# Anschlagmittel für Seilwinden

Die maximalen Zugkräfte von Seilwinden sind in den letzten Jahren angestiegen. Dies wirkt sich auch auf die Tragfähigkeit und Auslegung von Anschlagmitteln und Umlenkrollen aus. Ausschlaggebend ist immer die maximale Windenzugkraft – diese wirkt sich auf die Auswahl des Seiles und der Anschlagmittel, Seilrollen und Befestigungselemente aus. Eine wichtige Handreichung für den Praktiker stellt dabei die berufsgenossenschaftliche Information BGI/GUV 8627 dar. Diese ist auf den Webseiten der DGUV für jedermann kostenfrei verfügbar. Diese Information zur Arbeitssicherheit verlangt, dass sämtliche Systemkomponenten auf die maximale Windenzugkraft abgestimmt sind, welche auf dem Typenschild der Seilwinde abzulesen ist und damit die Grundlage aller weiteren Betrachtungen bildet (Bild 1).

## Befestigungsmittel

Alle Befestigungsmittel müssen am Windenseil der Seilwinde angeschlagen werden. Dieses muss alle Belastungen beim Zug aufnehmen und daher entsprechend ausgelegt sein; die erforderliche Mindestbruchkraft des Seils und seine erforderlichen Dimensionen sind daher ebenfalls auf dem Typenschild angegeben (Bild 1). Die Mindestbruchkraft des Windenseils muss in der Regel das Doppelte der maximalen Windenzugkraft betragen. Der Umgang mit diesem Wert erfordert daher stets etwas Rechenarbeit. Um diese zu vermeiden, soll für Anschlagmittel, wenn möglich, die maximal zulässige tatsächliche Belastung, in der Regel also die zulässige Windenzugkraft, als Working Load Limit (WLL) angegeben sein; dies ist jedoch nicht für alle Anschlagmittel möglich. Die wichtigsten Anschlag- und Befestigungsmittel, mit denen heute im Forst am Seil der Winde gearbeitet wird, sollen hier betrachtet werden.

Bild 1: Typenschild mit Angabe der Zugkraft und erforderlichen Seil-Mindestbruchkraft.

Bild 2: Typische Seilendverbindung mit Preßklemme und Schlinghaken. Bilder: KWF

## Seilendverbindung

Mit der Seilendverbindung wird in der Regel eine Schlaufe (oder ein Auge) am Seilende hergestellt. In dieses Auge wird häufig ein Schlinghaken eingebracht, so daß das Windenseil um Stämme gelegt werden kann und eine Schlinge zum Rücken entsteht (Bild 2). Werden andere Befestigungsmittel verwendet, müssen diese in der Regel mit Seilgleithaken am Seil befestigt werden. Diese Seilgleithaken laufen beim Ziehen auf die Seilendverbindung auf, so daß häufig noch eine Prallplatte angebracht wird. Durch die Belastung beim Ziehen werden die Seilendverbindungen stark belastet, so daß diese regelmäßig geprüft und gegebenenfalls in Stand gesetzt werden müssen.
Übliche Seilendverbindungen werden mit Aluminiumpreßklemmen hergestellt oder als symmetrische oder asymmetrische Seilschlösser oder im forstlichen Einsatz als „flämisches Auge“ hergestellt.

Seilendverbindungen müssen einer Zugkraft von mindestens 85 Prozent der Mindestbruchkraft des Seils standhalten. Für Seilendverbindungen aus Aluminiumpreßklemmen bedeutet dies, daß diese nur von Fachbetrieben angefertigt werden können – am besten von solchen, die bei DINCERTCO registriert sind. Die Registrierung ist durch die eingepreßte Kennung auch der Preßhülse erkennbar und kann auf der DINCERTCO Website überprüft werden (www.dincertco.tuv.com).

Soweit Seilschlösser verwendet werden, sollte auf ausreichende Tragfähigkeit geachtet werden; sollten die Seilschlösser nicht gekennzeichnet sein, empfiehlt sich Rücksprache mit dem Lieferanten. Nicht zulässig ist die Verwendung von Seilklemmen als Seilendverbindung.

