SENSOR 4.2022 AKTUELL

Aktuelles vom Fachverband Land- und Baumaschinentechnik NRW e.V. und seinen Innungen

Inhalt

- *Außerturnusmäßige Tariferhöhung*
- *Fachkräftemangel im Handwerk*
- *Das verflixte siebte Jahr*
- *Das Geld der Anderen*

Impressum

Herausgeber:
Fachverband Land- und Baumaschinentechnik NRW e.V.
Bahnhofsallee 11
40721 Hilden
info@nrw.landbautechnik.de
Tel.: 0211 92595-40
Fax: 0211 92595-90
www.nrw.landbautechnik.de

Verantwortlich für den Inhalt:
RA Marcus Büttner

Außerturnusmäßige Tariferhöhung

Arbeitgeber ergreifen Initiative zur Kaufkraftsicherung.

Angesicht der anstehenden Inflation und der dadurch bedingeten Entwertung hat die Tarifkommission des Fachverbandes für Land und Baumaschinentechnik NRW die Initiative für vorzeitige Tarifverhandlungen ergriffen. Am 4. Juli kamen die Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in Bocholt zu Gesprächen zusammen.

Nach einem intensiven Austausch über die aktuelle Branchensituation und möglichen Perspektiven für die weitere konjunkturelle Entwicklung und die Situation auf dem Arbeitsmarkt nahm die Arbeitnehmerseite das Angebot der Arbeitgeber entgegen, die tariflichen Löhne und Gehälter mit Wirkung zum 1. August um 5 % zu erhöhen.

Präsident Fachverband H.-G. Mors

Zusammen mit der Anfang dieses Jahres bereits vorgenommenen Entgeltanhebung um 1,3 % bedeutet dies eine Steigerung um etwa 6,5 %. Dies entspricht dem Tarifergebnis für die nordwestdeutsche Stahlindustrie. Zusätzlich zu der pauschalen Erhöhung aller Löhne und Gehälter verständigte man sich vor dem Hintergrund der Rechtslage auf die Abschaffung der Altersdifferenzierung in Lohngruppe 1. Die Beträge der Gehaltsgruppe 1 für das 1. und 2. Beschäftigungsjahr wurden mit Blick auf den ab dem 1. Oktober geltenden neuen Mindestlohn angepasst.

Eigentlich hätten Tarifverhandlungen erst zu Beginn des nächsten Jahres wieder stattfinden sollen. Die derzeitigen Tarifverträge hatten noch eine Laufzeit bis zum Jahresende.

©Adobe Stock

Die Forderung der IG Metall, auch die Ausbildungsvergütungen erneut deutlich anzuheben, wies die Arbeitgeberseite zurück. Hierüber wolle man nach Ablauf des entsprechenden Tarifwerks erneut nachdenken. Zum jetzigen Zeitpunkt sei die weit überwiegende Zahl der Ausbildungsverhältnisse ohnehin zu den bisherigen Konditionen bereits abgeschlossen worden.

Die aktuellen Tarifverträge können unter www.nrw.landbautechnik.de abgerufen werden.

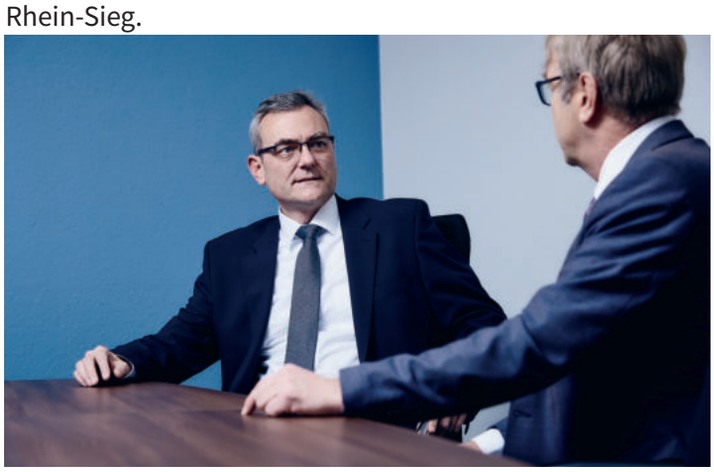
Fachkräftemangel im Handwerk

Die Bewerbungen im Handwerk sind weiterhin rückläufig. Weniger Auszubildende bedeuten weniger Fachkräfte. Ausbildungsberufe im Handwerk erscheinen unattraktiv und zeigen in den Köpfen der Jugendlichen keine Karrieremöglichkeiten auf.

