



KREIS HANDWERKER SCHAFT

Gütersloh-Bielefeld

Aktuelles und Informatives rund um den Handwerksbetrieb



Verfall von
Urlaubsansprüchen

Seite 14





SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Gibt Ihrem Betrieb Sicherheit: unsere Inhaber-Ausfallversicherung.

Ihnen als Inhaber eines Betriebes ist klar: Wenn Sie ausfallen, ist Ihr Betrieb schnell in seiner Existenz bedroht. Mit der Inhaber-Ausfallversicherung sichern Sie sich gegen den eigenen unfall- oder krankheitsbedingten Ausfall ab und können so die finanziellen Einbußen einer Arbeitsunfähigkeit auffangen. Informieren lohnt sich.

Versorgungswerk der Innungen im Kreis Gütersloh
Petra Imkamp
Eickhoffstr. 3
33330 Gütersloh
imkamp@kh-gt.de





Foto v. links: J. Sautmann, Hauptgeschäftsführer; Georg Effertz, Kreishandwerksmeister Gütersloh; Frank Wulfmeyer, Kreishandwerksmeister Bielefeld; Alexander Kostka, stv. Hauptgeschäftsführer

Vorwort

Kopf hoch und an die Zukunft glauben!

In den vergangenen Jahren hat sich unser Wortschatz um einige unerfreuliche Worte erweitert.

So haben wir zum Beispiel die „Gasmangel-lage“ und die „Stapelkrise“ kennengelernt. Wurden und werden bedroht von den Auswirkungen von Pandemie, Klimakrise und einem Krieg vor der Haustür.

Die Liste ließe sich noch deprimierend lang fortsetzen. Aber wozu sollten wir daran erinnern? Wir waren schließlich alle dabei.

Krisen sind für niemanden und zu keiner Zeit ungewöhnlich. Es gab sie immer, es gibt sie jetzt, es wird sie immer wieder geben. Unausweichlich.

Entscheidend ist allein, die Krisen zu bewältigen.

Hierbei hilft uns eine andere Erweiterung unseres Wortschatzes neuerer Zeit: „Resilienz“. Gemeint sind damit die psychische Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit, die uns ermöglichen, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen.

Es ist also an der Zeit, sich an die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu erinnern, die uns schon durch frühere Krisen geführt haben. Das Zusammenspiel von diesen individuellen Stärken und einer beherzten Politik, die die größten

Härten für die Allgemeinheit abmildert, kann die Krise zur Herausforderung und die Herausforderung zu neuen Chancen wandeln. Auch das hatten wir alles schon mehrfach in der Vergangenheit. Deshalb sollten wir mit Zuversicht darauf setzen, dass uns die gleichen Eigenschaften und Fähigkeiten, mit denen wir bisherige Probleme bewältigt haben, auch heutige und zukünftige Probleme lösen lassen. Wenn Ihnen diese Denkweise bekannt vorkommen sollte, liegt das daran, dass auch diese nicht neu ist und schon vor mehr als 1800 Jahren mit ähnlichen Worten von dem römischen Kaiser Mark Aurel formuliert wurde. Probleme hatte der mit einer katastrophalen Tiberüberschwemmung, der Pest, Kriegen, religiösen Konflikten und einer schwächelnden Wirtschaft mehr als genug, aber er hat mit seiner Einstellung zu den eigenen Stärken und Fähigkeiten trotzdem einen recht guten Job gemacht.

Das können wir auch.

Georg Effertz

Frank Wulfmeyer

Jürgen Sautmann

Alexander Kostka



Themen der Ausgabe 1/2023

EDITORIAL 3



INFO
Antrittsbesuch in der KHWS 05



INFO
Ehrungen 09



INFO
Verdienstausfallentschädigung nach IfSG 12

IMPRESSUM

Herausgeber: Kreishandwerkerschaft Gütersloh-Bielefeld, Geschäftsstelle Bielefeld: Hans-Sachs-Str. 2, 33602 Bielefeld, Geschäftsstelle Gütersloh: Eickhoffstr. 3, 33330 Gütersloh
Konzept, Vermarktung, Herstellung: Bruns Verlags-GmbH & Co. KG, Bruns Medien-Service
Obermarktstraße 26 – 30, 32423 Minden
Telefon: 05 71 / 88 2-0
Druck: Bruns Druckwelt GmbH & Co. KG
V. i. S. d. P.: Jürgen Sautmann

Gefährdet der Mangel an Handwerkern die Energiewende?

Mehr Windräder, mehr Solaranlagen, mehr Wärmepumpen. Die Energiewende stellt das Handwerk in Deutschland vor eine schwer zu bewältigende Aufgabe. Und schon jetzt fehlen allein in NRW Tausende Fachkräfte.

Materialengpässe und insbesondere der Fachkräftemangel sorgen bei der Auftragsabwicklung immer wieder für Verzögerungen.

Das fehlende Fachpersonal, allen voran in den Bereichen Elektrotechnik und SHK, könnte zum Flaschenhals der Energiewende werden.

Rund ein Drittel des Energieverbrauchs in Deutschland entfällt auf den Gebäudebereich. Soll die Energiewende gelingen, müssen Zehntausende Wohnungen und Häuser deutlich energieeffizienter werden. Alte Heizungsanlagen müssen durch moderne Systeme ersetzt werden. Laut der Deutschen Energie-Agentur (dena) wäre allein in diesem Bereich eine Verdopplung der Sanierungsrate notwendig, um die Klimaziele zu erreichen.

Im Bereich E-Mobilität soll bis 2030 die Ladeinfrastruktur auf mindestens eine Million Ladesäulen ausgebaut werden. Bei derzeit und 70.000 installierten Ladesäulen ist das ein ambitioniertes Vorhaben. Und wie soll das ohne Handwerker funktionieren?

Damit noch nicht genug: Bis 2030 sollen 80 Prozent der elektrischen Energie in Deutschland aus erneuerbaren Quellen stammen. Also etwa doppelt so viel wie heute. Damit das funktioniert, sollen laut Bundesregierung Wind- und Solarenergie dreimal schneller ausgebaut werden als bisher.

Laut dem Kölner Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) würden bundesweit für den angestrebten Ausbau der Solar- und Windenergie rund 216.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt, vor allem aus den Handwerksbereichen Bauelektrik sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Den Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) zufolge sind allerdings schon heute bis zu 250.000 Stellen im Handwerk unbesetzt, davon ein erheblicher Teil gerade in den "energierelevanten" Branchen. Der demografische Wandel wird das Problem weiter verschärfen. Selbst die in diesen Bereichen steigenden Ausbildungszahlen reichen nicht aus, um an die Bedarfsprognosen für die nächsten Jahre heranzureichen.

