METALL aktuell

4 | 2025

NIEDERSACHSEN | BREMEN

Landesverband Metall Niedersachsen | Bremen

Automatisierung

Statement
zur aktuellen Lage
in Deutschland

Augen auf

beim Prozessvergleich
Verzicht auf Urlaubs-
anspruch bei Krankheit

Ausbildung

Metall Akademie
Internationaler
Schweißfachmann (IWS)

INHALT

AKTUELL 03
Wir müssen über Automatisierung ernsthaft nachdenken
Ein Statement zur aktuellen wirtschaftlichen Lage in Deutschland

RECHT 04
Augen auf beim Vergleich
Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

RECHT 05
Das BAG hat entschieden!
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

METALL AKADEMIE 06
Ausbildung zum Internationalen Schweißfachmann (IWS)
nach IIW-Richtlinie 1170 im bauaufsichtlichen Bereich unter Berücksichtigung der DIN EN 1090

METALL AKADEMIE 07
Erfolgreicher Abschluss
des Schweißfachmannkurses 2025!

TECHNIK 08
Die EN 1090 Zertifizierung
Was Betriebe in der Metallverarbeitung wissen müssen

RECHT 10
BAG bleibt dabei
Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeits-bescheinigungen

AKTUELL 11
Wertpapier erhalten
Feinwerkmechanikerin und Metallbauer erhalten ihren Gesellenbrief

BWL 12
Unternehmen werben in Mexiko
EBE Eschen geht neue Wege gegen den Fachkräftemangel

AKTUELL 15
Energie clever einkaufen
wattline stärkt die Metallbetriebe in Niedersachsen

Hermann Strathmann
Geschäftsführer
der Erich Uhe GmbH

Wir müssen über Automatisierung ernsthaft nachdenken

Ein Statement zur aktuellen wirtschaftlichen Lage in Deutschland

Die Wirtschaft steht unter Druck – und mit ihr viele mittelständische Unternehmen, die seit Jahrzehnten das Rückgrat der deutschen Industrie bilden. Hermann Strathmann, Geschäftsführer der Erich Uhe GmbH, einem innovativen Familienunternehmen im Bereich Zerspanung und Blechtechnik, findet klare Worte zur derzeitigen Entwicklung:

„Die Wirtschaftlichkeit in Deutschland wird von Jahr zu Jahr schwieriger. Immer kürzere Arbeitszeiten, steigende Fehlzeiten, hohe Lohnkosten und ein komplexes Geflecht aus gesetzlichen Auflagen machen es zunehmend unmöglich, wettbewerbsfähig zu bleiben."

Die Realität in vielen Betrieben sei geprägt von strukturellen Belastungen. Trotz hoher Ansprüche an Qualität und Termintreue werde es für Unternehmen immer schwieriger, diesen Anforderungen unter den gegebenen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Für Strathmann ist klar: Der Weg führt über Automatisierung.

„Wir müssen als Unternehmen in Technologien investieren, die uns langfristig entlasten. Nicht, weil wir wollen, sondern weil wir müssen."

Die Erich Uhe GmbH hat bereits erste konkrete Schritte unternommen. Im Einsatz ist mittlerweile ein mobiler Saugroboter zur Spänebeseitigung in der Produktion. Hinzu kommt ein autonomer Transportroboter für die Werkstücke. Die nächsten Schritte sind bereits in Planung: eine Beladeautomatik für die Entgradanlage und die Anschaffung einer weiteren Beladeeinheit für die Fräsmaschinen.

„Diese Investitionen sind nicht gegen unsere Mitarbeitenden gerichtet – im Gegenteil. Sie sind eine Reaktion auf eine Entwicklung, bei der wir als Arbeitgeber zunehmend in die Enge gedrängt werden. Wer immer höhere Forderungen an Unternehmen stellt, muss auch verstehen, dass wir Lösungen suchen müssen, um wirtschaftlich überleben zu können."

Strathmann ruft daher zu einem realistischen Dialog zwischen Arbeitnehmern, Politik und Unternehmen auf – mit dem Ziel, eine Balance zwischen sozialen Standards und wirtschaftlicher Machbarkeit zu finden.

Gemeinsam sind wir stark.

Hermann Strathmann
Geschäftsführer der Erich Uhe GmbH

Augen auf beim Vergleich

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten".

Fall: Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 2019 bis zum 30. April 2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Im Jahr 2023 war er von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

In einem gerichtlichen Vergleich vom 31. März 2023 verständigten sich die Parteien u. a. darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 10.000,00 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30. April 2023 endet. Ziffer 7 des Vergleichs lautet: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt." In der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz zwischen den Parteien hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, sich später aber unter Hinweis auf die geäußerten rechtlichen Bedenken gleichwohl mit dem Vergleich einverstanden erklärt.

Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023 mit einem Betrag i. H. v. 1.615,11 Euro nebst Zinsen abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision der Beklagten – mit Ausnahme eines geringfügigen Teils der Zinsforderung – zurückgewiesen.

Der Kläger hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch ist nicht durch Ziffer 7 des Prozessvergleichs vom 31. März 2023 erloschen. Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten".

Ziffer 7 des Prozessvergleichs enthält keinen Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre. Ein solcher setzt voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll. **Angesichts der seit Anfang des Jahres 2023 durchgehend**

bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestand vorliegend kein Raum für eine Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs.