Schüler der Abgangsklassen werden vorrangig auf eine akademische Ausbildung vorbereitet und die Chancen in einem dualen Bildungssystem werden nicht deutlich genug aufgezeigt und beleuchtet. Jugendliche wollen zuerst studieren - oder sie bekommen es nahegelegt - nicht zuletzt durch das Elternhaus, Politik und Gesellschaft. Eine handwerkliche Ausbildung erscheint in den Augen junger Leute nicht mehr gut genug, obwohl sie viele Möglichkeiten und gute Zukunftsaussichten birgt. Dadurch bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Eine weitere Herausforderung zeigt sich in der Entwicklung der Ausbildungsberufe und den notwendigen Qualifikationen von Bewerbern. Der Beruf des Land- und Baumschinenmechatronikers beispielsweise hat sich stark gewandelt und die Ansprüche sind gestiegen. Es geht nicht mehr nur rein ums "Schrauben", auch digital müssen die Bewerber fit genug sein.

Blinder Fleck im Auge der Schulabgänger

Interview mit Oliver Krämer (v. l.). Er ist Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft in der Region Bonn-Rhein-Sieg.



Sensor: Sie sehen die Fachkräftesituation in den fahrzeugtechnischen Handwerken kritisch. Warum?
Krämer: "Es stimmt, dem äußeren Anschein nach mangelt es uns noch nicht an Auszubildenden, wenn es auch nur eine Frage der Zeit zu sein scheint. Der Kern des Problems liegt aber tiefer. Es beginnt schon bei der Suche nach dem passenden Auszubildenden. Haben sich vor einigen Jahren noch etwa 20 potenzielle Azubis auf einen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz beworben, sind es heute noch etwa 2 bis 3."

Sensor: Die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze lassen sich also aktuell noch besetzen?
Krämer: "Ja, es gibt noch Bewerber. Entscheidend sind jedoch die gesunkenen Bewerberzahlen pro Ausbildungsplatz und die damit einhergehende geringere Selektionsmöglichkeit bei der Wahl des Auszubildenden. Dem Handwerk fehlt es schlicht an Bewerbern mit dem nötigen Potenzial, um sie zu qualifizierten Fachkräften auszubilden. Diese werden mehr denn je im herausfordernden Berufsalltag gebraucht. Denn gerade die fahrzeugtechnischen Berufe sind schon anspruchsvoll und werden immer anspruchsvoller."

Sensor: Worin sehen Sie die Gründe dafür?
Krämer: "Der Fokus der Jugendlichen, Eltern und auch der Lehrer in den weiterführenden Schulen ist bei der Berufswahl derzeit zu wenig auf das Handwerk gerichtet. Aufgrund der prozentual deutlich gestiegenen Abiturientenzahlen strömen viele junge Menschen in die Hochschulen, um ein Studium zu beginnen. In der Vergangenheit gab es viel mehr Absolventen von Haupt- und Realschulen. Die haben ihre berufliche Zukunft eher im Handwerk gesehen. Dieser ‚blinde Fleck', wenn es um die Wahrnehmung der Chancen einer Handwerksausbildung geht, ist ein echtes Phänomen."

Sensor: Wie kann man dieses Problem lösen?
Krämer: "Zunächst gilt es, die Attraktivität des Berufs aufzuzeigen, denn letztlich hat das Kfz-Handwerk immer noch eine hohe Anziehungskraft. Die neuen Themenfelder wie die alternativen Antriebskonzepte mit E-Mobilität sowie die Datenverarbeitung und Vernetzung der Fahrzeuge zeigen die Zukunftsorientiertheit der Branche. Damit bieten gerade die fahrzeugtechnischen Berufe viel in Sachen Weiterbildung, Karriere und Zukunftssicherheit. Es gibt sie noch, die Spitzenfachkräfte der Zukunft. Es ist nur schwieriger geworden, sie zu finden oder als Betrieb von Ihnen gefunden zu werden. Deshalb müssen die Ausbildungsbetriebe die Initiative ergreifen, um sich selbst wieder ins Blickfeld potentieller Azubis zu rücken."

Fisch sucht Fahrrad – Maßnahmen zur Azubigewinnung

Im Umgang mit diesem Problem gibt es bereits erste Lösungen. So hat die Kreishandwerkerschaft Bergisches Land ein Projekt ins Leben gerufen, das den Zugang zur Zielgruppe für Kfz-Betriebe vereinfachen soll.