"Der Handlungsdruck ist hoch", sagte Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne) im Herbst. Die Bundesregierung will mit einer neuen Fachkräftestrategie gegensteuern. So soll eine Ausbildungs-garantie geschaffen und die Weiterbildung gestärkt werden, etwa durch die Einführung eines Qualifizierungsgeldes – eine staatliche Förderung für Unternehmen, die ihren Mitarbeitern entsprechende Fortbildungen ermöglichen. Ein attraktiveres Einwanderungsrecht soll außerdem mehr Fachkräfte aus dem Ausland anlocken.

Der WHKT-Geschäftsführer Oehme sieht hingegen insbesondere die Bildungspolitik in der Pflicht. Das Schulsystem sei zu sehr auf das Erreichen der Hochschulreife ausgerichtet. Dabei sei längst bekannt, dass ein Teil der Schulabgänger nicht studierfähig sei oder nicht studieren möchte. „Hier brauchen wir eine Umkehr,“ sagt Oehme.

Um das Interesse für handwerkliche Tätigkeiten zu wecken, schlägt er vor, Kinder wieder mehr „bauen und basteln“ zu lassen. „Das geht völlig verloren. Schon in der Grundschule ist es ein reines Theoriesystem. Das muss sich ändern.“

Wenn man die für 2030 gesteckten Ziele betrachtet, muss sich allerdings schnell etwas ändern.





Foto von links:
Markus Turri, Jürgen Sautmann, Frank Wulfmeyer, Tom Brüntrup, Georg Effertz, Rüdiger Schlomm

Antrittsbesuch in der Kreishandwerkerschaft Gütersloh-Bielefeld

Seit Mitte letzten Jahres ist er Mitglied im Landtag von NRW, jetzt kam Tom Brüntrup (CDU) zu einem ersten Gedankenaustausch mit den Spitzen des Bielefelder Handwerks, den Kreishandwerksmeistern F. Wulfmeyer und G. Effertz sowie Hauptgeschäftsführer J. Sautmann in der Kreishandwerkerschaft in Bielefeld zusammen.

Dabei ging es neben handwerkspolitischen Fragen vor allen Dingen um die derzeitige wirtschaftliche Situation der Betriebe.

Kreishandwerksmeister Wulfmeyer: „Explodierende Energie- und Materialpreise stellen viele Betriebe vor große Probleme.“ Hier seien- und zwar kurzfristig- Hilfen auch vom Land nötig. Insbesondere die steigenden Zinsen und Probleme in den Lieferketten beeinflussen derzeit auch ganz stark die Baukonjunktur. G. Effertz: „Laufende Aufträge werden noch abgearbeitet, zum Teil auch gekündigt, es fehle an Folgeaufträgen.“ Darüber hinaus seien auch die Anforderungen und Auflagen bei Baumaßnahmen kaum noch vom Kunden zu finanzieren. Im Frühjahr müsse man vor diesem Hintergrund damit rechnen, dass die Betriebe Kurzarbeit anmelden.

Bemängelt wurde vom Handwerk die überbordende Bürokratie mittlerweile in allen Handwerksberufen. Hauptgeschäftsführer Sautmann: „Immer mehr Klein- und Mittelbetriebe scheiden aus dem Markt aus, weil sie den Bürokratieaufwand und die damit verbundenen Kosten nicht mehr tragen können.“ Dieses könne man nicht einfach so hinnehmen. Kreishandwerksmeister Wulfmeyer ergänzte,

man solle dem Handwerk durch Entlastungen den Rücken freihalten, dann werde das Handwerk seine Aufgaben insbesondere auch beim Klimaschutz erledigen.

An dieser Stelle bestand Einigkeit, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen. T. Brüntrup: „Ich sehe die Situation ähnlich. Man muss aber realistisch erkennen, dass es schwer ist, hier zu wirklichen Entlastungen zu kommen.“

Ein deutlicher Kritikpunkt des Handwerks betraf die Rückforderung der Corona-Soforthilfe durch das Land. In zwei Urteilen hatten Gerichte die Rückforderung aus formellen Gründen für rechtswidrig erklärt. Wulfmeyer: „Hier muss es zu einer Gleichbehandlung aller kommen durch Anwendung der Urteile auf alle Betroffenen, auch wenn sie nicht gegen den Bescheid geklagt haben.“

T. Brüntrup vertrat die Auffassung, dass die Durchsetzung dieser Forderung sicher schwierig sei, er werde das Thema aber ansprechen.

Weitere Themen des Gespräches waren die weiter steigenden Lohnnebenkosten, die gerade Handwerksbetriebe besonders stark belasten, und der Fachkräftemangel, der mittlerweile allgemein zu einem Arbeitskräftemangel geworden ist.

Die deutsche Wirtschaft leidet unter der Energiekrise – und das Handwerk leidet mit.

Weniger als 20 Prozent der Betriebe erwarten, dass ihre Geschäfte in den nächsten Monaten besser laufen. 40 Prozent gehen von einer Verschlechterung ihrer Situation aus.

Der Geschäftsklimaindikator für das Handwerk, der Lage und Erwartungen bündelt, brach schon im 3. Quartal 2022 von 126 auf 97 Punkte ein. Die Zahlen gehen aus dem Konjunkturreport des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) hervor.

Zwar zeigte sich die Geschäftslage trotz schwieriger Rahmenbedingungen einigermaßen robust, dennoch fielen die Bewertungen in allen Gewerbezweigen schlechter als vor einem Jahr. Vor allem in den konsumnahen Handwerksbereichen ist die Stimmung bereits jetzt deutlich getrübt. Bei den Lebensmittelhandwerken meldeten sogar mehr Betriebe schlechte (34 Prozent) als gute Geschäfte (24 Prozent). Stark gestiegene Energiepreise und hohe Einkaufspreise für Rohstoffe führten bei Bäckern, Fleischern und Konditoren zu deutlich steigenden Absatzpreisen, die vor dem Hintergrund realer Einkommenseinbußen nicht alle Kundinnen und Kunden mittragen konnten oder wollten.

Noch überwiegend zufrieden zeigen sich die Ausbauhandwerke, während die Baubetriebe mit Sorge in die nähere Zukunft schauen. Die

Geschäftserwartungen für das Jahr 2023 fallen sogar schlechter aus als in der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009. Ähnliche Erwartungen an die kommenden Monate haben auch der Lebensmittelbereich und das persönliche Dienstleistungsgewerbe.

