

Aktuelles aus der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg



Einig: VME-Verhandlungsführer Stefan Moschko und IG-Metall-Bezirkschef Dirk Schulze besiegeln in Berlin die Übernahme des Pilot-Tarifvertrags.

Ein Abschluss als Signal

**Arbeitgeber und IG Metall einigen sich trotz zuvor großer Differenzen.
Die Betriebe bekommen für viele Monate Planungssicherheit und Flexibilität.**

So viel Lob für die Metall- und Elektroindustrie gibt es von den Medien nicht alle Tage. „Dieser Tarifabschluss nötigt Respekt ab“, schrieb die „Frankfurter Allgemeine“ nach der Einigung von Arbeitgebern und Gewerkschaft. Der Kompromiss habe „eine Bedeutung,



die über die Branche hinausreicht und die in bloßen Zahlen nicht zu fassen ist“, urteilte der „Spiegel“. Das „Handelsblatt“ erkannte: „Die Tarifparteien schaffen, was die Ampel nicht vermag.“

Im November hatten die Metall-Arbeitgeber im Norden und in Bayern zusammen mit der regionalen IG Metall eine Einigung erzielt, die für beide Seiten akzeptabel war. Nach 18 Stunden langen Verhandlungen in Hamburg stand am frühen Morgen ein Lohnplus von 5,1 Prozent in zwei Stufen mit einer Laufzeit von 25 Monaten. „Der Abschluss geht zweifellos an die Grenze des Erträglichen“, analysierte Stefan Moschko, Verhandlungsführer und Vorstandsvorsitzender des VME Berlin-Brandenburg. „Wir können ihn aber vertreten, weil er Planungssicherheit schafft.“

Hinzu kommt die Option für die Unternehmen, bei schlechter Wirtschaftslage von der Einigung abweichen zu können. Maßgeblich ist die Nettoumsatzrendite – liegt sie bei 2,3 Prozent oder darunter, können Sonderzahlungen gestrichen, gekürzt oder verschoben werden. Und zwar ohne vorherige Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft.

Die Einigung ist bemerkenswert, weil die Tarifparteien noch am Tag vor der Verhandlung weit auseinander lagen. Sieben Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von zwölf Monaten hatte die Gewerkschaft zu Beginn gefordert. Als Begründung nannte die IG Metall die hohe Inflation, aber auch volle Auftragsbücher. Die neue Spitze der Gewerkschaft hatte damit bei den Mitgliedern hohe Erwartungen geweckt.

Die Sicht der Arbeitgeber war eine völlig andere: Seit 2018 stagniert die Produktion, die Kapazitäten sind nicht ausgelastet. Neben der Konjunkturkrise muss vor allem die Autobranche den Strukturwandel stemmen. Und angesichts der schlechten Standortbedingungen herrscht Angst vor der Deindustrialisierung. Um schnell zu einem Kompromiss zu kommen, hatten die Metall-Verbände der Gewerkschaft bereits in der zweiten Runde ein Angebot vorgelegt. Lohn-erhöhungen um 1,7 und um 1,9 Prozent, verteilt auf 27 Monate, war man zu zahlen bereit. Der IG Metall genügte das nicht. Sie rief in den folgenden Tagen zu Warnstreiks auf, auch in der Hauptstadtregion.

Dennoch gelang die Einigung in Hamburg. Ende November haben VME und IG Metall in Berlin und Brandenburg das Werk übernommen. Die VME-Mitgliedsfirmen im Entgelt-Tarifausschuss votierten einstimmig dafür. Als „solides Ergebnis in einem Umfeld voller wirtschaftlicher und politischer Unsicherheiten“ stufte es auch Dirk Schulze ein, der IG-Metall-Bezirkschef für Berlin und Brandenburg. Der Kompromiss hat Bedeutung darüber hinaus. Er zeige, dass die Tarifparteien ihrer Verantwortung ohne den Staat gerecht werden, sagte Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf. „Wir haben uns das Recht, unsere Angelegenheiten selber zu regeln, gemeinsam erkämpft. Wir dürfen es nicht aus Bequemlichkeit oder Feigheit vor dem Kompromiss aufgeben.“

Alle Details zum Tarifabschluss auf Seite 2

Was Tarifpartner der Politik voraushaben



Stefan Moschko
VME-Vorstandsvorsitzender

Mit Eigenlob soll man bekanntlich sparsam umgehen. Beim Blick auf den aktuellen Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie erlaube ich mir eine Ausnahme. Was wir Arbeitgeber dort zusammen mit der IG Metall hinbekommen haben, kann sich wirklich sehen lassen. Nicht nur, weil es der aktuell sehr schwierigen Lage in unserer Branche gerecht wird und den Betrieben gleichermaßen Luft und Planungssicherheit garantiert.

