mit einer schon seit längerem geplanten Beseitigung einer größeren Unfallgefahr. Im Bereich der Messwarte der Glüherei im Werk Marienborn sind die z. T. begehbaren bzw. „bekriechbaren“ Kabelkanäle für die Steuerungen der Glühöfen, bisher mit schweren Riffeisenplatten abgedeckt. Diese Abdeckplatten aus 10mm starken und ca. 1m² großen Riffeisenplatten wurden jetzt durch geeignete, nicht leitfähige Siebdruckplatten ersetzt.

DIE DURCHFÜHRUNG DIESER MASSNAHME HATTE MEHRERE GRÜNDE:

Um die Eisenplatten herauszuheben, brauchte man stets mindestens zwei Mitarbeiter. Eine einzelne Platte wog ca. 70-80 kg. Zudem waren diese z.T. sehr scharfkantig. Es war schlichtweg nicht möglich, sie aufzustellen und anzulegen, da wegen der Drucklast und drohenden Kurzschlüssen dies so zu gefährlich war. Zudem bestand beim Handling eine Quetsch- und Schneidgefahr für die Finger. Jeder, der schon mal damit beschäftigt war, die Eisenplatten auf- oder abzudecken, konnte von diesem Problem ein Lied singen. Permanent musste man aufpassen, dass beim Herausheben oder Einsetzen von Platten, diese nicht in den Kabelkanal abrutschten und dadurch große Beschädigungen von Kabeln und Betriebsmitteln verursachten. Bei größeren Aktionen - dies vor allem, wenn Azubis mit am Start waren - ging es oft darum, die Luft anzuhalten. Nach dem Motto, bloß keine schlimmen Verletzungen, oder Plattenabstürze. Auch bestand die Gefahr, der Beschädigung eines stromführenden Kabels und

des daraus resultierenden Stromschlags; Beschädigungen im Verlegebereich der Kabel und Leitungen waren beim Plattenhandling oftmals nicht vermeidbar.



Defektes Kabel

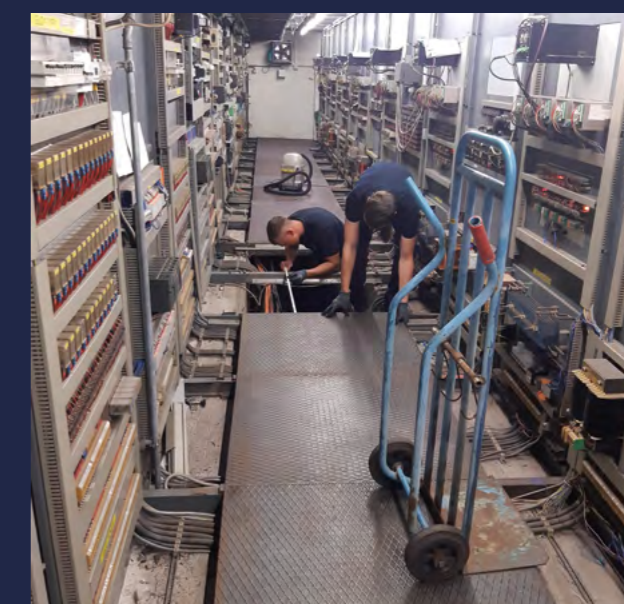
Also war es zunächst der Plan, entsprechende Platten mit Anti-Rutsch Beschichtung und der benötigten Tragfähigkeit auszusuchen und nach erfolgtem Aufmaß passgenau zu bestellen. Die schließlich von der Firma Holz Münker gelieferten Platten wurden anschließend noch mit Kanten zum Verhindern von wegrutschen, sowie mit Bohrungen zum Herausheben versehen.

Das Bild rechts zeigt am Beispiel der ECON-Erweiterung für die Stromverbrauchserfassung aller Glühöfen, dass jegliche Maßnahmen mit dem Aufdecken der Platten verbunden sind. Mit den neuen Siebdruckplatten ist dies kein Problem mehr; die neuen Platten können jetzt auch allein aufgedeckt und einfach angelehnt werden.