Auf die Beschäftigung im Handwerk insgesamt werden sich die Erwartungen an die nähere Zukunft wohl nicht auswirken. Dafür fehlen bereits jetzt zu viele Fachkräfte und Auszubildende, um offene Stellen zu besetzen.



KMU-Nachhaltigkeitsberichterstattung

Am 10. November hat das EU-Parlament den CSRD-Trilogkompromiss bestätigt. Die Berichterstattung von Unternehmen soll um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert und entsprechende Standards geschaffen werden. Immerhin enthält der verabschiedete Gesetzestext zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zumindest für die kleinen und mittleren Unternehmen, die nicht an der Börse notiert sind, keine direkte Verpflichtung, einen umfangreichen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Leider bahnt sich für Handwerksbetriebe dennoch eine erhebliche indirekte Betroffenheit an. Informationsgesuche von Finanzierungspartnern und von Kunden in der Lieferkette werden deutlich zunehmen.

Der Aufwand durch diese indirekten Auswirkungen müsse auf das Nötigste beschränkt werden, fordert der ZDH und will eine Beteiligung am EU-Standardsetzungsprozess. Insbesondere gelte dies auch für den noch zu erarbeitenden KMU-Offenlegungsstandard. Kleine und mittlere Unternehmen sind in dem zuständigen EU-Expertengremium bislang beklagenswert unterrepräsentiert.

© reichdernatur - stock.adobe.com



Anzeige

Günstiger Preis bei hoher Qualität?

Machbar!

Mit mehr als 30 Millionen Sendungen pro Jahr ist die CITIPOST OWL der Marktführer unter den alternativen Postdienstleistern in OWL. Und das in Ihrer Nachbarschaft.

- ✓ Zuverlässige Zustellung Ihrer Briefe zu günstigen Preisen
- ✓ Deutschland- und weltweit
- ✓ Persönliche Beratung
- ✓ Abholservice / Frankierung
- ✓ Mailings und andere Dienstleistungen
- ✓ Full Service Dienstleister
- ✓ Und jetzt auch der elektronische Brief **Digital Letter**

Nehmen Sie kostenlos und unverbindlich Kontakt auf:

Freecall 0800 2484 695
www.citipost-owl.de
www.digitalletter.de

CITIPOST¹OWL
 Bringt mehr als man denkt.



Steuerliche Behandlung von PV-Anlagen Neuregelungen 2022 und 2023

Grundsätzlich gilt: Wer eine Photovoltaikanlage betreibt, einen Teil oder die gesamte mit der Anlage erzeugte Solarenergie in das öffentliche Spannungsnetz einspeist und daraus Einnahmen generiert, ist aus Sicht des Finanzamts ein gewerblich tätiger Unternehmer mit allen steuerlichen Rechten und Pflichten.

Der Betreiber erzielt Einkünfte aus Gewerbebetrieb und muss eine Gewinnermittlung durch Einnahmen-Überschuss-Rechnung durchführen (Anlage EÜR). Angesichts der zuletzt nur noch geringen Einspeisevergütungen konnten die Betreiber von PV-Anlagen aber unter bestimmten Voraussetzungen beim Finanzamt einen Antrag auf (ertragsteuerlich unbedeutende) Liebhaberei stellen, zudem war es wirtschaftlich häufig von Vorteil, umsatzsteuerrechtlich auf die sog. Kleinunternehmerregelung nach § 19 UStG (maßgeblicher Umsatz im Vorjahr: 22.000,00 Euro) zu verzichten und in die Regelbesteuerung zu wechseln. Dann unterliegen die ins öffentliche Netz eingespeiste und die selbst verbrauchte elektrische Energie zwar der Umsatzsteuer, im Gegenzug kann jedoch der Vorsteuerabzug aus den häufig nicht unerheblichen Investitionskosten geltend gemacht werden. Der Verzicht auf die Kleinunternehmerregelung führte zu hohem Aufwand bei den Steuerberatern und der Finanzverwaltung.

Jetzt gilt etwas anderes: Wer sich ab dem 1. Januar 2023 eine PV-Anlage auf oder in der Nähe seines Eigenheims installieren lässt, zahlt auf die Lieferung, den Erwerb und die Installation der

Anlage keine Umsatzsteuer. Gleiches gilt für einen mitgelieferten Energiespeicher und alle weiteren Komponenten, die für den Betrieb der Anlage notwendig sind. Unter die Steuerbefreiung fallen auch der Austausch defekter Komponenten von PV-Anlagen sowie die Erweiterung bestehender Module.

Wer die mit einer PV-Anlage erzeugte Solarenergie oder Teile davon ins öffentliche Netz einspeist, muss die daraus resultierenden Einnahmen und Entnahmen rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 (!) nicht länger versteuern.

Die Steuerbefreiung gilt bei PV-Anlagen auf, an oder in Einfamilienhäusern einschließlich Nebengebäuden (z. B. Garage, Carport) und bei PV-Anlagen auf, an oder in nicht Wohnzwecken dienenden Gebäuden (z. B. Gewerbeimmobilie) bis zu einer installierten Bruttolenleistung von 30 kWp. Bei sonstigen Gebäuden (Mehrfamilienhäuser und gemischt genutzte Immobilien) darf die installierte Bruttolenleistung der PV-Einheit höchstens 15 kWp je Wohn- und Gewerbeeinheit betragen.

Trotz der Steuerbefreiung sind PV-Anlagenbetreiber, die Energie einspeisen, dazu verpflichtet, sich beim zuständigen Finanzamt anzumelden. Im Sinne des Umsatzsteuergesetzes gelten sie – wie bisher – weiterhin als Unternehmer.

GmbH-Geschäftsführer aufgepasst!

Sind Sie selbstständig oder scheinselbstständig?

Tausende Selbstständige zählen in Wahrheit als abhängig beschäftigt – wissen es aber nicht. Die Folgen können teuer sein.