Sondern auch, weil diese Einigung einen Kontrapunkt zum Zeitgeist setzt. Während andernorts der Eigensinn dominiert und jede und jeder vor allem die persönlichen Interessen im Blick hat, gelingt in Deutschlands wichtigster Branche weitgehend geräuschlos ein klassischer Kompromiss. Den Beteiligten auf beiden Seiten war klar, dass die Unternehmen Schaden nehmen würden, wäre der Streit in die Verlängerung gegangen. Und sie wussten, dass sie Verantwortung tragen für den Standort mit seinen fast vier Millionen Beschäftigten. Das zeichnet die Sozialpartnerschaft aus. Als Ergebnis steht eine Einigung, die Zumutungen für alle Beteiligten enthält – aber eben auch viel Positives.

Ein solches Kunststück ist zuletzt nicht allen gelungen, die in unserem Land Entscheidungen treffen. Deshalb wird am 23. Februar der Bundestag vorzeitig neu gewählt. Hoffen wir, dass die nächste Regierung erfolgreicher arbeitet als die jetzt gescheiterte. Angesichts der vielen Probleme am Standort, von teurer Energie über bremsende Bürokratie bis zum Mangel an Fachkräften, ist sie zum Gelingen gezwungen. Sie muss von Tag eins an Veränderungen entschlossen anpacken und eine klare Linie für Reformen entwickeln. Funktionieren wird das nur mit dem Willen und der Bereitschaft zum Kompromiss – so wie in der Metall- und Elektroindustrie.

Auf einen Blick	Seite 2
Entgelt, Laufzeit, Freistellungstage – die Einigung im Detail.	
Auf der Suche	Seite 3
Arbeitgeber und Gewerkschaft sorgen sich um die Zukunft.	
Auf der Pirsch	Seite 3
Trotz der Krise suchen Firmen verzweifelt MINT-Kräfte.	
Auf der Höhe	Seite 4
Holmberg aus Kreuzberg fliegt fast immer mit.	
Auf dem Zettel	Seite 4
Wichtige Termine für die nächsten Wochen.	

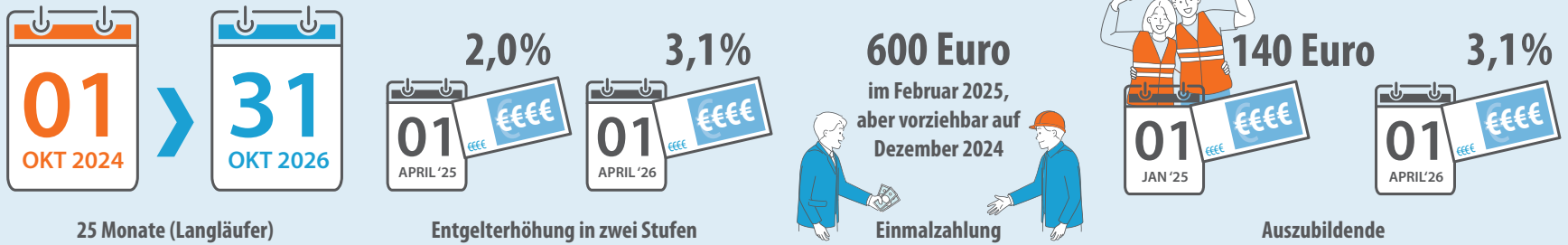


www.standort-staerken.de

Tarifabschluss 2024 in der Metall- und Elektro-Industrie

Laufzeit und Entgelt

» Planungssicherheit und Verlässlichkeit für Unternehmen und Beschäftigte.



T-ZUG (B) / Zusatzbetrag wird ab 2025 im Februar ausgezahlt und erhöht sich ab 2026 auf 26,5 %, das T-Geld wird ab 2025 im Juli eines Jahres ausgezahlt.

Dauerhafte automatische Differenzierung

» Belastungen für Unternehmen in schwieriger Lage gemindert.

Die automatische Differenzierung erlaubt es Firmen in wirtschaftlich schwieriger Lage, die Belastungen rasch und unbürokratisch zu mildern.

Das Prinzip ist für zwei weitere Jahre fortgeschrieben.