„Wie gelingt es, regionale Matchingprozesse so zu gestalten, dass Schülerinnen und Schüler und Ausbildungsbetriebe wieder passgenauer und schneller zueinander finden?"
Mit dieser Leitfrage beschäftigte sich die Kreishandwerkerschaft Bergisches Land in der Vergangenheit intensiv und entwarf ein Konzept, um Betriebe und ausbildungs-

interessierte Jugendliche zusammenzubringen und damit die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu entspannen. So entstand die Idee zum Onlinebewerberbuch und die KH Bergisches Land startete mit der Entwicklung.

Grundidee des Onlinebewerberbuchs war es, den klassischen Bewerbungsprozess umzudrehen und mit einem digitalen, innovativen Matchingtool nicht nur suchende Jugendliche anzusprechen, sondern vor allen Dingen Betriebe zu aktivieren und einzubinden, nach dem Motto: „Betroffene (Betriebe) zu Beteiligten machen“ - Bewerbung also mal andersrum! Der Vorteil für die Betriebe: Sie müssen nicht mehr auf eingehende Bewerbungen warten, sondern haben die Möglichkeit schnell, unkompliziert und kostenfrei aktiv auf die Suche zu gehen und passende Bewerber für ihren Betrieb zu finden und zu begeistern. Die Nutzung ist für beide Seiten ganz einfach: in Zusammenarbeit mit den ortsansässigen Schulen, erstellen die Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen im Onlinebewerberbuch ihr Profil und legen einen Steckbrief an, der zum zentralen Element ihres Profils wird. Obendrein lässt sich der Steckbrief sogar in einen Lebenslauf umwandeln.

Suchende Betriebe können nach erfolgreicher Registrierung und mit Hilfe von Stichworten auf Azubi-Suche gehen und für sie interessante Kandidaten direkt kontaktieren und sich als Ausbildungsbetriebe und künftige Arbeitgeber anbieten.Bis heute wurden über das Onlinebewerberbuch bereits mehr als 750 Steckbriefe veröffentlicht, 253 Ausbildungsbetriebe registriert und über 650 Nachrichten versendet. Auch andere Regionen haben das Tool mittlerweile für sich entdeckt. Weitere Informationen gibt es auf: www.onlinebewerberbuch.de.

Scheitern als Chance: Studienabbrecher

Als potentielle Fachkräfte für Kfz-Betriebe werden sie häufig noch übersehen: Studienabbrecher. Das Abitur hat sich mittlerweile zum Standardabschluss gewandelt. Noch nie haben so viele junge Menschen sich für ein Studium entschieden. Doch viele scheitern. Die Gründe, warum ein Studium nicht zu Ende geführt wird, sind vielfältig. Für den Einen ist das Studium zu theorieorientiert, vermisst wird der Bezug zur Lebenswelt, ein anderer ist mit den Anforderungen der Selbstorganisation überfordert und manchem geht schlichtweg das Geld aus. Etwa jeder dritte bricht ab und sucht nach neuen beruflichen Perspektiven. In den technischen Studiengängen ist die Zahl sogar noch höher.

Eine wahre Fundgrube für geeignete Fachkräfte, die zumindest die entscheidenden Basisfähigkeiten besitzen. Eine duale Ausbildung im Land- und Baumaschinen-Handwerk hat Bewerbern einiges zu bieten: Leidenschaft im Beruf, Praxiserfahrung, eine feste Struktur sowie eine geregelte Ausbildungs- und Aufstiegsplanung. Vor allem über Social-Media und aktive Ansprache durch eigene Mitarbeiter, kann der Betrieb häufig Ausbildungswillige erreichen. Das "Zweite-Chance-Prinzip“ wird von vielen Umsteigern angenommen. Sie absolvieren häufig zielstrebiger ihre Ausbildung als viele jüngere aber minderqualifizierte Kandidaten. Diese Quelle, an Fachfachkräften für „morgen“ zu kommen, sollte sich der Betrieb nicht entgehen lassen.

Das verflixte siebte Jahr

Der gesetzliche Mindestlohn steigt im Oktober auf 12 €.