Der Einwand der Beklagten, dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Anspruchsausschlusses zu berufen, blieb erfolglos. **Die Beklagte durfte nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. April 2024 – 7 Sa 516/23 –

RA Frank Niemann
Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen

© Davizro Photography/stock.adobe.com

Das BAG hat entschieden!

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

§ 19 Abs. 1 BetrAVG ist dahin auszulegen, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden.

Worum ging es? Der Kläger arbeitet seit 1992 beim Unternehmen. Für ihn gilt ein Tarifvertrag zur Altersversorgung von 2008 (TV AV). Dieser Tarifvertrag regelt – ähnlich wie bei uns im Metallhandwerk: Es gibt einen Altersvorsorge-Grundbetrag und die Möglichkeit, Lohn in eine Rente umzuwandeln. Eine Auszahlung in bar ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber bietet dafür den Durchführungsweg „MetallRente" an. Ein besonderer Arbeitgeber-Zuschuss (wie im Gesetz § 1a Abs. 1a BetrAVG) steht im Tarifvertrag nicht.

Zum Geld: Der Kläger wandelte schon früher Entgelt um (2002: 300 € halbjährlich; 2010: 245,52 € monatlich). Für Januar bis Juni 2022 verlangte er zusätzlich einen Arbeitgeber-Zuschuss von insgesamt 265,98 € netto, zahlbar an die Versicherung für zwei Verträge. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Warum bekam er nichts? Das Gericht sagt: Der Tarifvertrag weicht von den gesetzlichen Regeln zur Entgeltumwandlung ab. Das ist erlaubt. § 19 Abs. 1 BetrAVG erlaubt Abweichungen durch Tarifverträge – auch wenn diese schon vor dem 1. Januar 2018 abgeschlossen wurden. Genau das trifft hier zu: Der TV AV regelt die Entgeltumwandlung vollständig selbst und sieht keinen Arbeitgeber-Zuschuss vor. Deshalb gibt es keinen Anspruch des Klägers auf den Zuschuss aus § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Kurz: Gesetzlich gibt es zwar grundsätzlich einen Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Aber wenn ein Tarifvertrag – wie hier – eigene Regeln ohne Zuschuss enthält, geht der Tarifvertrag vor. Folge: Kein Zuschuss für den Kläger.

RA Frank Niemann
Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen

Ausbildung zum Internationalen Schweißfachmann (IWS)

nach IIW-Richtlinie 1170 im bauaufsichtlichen Bereich unter Berücksichtigung der DIN EN 1090

Die moderne Bauwirtschaft ist geprägt von steigenden Anforderungen an Qualität, Sicherheit und Nachvollziehbarkeit. Schweißverbindungen stellen dabei eine der sicherheitsrelevantesten Schnittstellen dar. Vor allem im bauaufsichtlichen Bereich – also bei tragenden Konstruktionen aus Stahl und Aluminium – ist eine fundierte Ausbildung der verantwortlichen Personen unverzichtbar. Die Ausbildung zum Internationalen Schweißfachmann (IWS) nach der IIW-Richtlinie 1170 nimmt in diesem Kontext eine Schlüsselrolle ein. Sie gewährleistet, dass Fachkräfte über das notwendige Wissen verfügen, um die Einhaltung nationaler und europäischer Normen, insbesondere der DIN EN 1090, sicherzustellen.

Die IIW-Richtlinie 1170 und die Qualifikation zum IWS

Die Richtlinie 1170 des International Institute of Welding (IIW) definiert ein weltweit anerkanntes Ausbildungsprogramm für Schweißfachmänner. Die Inhalte sind modular aufgebaut und decken die Bereiche Schweißprozesse, Werkstoffe, Konstruktion, Fertigungstechnik sowie Qualitätssicherung ab.
Der Abschluss zum IWS – International Welding Specialist – befähigt Absolventen, schweißtechnische Tätigkeiten fachgerecht zu planen, zu überwachen und zu dokumentieren. Durch die internationale Anerkennung der Richtlinie wird die Mobilität von Fachkräften erhöht und Unternehmen erhalten die Sicherheit, dass ihre Mitarbeiter auf einem international vergleichbaren Qualifikationsniveau agieren.

Relevanz im bauaufsichtlichen Bereich

Die Tragfähigkeit und Dauerhaftigkeit geschweißter Konstruktionen im Bauwesen sind entscheidend für die Standsicherheit. Schon kleinste Fehler in der Schweißausführung können schwerwiegende Folgen haben. Daher fordert der bauaufsichtliche Bereich Personen, die sowohl technisch als auch normativ geschult sind.

Ein IWS übernimmt hier Aufgaben wie z.B.:
- Ausbildung und Einsatz des Schweißpersonals,
- Überwachung der Schweißprozesse auf der Baustelle und in der Fertigung,
- Erstellen und Bewertung von Schweißanweisungen (WPS) und Begleitung von Schweißverfahrensprüfungen (WPQR),
- Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und normativer Vorgaben,
- Mitwirkung bei internen und externen Audits.

Damit trägt er unmittelbar zur baulichen Sicherheit und zur Einhaltung der Nachweispflichten bei.