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts können viele GmbH-Geschäftsführer als abhängig beschäftigt gelten und unter Umständen sozialversicherungspflichtig sein – auch rückwirkend. Im konkreten Fall klagten 5 Anwälte als Minderheitsgesellschafter einer Rechtsanwalts-GmbH gegen die Rentenversicherung, die im Rahmen eines Status-Feststellungsverfahrens die Versicherungspflicht der Kläger in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung feststellte. Die Klage der Anwälte gegen die Rentenversicherung blieb über alle Instanzen hinweg ohne Erfolg. Die Instanzgerichte stellten heraus, dass allein die Ausübung eines freien Berufs noch keine Selbstständigkeit bewirke. Zudem verfügten die Kläger nicht über eine Sperrminorität, um Beschlüsse der Gesellschafterversammlung blockieren zu können. Die Kläger seien vielmehr in den Betrieb der GmbH im Sinne einer abhängigen Beschäftigung eingegliedert – so der Tenor der Gerichte, die das Kernargument der Kläger, als Anwälte unabhängig, weisungsfrei und eigenverantwortlich unter Beachtung ihres Berufsrechts zu arbeiten, nicht gelten ließen.

Rechtsmacht ist für Selbstständigkeit entscheidend

Das Bundessozialgericht stellte schließlich abschließend klar, dass es für die Frage der Sozialversicherungspflicht entscheidend darauf ankomme, ob die Tätigkeit des beschäftigten Gesellschafter-Geschäftsführers in Summe eher dem Bild eines abhängig Beschäftigten entspricht, der keinen maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft ausüben kann, oder er über die gesellschaftliche Rechtsmacht verfügt, die Geschicke des Unternehmens entscheidend zu bestimmen. Das Gericht sieht diese Voraussetzung erst ab einem Gesell-

schaftsanteil von mindestens 50 % als gegeben an. Auch müssen die Regelungen in den Geschäftsführerverträgen in wesentlichen Teilen von einem typischen Arbeitsvertrag für eine abhängige Beschäftigung abweichen. Die Sozialrechtsprechung setzt damit ihren Weg der vergangenen Jahre fort, für eine Selbstständigkeit immer strengere Kriterien anzulegen und im Zweifelsfall die Tätigkeit als abhängige Beschäftigung auszulegen.

Für die Beurteilung werden Kriterien, wie der Grad der Weisungsgebundenheit, die Einbindung in die Betriebsabläufe oder die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages herangezogen. Je mehr Beschränkungen in der Rechtsmacht sich für den Gesellschafter-Geschäftsführer hieraus ergeben, desto größer das Risiko, als abhängig Beschäftigter eingestuft und damit sozialversicherungspflichtig zu werden. Die verschärfte Rechtslage deckt vor allem freie Berufe ab und gilt beispielsweise auch für selbstständige Ärzte, Architekten oder Steuerberater, die ihre Geschäfte in Minderheits-Gesellschafter-Konstellationen führen.

Risiko hoher Nachzahlungen

Die gravierende Folge: Enorme Nachforderungen können auf die Gesellschaft zurollen. Für mindestens vier Jahre sind die arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Beiträge für die Sozialversicherung nachzuzahlen – inklusive Säumniszuschläge kann sich das auf mehr als 100.000 Euro summieren. Ein enormes finanzielles Risiko für die Gesellschaften! Aus diesem Grund sollte das Scheinselbstständigkeitsrisiko geprüft werden, bevor die Versicherungsbehörden dies in der Betriebsprüfung tun. Auch lohnt ein Blick in die GmbH-Satzung, um ggf. mit umfassenden Sperrminoritäten für die Zukunft vorzubeugen.



© BullRun - stock.adobe.com



© Karin & Uwe Annas - stock.adobe.com

Landesarbeitsgerichte entscheiden über die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 3. Mai 2022, Az.: 2 Sa 280/21, vgl. Pkt. 1.) und das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 21. Juni 2022, Az.: 2 Sa 251/21, vgl. Pkt. 2.) entschieden, dass § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG a.F. zwar nicht dazu verpflichtet, die tarifliche Vergütungshöhe vertraglich zu vereinbaren. Die Parteien des Ausbildungsverhältnisses können eine niedrigere oder höhere Vergütung vorsehen. Wenn aber die vereinbarte Ausbildungsvergütung die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als

20% unterschreitet, ist sie in der Regel nicht mehr angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG a.F.

Zur Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist darüber hinaus die tariflich vorgesehene wöchentliche Ausbildungszeit auf die – möglicherweise abweichende – tatsächliche, betrieblich vereinbarte Ausbildungszeit pro Woche hochzurechnen.

Petermeier, Soetebier und Effertz geehrt

Kreis Gütersloh. Drei gestandene ehemalige Obermeister wurden als Ehrenobermeister für ihre außerordentliche ehrenamtliche Arbeit in Innung und Vorstand der Kreishandwerkerschaft Gütersloh-Bielefeld ausgezeichnet. Tischlermeister Jürgen Soetebier aus Steinhagen unterstützt heute noch im Ruhestand mit vollem Herzen das innungseigene Tischlerbildungszentrum in Rheda-Wiedenbrück. In diesem Ausbildungsjahr haben dort 70 Mädchen und Jungen ihre Ausbildung im Tischlerhandwerk begonnen. Soetebier war bis vor drei Jahren Obermeister der Tischler-Innung, als er schrittweise Betrieb und Amt in jüngere Hände übergab. Zimmermeister und Bautechniker Stefan Petermeier aus Rietberg und Dachdeckermeister Georg Effertz aus Rheda-Wiedenbrück waren gute drei Jahrzehnte prägend für die Ausbildung im regionalen Dachdecker- und im Zimmererhandwerk. Petermeier war Pionier bei der Digitalisierung des Berufsstandes, setzte früh auf CAD und investierte beherzt in sein Abbundzentrum. Kreishandwerksmeister Georg Effertz brach anders zu neuen Ufern auf, als er nach der Wiedervereinigung einen ostdeutschen Betrieb erfolgreich in die Marktwirtschaft überführte und ihn bis heute neben seinem Stammbetrieb und der Gerüstbausparte in Wiedenbrück leitet. Georg Effertz steht mit Frank Wulfmeyer der Kreishandwerkerschaft Gütersloh-Bielefeld vor und ist Vorstandsmitglied der Handwerkskammer in Bielefeld.



Foto v. links:
Die drei ehemaligen Obermeister und „Jung“-Ehrenobermeister Stefan Petermeier, Georg Effertz und Jürgen Soetebier

Die Krankenkasse, die Ihre private Zusatzversicherung zahlt

Tolle Neuigkeiten beim IKK Bonus: Ab 2023 wird der Zuschuss gleich dreimal so hoch wie der Geldbonus. Dadurch können Sie sich bis zu 100 Prozent der Kosten für Ihre private Zusatzversicherung von der IKK classic bezuschussen lassen.