Gedacht war das mal anders: als mit dem Mindestlohngesetz im Jahre 2015 der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € kam, hätte noch keiner gedacht, dass sieben Jahre später wieder die Regierung initiativ werden und die Höhe des Mindestlohns gesetzlich regeln wird. Dafür zuständig ist eigentlich ein eigens dafür ins Leben gerufene Expertengremium, die paritätisch besetzte sog. Mindestlohnkommission. Die befindet in regelmäßigen Abständen darüber, ob der in ganz Deutschland geltende Mindestlohn noch angemessen ist.

Seit dem 1. Juli dieses Jahres liegt er bei 10,45 €. Das reichte der Regierungskoalition aber offenbar nicht, so dass sie die Mindestlohnkommission temporär auf das Abstellgleis gestellt hat und durch eine Änderung des Mindestlohngesetzes die 12 € ab dem 1. Oktober 2022 per Gesetz anordnet. Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig von der Branche und darf weder durch Arbeits- noch Tarifvertrag unterschritten werden. Anders übrigens die AZUBI-Vergütung: sie ist kein Arbeitsentgelt und fällt daher nicht unter das Mindestlohngesetz.

Es gibt aber auch eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Die liegt 2022 bei 585 € für das erste Lehrjahr.

Auswirkungen auf LBT-Betriebe in NRW

Weil die Tariflöhne in NRW durchweg über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, ändert sich für Betriebe, die nach Tarif zahlen, nichts (s. Infos zum diesjährigen Tarifabschluss auf https://www.nrw.landbautechnik.de. Wer weniger zahlt, muss überprüfen, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Das gilt auch dann, wenn die tarifliche Wochenarbeitszeit von 38 Wochenstunden deutlich überschritten wird. Vor allem bei Hilfs- und Teilzeitkräften kann es dabei zu Abweichungen kommen, sodass hier besondere Sorgfalt geboten ist. Betriebe sollten von ihrer Lohnbuchhaltung überprüfen lassen, ob die Löhne angepasst werden müssen.

Das Geld der Anderen

Kredite verteuern sich aktuell nahezu wöchentlich. Wer mit seiner Bank über Konditionen, neue Kredite oder Verlängerung und Erhöhung von Kreditlinien verhandelt, sollte nicht nur gute Argumente haben, sondern auch Fehler vermeiden. Dazu gehören eine gute Vorbereitung und die Vermeidung von typischen Fehlern, die teuer zu stehen kommen können:

Fehler 1: Man kennt die aktuelle finanzielle Situation nicht?

Der größte Fehler, den man in einem Bankgespräch machen kann, ist mangelnde Vorbereitung! Lediglich den Kontenstand von gestern zu kennen, reicht für eine Verhandlung mit seinem Firmenkundenbetreuer auf Augenhöhe nicht aus. Wer nicht weiß, welche Verbindlichkeiten noch wie lange bei welchem Kreditinstitut bestehen oder wer die Höhe seiner aktuellen Außenstände nicht kennt, ist in einer schlechten Verhandlungsposition.

Wichtig ist, sich zunächst „Überblick“ zu verschaffen. Einen Bankenspiegel, als Übersicht über alle Konten, Höhe der Kredite, Konditionen, monatliche Zinsen und Tilgungen und Zinsbindungsfristen zu erstellen, ist dazu unerlässlich. Ebenfalls wichtig:

Welche persönlichen Sicherheiten bestehen und sind wo vergeben. Denn, bei Kreditausweitungen verlangt die Bank möglicherweise zusätzliche Sicherheiten. Es gilt: Wer nicht gut vorbereitet ist, kann nicht gut verhandeln. Und: Einmal erstellt, muss der Bankenspiegel für weitere Bankengespräche nur noch regelmäßig aktualisiert werden.

Fehler 2: Man weiß nicht, ob weitere Kreditraten erbracht werden können?

Der Finanzierungsanlass ist meistens schnell erklärt, die Aufwendungen für eine Investition auch – aber ist der Kapitaldienst dafür überhaupt leistbar? Dazu muss man die monatlichen Einnahmen und Ausgaben einschätzen können und auch die Höhe des Gewinns des Betriebes kennen. Eine einfache Überschlags-Rechnung zeigt die Belastungsgrenze auf: Der Jahresüberschuss nach Steuern aus dem vergangenen Jahr plus die Summe der Abschreibungen ist die Basis. Davon werden Entnahmen (bei Einzelunternehmern), geleistete Ersatzinvestitionen und Kreditraten für bereits bestehende Kredite abgezogen. Die Höhe des verbleibenden positiven Saldos verbleibt, um weitere Kredite bedienen zu können. Die Jahressumme gezwölftelt kann somit monatlich als zusätzlicher Kapitaldienst geschultert werden.