Bezug zur DIN EN 1090

Die DIN EN 1090 regelt die Ausführung von Stahl- und Aluminiumtragwerken und ist in Europa die verbindliche Grundlage für das Konformitätsnachweisverfahren (CE-Kennzeichnung).
Ein zentrales Element dieser Norm ist die Schweißaufsicht. Je nach Ausführungsklasse (EXC 1–4) sind dabei unterschiedli-

METALL AKADEMIE NIEDERSACHSEN

che Anforderungen an die Qualifikation der verantwortlichen Schweißaufsichtspersonen definiert.

Der IWS erfüllt in vielen Fällen die notwendige Qualifikation, insbesondere in den Ausführungsklassen EXC 2, die für die Mehrzahl tragender Stahlkonstruktionen im Hoch- und Ingenieurbau relevant sind. Ohne entsprechend qualifizierte Fachkräfte ist eine Zertifizierung nach DIN EN 1090 nicht möglich.

Fazit

Die Ausbildung zum Internationalen Schweißfachmann nach IIW-Richtlinie 1170 ist weit mehr als ein beruflicher Qualifikationsschritt: Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung im Bauwesen. Im Zusammenspiel mit der DIN EN 1090 trägt der IWS entscheidend zur Sicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und Normkonformität von Unternehmen bei.

Angesichts der zunehmenden Komplexität im Bauwesen und des internationalen Wettbewerbs wird die Rolle des IWS auch künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Unternehmen, die in tragende Stahl- und Aluminiumkonstruktionen investieren, sichern sich durch qualifizierte Schweißfachleute nicht nur ihre Marktposition, sondern leisten zugleich einen Beitrag zur Sicherheit der gebauten Umwelt.

Ralf Biegert
International Welding Engineer
Leiter der Metall Akademie Niedersachen

Erfolgreicher Abschluss

des Schweißfachmannkurses 2025

Am Freitag, den 29.09.2025, legten alle 15 Teilnehmenden des Schweißfachmannkurses 2025 erfolgreich ihre mündliche Prüfung ab. Damit haben in diesem Kurs alle Teilnehmer bestanden, ein außergewöhnliches Ergebnis, das die hervorragende Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden, den Dozenten und der Metall Akademie und der SLV Nord widerspiegelt.

Der Kurs endete wie immer mit der mündlichen Prüfung und einer anschließenden Feierstunde. Für die Metall Akademie ist es dabei ein besonderer Moment, an diesem Tag die geballte Kompetenz der Schweißtechnik aus Norddeutschland vor Ort zu empfangen. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert der Qualifikation und die besondere Bedeutung des erfolgreichen Abschlusses.

Die 100%ige Bestehensquote unterstreicht nicht nur das hohe Engagement der angehenden Schweißfachleute, sondern auch die Qualität der Ausbildung. Mit ihrem neu erworbenen Abschluss eröffnen sich den Absolventinnen und Absolventen vielfältige berufliche Perspektiven in Industrie und Handwerk der Metall- und Schweißtechnik.

Wir gratulieren allen Absolventen herzlich zu diesem großartigen Erfolg und wünschen ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren beruflichen Weg!

Luise Pfannenschmidt
Fachlehrerin

© Funtap/stock.adobe.com

Die EN 1090 Zertifizierung

Was Betriebe in der Metallverarbeitung wissen müssen

Pflicht, Aufwand und Chancen – Ein Überblick

In der Metall- und Stahlbaubranche stehen Qualität und Sicherheit an oberster Stelle – insbesondere dann, wenn tragende Bauteile gefertigt oder montiert werden. Mit der Einführung der EN 1090-Zertifizierungspflicht zum 1. Juli 2014 hat die Europäische Union klare Regeln geschaffen, um die Produktqualität europaweit zu vereinheitlichen und die Sicherheit von Bauwerken zu erhöhen. Für Unternehmen bedeutet dies nicht nur die gesetzliche Verpflichtung, bestimmte Normen einzuhalten, sondern auch tiefgreifende Veränderungen im betrieblichen Ablauf.

Doch was genau steckt hinter der EN 1090? Welche Anforderungen müssen Betriebe erfüllen – und lohnt sich der Aufwand überhaupt? Dieser Artikel gibt einen umfassenden Überblick über die Pflichten, den bürokratischen Aufwand, die betrieblichen Voraussetzungen und die Chancen, die sich durch eine EN 1090-Zertifizierung ergeben. Darüber hinaus wird beleuchtet, wie Unternehmen den Schritt hin zur ISO 9001-Zertifizierung meistern können – und warum dieser oft kleiner ist, als zunächst gedacht.

Wozu brauche ich eine EN 1090-Zertifizierung?

Die EN 1090 ist eine europäische Norm, die die werkseigene Produktionskontrolle (WPK) für tragende Bauteile aus Stahl und Aluminium regelt. Ohne diese Zertifizierung dürfen Unternehmen solche Bauteile nicht mehr mit CE-Kennzeichnung auf den Markt bringen. Die Norm dient vor allem der Qualitätssicherung, der Rückverfolgbarkeit und der einheitlichen Sicherheitsstandards innerhalb der EU. Für Auftraggeber ist sie ein Nachweis, dass das Unternehmen normgerecht fertigt und qualifiziertes Personal beschäftigt.