Logisch, dass man die Gelegenheit auch dafür nutzte, die Kanäle mal zu säubern. Was man da nicht alles so fand! Dinge, die man vielleicht seit Jahrzehnten vermisste. (länger vermisste Kollegen waren damit übrigens nicht gemeint!) Oder auch Artefakte aus längst vergangenen Zeiten, als der Genuss von hefehaltigen Erfrischungsgetränken noch (zumindest) geduldet wurde.



Die „Ausbeute“



Im Bild, Christian Enke und Tobias Werthenbach

Die Gesamtkosten für das Projekt beliefen sich auf ca. 2400 Euro. Letztlich hat sich der mühsame Aufwand auf jeden Fall gelohnt! So beträgt die Aufsummierung des entfernten Eisenplattengewichts ca. 7-8 Tonnen! Dies war, nebenbei erwähnt, keine Wägung bzw. aufwendige Rechnung, sondern eher die fachmännische Schätzung. Da Eisen oder Stahl ein spezifisches Gewicht von 7,85g/cm³ hat, war das Gewicht von einem m³ somit schnell ermittelt.

Links im Bild die „Ausbeute“ von einem der insgesamt drei Bereiche. Am Ende wird der „Haufen“ Eisenplatten ziemlich genau 1m hoch sein! Übrigens können „Wir bei GP“ die „gewonnenen“ Riffeisenplatten durchaus wiederverwenden, oder auch als Rohstoff für unsere Walzen einschmelzen (aktuell ist Schrott ja teuer genug)

// Frank Hannebauer

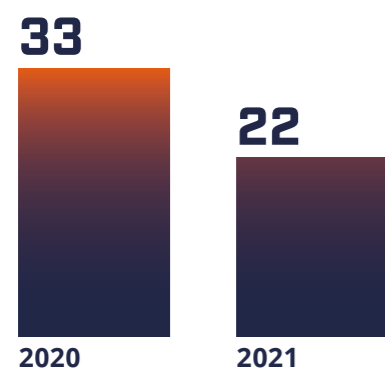
IDEENMANAGEMENT BEI GP

OPTIMUS

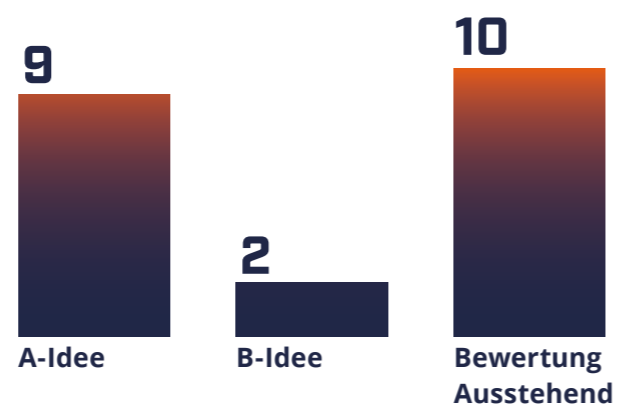
Im Kalenderjahr 2021, oder besser gesagt seit der letzten Statistik, sind in den beiden Werken insgesamt 22 OPTIMUS-Vorschläge eingereicht worden. Damit liegen wir leider weit unter der Anzahl des Vorjahres (33). Davon wurden bisher 9 Vorschläge als A-Ideen bewertet. Weitere 10 Vorschläge sind bis heute noch nicht endgültig beurteilt worden, da diese Vorschläge noch auf Wirksamkeit bzw. Einsparungshöhe überprüft werden müssen. In den

allermeisten Fällen, werden die zurückgestellten Ideen jedoch auch als A-Ideen bewertet. Daran ist klar zu erkennen, dass es sich fast immer lohnt, einen Vorschlag einzureichen. (19 von 22 Ideen werden voraussichtlich prämiert). Hier eine Auswahl und Vorstellung einiger A-Ideen aus unseren beiden Werken:

Eingereichte Vorschläge



Bewertung der Vorschläge 2021



FORMEREI MARIENBORN

Frank Parlitz hatte eine sehr einfache, aber überaus effektive Idee.