Fehler 3: Man weiß nicht, wie die Bank den Betrieb sieht?

Ob die Bank jemandem als wertvollen Kunden schätzt oder ob man eher zu denen gehört, denen das Kreditinstitut am liebsten gar kein Geld mehr geben will, ist vorab für die Einschätzung eines Verhandlungserfolgs entscheidend. Deshalb sollte man vor dem Termin unbedingt die Rating-Note von der Bank erfragen. Mit dieser Note allein lässt sich meist noch nicht viel anfangen, da jedes Kreditinstitut sein eigenes System hat. Die Webseite www.ratingnoten.kmu-berater.de bietet eine Übersicht, mit deren Hilfe die Rating-Note entschlüsselt werden kann. Auch wenn das Ergebnis nicht immer die eigene Einschätzung widerspiegelt, weiß man aus welcher Position man mit der Bank verhandelt und vor allem, durch welche Maßnahmen man in Zukunft sein Rating verbessern kann.

Fehler 4: Man weiß nicht, welche Unterlagen die Bank braucht

Wer von seiner Bank etwas möchte, muss liefern! Selbst der einfache Wunsch nach einer kleinen und befristeten Erhöhung des Kontokorrentkredits, kann daran scheitern, weil die für eine Entscheidung nötigen Unterlagen beim Bankgespräch nicht dabei sind. Schlimmstenfalls beschädigt das Fehlen von angeforderten Unterlagen das Rating bei der Bank. Ins Gepäck gehört der aktuelle Jahresabschluss, eine aussagekräftige betriebswirtschaftliche Auswertung bis zum abgelaufenen Monat und auch eine aktuelle Aufstellung des privaten Vermögens sowie der privaten Verbindlichkeiten. Am besten ist es, wenn die Unterlagen dem Ansprechpartner bereits ca. 10 Tage vor dem Gespräch zugeschickt werden. Dann kann sich auch die Bank auf das Gespräch gut vorbereiten und schnell entscheiden.

Fehler 5: Man bereitet das Gespräch nicht nach

Auch wenn man mit gutem Gefühl das Bankgespräch hinter sich gebracht hat, fehlt noch etwas. Wer das Gespräch nicht nachbereitet, begeht gleich mehrere Fehler. Welche Fragen sind vielleicht offengeblieben? Welche Dinge hat wer noch vor Kreditzusage zu erledigen? Bis wann erwartet wer was? Wichtig ist, dass man seine Zusagen unbedingt einhält: Unzuverlässigkeit und mangelnde Termintreue schlägt sich negativ auf das Rating nieder. Außerdem: Wer gut nachbereitet, hat schon die halbe Vorbereitung für das nächste Gespräch.“

Weitere Informationen zu dem Thema können unter esser@kfz-nrw.de abgerufen werden.

KRAFTFAHRZEUG GEWERBE

ASV ASSEKURANZ-SERVICE NRW
Versicherungsmakler GmbH

Kooperationspartner des Land BauTechnik Bundesverband

LEIDET IHR **MASCHINENPARK** UNTER PLÖTZLICHEM **BURNOUT?**

Wenn's brenzlig wird

AGRAR-CONCEPT

Die All-Risk-Police für den Land-und Baumaschinenhandel

AGRAR CONCEPT ist eine Spezialversicherung nur für den Land- und Baumaschinenhandel.

Neben einfachster Verwaltung und Handhabung sind wesentliche Risiken eines Betriebes versichert und Sie sprechen mit Experten, die Sie und Ihr Anliegen verstehen.

Ihre Vorteile:

- **Keine Unterversicherung**
- **Kein Verwaltungsaufwand**
- **1 Ansprechpartner für alles**
- **Mitversicherung von Vermiet- und Agenturmaschinen**

Informieren Sie sich über Ihre Vorteile unter:
www.assekuranz-service-nrw.de
oder rufen Sie uns an unter
Tel.: 02166 - 92048-44

ASV ASSEKURANZ-SERVICE NRW
Versicherungsmakler GmbH
An der Eickesmühle 45
41238 Mönchengladbach
Tel.: +49 2166 92048-44
Fax: +49 2166 92048-33
www.assekuranz-service-nrw.de