Für Kunststoffseile werden unter Umständen spezielle Seilendverbindungen hergestellt (Bild 3 und Bild 5).

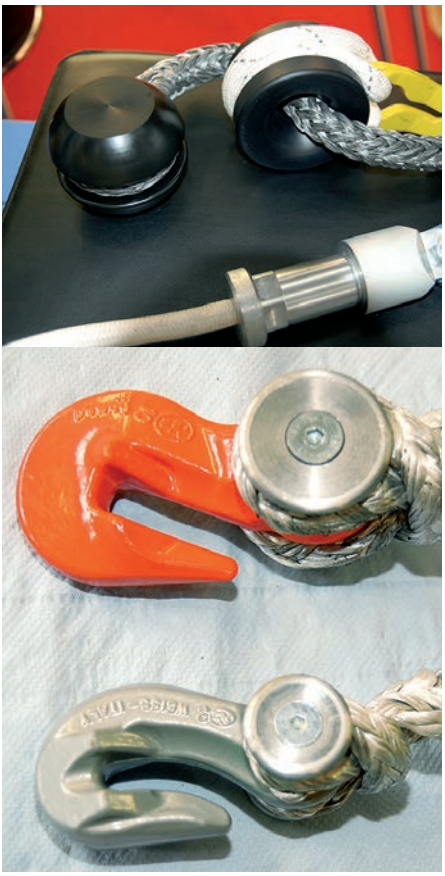


Bild 3 (oben): Beispiele unterschiedlicher Seilendverbindungen für Kunststoffseile.

## Chokerhaken

Chokerhaken oder Seilgleiter (Bilder 4 und 5) dienen der Verbindung zwischen Windenzugseil und weiteren Anschlagmitteln wie Anschlagketten oder Chokerschlingen. Dazu gibt es unterschiedliche Verbindungsteile, an die die Befestigungsmittel wie Chokerschlingen oder Rückeketten angebracht werden können. Bei Verwendung der geschlossenen Bauart ist es erforderlich, die Seilendverbindung zu öffnen, um die Chokerhaken auf das Seil aufzufädeln; gegebenfalls ist es daher sinnvoll, die Chokerhaken gleich beim Kauf der Winde auffädeln zu lassen. Zu beachten ist, daß die Tragfähigkeit (i.d.R. Herstellerangabe) mindestens der maximalen Windenzugkraft entsprechen muss.

## Seilgleithaken

Seilgleithaken (Bild 6) dienen vornehmlich dazu, die Schlingen an Chokerseilen zu formen. Bei der Verwendung ist die Tragfähigkeit des Systems

Bild 4 (links): Chokerhaken, noch nicht auf das Windenseil aufgefädelt. Bild 5 (rechts): Auf Kunststoffseil aufgefädelte Seilgleiter mit Verbindungsglied für Rückeketten; Überlastsicherung.

zu beachten; auch diese muss mindestens der maximalen Seilzugkraft der Winde entsprechen. Für die Verwendung ist ein Auge im Seil erforderlich, für das die Seilendverbindung entsprechend auszuführen ist.

### Chokerschlingen

Chokerschlingen (Bild 7) werden als Anschlagmittel angefertigt. Werden keine einfachen Seilgleithaken verwendet, können anstelle des Auges Endbeschläge am Seil verwendet werden, die sich in den Haken einsetzen und mit deren Hilfe die Schlinge hergestellt werden kann. Auch die Chokerschlinge muss eine Tragfähigkeit haben, die mindestens der maximalen Windenzugkraft entspricht.

### Chokerketten

Die übliche Form der Rückekette ergibt sich als Kette mit Schlinghaken an einem Ende und einer Durchstecknadel zum Durchführen der Kette unter dem Stamm (Bild 8). Nach dem Bilden der Schlinge wird die Kette in den Seilgleitbügel eingehängt. Kettenhersteller bieten eine breite Palette von Seilgleitern, Haken und Verbindungsstücken an, mit denen Rückeketten für die jeweils vorherrschenden Aufgaben und Einsatzverhältnisse zusammengestellt werden können.