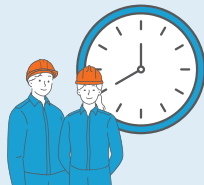


Freistellungstage

» Bisherige Regelungen werden vereinfacht und für bestimmte Beschäftigtengruppen modifiziert.

Schichtarbeiter

- Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten
- Gleiche Voraussetzungen für Dreischicht, Nachtschicht und Wechselschicht
- 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, 3 Jahre in Schichtarbeit



Eltern und Pflegende

- Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres

Inanspruchnahme
2x 8 Tage + 3x 6 Tage

- Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten



Kompensation

- Zuschlagsfreie Auszahlung von Arbeitszeitkonten wird um 50 Stunden erhöht.
- Bei Beschäftigungsproblemen können die Betriebsparteien, die Freistellungstage verpflichtend anordnen.
- Die Betriebsparteien können die Antrags- und Erörterungsfristen betrieblich festlegen.
- Die Betriebsparteien können anteilige Inanspruchnahme sowie Zeiträume der Freistellungstage festlegen.

Neue Anträge können bis 31.01.2025 gestellt werden. Erörterungsfrist endet am 31.03.2025.

Illustration: Gesamtmetall/IV

Abschluss kompakt: Neben Lohnplus und Laufzeit gibt es Änderungen bei den Freistellungstagen. Eltern, Pflegende und Schichtarbeiter können sie in Anspruch nehmen. Die Regeln für die automatische Differenzierung werden für zwei Jahre fortgeschrieben.

Auf der Suche nach Gemeinsinn

Was hält uns zusammen? Auf dem Tag der Metall- und Elektroindustrie ging es um die Zukunft der Demokratie.

Jeder gegen jeden, immer lauter, immer härter – diesem Muster folgt die Diskussionskultur unserer Zeit, in den sozialen Medien ebenso wie in der Realität. Vielen Menschen bereitet diese Entwicklung Sorgen. „Geht uns das Wir verloren?“, überschrieb Gesamtmetall daher die wichtigste Jahresveranstaltung des Verbands. Auf dem Tag der Metall- und Elektroindustrie in Berlin diskutierten Spitzenpolitiker, Gewerkschafterinnen und Unternehmer über diese Frage.

Den Grundstoff für die Diskussion lieferte Prof. Dr. Renate Köcher vom Institut für Demoskopie Allensbach. Sie stellte eine Studie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Bundesrepublik vor. 73 Prozent der Bürger finden demnach, dass die Gesellschaft gespalten sei. Menschen in Ostdeutschland spürten zudem eine stärkere Polarisierung als Menschen im Westen.

„Ich bin schwer verliebt“, gestand Verteidigungsminister Boris Pistorius (SPD) den 300 Gästen. „In unser Grundgesetz.“ Die Würde des Menschen und die Gleichheit vor dem Gesetz hätten es ihm besonders



Das Ruder herumreißen: IG-Metall-Chefin Christiane Benner (Mitte) und Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf (re.) sind dazu entschlossen.

angetan. Man müsse aufpassen, sonst „gibt es unter dem Schutz des Grundgesetzes Parteien, die anfangen, diese Demokratie so zu verändern, dass diese

Prinzipien in Frage gestellt werden oder nicht mehr für jeden Mann oder jede Frau gelten“.

Christian Lindner (FDP), seinerzeit noch Bundesfinanzminister, zog einen anderen Schluss. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft müsse wieder Priorität bekommen. Eine wachstumsorientierte Politik sei ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit. Gesamtmetall-Präsident Dr. Stefan Wolf forderte eine neue gesellschaftliche Idee für mehr Vertrauen. „In Deutschland ist noch nicht alles verloren. Wir können das Ruder herumreißen.“ Dabei helfe auch die Tarifpartnerschaft. Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, pflichtete ihm bei. Für sie gehe es darum, Forderungen aufzustellen, die auch realistisch umgesetzt werden könnten. „Ich sehe meine Aufgabe darin, die Polarisierung aufzulösen“, erklärte sie.

Trotz Krise fehlen Techniker

Es mangelt an Personal für mehr als 209.000 MINT-Jobs. Das bremst Deutschlands Innovationskraft, warnen Ökonomen.



Engpass: Das deutsche Schulsystem macht wenig Lust auf MINT-Berufe. In Berlin und Brandenburg fehlen allein 28.000 Kräfte.