Wie hoch ist der bürokratische Aufwand?

Die Einführung eines vollständigen Qualitätssicherungssystems nach EN 1090 erfordert umfangreiche Dokumentationen, wie etwa Verfahrensanweisungen, Prüfprotokolle, Schulungsnachweise und Wartungspläne. Auch die werkseigene Produktionskontrolle muss lückenlos dokumentiert sein. Zusätzlich muss regelmäßig ein externes Audit durch eine notifizierte Stelle erfolgen – inklusive wiederkehrender Überwachung.

Welche Voraussetzungen muss mein Betrieb mitbringen?

Für die EN 1090-Zertifizierung sind mehrere Voraussetzungen zu erfüllen:

- Schweißaufsichtsperson nach DIN EN ISO 14731 muss bestellt sein.
- Qualifiziertes Schweißpersonal mit gültigen Prüfungen nach ISO 9606.
- Ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem.
- Nachweise über die Eignung der Schweißverfahren, z. B. WPS und WPQR.
- Lückenlose Dokumentation und Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Materialien.

Der Weg zur Zertifizierung

1. **Ist-Analyse und Vorbereitung:** Erhebung des aktuellen Standes im Betrieb, Auswahl der passenden Ausführungsklasse (EXC 1 bis EXC 4).
2. **Implementierung der WPK:** Aufbau und Dokumentation der werkseigenen Produktionskontrolle.
3. **Personalschulungen:** Schweißpersonal und Aufsichtspersonen müssen qualifiziert werden.
4. **Audit durch notifizierte Stelle:** Prüfung aller relevanten Unterlagen und Prozesse.
5. **Erhalt des Zertifikats:** Bei erfolgreicher Prüfung erhält der Betrieb die EN 1090-Zertifizierung – gültig für 3 Jahre mit jährlicher Überwachung.

Was ist nach bestandener Zertifizierung zu beachten?

Die Arbeit endet nicht mit der Erteilung des Zertifikats. Es sind regelmäßige interne Audits, externe Überwachungsaudits und eine konsequente Pflege der WPK notwendig. Auch Änderungen im Produktionsablauf oder beim Personal müssen dokumentiert und gemeldet werden. Die Anforderungen bleiben also dauerhaft bestehen.

Welche Ansprüche ergeben sich daraus für meine Mitarbeiter?

Für die Mitarbeiter bedeutet die Zertifizierung:

- Höherer Dokumentationsaufwand bei der täglichen Arbeit.
- Pflicht zu kontinuierlicher Weiterbildung und Nachschulungen.
- Striktere Qualitätskontrollen und Eigenverantwortung.
- Stärkere Einbindung in Audits und Prüfverfahren.

Besonders Schweißer und technische Fachkräfte müssen regelmäßig nachqualifiziert werden, um die Anforderungen dauerhaft zu erfüllen.

Steigender Qualifikationsbedarf

Die EN 1090 hebt das Qualifikationsniveau im Metallbau deutlich an. Betriebe müssen gezielt in Fachpersonal investieren und ein hohes Maß an Fachwissen intern aufbauen. Besonders gefragt sind Schweißfachingenieure, Qualitätsbeauftragte und zertifizierte Schweißer. Dies kann für kleinere Betriebe zur Herausforderung werden, bietet aber auch die Chance, sich durch Qualität vom Wettbewerb abzuheben.

Steigende Kosten durch die Zertifizierung?

Die Zertifizierung ist mit nicht unerheblichen Kosten verbunden:

- Erstaudit durch die notifizierte Stelle.
- Schulungen und Prüfungen des Personals.
- Aufwand für Dokumentation, Management und Nachverfolgung.
- Wiederkehrende Auditkosten (jährlich).
- Eventuelle Investitionen in neue Maschinen oder Software.

Langfristig kann sich die Investition jedoch lohnen – durch Zugang zu neuen Märkten, mehr Vertrauen beim Kunden und geringere Reklamationsquoten.

Der Weg zur ISO 9001

Der Schritt von einer EN 1090-Zertifizierung zu einer ISO 9001-Zertifizierung ist deutlich kleiner, als viele Unternehmen zunächst vermuten. Beide Normen setzen auf strukturierte Prozesse, dokumentierte Abläufe und kontinuierliche Verbesserung – die EN 1090 kann also als solide Basis für den Einstieg in die ISO 9001 gelten.

Gemeinsamkeiten zwischen EN 1090 und ISO 9001

- Dokumentierte Prozesse: Beide Normen verlangen eine strukturierte, nachvollziehbare Organisation der Abläufe.
- Kontinuierliche Verbesserung: Die Idee des KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) ist zentral.
- Rückverfolgbarkeit: Sowohl bei Materialien als auch bei Prozessen.
- Verantwortlichkeiten und Schulungen: Klar definierte Rollen und regelmäßige Qualifizierungsnachweise.