### Rundschlingen

Rundschlingen (gelegentlich auch als Schlaufenhebebänder ausgeführt) dienen in der Regel zur Befestigung von Umlenkrollen oder auch Maschinen oder ihren Elementen z.B. an Bäumen (Bild 9). Bei der Auswahl ist der Farbcode der Rundschlinge zu beachten, außerdem ist die Tragfähigkeit stark von der Art der Anbringung abhängig. Wird die Schlinge etwa geschnürt verwendet, ergibt sich eine Reduktion der Tragfähigkeit auf 80 Prozent der Nenntragfähigkeit. Dem Anwender wird empfohlen, sich in der BGI/GUV-I 8627 „Seilarbeit im Forst“ über die bei ihm vorkommenden Anwendungsfälle zu informieren und die

Bild 6

Bild 7

Bild 8

Rundschlinge entsprechend auszuwählen. Aufgrund ihrer relativ weichen Kunststoffhüllen sind Rundschlingen als Anschlagmittel zum Rücken auf dem Boden eher ungeeignet. Besondere Vorsicht ist bei der Führung über scharfe Kanten erforderlich.

## Umlenkrollen

Umlenkrollen (Bild 10) werden vor allem bei der seilwindenunterstützen Fällung verwendet, um zu vermeiden, daß der Baum in Richtung des Aufstellungsortes der Winde gezogen wird. Auch Umlenkrollen müssen hinsichtlich der zu erwartenden Seilkräfte dimensioniert werden.
Ebenso ist auf die ausreichende Dimensionierung der Befestigungsmittel zu achten. Aufgrund der Kraftverstärkung bei der Umlenkung müssen Umlenkrollen und ihre Befestigungsmittel für die doppelte Windenzugkraft ausgelegt sein.

Bild 9

Bild 6: Seilgleithaken mit Prallscheibe. Bild 7: Chokerschlinge an Chokerhaken. Bild 8: Typische Rückeketten in unterschiedlicher Stärke. Bild 9: Rundschlingen in Verwendung zur Befestigung einer Kleinseilwinde und des Seilstrangs an einem Baum (Seilendverbindungssystem für Kunststoffseile).

Für die Verbindung zwischen Umlenkrolle und Befestigungsmittel (meist Rundschlingen) können im einfachsten Fall Schäkel verwendet werden. Viele Umlenkrollen haben auch eine eingebaute Befestigungsmöglichkeit; meist kann die Verbindung zwischen den beiden Wangen gelöst werden, damit so eine Rundschlinge eingelegt werden kann (Bild 11). Der Nutzer sollte darauf achten, daß er in diesen Raum eine Schlinge mit der Tragfähigkeit der der doppelten Windenzugkraft einlegen kann. Auch andere Befestigungsmittel (z.B. Seilstropps) sind auf eine entsprechende Festigkeit hin auszuwählen. Um keine unangenehmen Überraschungen zu erleben, sollten Anwender daher die erforderlichen Befestigungsmittel mit der Umlenkrolle gleich mitkaufen. Werden Umlenkrollen für größere Seilbewegungen und -geschwindigkeiten benutzt (etwa bei Seilkrananlagen), so ist darauf zu achten, daß die Lagerungen für die Dauerbelastung ausgelegt sind.

## Schäkel

Schäkel (Bild 12) sind gemäß der vom Hersteller angegebenen Tragfähigkeit auszuwählen. Diese ist in der Regel auf dem Schäkel angegeben.

## Baumzugseile

Baumzugseile (Bild 13) dienen bei der seilunterstützten Fällung zur einfachen Befestigung des Windenseils in einer günstigen Höhe am Baum. Es handelt sich fast immer um Kunststoff-Seilstropps. Mit geeigneten Hantierungshilfsmitteln können die Baumzugseile einfach in einer gewissen Höhe an dem zu fällenden Baum angebracht werden. Die Führung des Baumes bei der Fällung wird durch die hohe Seilanbringung verbessert und die erforderlichen Kräfte verringern sich.