Sichern Sie sich den neuen Dreifach-Bonus der IKK classic

Wer regelmäßig Sport treibt, seine Impfungen auffrischt oder zur Vorsorge geht, kann sich mit dem IKK Bonus belohnen. Je nach Maßnahme gibt es 5, 10 oder 25 Euro. Die Anzahl der Maßnahmen ist unbegrenzt – je aktiver Sie am Programm teilnehmen, desto lauter klingelt es in Ihrem Portemonnaie. Dabei haben Sie die Auswahl zwischen einem Geldbonus oder einem Zuschuss zu bestimmten Leistungen.

Dieser Zuschuss ist ab dem Teilnahmejahr 2023 dreimal so hoch wie der Geldbonus und kann für die Finanzierung einer privaten Zusatzversicherung genutzt werden: ob Auslandsreisekrankenversicherung, Kranken- oder Pflegezusatzversicherung, Berufsunfähigkeits- oder Unfallversicherung. Alternativ können Sie sich den Erwerb eines Fitnessstrackers, die aktive Teilnahme an Sportveranstaltungen, einen Geburtsvorbereitungskurs für Partnerin oder Partner, die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs, Baby- und Kinderschwimmen, einen Eltern-Baby-Kurs oder eine Zyklus-App zur Erfüllung eines Kinderwunsches bezuschussen lassen.

Durch die zusätzliche Ausweitung der Maßnahmen um die erweiterte Darmkrebs- und Hautkrebsvorsorge ist die Teilnahme am Bonus gerade für jüngere Versicherte nochmals attraktiver geworden.

So funktioniert´s

Bei der IKK classic profitiert jedes Familienmitglied mit einem eigenen Bonusantrag gleichermaßen. Sammeln Sie alle gewünschten Aktivitäten im Teilnahmezeitraum und lassen Sie sich diese auf Ihrem Bonusantrag nachweisen. Den personalisierten Bonusantrag sowie Nachweise und Rechnungen können Sie bequem über die IKK classic App oder die IKK Onlinefiliale anfordern.

Der fertig ausgefüllte Bonusantrag kann einmal pro Kalenderjahr – spätestens bis zum 31. März des Folgejahres – bei der IKK classic eingereicht werden. Gerne auch wieder über die IKK Onlinefiliale oder die IKK classic-App. Voraussetzung für die Teilnahme ist eine Versicherung bei der IKK classic.

Weitere Informationen und Rechenbeispiele zum IKK Bonus finden Sie unter www.ikk-classic.de/bonus



© kues1 - stock.adobe.com



WEIL IHRE
HÄNDE
WICHTIGERES
ZU TUN HABEN,

ALS SICH MIT
PARAGRAPPHEN
RUMZUSCHLAGEN.

Recht so!

Das Infoportal der IKK classic macht Sie in allen aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Themen fit. Mehr Infos unter ikk-classic.de/firmenkunden



Volksbank Bielefeld-Gütersloh

Als Tandem erfolgreich im Einsatz für die Firmenkunden

Seit Anfang 2022 arbeitet ein „Tandem“ im Bereich der Firmenkundenbetreuung der Volksbank Bielefeld-Gütersloh: Elena Suck und Anna Stengel sind zuständig für Firmenkunden und Freiberufler*innen. Insgesamt kümmern sie sich um mehr als 170 Engagements im Rahmen einer ganzheitlichen Beratung. Hier berichten die beiden über ihre Erfahrungen im Jobsharing:

Frau Stengel und Frau Suck, warum teilen Sie sich einen Job?

Anna Stengel: Wir sind beide aus der Elternzeit zurückgekehrt. Uns war wichtig, wieder in unserem gewohnten Beruf als Firmen- und Freiberuflerbetreuerin zu arbeiten. Unsere Kinder sind noch klein. Daher konnten wir uns noch keinen vollen Stundenumfang vorstellen.

Sie haben nun ein Jahr Erfahrung als „Tandem“ gesammelt. Welche Vor- und Nachteile dieses Modells sind inzwischen erkennbar?

Elena Suck: In unseren Augen bietet ein Tandem mehr Vorteile als Nachteile: Wir tauschen permanent unsere Erfahrungen untereinander aus. Das sorgt für gegenseitige Inspiration und einen differenzierten Blick auf unsere Tätigkeit. Für uns ist es eine gute Möglichkeit, weiter in unserem Beruf aktiv zu sein.

Anna Stengel: Insgesamt überwiegen die Vorteile. Dennoch darf man auch die Herausforderungen nicht außer Acht lassen. Natürlich entsteht ein hoher Abstimmungsbedarf, etwa so, als würden Sie alle zwei Tage eine kleine Urlaubsübergabe machen. Voraussetzung ist eine transparente Arbeitsweise mit gewissenhafter Dokumentation der Gespräche.

Wie teilen Sie die Arbeit untereinander auf?

Elena Suck: Was anfällt, wird erledigt. Aufgabenpakete schnüren wir ganz bewusst nicht. Die Kundinnen und Kunden sollen formell keinerlei Unterschied zwischen uns bemerken. So, als würden sie nur von einer einzigen Beraterin betreut.

Und wie treffen Sie Entscheidungen im Team?

Anna Stengel: Grundsätzlich ist vieles bereits durch allgemeine Strategiestrukturen der Bank vorgegeben. Daher ist häufig eine individuelle und direkt von uns abhängige Entscheidung gar nicht erforderlich.

Elena Suck: Sollte dies doch der Fall sein, dann verfügt jeweils diejenige, die sich im Dienst befindet, über die Entscheidungshoheit. Darüber hinaus steht das Angebot: Bei Unsicherheit darf ich immer Rücksprache mit der Kollegin halten und umgekehrt. Vertrauen zueinander ist nach unseren Erfahrungen eine wesentliche Bedingung dafür, dass ein Tandem funktioniert. Schließlich tragen wir durch die paritätische Teilung auch gemeinsam die Verantwortung.

Wie sieht zum Beispiel eine gemeinsame Betreuung konkret aus?

Anna Stengel: In erster Linie geht es beispielsweise darum, das passende Finanzierungskonzept zu erstellen. Dabei behalten wir natürlich auch die große Palette an Fördermitteln im Blick. Alles in allem sind wir Ansprechpartnerinnen für alle Finanzthemen. Wir verstehen uns als Beziehungsmangerinnen zwischen Bank und Kunde. Dabei möchten wir nicht nur für betriebliche Finanzthemen, sondern auch für alle privaten Lebenslagen Ansprechpartnerinnen sein.