Unterschiede in der Ausrichtung

Merkmal	EN 1090	ISO 9001
Fokus	Produktqualität (v. a. Schweißtechnik)	Übergeordnetes Qualitätsmanagementsystem
Geltungsbereich	Nur tragende Bauteile aus Stahl/Alu	Alle Prozesse des Unternehmens
Zertifizierungsstelle	Notifizierte Stellen	Akkreditierte Zertifizierungsstellen
Verpflichtung	Gesetzlich vorgeschrieben (CE-Kennzeichnung)	Freiwillig (aber oft von Kunden gefordert)

Fazit:

Die EN 1090-Zertifizierung ist für viele Metallbaubetriebe zwar mit Aufwand, Kosten und organisatorischen Hürden verbunden – sie ist jedoch ein wichtiger Schritt zu mehr Qualität, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit, darüber hinaus kann es lohnenswert sein eine ISO 9001anzustreben. Wer die Norm konsequent umsetzt, stärkt nicht nur seine Marktposition, sondern auch das Vertrauen in die eigene Leistung.

Daniel Bruns
Technischer Berater

© mojo_cp/stock.adobe.com

BAG bleibt dabei

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. Beweise vorlegt, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben.

Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände.

Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Ar-

beitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat.

Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. März 2023 – 8 Sa 859/22 –

Pressemitteilung BAG

Wertpapier erhalten

Feinwerkmechanikerin und Metallbauer erhalten ihren Gesellenbrief

Das Metallhandwerk im Landkreis Northeim kann sich über frischen Fachkräftenachwuchs freuen. Zwei junge Gesell*innen wurden am 12.08.2025 in der St. Sixti-Kirche in Northeim von Kreishandwerksmeister Ulrich Schonlau freigesprochen und in den Gesellenstand erhoben.

Metallbauer André Menke aus Rollshausen (Ausbildungsbetrieb Bundesfachzentrum Metall und Technik Northeim gGmbH, Northeim) konnte aufgrund seiner guten Leistungen als Prüfungsbester ausgezeichnet werden.

Obermeister Ralph Reinhardt, gleichzeitig Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses der Feinwerkmechaniker, sprach gemeinsam mit Kreishandwerksmeister Ulrich Schonlau und Kreishandwerksmeister Dirk Reinholz (Osterode) sowie dem Vorsitzenden des Gesellenprüfungsausschusses der Metallbauer Harald Strohmeyer herzliche Glückwünsche zur bestandenen Prüfung aus.

Pressemitteilung Kreishandwerkerschaft Northeim-Einbeck

Unternehmen werben in Mexiko

EBE Eschen geht neue Wege gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel trifft viele Branchen, nicht nur die Metallverarbeitung. Geeignete und motivierte Auszubildende zu finden ist schwer, sie zu halten noch schwieriger – besonders in dünn besiedelten Regionen wie dem Emsland. Die Region hat in den vergangenen Jahrzehnten einen beispiellosen Aufstieg erlebt: vom „Armenhaus" zur Wachstumsregion mit niedriger Arbeitslosigkeit. Jetzt fehlen zunehmend Fachkräfte. Unternehmen müssen neue Wege gehen.

Gemeinsam mit der Ems-Achse wurde 2024 ein Pilotprojekt aufgelegt. Die Ems-Achse ist ein starkes regionales Netzwerk von der Grafschaft Bentheim über das Emsland bis nach Ostfriesland. Über 850 Mitglieder – Unternehmen, Landkreise, Kommunen und Städte, Institutionen, Kammern, Verbände, Hochschulen und weitere Bildungseinrichtungen – suchen gemeinsam Lösungen, auch gegen den Fachkräftemangel.

In drei Ländern ist die Ems-Achse besonders vernetzt: Mexiko, Südafrika und Vietnam. In Mexiko besteht eine Kooperation mit dem Audi-Ausbildungszentrum CERHAN in San José Chiapa im Bundesstaat Puebla. Dort absolvieren junge Berufsanfängerinnen und -anfänger nach deutschem Ausbildungsrahmenplan eine zweieinhalbjährige Ausbildung in Metallberufen und erwerben anschließend ihren mexikanischen Berufstitel über die Technische Universität Puebla. Die Universität verfügt über eine Anerkennung für ausländische Hochschulabschlüsse, sodass die Bewertung des Abschlusses hier nicht mehr problematisch ist. Zusätzlich lernen vier Männer und drei Frauen auf Kosten der Wachstumsregion Emsland Deutsch bis zum Niveau B1; für die visarechtlichen Bestimmungen würde bereits ein A2-Zertifikat ausreichen.

Eines der 850 Mitglieder der Ems-Achse ist die EBE Eschen Bauelemente GmbH & Co. KG aus Wiesmoor – von Beginn an am Pilotprojekt beteiligt. Gemeinsam mit Ausbildungsleiter Lukas Schlünder reiste Geschäftsführer Malte Eschen Ende 2024 mit einer Delegation der Ems-Achse nach Mexiko. Die Gruppe besuchte die Deutsche Botschaft und die Deutsche Auslandshandelskammer, verschaffte sich Einblicke in Land und Kultur und nahm vor allem das Ausbildungszentrum in Augenschein – inklusive Kennenlernen der jungen mexikanischen Fachkräfte.

Zusammen loteten Malte Eschen und Lukas Schlünder aus, welche Bewerberinnen und Bewerber am besten zu EBE Eschen passen. Die Entscheidung fiel schnell: Zwei mexikanische Mechatroniker begannen im Sommer 2025 bei EBE Eschen. „Sie haben über ihre elterlichen Firmen bereits Erfahrungen im Alu- und Fensterbau sammeln können", sagt Malte Eschen.