Bislang musste die Zentrierung der Modelle innerhalb der Unterzapfen sehr aufwendig über das Stampfen des Formsands erfolgen. Nunmehr geht das komplett über die Slingermaschine.

Vorher war dies zum einen sehr zeitaufwendig, zum anderen für den Mitarbeiter belastend.

Durch Einsatz eines selbst konstruierten Werkzeugs kann dies jetzt deutlich körperschonender und effektiver erfolgen. Ganz stark!



Frank Parlitz

SCHMELZBETRIEB MARIENBORN

Bisher wurden die 4 Lichtbögenöfen in Marienborn mehrmals pro Jahr mit Presslufthämmern händisch ausgebrochen. Das bedeutete neben der großen körperlichen Belastung der Mitarbeiter, auch eine lange Stillstandszeit der Öfen.

Andreas von Bülow hatte die Idee, den Ausbruch hauptsächlich mit einem geeigneten Bagger vorzunehmen. In mehreren Versuchen hatte dies letztendlich sehr gut funktioniert. Damit konnte nicht nur die Zeit für die Ausbrüche nahezu geviertelt, sondern auch die hohe Belastung der Mitarbeiter deutlich verringert werden. Allein die Zeiterparnis beläuft sich auf umgerechnet ca. 32.500€. Die körperliche Entlastung der Mitarbeiter....unbezifferbar!



Andreas von Bülow

Wie bereits eingangs erwähnt, ging die Anzahl der eingereichten Ideen im betrachteten Zeitraum leider deutlich zurück. Warum war das so? Dies können wir zunächst nur spekulieren. Es dürfte eigentlich weniger an dem Frust liegen, dass sich Vorschläge nur selten lohnen.

Vor allem glauben wir, dass es nicht immer die hochkomplizierten Dinge sind, die GP weiterhelfen können. Wie das ein oder andere Beispiel zeigt, sind es manchmal

gerade die einfachen Änderungen, die sehr viel Geld oder Belastungen für uns und unsere Kollegen bedeuten können. Es muss nicht unbedingt eine 10-seitige Auswertung und eine wissenschaftliche Ausarbeitung sein. Oftmals reicht ein Satz, vielleicht durch eine Skizze ergänzt.

Sollte bei dem einen oder anderen jedoch ein gewisser Frust in Verbindung mit OPTIMUS entstanden sein, so spricht doch einfach mal den Betriebsrat an. Vielleicht

SCHMELZBETRIEB MARIENBORN

Frank Schlauer hatte eine gute Idee im Bereich der I-Öfen Marienborn.

Durch die mittlerweile drei benötigten unterschiedlichen Messsysteme für die Analyseproben und den damit benötigten Probenhaltern gab es zunehmend Kabelsalat auf der I-Ofenbühne.

Er ließ einen Messtisch anfertigen, in dem sich alle benötigten Aufnahmen für die Probentöpfchen befinden. Da die Kabel damit aus den Verkehrswegen entfernt werden konnten, ist eine deutliche Verbesserung der Ordnung und Sauberkeit in diesem Bereich entstanden. Zudem ist die Reparaturanfälligkeit, insbesondere defekte Leitungen deutlich gesunken.



Frank Schlauer

INSTANDHALTUNG MARIENBORN

An zwei Wärmebehandlungsöfen war der notwendige Wechsel der 33 stationär verbauten Thermoelemente (TE) stets äußerst aufwendig. Die seinerzeit vom Hersteller dieser Öfen verwendeten TE ließen sich nicht einfach in die vorhandenen Kalibrieröfen einbringen. Sie mussten komplett zerlegt werden und nach der Kalibrierung wieder montiert werden. **Christian Enke** konnte durch eine sehr gute Idee diese Sonden ohne großen Aufwand umbauen. Dies erspart jetzt erheblichen Zeitaufwand, sowie hohe Kosten für alternative Neuanschaffungen. Klasse!