Bild 10: Umlenkrolle in gespanntem Zustand

Bild 11: Umlenkrolle mit beweglichen Wangen

Bild 12: Schäkel

Bild 13: Baumzugseil in Fällposition

Bei den zur Zeit bekannten Verfahren wird eine Schlinge mit Hilfe eines Schäkels gebildet. Wenn möglich, sollte der Schäkel erst angebracht werden, nachdem das Baumzugseil bereits um den Baum herum gelegt worden ist, da beim Herabstürzen des Schäkels erhebliche Gefährdungen entstehen. Die Kunststoffseilstropps sind im Betrieb empfindlich; zu große Ablenkungen im Schäkel sind zu vermeiden, da dies zum Seilbruch führen kann. Auch sollten die Seile nicht mit Gewalt unter den gefällten Bäumen hervorgezogen werden, da dabei der Seilmantel beschädigt werden kann.

## Fazit

Anschlagmittel für Seilwinden werden derzeit in einer großen Vielfalt angeboten, um allen Anforderungen beim Rücken und bei der Unterstützung der Fällung gerecht werden zu können. Die korrekte Auswahl beruht immer auf der maximalen Zugkraft der Winde und erfordert vom Anwender unter Umständen Kenntnisse zur Bestimmung der zulässigen Belastung, da teilweise Berechnungen auf der Basis des Einsatzfalls durchzuführen sind. Für Kunststoffseile sind geeignete Produkte zu verwenden. Erforderliche Informationen sollten möglichst bereits beim Kauf eingeholt werden. Geprüfte Produkte findet man auf der Website des KWF.

Günther Weise, KWF Groß-Umstadt

Uwe Steinbrich / Pixelio.de

# Forstunternehmer

# Auftragsvergabe

## Vergabeordnung für Leistungen (VOL A/B)

Kaum ein Thema bewegt die Forstunternehmer mehr als Ausschreibungen und Auftragsvergaben nach VOL. Aus diesem Grund bietet der Verband der Agrargewerblichen Wirtschaft (VdAW) immer wieder Seminare zu diesem Thema an. In den Veranstaltungen werden Ausschreibungsunterlagen unter die Lupe genommen und leider zeigt sich oft, dass Informationen fehlen und nachgefordert werden könnten. Zur Orientierung haben wir die am häufigsten gestellten Fragen beantwortet.

## Was ist ausschreibungspflichtig?

Die VOL regelt eindeutig, dass alle Aufträge zwischen der öffentlichen Hand und privaten Anbietern ab einem Auftragswert von mehr als 500 Euro einer Ausschreibungspflicht unterliegen.

## Inhalte einer VOL-Ausschreibung

Eine VOL-konforme Ausschreibung muss eine lückenlose Leistungsbeschreibung enthalten. Das gilt bei einer freihändigen Vergabe, bei einer beschränkten Vergabe und bei einer öffentlichen Ausschreibung. Die Angebote müssen vergleichbar sein. Dazu sind die Inhalte der Leistungsbeschreibung „eindeutig und erschöpfend“ und werden von allen Bewerbern im gleichen Sinne verstanden. Das heißt zum Beispiel, dass wenigstens der durchschnittliche BHD angegeben wird oder eine „ungünstige Witterung“ definiert ist.

## Auftragsreduzierung

Nach VOL kann ein Vertragsabschluss weder gestoppt noch aufgehoben oder verschoben werden. Der angebotene Leistungsumfang darf in dem vereinbarten Zeitraum erbracht werden. Reduziert der Auftraggeber das Auftragsvolumen, muss der Unternehmer die Umsetzung der verbleibenden Leistung schriftlich anfordern und kann gegebenenfalls den Ausfall in Rechnung stellen.

## Leere Felder streichen

In Ausschreibungsunterlagen sind gelegentlich Felder vorgesehen, die eine Angabe von zusätzlichen Leistungen oder Zuschlagswerten ermöglichen. Wenn sie vom Bieter nicht benötigt werden, sollten diese deutlich sichtbar gestrichen werden.

## Eingabe auf Tabellenpreise oder Musterrechnungen

Die Preisabgabe auf vorgegebene Zahlenwerte ist nicht zulässig. Angebotspreise müssen von den Unternehmern frei und selbständig kalkuliert werden. Eine Angebotsab-

gabe auf Grundpreise ist nur möglich, wenn die Leistungen in einem Standardleistungsbuch definiert und hinterlegt sind, und das ist für Forstarbeiten nicht gegeben.