Bis zum Start in der neuen Heimat gab es jedoch noch viele Aufgaben zu erledigen, etwa verschiedene Behördengänge und die Wohnungssuche. Die Ems-Achse unterstützt mit ihrer Erfahrung den gesamten Prozess: Sie hilft, die richtigen Dokumente zu beschaffen und steht mit Rat und Tat zur Seite.

Wie die Erfahrungen bislang sind und wo es Herausforderungen gab, erläutert Malte Eschen in einem Interview.

Marcel Voigt: Herr Eschen, erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Eindruck, als Sie vom Mexiko-Projekt der Ems-Achse gehört haben?

■ **Malte Eschen:** Mein erster Gedanke war: ganz schön weit weg – muss das sein? Haben wir nicht genug Auszubildende oder Fachkräfte vor Ort? Gleichzeitig fand ich es spannend. Steffi Leigers von der Ems-Achse sprach uns an: Es gebe ein Ausbildungswerk in Mexiko, dort lernten junge Mexikaner Deutsch und suchten eine Perspektive in Deutschland. Wir haben das Thema in die Innung getragen. Neben uns waren zwei weitere Betriebe interessiert, mussten aber aus betrieblichen Gründen abspringen; später kam ein neuer Betrieb dazu. Ziel war, mindestens zwei Mexikaner pro Betrieb unterzubringen, damit die Eingewöhnung leichter fällt. Im ersten Durchlauf sind insgesamt vier Mexikaner in die Region gekommen.

Marcel Voigt: Warum hat EBE Eschen am Pilotprojekt teilgenommen – welche konkreten Ziele wollten Sie erreichen?

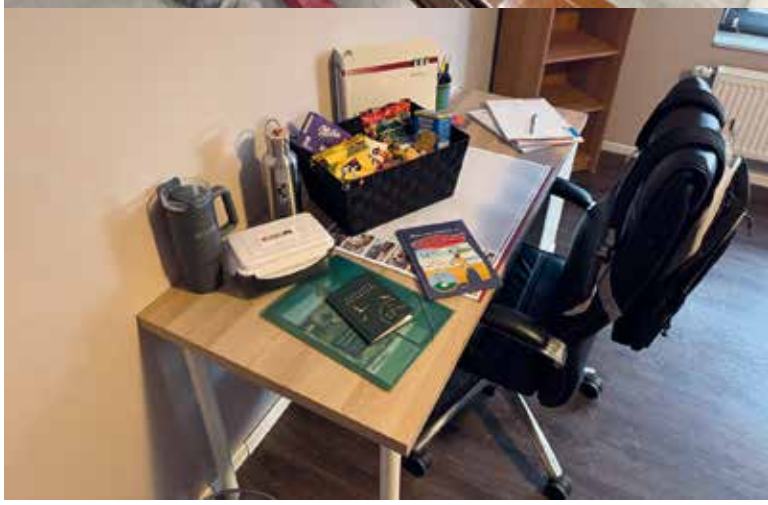
■ **Malte Eschen:** Einerseits wollten wir früh dabei sein und die Chance nutzen. Die Reise nach Mexiko war zudem reizvoll – wir haben Land und Kultur auf eine Weise kennengelernt, wie es touristisch kaum möglich wäre. Andererseits wollten wir frischen Wind in die Firma bringen und unsere Betriebskultur bereichern: zwei neue Kollegen, die erzählen können, wie Arbeit und Leben auf einem anderen Kontinent funktionieren. Wir haben ein starkes Team, aber ein Perspektivwechsel tut allen gut.

Marcel Voigt: Wie hat denn die Belegschaft reagiert auf die Idee, neue Arbeitskräfte aus Mexiko zu holen?

■ **Malte Eschen:** In unserer monatlichen Frühstücksrunde haben wir das vorgestellt. Einige Kolleginnen und Kollegen waren skeptisch wegen der Sprache – Englisch spricht auch nicht jeder. Die Bedenken konnten wir schnell ausräumen: Die beiden neuen Mitarbeiter heißen Hugo und Israel, lernten bereits in Mexiko Deutsch und setzen das hier fort. Sie besuchen zweimal wöchentlich einen Abendkurs an der Volkshochschule und samstags mit Frau Leigers einen Videokurs.

Marcel Voigt: Sie sind mit einer Delegation nach Mexiko gereist. Wie haben Sie die Reise und die Termine vor Ort erlebt?

■ **Malte Eschen:** Die Menschen sind sehr freundlich, auch kulinarisch war es eine tolle Erfahrung. Abends brauchte es aber ein gutes, gesichertes Hotel – das war ungewohnt, aber wenn man sich an die Regeln hielt, gab es keine Probleme. Wir haben viel gesehen, die Deutsche Botschaft und die Deutsche Auslandshandelskammer besucht und über wirtschaftliche Möglichkeiten gesprochen. Dort werden überwiegend Aluminiumfenster und -türen verbaut, einschalig und ungedämmt; Kunststoff oder Holz spielt kaum eine Rolle. Vielleicht lässt sich da künftig etwas bewegen – Kontakte habe ich jetzt. In den Gesprächen ging es auch um die Ausbildung: Die Inhalte orientieren sich am deutschen System, allerdings ohne den betrieblichen Teil. Eine Ausnahme ist das Audi-Ausbildungszentrum, wo Theorie und praktische Lehrgangselemente kombiniert werden. Die Werkstattbeschilderung ist auf Deutsch, die gefertigten Stücke entsprechen deutschen Zwischenprüfungs- und Gesellenarbeiten – die habe ich sofort wiedererkannt.