Christian Enke

liegt hier doch nur ein Missverständnis vor. Wir werden uns bemühen, Euch dabei zu unterstützen. Vielleicht eines noch: Wir vernehmen immer wieder mal, dass Mitarbeiter verärgert sind, wenn z.B. bei „Wir bei GP“ Ideen veröffentlicht wurden, die evtl. „geklaut“ sind.

Dies ist letztlich von uns sehr schwer im Nachhinein zu überprüfen...Nach der Devise, wer hatte denn nun jetzt die Initialidee?

Oftmals stellen wir aber auch fest, dass Ideen in gemeinsamer Arbeit entwickelt, und dann auch eingereicht werden. Klar, die bessere Variante.

Sollte trotzdem der begründete Verdacht bestehen, dass tatsächlich jemand mal „sehr gute Ohren“ hatte, lasst es uns bitte wissen.

// Frank Hannebauer

MECH. BEARBEITUNG HAIN

Sebastian Prukop und **Burak Gül** hatten sich gemeinsam überlegt, wie man die Rüstzeiten an der Wasser-Fräsmaschine vereinfachen bzw. deutlich verkürzen kann. Letztlich konnte man dieses System sogar an insgesamt 5 Fräsmaschinen umsetzen.

Dies ergab eine gerechnete Jahreseinsparung von ca. 6000 €. Super-Idee der beiden!



Burak Gül

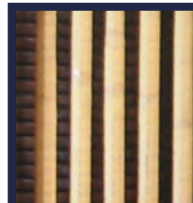


Sebastian Prukop

RÄTSELECKE

Hallo Rätselfreunde, das neue Rätsel bezieht sich wieder ausschließlich auf aktuelle Ausgabe der Mitarbeiterzeitung WIR. Wir hoffen, dass neue Format gefällt euch. Nach einer hoffentlich ansprechenden Lektüre dürfte der gewiefte Rätselfreund keine Probleme beim Lösen der folgenden drei Aufgaben haben.

Die Lösungen bitte per Mail an **WirbeiGP@gontermann-peipers.de** senden oder auf der Antwortkarte eintragen und per Hauspost schicken. Einsendeschluss ist diesmal der 01.06.2022. Der Rechtsweg ist wie immer ausgeschlossen. Viel Spass und Erfolg beim Rätseln.



1

Finden Sie das Bild, zu dem der Ausschnitt gehört, und nennen Sie die Seitenzahl.

Vervollständigen sie die folgende Textpassage: „Der Stand der Technik ist der Anforderungsgrad ...“

2

Wie viele Auszubildende haben 2021 ihre Prüfung erfolgreich absolviert?

3

LÖSUNG

Wer die Ausgabe 39/2020 von Wir bei GP ausgiebig studierte, konnte sicherlich leicht die Lösungen des letzten Rätsels herausfinden. Die Lösungen waren:

- 1 Seite 26

- 2 „... GEMEINSAM STÄRKER!“

- 3 1983

RÄTSEL-GEWINNER

Aus allen Einsendungen wurden folgende Gewinner gezogen. Herzlichen Glückwunsch den Gewinnern!



Stefan Wöhl



Udo Irle



Gabriele Nies

ABSENDER

LÖSUNG

1

2

3

REDAKTIONSBÜRO WIR

Gontermann Peipers GmbH
Hauptstraße 20
57074 Siegen

INTERVIEW MIT DEM NEUEN WERKLEITER

ein Begriff. Wir haben eine fast 200-jährige Firmengeschichte, wir sind ein familiengeführtes Unternehmen und stellen tolle Produkte her. Mich faszinieren der Schmelzbetrieb, die verschiedenen Gießverfahren, die Zerspanung und die Dimensionen die wir hier fertigen.

WIR: Wie ist Ihr erster Eindruck?