Hat sich seit Corona in der Kommunikation viel geändert?

Elena Suck: Wir sind sehr flexibel durch die Möglichkeit, Videokonferenzen mit den Kundinnen und Kunden abzuhalten. So können wir auch aus dem Homeoffice heraus sehr gut beraten. Außerdem lassen sich weitere Expertinnen und Experten zuschalten, wie Anlageexperten, die R+V Beratung, Bausparberater etc. Und dennoch: Es geht nichts über das persönliche Gespräch.

Wie reagiert die Kundschaft grundsätzlich auf Sie beide als Tandem?

Anna Stengel: Tatsächlich sehr positiv. Die „Doppel-Betreuung“ wird als Aufwertung der Geschäftsbeziehung gesehen. Auch, dass die Volksbank Bielefeld-Gütersloh dieses Arbeitskonzept anbietet, wird als zukunftsweisend bewertet.



Die Volksbank-Spezialistinnen Anna Stengel (l.) und Elena Suck zeigen, wie Jobsharing erfolgreich ist.

volksbank-bi-gt.de





Damit es passt, wenn andere in Ihre Fußstapfen treten.

Morgen
kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Unternehmensnachfolge rechtzeitig regeln.

Ob familieninterne oder -externe Nachfolge, Bewertung oder Verkauf Ihres Unternehmens, bei uns stehen Ihre Ziele und Vorhaben im Mittelpunkt. Jetzt Termin vereinbaren.





© Photocreo Bednarek - stock.adobe.com

Das BMF nimmt in einem Schreiben vom 25.01.2023 Stellung zu Zweifelsfragen im Zusammenhang mit Zahlungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

1) Arbeitnehmer, die sich – ohne krank zu sein – auf Anordnung des Gesundheitsamts als Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige in Quarantäne begeben müssen oder einem Tätigkeitsverbot unterliegen, erhalten im Falle des Verdienstaustausfalls im Regelfall eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG. Auch Arbeitnehmer, die aufgrund der vorübergehenden Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ihre Kinder oder behinderte Menschen selbst beaufsichtigen, erhalten im Falle des Verdienstaustausfalls unter den Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG eine Entschädigung. Die Verdienstaustausfallentschädigung ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, zu zahlen.

2) Die Zahlung der Verdienstaustausfallentschädigung leistet der Arbeitgeber für die Entschädigungsbehörde.

3) Die gezahlte Verdienstaustausfallentschädigung wird dem Arbeitgeber auf Antrag von der Entschädigungsbehörde erstattet.

4) Die Verdienstaustausfallentschädigung ist für den Arbeitnehmer steuerfrei (§ 3 Nummer 25 EStG) und unterliegt dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe e EStG). Sie ist vom Arbeitgeber im Lohnkonto aufzuzeichnen und unter Nummer 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung (eLStB) bzw. der Besonderen Lohnsteuerbescheinigung (bes. LStB) zu bescheinigen. Ob und in welcher Höhe eine Verdienstaustausfallentschädigung im Sinne des § 3 Nummer 25 EStG vorliegt, wird durch die zuständige Entschädigungsbehörde bestimmt.

5) Oftmals kommt die Entschädigungsbehörde bei der Berechnung des Erstattungsbetrags zu einem anderen Ergebnis als der Arbeitgeber. Stellt der Arbeitgeber im Nachhinein fest, dass seine ursprüngliche Behandlung der Lohnzahlung/Verdienstaustausfallentschädigung (Lohnversteuerung bzw. Steuerfreistellung) unzutreffend war, ist er verpflichtet, zu viel erhobene Lohnsteuer bei der nächsten Lohnzahlung zu erstatten bzw. noch nicht erhobene Lohnsteuer bei der nächsten Lohnzahlung einzubehalten (§ 41c Absatz 1 EStG).

6) Eine Änderung des Lohnsteuerabzugs ist nur bis zur Übermittlung bzw. bis zum Ausstellen der Lohnsteuerbescheinigung zulässig (§ 41c Absatz 3 EStG).

7) Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt bzw. ausgestellt, scheidet eine Änderung des Lohnsteuerabzugs aus. Da die eLStB bzw. die bes. LStB bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres zu übermitteln (§ 41b Absatz 1 Satz 2 EStG i. V. m. § 93c Absatz 1 Nummer 1 der Abgabenordnung) bzw. zu übersenden ist (§ 41b Absatz 1 Satz 4 bzw. Absatz 3 Satz 1 EStG), ist die Änderung des Lohnsteuerabzugs spätestens ab dem 1. März des Folgejahres ausgeschlossen. Nach der Übermittlung bzw. Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung bekannt gewordene Abweichungen der Entschädigungsbehörde von der ursprünglichen Berechnung des Arbeitgebers rechtfertigen für sich genommen keine Änderung der Lohnsteuerbescheinigung. Denn insoweit handelt es sich nicht um die (zulässige) bloße Korrektur eines zunächst unrichtig übermittelten Datensatzes.

8) Weichen Antrags- und Erstattungsvolumen voneinander ab und scheidet eine Änderung des Lohnsteuerabzugs aus, so ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Fall der unzutreffenden Lohnversteuerung oder der unzutreffenden Steuerfreistellung handelt.

9) Zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Arbeitslohn, der zunächst versteuert wird, und erhält der Arbeitgeber später auf seinen Antrag hin von der Entschädigungsbehörde eine Erstattung nach § 56 IfSG, so liegt insoweit eine unzutreffende Lohnversteuerung zuungunsten des Arbeitnehmers vor. Denn die Zahlung einer Verdienstausschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ist nach § 3 Nummer 25 EStG steuerfrei.

10) Im Falle der unzutreffenden Lohnversteuerung unterliegt der Arbeitgeber in der Regel keiner lohnsteuerlichen Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt. Insbesondere liegt kein Fall der sogenannten haftungsbefreienden Anzeige des Arbeitgebers nach § 41c Absatz 4 EStG vor, da zu viel und nicht zu wenig Lohnsteuer einbehalten wurde. Der Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf Erstattung der vom Arbeitgeber zu Unrecht einbehaltenen Lohnsteuer daher nur im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung geltend machen (Erstattungsantrag).