### Aufhebung einer Ausschreibung

Wird eine öffentliche Ausschreibung z.B. aufgrund unwirtschaftlicher Angebote zurückgezogen, kann diese als beschränkte Ausschreibung vergeben werden. Hierbei ist zu beachten, dass die Ausschreibungsinhalte im Wesentlichen (Lose, Leistungsgegenstand und Menge) unverändert sind.

### Unterschiede bei Vergabeverfahren

Die Unterschiede der Vergabeverfahren liegen ausschließlich in der Bieteranzahl und der Ausschreibungsform der Unterlagen. Bei einer beschränkten Vergabe werden mindestens sechs Bieter einbezogen, die Ausschreibung ist formstreng und Preisverhandlungen sind ausgeschlossen. Bei der freihändigen Vergabe ist die Ausschreibung weitgehend formfrei, Preisverhandlungen sind möglich und mindestens drei Angebote werden eingeholt.

### Mündliche Vereinbarungen

Mündliche Vereinbarungen haben ihre Begründung im Handelsrecht und haben bei der Auftragsvergabe keine Gültigkeit.

### Abweichungen

Wenn die ausgeschriebene und angebotene Leistung nicht mit der tatsächlich erbrachten bzw. angeforderten Leistung übereinstimmt, ist dies dem Auftraggeber sofort anzuzeigen. Die Arbeiten sollten nur auf Basis eines Nachtragsangebots fortgesetzt werden.

### Entscheidung über Auftragsvergabe

Der Auftraggeber muss nicht berücksichtigte Bieter spätestens innerhalb von 15 Tagen über die Gründe der Ablehnung informieren. Merkmale und Vorteile des erfolgreichen Angebots sowie der Name des Bieters werden mitgeteilt. Nach den Vorgaben der VOL ist die Einsicht des erfolgreichen Angebots nur möglich, wenn der Bieter einer Preisveröffentlichung zustimmt.

### Bietergemeinschaften

Ein Verbot von Bietergemeinschaften ist nicht zulässig. Angebote von Bietergemeinschaften müssen den Einzelangeboten gleichgesetzt werden.

Dr. Brigitta Hüttche

VdAW
Verband der Agrargewerblichen Wirtschaft e.V.

# Psychische Belastung am Arbeitsplatz – ein Thema in der Forstwirtschaft?

Der Gesetzgeber hat die Veränderungen der Arbeitswelt erkannt und das Arbeitsschutzgesetz um die Begriffe „psychische Belastungen bei der Arbeit“ erweitert. Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung über die psychische Belastung von Mitarbeitern ist also vom Gesetzgeber vorgeschrieben.

## Was bedeutet das für die im Forst tätigen Unternehmer?

Psychische Belastungen? Wir sind doch nicht verrückt! Wir haben keine Probleme mit der Psyche! Unseren Mitarbeitern geht es allen gut! Hier spinnt keiner! Keiner beschwert sich... ...und falls doch, dann werden die Probleme von zu Hause mitgebracht!!! So oder so ähnlich wird landläufig über psychische Belastungen am Arbeitsplatz gedacht. In ihrem Betrieb auch? Aber stimmt das so auch?

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt in der Forstwirtschaft und die Arbeit selbst grundlegend gewandelt. Vor 100 Jahren wurde vorwiegend körperlich schwer gearbeitet. Die technologische Entwicklung hat viel dazu beigetragen, dass die schwere körperliche Arbeit weniger und leichter wurde.

Dafür wurden Logistiksysteme erdacht und der Rohstoff Holz muss „just in time“ im Sägewerk sein. Egal wie – der Forstunternehmer soll sehen, wie er klar kommt, sonst macht es ein anderer. Dieser Druck wird oft vom Chef auf die Mitarbeiter weitergegeben. Hier lassen sich eine Vielzahl psychischer Beanspruchungen und Belastungen finden. Fakt ist:

- 25 Prozent aller Arbeitnehmer haben mindestens einmal im Leben eine schwere Krise, aus der sie alleine nur schlecht herauskommen
- 14 Prozent aller Arbeitnehmer leiden an einer behandlungsbedürftigen Depression. Hier sind die Leistungsträger von 35 bis 45 Jahren besonders betroffen!
- psychische Erkrankungen waren 2014 die Hauptursache für Berufsunfähigkeit – noch vor den Erkrankungen des Bewegungsapparates!