Schönauer: Nun, ich bin jetzt seit 1,5 Wochen dabei. Die ersten Eindrücke sind sehr positiv. Ich treffe hier auf eine sehr große Fachkompetenz, sehr viel Erfahrung und Mitarbeiter, die seit Jahrzehnten zum Unternehmen stehen. Trotz der teilweise langen Betriebszugehörigkeit sind die Mitarbeiter offen gegenüber neuen Sichtweisen und haben selber Ideen uns zu verbessern. Das sind gute Voraussetzungen uns für die Zukunft aufzustellen.

WIR: Können Sie uns etwas über ihre Aufgaben bei GP verraten?

Schönauer: Meine Aufgabe als Werkleiter ist es das Werk Hain mit meinem Team zu führen und weiter zu entwickeln. Wir haben hier viel an Erfahrung, ich bringe neue Impulse von außen. Beides gilt es zu kombinieren, die Kräfte zu bündeln und das Große Ganze nicht aus dem Auge zu verlieren.

WIR: Wo sieht Herr Schönauer sich selbstreflektierend sein Stärken?

Schönauer: Ich bin ein offener Mensch und pflege einen respektvollen Umgang. Ich bin kommunikativ und erkenne schnell Stärken und Schwächen von Mitarbeitern. Man kann sich auf mich und meine Aussagen verlassen und ich gebe niemals auf.

Das Interview führte Dr. Franz-Josef Knust

” **DIE MITARBEITER [SIND] OFFEN GEGENÜBER NEUEN SICHTWEISEN UND HABEN SELBER IDEEN UNS ZU VERBESSERN. DAS SIND GUTE VORAUSSETZUNGEN UNS FÜR DIE ZUKUNFT AUFZUSTELLEN.**



Rainer Schönauer



JUBILÄUM 25 JAHRE



Cestonaro, Andreas
Qualitätslenkung
Marienborn



Prabucki, Thomas
Mechanische Bearbeitung
Hain



Schneider, Karin
Finanzbuchhaltung
Zentrale Einheiten



Schöler, Gunter
Instandhaltung Hain

JUBILÄUM 40 JAHRE



Durt, Sabine
Vertrieb Marienborn



Achenbach, Jörg
Instandhaltung
Marienborn



Braun, Joachim
Rohwalzenerzeugung
Marienborn



Gommers, Dirk
Formguss Hain



Moos, Torsten
Abnahme Marienborn



Vitt, Martin
Fertigbearbeitung
Marienborn

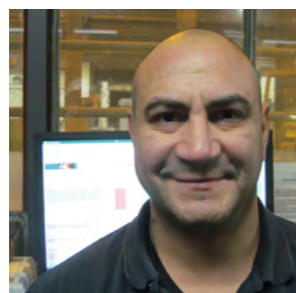


Zimmermann, Renate
Vertrieb Marienborn

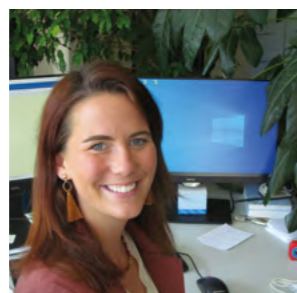


**28 BE-
SCHÄFTIGTE
FEIERTEN 25-
BZW. 40-JÄH-
RIGES FIRMEN-
JUBILÄUM.**

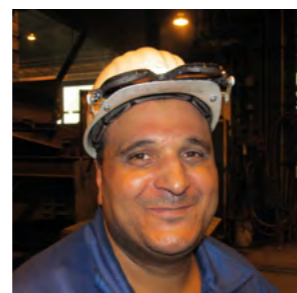
NEUEINSTELLUNGEN



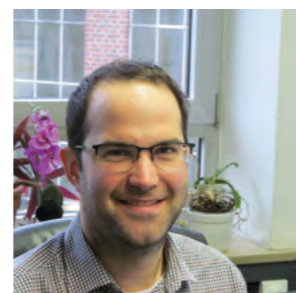
Ergin, Bilal
Rohwalzenerzeugung
Marienborn