11) Geht der Arbeitgeber zunächst davon aus, dass eine Zahlung an den Arbeitnehmer als Verdienstausschädigung nach dem IfSG steuerfrei ist (§ 3 Nummer 25 EStG) und wird der Erstattungsantrag des Arbeitgebers später von der Entschädigungsbehörde abgelehnt oder ein niedrigerer Betrag als beantragt erstattet, beschränkt sich der Umfang der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 25 EStG der Höhe nach auf den von der Entschädigungsbehörde erstatteten Betrag. Der Arbeitgeber hat in der Folge die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten. Denn die Zahlung des Arbeitgebers stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, soweit dieser unzulässigerweise als steuerfrei behandelt wurde.

12) Fordert der Arbeitgeber eine zu viel gezahlte Verdienstausschädigung vom Arbeitnehmer zurück, mindert der Rückforderungsbetrag im Jahr der Rückzahlung die für das Kalenderjahr

unter Nummer 15 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigenden Leistungen. Übersteigt der Rückforderungsbetrag im Jahr der Rückzahlung die dort für das Kalenderjahr zu bescheinigenden Leistungen, so ist der übersteigende Betrag mit einem Minuszeichen unter Nummer 15 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen.

13) Verzichtet der Arbeitgeber auf die Rückforderung einer an den Arbeitnehmer zu viel gezahlten Verdienstausschädigung, weil er beispielsweise aus tariflichen oder anderen innerbetrieblichen Gründen (wie Erhaltung des Betriebsfriedens) daran gehindert ist, und kommt alternativ eine Steuerbefreiung der überzahlten Verdienstausschädigung nach § 3 Nummer 11a, Nummer 11b oder Nummer 11c EStG nicht zur Anwendung, so hat der Arbeitgeber dem Betriebsstättenfinanzamt die Fälle nach § 41c Absatz 4 EStG in der Regel unter Angabe der persönlichen Daten des betreffenden Arbeitnehmers sowie der zutreffenden Werte unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Hierfür kann der im FormularManagement-System (FMS) der Bundesfinanzverwaltung (<http://www.formulare-bfinv.de>) eingestellte Vordruck „Anzeige über nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug“ genutzt werden. Eine Richtigstellung erfolgt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung oder über eine Lohnsteuer-Nachforderung gegenüber dem Arbeitnehmer.

14) In den Fällen unzutreffender Steuerfreistellung wird es nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber von seiner Anzeigepflicht nach § 41c Absatz 4 EStG absieht, sofern die Differenz zwischen der dem Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausschädigung und der dem Arbeitgeber bewilligten Erstattung 200 Euro pro Quarantänefall nicht übersteigt. Insoweit haftet der Arbeitgeber auch nicht für die nicht vorschriftsmäßig einbehaltene Lohnsteuer (analoge Anwendung des § 42d Absatz 2 EStG). Von einer Nachforderung der zu wenig erhobenen Lohnsteuer beim Arbeitnehmer wird abgesehen. In diesen Fällen unterbleibt auch eine Korrektur der unzutreffenden Steuerfreistellung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers.





Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen

Urteil zu Verfall von Urlaub bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit

Das BAG hat am 20. Dezember 2022 zur Frage des Verfalls von Urlaub bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit entschieden, dass dieser nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber zuvor seinen Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist.

Sachverhalt

Der als Schwerbehinderter anerkannte Kläger ist bei der Beklagten als Frachtführer beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte der Kläger wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und daher auch seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage machte er geltend, dass ihm noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zustehe. Dieser sei nicht verfallen, da die Beklagte ihrer Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen sei.

Gründe

Das BAG hat entschieden, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist verfällt, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. In dieser Konstellation kommt es nach Ansicht des BAG nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs haben beitragen können. Anders sei es in dem Fall, in dem der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet habe, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden sei.

So liegt der vorliegende Fall. Hier setzte die Begrenzung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitneh-

mer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt habe, seinen Urlaub tatsächlich zu nehmen. Demnach bleibe der Resturlaub für das Jahr 2014 in Höhe von 24 Arbeitstagen erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht bis zum Zeitpunkt der Erwerbsminderung am 1. Dezember 2014 nachgekommen sei.

Urteil zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Das BAG hat am selben Tag entschieden, dass der Anspruch auf Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt, wobei die Verjährung am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat.

Sachverhalt

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin bei dem Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte die Klägerin die Abgeltung von Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren. Das LAG sprach der Klägerin 17.376,64 EUR zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen zu.

Anzeige

Fachbetrieb für Motortechnik

- **Fachbetrieb** für Motoren, Zylinderköpfe, Turbolader u. a.
- **Dieselfachbetrieb** für alle Einspritzsysteme, Injektoren, Einspritz-, Hochdruckpumpen

Service - Reparatur - Tausch

Westring 7-9 · 33818 Leopoldshöhe/Bielefeld
 Tel. 05202 9833-6 · www.motoren-eckernkamp.de

Ihr Spezialist für Fiat und Iveco

Gründe

Das BAG hat bestätigt, dass die Vorschriften über die Verjährung auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Die Verjährungsfrist beginnt nach Ansicht des BAG jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahrs, sondern erst mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Nach der Rechtsprechung des EuGH überwiegt die Gesundheit der Arbeitnehmer, das Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist die Gewährleistung von Rechtssicherheit, welche Zweck der Verjährungsvorschriften ist (EuGH-Urteil vom 22. September 2022, C-120/21). Vielmehr könne der Arbeitgeber die Rechtssicherheit selbst gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole. Vorliegend habe der Beklagte die Klägerin jedoch nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche seien daher weder am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen, noch könne der Beklagte einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des Arbeitsverhältnisses verjährt.



**Es geht um eine
zukunftsfähige und
starke Wirtschaft.**

**Weil's um mehr
als Geld geht!**

Mit einem starken Netzwerk
stehen wir seit knapp 200 Jahren
an der Seite unserer Unterneh-
merinnen und Unternehmer und
ihrer Beschäftigten in Bielefeld.

sparkasse-bielefeld.de



Wir begrüßen als neue Innungsmitglieder: Januar – März 2023

Friseur-Innung Gütersloh

Salon Haarmonie
Inhaber Zyrafete Murseli-Osmani
Harsewinkel
Mitglied seit 01.12.2022

Elektro-Innung - Gütersloh

ETM-Hartkämper
Inhaber Jan Hartkämper - Rietberg
Mitglied seit 22.11.2022

Fachinnung-Elektrotechnik Bielefeld

Fortkord & Sängler GmbH
Bielefeld
Mitglied seit 01.02.2023

Tischler-Innung Gütersloh

Raum Qualität
Inhaber Rene Quarg - Harsewinkel
Mitglied seit 01.01.2023

Gebäudereiniger-Innung Ostwestfalen-Lippe

Raed Jundi Qasim Al-Naimo
Minden
Mitglied seit 01.12.2022

Gütersloher Gebäudereinigung
Inhaber Blerta Gashi
Gütersloh
Mitglied seit 01.02.2022