Trotz der seit zwei Jahren anhaltenden Wirtschaftsschwäche fehlen Deutschlands Unternehmen noch immer viele tausend Fachkräfte mit einer mathematischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Ausbildung. Bundesweit konnten im September 2024 rund 209.200 Stellen mit einem MINT-Hintergrund (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) nicht besetzt werden. Das hat das Institut der deutschen Wirtschaft im „MINT-Herbstreport“ im Auftrag von Gesamtmetall und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ermittelt.

Den größten Mangel stellten die Wissenschaftler in den Energie- und Elektroberufen fest, hier lag die Lücke bei 68.600 Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmern. In den Berufen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik fehlten 41.500 Kräfte, in der Metallverarbeitung 30.300 und in Information und Telekommunikation rund 18.700 Menschen.

Auch in Berlin und Brandenburg ist der Mangel groß. Aktuell sind bei den Unternehmen der Region 27.800 MINT-Stellen unbesetzt. 15.600 davon entfallen auf Facharbeiter, Meister und Technikerinnen ohne eine akademische Ausbildung. 12.200 gehen auf das Konto von Hochschulabsolventen. Dem stehen knapp 21.400 Arbeitslose mit MINT-Kenntnissen gegenüber, davon 12.600 mit beruflicher sowie 8.800 mit akademischer Qualifikation. Die Studienautoren verweisen aber darauf, dass man nicht offene Stellen und ar-

beitslose Kräfte gegenüberstellen könne, die Anforderungen in diesem Bereich seien sehr spezifisch.

Ohne ausländische MINT-Fachkräfte wären die Engpässe noch größer. Denn es gibt nur wenig inländischen MINT-Nachwuchs, die Beschäftigung von Deutschen in MINT-Berufen ist seit 2012 sogar leicht um gut fünf Prozent zurückgegangen. Die Beschäftigung von Ausländern hat in der gleichen Zeit deutschlandweit um 82,6 Prozent zugenommen.

Die MINT-Lücke ist schmerzlich für das Land, weil diese Beschäftigten als Treiber von Innovationen gelten. So steht die M+E-Industrie für mehr als die Hälfte der Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Deutschland. Digitalisierung, Klimaschutz und der Umgang mit geopolitischen Risiken würden durch den Personalmangel stark beeinträchtigt, fanden die Forscherinnen und Forscher heraus. „Wir müssen aufpassen, dass unsere Innovationsfähigkeit durch die MINT-Engpässe nicht beeinträchtigt wird“, warnt VME-Geschäftsführer Sven Weickert. Die demografische Entwicklung werde die Engpässe künftig noch verschärfen. „Wir brauchen mehr Frauen, mehr Ältere und mehr Zuwanderer mit MINT-Hintergrund“, verlangte er. Zudem gelte es, im Bildungssystem MINT-Wissen intensiver zu vermitteln.

Der VME wirbt intensiv um neue MINT-Kräfte. Etwa mit dem M+E-Infotruck, der auch 2025 in der Region unterwegs sein wird. In der Broschüre „Fachkräfte für morgen“ finden sich alle Aktivitäten des VME rund um die Suche nach qualifiziertem Personal. Ansprechpartner ist Jörg Matern (Tel. 030-3 10 05-126).

Neues aus Industrie und Digitalwirtschaft



Think big: Die neue Gigawatt-Fabrik von Siemens Energy in Berlin liefert die Stacks für das Wasserstoff-Großprojekt

Siemens Energy: Der norddeutsche Energieversorger EWE hat Siemens Energy beauftragt eine 280-Megawatt-Elektrolyseanlage zu liefern. Die Anlage soll 2027 in Emden in Betrieb gehen und bis zu 26.000 Tonnen grünen Wasserstoff jährlich für industrielle Anwendungen in der Region erzeugen. Wenn dieser Wasserstoff fossile Energieträger ersetzt, können beispielsweise in der Stahlindustrie rund 800.000 Tonnen CO₂ pro Jahr vermieden werden. Der Elektrolyseur von Siemens Energy bildet das Kernstück der Produktionsanlage. Er beruht auf der sogenannten PEM-Technologie, bei der Wasser mithilfe von Strom entlang der Protonen-Austausch-Membran in seine Bestandteile Wasserstoff und Sauerstoff zerlegt wird. Aufgrund ihrer flexiblen Hochlaufzeiten ist diese Technologie besonders gut für den Betrieb mit erneuerbaren Energien geeignet. Die Herzstücke der Elektrolyseure – die sogenannten Stacks – fertigt Siemens Energy in der neuen Gigawatt-Fabrik in Berlin.