Galler, Sarah
Vertrieb Marienborn



Radhouane, Laalaoui
Schmelzbetrieb Hain



Schmidt, Christian
Leiter Controlling Zentrale
Einheiten

NEUEINSTELLUNGEN



Schönauer, Rainer
Werkleiter Hain

**9 AZUBIS
HABEN IHRE
PRÜFUNG 2021
BESTANDEN.**



Baczek, Lech
Rohwalzenerzeugung
Marienborn



Baumgart, Klaus-Jürgen
Mechanische Bearbeitung
Hain

RUHESTAND



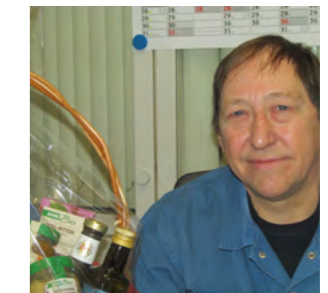
Fischer, Hans-Dieter
Instandhaltung Hain



Pahner, Gerhard
Vorbearbeitung
Marienborn



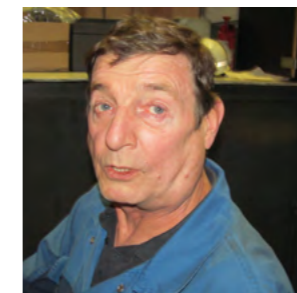
Przybilski, Zygmunt
Mechanische Bearbeitung
Hain



Pütz, Guy
Rohwalzenerzeugung
Marienborn



Riemer, Reiner
Rohwalzenerzeugung
Marienborn



Raman, Christian
Fertigbearbeitung
Marienborn



Stieler, Dietmar
Mechanische Bearbeitung
Hain

IMPRESSUM

„WIR“ DIE MITARBEITERZEITUNG DER GONTERMANN-PEIPERS GMBH, NR. 40, DEZEMBER 2021

HERAUSGEBER

Gontermann-Peipers GmbH

SATZ UND LAYOUT

Yellow Tree GmbH & Co. KG
yellowtree.de

DRUCK

w3 print+medien GmbH & Co. KG
w3pm.de

REDAKTION

Aike Gädke (60-606)
Frank Hannebauer (60-763)
Thomas Herweg (60-880)
Maik Kohlmetz (60-822)
Josef Wiesmann
Dr. Franz-Josef Knust,
verantwortlich (60-444)

REDAKTIONS-ANSCHRIFT

Gontermann-Peipers GmbH
Redaktionsbüro WIR
Hauptstraße 20
57074 Siegen

E-Mail: WirbeiGP@gontermann-peipers.de



**"IM GRUNDE SIND
ES IMMER DIE
VERBINDUNGEN
MIT MENSCHEN, DIE
DEM LEBEN SEINEN
WERT GEBEN."**

Wilhelm von Humboldt

Weihnachten bemisst sich insbesondere in den letzten zwei Jahren nicht in dem Wert von Konsum und Geschenken. Zwar ist der vermeintlich größte Weihnachtsbaum der Welt in Dortmund aufgestellt worden und auch Siegen kann einen stattlichen Weihnachtsmarkt vorweisen, doch die weihnachtliche Stimmung wird durch die global pandemische Situation deutlich getrübt; mit dem Höhepunkt an Covid-Patienten auf Intensivstationen ist um Weihnachten zu rechnen.

Je älter wir werden, desto kürzer wird die Wunschliste zu Weihnachten, weil man die Dinge, die man haben will, nicht kaufen kann. Gerade jetzt kann ein Lächeln oder ein Gespräch viel mehr bedeuten als man vielleicht denkt!

In diesem Sinne wünscht das Redaktionsteam der Mitarbeiterzeitung WIR Ihnen und ihren Familien ein friedliches und besinnliches, aber insbesondere gesundes Weihnachtsfest und einen guten Start ins Jahr 2022.



Gontermann-Peipers