Marcel Voigt: Nach welchen Kriterien haben Sie Hugo und Israel ausgewählt – fachlich, persönlich?

■ **Malte Eschen:** Wir erhielten im Vorfeld zehn Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, Interessen und der Motivation für Deutschland. Hugo und Israel fielen meinem Ausbildungsleiter Lukas Schlünder und mir sofort positiv auf. Beide hatten familiäre Berührungspunkte zum Fensterbau und konnten sich vorstellen, mehrere Jahre nach Deutschland zu kommen. In der Schule in Mexiko haben wir uns und den Betrieb vorgestellt und die beiden persönlich kennengelernt – es hat einfach gepasst. Sie wollten zu uns, und wir hatten sie als Wunschkandidaten im Blick.

Marcel Voigt: Wo sehen Sie bei beiden noch Entwicklungsbedarf – und wie schließen Sie diese Lücken?

■ **Malte Eschen:** Fachlich und handwerklich sind beide top. Wenn sie eine Aufgabe schon einmal gemacht haben, kann ich sie selbstständig arbeiten lassen; am Ende prüfen wir – das passt hundertprozentig. Was noch fehlt, ist Erfahrung im eigenständigen Informationsbeschaffen und natürlich Sprache.

Darum läuft der Sprachunterricht weiter. Mittwochs gehen beide zur Berufsschule, bis Anerkennung und Behördenformalitäten abgeschlossen sind. Aktuell sind sie über einen Ausbildungsvertrag bei uns angestellt; ich stocke das auf und passe es mit jedem genommenen Schritt an. Wohnung, Strom, Internet, Gas und alles Weitere übernimmt die Firma.

Marcel Voigt: Wie haben Sie Ihr Team bei EBE Eschen vorbereitet?

■ **Malte Eschen:** Lukas Schlünder war bereits in Mexiko dabei und ist Hauptansprechpartner. Zusätzlich hat jeder der beiden einen festen Buddy – für den Alltag. Bei größeren Themen gehen sie zu Lukas oder zu mir.

Marcel Voigt: Wie organisieren Sie Wohnraum, Mobilität und Behördengänge – und wie liefen die Vorbereitungen auf die Ankunft?

■ **Malte Eschen:** Vieles lief über die Ems-Achse: Bankangelegenheiten und Behördengänge – dafür erhält die Ems-Achse ein kleines Honorar. Wir haben die Wohnung organisiert – 200 Meter entfernt, jeder mit eigenem Zimmer und gemeinsamem Wohn-/Essbereich. Wir haben eingerichtet, ein Willkommenspaket gepackt (Süßigkeiten, Rucksack, Arbeitskleidung), Fahrräder besorgt sowie Bus- und Stadtpläne bereitgelegt – alles für den Start. Am 01.06. wurden die beiden am Bremer Flughafen abgeholt und zu uns gebracht. Wir haben ihnen alles gezeigt und sind abends Döner essen gegangen. Am Montag konnten sie sich akklimatisieren, am Dienstag ging es los.

Marcel Voigt: An welcher Stelle hat die Ems-Achse am meisten unterstützt – und wo wünschen Sie sich mehr Unterstützung?

■ **Malte Eschen:** Die Behördengänge hat die Ems-Achse komplett übernommen – das war hervorragend. Mehr Unterstützung brauchten wir nicht. Besser hätte ich es mir nicht vorstellen können.

Marcel Voigt: Welche Erfahrungen nehmen Sie aus dem Projekt bisher mit – was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

■ **Malte Eschen:** Offenheit lohnt sich. Die Jungs sind top, zuverlässig – und wir sind es ihnen gegenüber auch. Sprachlich war ich trotz B1-Niveau etwas negativ überrascht; ansonsten haben wir viel richtig gemacht.
Grundsätzlich würde ich es wieder so machen und hoffe, dass die beiden bleiben – gern zwei, drei Jahre oder länger. Natürlich gibt es Heimweh, das versuchen wir abzufedern. Ich habe großen Respekt davor; ich weiß nicht, ob ich das selbst könnte. Wenn sich hier eine Community entwickelt, wird es für weitere Mexikaner leichter. Für den Moment habe ich zwei tolle Kollegen – auf die ich mich verlassen kann.

Wenn Betriebe noch Fragen haben, können sie sich gern bei mir melden. So ein Austausch bringt uns alle weiter und dafür stehe ich gern zur Verfügung.

(Malte Eschen - Malte.Eschen@aluminiumbau.de)

Energie clever einkaufen

wattline stärkt die Metallbetriebe in Niedersachsen

Hohe Energiekosten bleiben für metallverarbeitende Unternehmen eine zentrale Herausforderung. Maschinen, Öfen, Lüftungsanlagen, Druckluftsysteme und Beleuchtung laufen oft im Dauerbetrieb – jeder Cent beim Einkauf von Strom und Gas wirkt sich direkt auf die Wettbewerbsfähigkeit aus.