Siemens: Der Konzern hat seine Tochter Innomotics GmbH für 3,5 Milliarden Euro an KPS Capital Partners verkauft. Das Nürnberger Unternehmen mit rund 15.000 Mitarbeitern ist ein führender Anbieter von Elektromotoren und Großantriebssystemen. Produkte von In-

nomotics sorgen weltweit für zuverlässige Bewegung in Industrie und Infrastruktur. Das hilft, die industrielle Effizienz, Elektrifizierung, Nachhaltigkeit, Dekarbonisierung und Digitalisierung der Kunden zu steigern. Prof. Dr. Ralf P. Thomas, Finanzvorstand der Siemens AG, begrüßte den Verkauf: „Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Optimierung unseres Portfolios und unterstreicht unseren konsequenten Fokus auf die Verbindung von realer und digitaler Welt.“



Exzellente: Kieback&Peter macht das Gewandhaus zu Leipzig energieeffizienter.

Kieback&Peter: Die Experten für intelligente Gebäudeautomation unterstützen das Gewandhaus zu Leipzig dabei, energieeffizienter zu werden. Ziel ist es, das Konzerthaus ressourcenschonender und umweltfreundlicher zu machen. Christian Fanghänel, Leiter Fundraising des Gewandhausorchesters betont: „Moderne Gebäudetechnologie hilft uns, unser Haus nachhaltig und energieeffizient zu betreiben. So wird die große Tradi-

tion des Gewandhauses in Einklang mit den Bedürfnissen der Zukunft gebracht.“

Schindler Deutschland: Aufzugstechnikerinnen und -techniker des Unternehmens starten ab sofort mit Cargobikes vom Bahnhof Gesundbrunnen zu ihren Service-Einsätzen. Über 100 Aufzugsanlagen in dessen näherer Umgebung werden nun von dem sogenannten „Flexpoint“ aus umwelt- und verkehrsfreundlich gewartet und repariert, den Schindler in Kooperation mit der DB Smart City Initiative eingerichtet hat. „Mit dem Start des Flexpoints-Projekts entlasten wir den städtischen Verkehr, reduzieren unseren CO₂-Footprint und sorgen gleichzeitig dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden zügig bedient werden“, freut sich Stefan Janßen, Geschäftsleitung Service & Reparaturen bei Schindler Deutschland.



Flexibel: Cargobikes umfahren Staus und sind schneller beim Kunden.

Auf Kreuzberg hört die Welt

Sichere Kommunikation im Cockpit oder Einsatzwagen – dafür sorgt Holmberg. Das Familienunternehmen ist ein echter Hidden Champion.



Manufaktur: Die Produkte von Holmberg zeichnen sich durch ihre hervorragende Akustik, große Robustheit und wichtige Zertifizierungen aus. Maximale Kundenzufriedenheit ist das Ziel des Unternehmens, dessen Prozesse jährlich auditiert werden.

Mitten in Kreuzberg, hinter der leuchtend roten Backsteinfassade einer ehemaligen Pianofabrik, entstehen in feinsten Handarbeit Produkte, die so hochwertig sind, dass sie auf der ganzen Welt zum Einsatz kommen. Die Firma Holmberg ist spezialisiert auf eine kleine, aber feine Nische: robuste elektroakustische Geräte mit hervorragender Sprachqualität, die Profis auch bei großem Lärm und unter extremen Wetter- und Umweltbedingungen zuverlässig bei der Arbeit unterstützen. Die unter dem Markennamen HOLMCO bekannten Mikrofone, Hörsprechgarnituren und Handapparate werden dort eingesetzt, wo Technik auf

roakustischen Geräten. Unter den schwierigen Bedingungen der Nachkriegszeit produziert die Firma im Keller von Hand erste dynamische Schallwandler und liefert sie per Fahrrad aus. Die Geräte wandeln Töne in elektrische Signale um, können aber auch elektrische Spannung in akustische Signale umwandeln. Eingesetzt werden sie in Mikrofonen und Lautsprechern.

Herbert Pöppel, Großvater des heutigen geschäftsführenden Gesellschafters Thorsten Pöppel (45), erkennt das Potenzial dieser Produkte. 1951 übernimmt er die Firma und fokussiert sich auf elektroakustische Geräte für den professionellen Einsatz. Es geht bergauf: 1957 entwickelt Holmberg ein Cockpit-Hand-Mikrofon für die Airline KLM. Das „57er-Mikrofon“ ist so gut, dass es heute noch verkauft wird – nur die Bauteile sind inzwischen besser. Präzise Handarbeit und höchste Qualität sind bis heute der Anspruch von Holmberg. Rund um die dynamischen Schallwandler wächst eine große Produktfamilie an Geräten heran, die Sprache aufnehmen oder wiedergeben.