Innung des Kraftfahrzeuggewerbes - Gütersloh

Neocars
Inhaber Jan Kammel
Schloß Holte-Stukenbrock
Mitglied seit 10.11.2022

Betriebsjubiläen



Frank Michael Buchholz
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
Bielefeld, 05.02.2023



Hans-Joachim Klamert – Parkettlegermeister
Rheda-Wiedenbrück, 07.03.2023



Füchtenkötter GmbH - Maschinenbau
Marienfeld, 01.01.2023

Jörg Beckmann - Tischlerhandwerk
Bielefeld, 02.01.2023

Ralf Meyer - Orthopädie-Schuhtechnikhandwerk
Hille, 01.01.2023

Christoph Steppeler
Maler- u. Lackiererhandwerk
Bielefeld, 06.01.2023

Gebr. Höner (Genusswerk)
Fleischerei & Partyservice
Gütersloh, 20.01.2023

Gunther Flörecke
Herzebrock-Clarholz, 21.01.2023

Gerds Backstube - Inh. Gerhard Teeke
Rheda-Wiedenbrück, 22.01.2023

Andre Möllenbrock – Bäckermeister
Herzebrock-Clarholz, 22.01.2023

Armin Förster - Elektrohandwerk
Bielefeld, 26.01.2023

Thomas Grüneberger
Maler- u. Lackiererhandwerk
Bielefeld, 02.02.2023

P&M Werkzeugbau GmbH & Co. KG
Marienfeld, 02.02.2023

Reinhard Wand GmbH
Landmaschinentechnik
Nieheim, 12.02.2023

Wetzlar GmbH - Bedachungen
Werther, 16.02.2023

Matthias Mühlenkord GmbH – Tischlerei
Verl, 26.02.2023

Ingo Abraham - Maler-u. Lackierermeister
Steinhagen, 01.03.2023

Michael Grübel GmbH & Co. KG
Sanitär- und Heizungstechnikhandwerk
Bielefeld, 16.03.2023

Würtz GmbH - Kraftfahrzeughandwerk
Bielefeld, 16.03.2023

Meibrink GmbH - Tischlerei
Gütersloh, 17.03.2023

Orthopädie-Schuhtechnik Görsmeyer
Inh. Melanie Schuhmacher
Geseke, 18.03.2023

Röhr-Bush GmbH
Rietberg, 23.03.2023

Meisterjubiläen



Dietrich Rickert - Tischlermeister
Bielefeld, 09.02.2023

Friedel Dingenotto
Elektroinstallateurmeister
Gütersloh, den 25.02.2023

Helga Oesterhelweg - Friseurmeisterin
Gütersloh, den 04.03.2023



Richard Struff - Friseurmeister
Gütersloh, den 13.02.2023

Paul Bünthe
Elektroinstallateurmeister
Gütersloh, den 21.03.2023



Helmut Tölke - Friseurmeister
Gütersloh, den 09.01.2023

Hans Dieter Michaelis
Fleischermeister
Bielefeld, 08.02.2023

Heinz Beier
Kraftfahrzeugmechanikermeister
Gütersloh, den 11.02.2023

Helmut Klaas - Fleischermeister
Gütersloh, den 13.02.2023

Klaus Kollenberg - Fleischermeister
Gütersloh, den 13.02.2023

Bruno Lechler
Maler- und Lackierermeister
Gütersloh, den 06.03.2023

Willi Neitemeyer
Maler- und Lackierermeister
Gütersloh, den 18.03.2023

Günter Stenner - Bäckermeister
Bielefeld, 18.03.2023

Friedrich-Wilhelm Ellermeier
Bäckermeister
Bielefeld, 28.03.2023

Hans-Werner Vormbrock
Bäckermeister
Gütersloh, den 28.03.2023

Walter Köhne
Gas- und Wasserinstallateurmeister
Gütersloh, den 28.03.2023



Ulrich Kleinhans - Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister
Gütersloh, den 09.01.2023

Hermann Peitz - Raumausstattermeister
Gütersloh, den 12.01.2023

Gerhard Grote - Modellbauermeister
Bielefeld, 26.01.2023

Heinz Oesterwiemann
Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister
Gütersloh, den 07.02.2023

Antonius Höppner
Gas- und Wasserinstallateurmeister
Gütersloh, den 09.02.2023

Werner Kleinebecker
Kraftfahrzeugmechanikermeister
Gütersloh, den 09.03.2023

Klaus Stuckenbröcker
Gebäudereinigermeister
Bielefeld, 15.03.2023

Werner Eickhölder
Kraftfahrzeugmechanikermeister
Gütersloh, den 16.03.2023

Helmut Selker
Maler- und Lackierermeister
Gütersloh, den 17.03.2023

Peter Bäumer - Friseurmeister
Gütersloh, den 28.03.2023

Helmut Seidel - Friseurmeister
Gütersloh, den 30.03.2023



Thomas Filges
Kraftfahrzeugmechanikermeister
Bielefeld, 19.01.2023

Ulrich Deppe
Kälteanlagenbauermeister
Bielefeld, 20.01.2023

Jörg Kollmeier
Anlagenmechanikermeister
Bielefeld, 20.01.2023

Frank Vielstädte - Zimmerermeister
Gütersloh, den 27.01.2023

Antonius Schäpermeier
Gas- und Wasserinstallateurmeister
Gütersloh, den 03.02.2023

Johannes Kieneke - Tischlermeister
Gütersloh, den 04.02.2023

Dirk Lindemann
Raumausstattermeister
Bielefeld, 04.02.2023

Christian Dömer
Orthopädiemechanikermeister
Bielefeld, 25.02.2023

Karsten Wortmeier
Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister
Gütersloh, den 27.02.2023

Dietmar Collenbusch
Gebäudereinigermeister
Bielefeld, 11.02.2023

Markus Herzog - Zimmerermeister
Gütersloh, den 11.03.2023

Georg Müller
Fleischermeister
Gütersloh, den 12.03.2023

Stefan Frickenstein
Dachdeckermeister
Gütersloh, den 17.03.2023

Hans-Jörg Jünemann
Dachdeckermeister
Bielefeld, 17.03.2023

Holger Helling
Kälteanlagenbauermeister
Bielefeld, 30.03.2023