Während Großkonzerne sich mit eigenen Kraftwerken oder Rahmenverträgen günstige Konditionen sichern, fehlen KMU oft die Ressourcen, das fundierte Marktwissen und die Verhandlungsexpertise für eine erfolgreiche Preisverhandlung. Das Ergebnis sind deutlich höhere Tarife für Strom und Gas durch Risikoaufschläge oder undurchsichtige Vertragsverlängerungen sowie Zusatzkosten, die den Unternehmensgewinn schmälern.

Maßnahmen, wie beispielsweise eine Verschiebung der Produktionsplanung, die Glättung von Lastspitzen oder ein Entzerren von Wartungsintervallen, um den Energiebedarf zu verringern, bleiben oft unrealistisch. Betriebliche Rahmenbedingungen setzen da ihre Grenzen.

Energiebeschaffung im Kollektiv denken

Für mittelständische Betriebe braucht es andere Ansätze in der Energiebeschaffung, und genau hier setzt die Beschaffungsstrategie „Einkaufsgemeinschaft" an: durch die gebündelte Nachfragemenge aller Mitglieder innerhalb der Einkaufsgemeinschaft werden variable Verbrauchsprofile – wie sie in der Metallbearbeitung typisch sind – ausgeglichen und Schwankungen minimiert. Laut einer repräsentativen Online-Befragung im Jahr 2024 von 1.111 Personen in Deutschland kennen nur 15 % das Konzept einer Energie-Einkaufsgemeinschaft, jedoch sehen 51 % der Entscheider darin einen echten Mehrwert.

wattline als unabhängige Energie-Einkaufsgemeinschaft bündelt Nachfragemengen von mehr als 7 Milliarden Kilowattstunden pro Jahr für ihre 29.000 Mitglieder und schafft dauerhaften Zugang zu exklusiven Großhandelspreisen für Strom und Gas. Diese geballte Einkaufsmacht eröffnet Konditionen, die sonst nur Großabnehmern vorbehalten sind – ein entscheidender Vorteil für Betriebe aller Größenordnungen – auch in der Metallbearbeitung und -verarbeitung.

Darüber hinaus sichern die permanente Marktbeobachtung und die professionelle Analyse der Experten das ideale Timing für den Einkauf. In den vergangenen vier Jahren lag die durchschnittliche Ersparnis bei Strom für wattline-Mitglieder in Deutschland gegenüber dem offiziell erhobenen, durchschnittlichen Marktpreis bei 15,5 %.

Mehr als nur günstige Energie

Neben dem reinen Energieeinkauf bietet wattline intelligente Energiedienstleistungen, die weitere Optimierungen ermöglichen:

- Messstellenbetrieb für präzise Verbrauchskontrolle – ideal für komplexe Maschinenparks und Fertigungslinien
- Steuerentlastung bei Strom- und Energiesteuern – inklusive Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und kompletter Abwicklung
- Weitere energienahe Services, die Transparenz schaffen und die Betriebskosten nachhaltig senken.

Rückerstattung der Strom- und Energiesteuer

Unternehmen des produzierenden Gewerbes können von der Stromsteuerentlastung profitieren. Durch das 2024 beschlossene „Strompreispaket für produzierende Unternehmen" wurde für 2024 und 2025 die Stromsteuerentlastung für viele Unternehmen fast vervierfacht. wattline unterstützt auch hier dabei, die Rückerstattungsmöglichkeiten für die Strom- und Energiesteuer voll auszuschöpfen (www.wattline.de/energiewissen/stromsteuererstattung/).

Ihre Vorteile als Mitglied des LVM Niedersachsen

Ob Zerspanung, Blechbearbeitung, Schweißtechnik oder Oberflächenbehandlung – jeder Betrieb der Metallverarbeitung kann als kostenloses Mitglied bei wattline seine Energiekosten dauerhaft optimieren. Sowohl die Expertise als auch die administrative Entlastung sparen Geld, Zeit und Nerven und erlauben andere betriebliche Prioritäten. wattline gewährt den Mitgliedern 20 % Rabatt auf die erfolgsabhängige Vergütung.

Jetzt von der Einkaufsgemeinschaft profitieren

Interessierte Mitglieder des Landesverbands Metall Niedersachsen erhalten weitere Informationen und eine persönliche Beratung direkt bei wattline – auch für mehrere Werke oder Fertigungsstandorte.

Ihr persönlicher Ansprechpartner:
Andreas Guth l autorisierter wattline Partner
Tel.: +49 177 569 43 33
E-Mail: andreas.guth@wattlinepartner.de
www.wattline.de

wattline
DIE EINKAUFSGEMEINSCHAFT
Dauerhaft. Bessere. Energiepreise.

© Cover Floren Horcajo/stock.adobe.com

HERAUSGEBER

Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen
Baumschulenallee 12
30625 Hannover

Mail: info@lvm.metallhandwerk.de

Gestaltung: kwh-design
Druck: Bartels Druck GmbH

Metall aktuell Niedersachsen/Bremen erscheint 4 x jährlich.

Mitglieder erhalten Metall aktuell Niedersachsen/Bremen im Rahmen ihrer Mitgliedschaft kostenlos.

Aktuelle Auflage: 1.500, Ausgabe: 4/2025