Zentrale: Mitten in Kreuzberg fertigen rund 190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Produkte, die unter dem Markennamen HOLMCO Kunden auf der ganzen Welt überzeugen.

keinen Fall versagen darf: in Flugzeugen, Bussen und Zügen, bei Polizei, Feuerwehr und Krankenwagen, in der Leitstellentechnik und Logistik, in der Schiffs- und Marinetechnik sowie in der Industrie.

Der Anfang liegt schon mehr als 100 Jahre zurück und war bescheiden. 1919 von einem schwedischen Geschäftsmann in Berlin gegründet, war Holmberg zunächst ein Gemischtwarenladen. Man produzierte alles, was die Berliner gerade brauchten, vorwiegend Haushaltswaren. Ende der 1940er Jahre kommen die damals Verantwortlichen auf die Idee mit den elekt-



Akribisch: Dank der hohen Fertigungstiefe im eigenen Betrieb kann Holmberg spezifische Kundenwünsche besonders schnell aufnehmen und umsetzen.

Bereiche müssen zertifiziert sein. Als Hersteller für die sensible Luftfahrt-Branche muss Holmberg eine Reihe von Standards und Normen erfüllen. Die Kreuzberger sind nach der Europäischen Norm EN 9100, welche die DIN EN 9100 beinhaltet, zertifiziert und sind anerkannter Herstellungs- und Instandhaltungsbetrieb für die Luftfahrt. Das Thema Nachhaltigkeit hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, weshalb Holmberg auch nach dem Umweltstandard DIN EN ISO 14001 zertifiziert ist und das Ecovadis Gütesiegel in Bronze trägt. Die Firma darf Geräte für explosionsgefährdete Bereiche entwickeln und herstellen. Im eigenen Labor konzipieren und testen die Ingenieure Algorithmen zur Unterdrückung störender Geräusche oder angriffs- und abhörsichere drahtlose Kommunikationstechnik für Leitstellen. Und vieles mehr.

Holmberg arbeitet strukturiert und kontinuierlich daran, Kundenzufriedenheit, Produktzuverlässigkeit und interne Prozesse zu verbessern. Zusammen mit dem VME bildete das Unternehmen ein Lean Management-Team, das Potenziale für ein möglichst effizientes Arbeiten identifiziert. „Deswegen gehen wir schon seit vielen Jahren tiefenentspannt in die Audits“, findet Pöppel, „weil wir wissen, dass wir gut aufgestellt sind.“

„Unser größtes Asset ist das Team“

Genauso wichtig wie zufriedene Kunden sind für Holmberg zufriedene Mitarbeiter. Schon Großvater Pöppel war überzeugt: „Bei Holmberg sind alle gleich wichtig.“ Thorsten Pöppel ergänzt: „Unser größtes Asset ist das Team. Das sind großartige Menschen, die hier zusammenarbeiten, mit denen es wirklich Spaß macht. Die sind aber auch richtig gut. Da ist eine unglaubliche Expertise, ein Know-how hier im Unternehmen.“ Und genau das überzeugt oft Fachkräfte, die Holmberg auf dem Arbeitsmarkt für sich gewinnen kann. Nach einem kurzen Rücksetzer wegen Corona wächst das Unternehmen heute stabil. Pöppel: „Das ist für mich der größte persönliche Erfolg: Dass wir das Ziel der Stabilität sehr erfolgreich verfolgen.“

Termine

7. Januar: VME und UVB laden zum Neujahrsempfang in Potsdam.

15./16. Januar: Der M+E InfoTruck macht Station bei Evamo Pump Technology Solutions in Berlin.

21./22. Januar: Der Truck fährt weiter zur hmp HEIDENHAIN-MICROPRINT GmbH.

Impressum

Herausgeber:

Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e.V.
Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin
Telefon: 030 31005-0 · Telefax: 030 31005-166
E-Mail: vme@vme-net.de · Internet: www.vme-net.de

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Carsten Brönstrup

Text und Redaktion:
Carsten Brönstrup, Oliver Panne

Gestaltung und Produktion:
IW Medien, Köln · Berlin

Druck:
Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

Verband der Metall- und
Elektroindustrie Berlin-Brandenburg