## Wo findet man psychische Belastungen in der Forstwirtschaft?

- Arbeitsverdichtung, Holzeinschlag, Rückung und Transport „Just in time“
- existenzbedrohender Preisdruck
- komplexere Arbeitsmethoden – vom „Waldarbeiter“ mit der Axt bis zum Bediener komplexer, hochmechanisierter Holzerntesysteme sind

gerade 50 Jahre vergangen!

- Alleinarbeit, gerade in der hochmechanisierten Holzernte, bzw. von der Außenwelt und sozialen Kontakt isoliert
- permanente Erreichbarkeit über Handy, Whats app, E-Mail
- häufig wechselnde Einsatzorte und Montagetätigkeit
- Nachtarbeit
- schlechtes Wetter, keine Sonne
- Zeitdruck
- ständige Über- oder Unterforderung
- Probleme in sozialen Beziehungen
- zu hohe eigenen Ansprüche
- Enttäuschung und Frustration
- immer höhere Flexibilitätsanforderungen

## Der Unterschied zwischen Beanspruchung und Belastung

Bei der psychischen Beanspruchung ist es genauso wie bei der körperlichen Beanspruchung: Bis zu einem gewissen Punkt ist es gut für mich, aber wenn es zu viel wird, kann es zur Belastung werden.

Wie kann der Forstunternehmer feststellen, ob seine Mitarbeiter psychisch ausreichend Beansprucht sind oder ob sie psychisch zu stark belastet sind und daraus vielleicht sogar ein psychisches Problem entstehen kann? Durch eine Gefährdungsbeurteilung, die speziell auf das Feststellen von psychischen Belastungen ausgebaut ist!

NEUENDORFF
CONSULTING

**ARBEITSSCHWERPUNKTE:**

- **Arbeitssicherheit im grünen Bereich**
- **Sicherheitstechnische Betreuung**
- **Unterstützung bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen**
- **Erstellung von Gefahrstoffkataster**
- **Erstellung von Betriebsanweisungen**
- **Unterweisung von Mitarbeitern**

**Neuendorff Consulting**
Sylbecker Berg 2 A
37603 Holzminden
**Tel. 0 55 31 / 81 34 22 0**
**Mobil: 01 51 / 58 70 00 62**
Dipl. Ing.
**Arne Neuendorff**
Fachkraft für Arbeitssicherheit

**Internet: www.neuendorff-consulting.de**
**E-Mail: post@neuendorff-consulting.de**

### Mögliche Folgen von psychischer Belastung für den Betrieb

Mitarbeiter, deren psychische Beanspruchung in Belastung umgeschlagen ist, zeigen oft eine Veränderung in ihrem Verhalten. Für den Arbeitgeber kann es zu verschiedenen Folgen kommen, z.B.:

- hohe Fluktuation im Betrieb
- hoher Krankheitsstand
- unmotivierte Mitarbeiter, „scheißegal“-Einstellung
- kein „wir-Gefühl“ im Team
- Gereiztheit im Team
- Nachlassen der Arbeitsleistung
- Desinteresse am Beruf
- Dienst nach Vorschrift
- innerlich gekündigt
- Abhängigkeit, Sucht
- Verschlechterung des Betriebsklimas

Gerade in Zeiten, in denen gute Mitarbeiter immer schwerer zu finden sind und die Ausbildung von Mitarbeitern lange dauert und teuer ist, kann ein Unternehmer nicht auf gute Mitarbeiter verzichten, sondern sollte die psychischen Beanspruchungen seiner Mitarbeiter gründlich ermitteln und bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung einleiten.

### Möglichkeiten der Gefährdungsbeurteilung

Es gibt verschiedenste Möglichkeiten, mit denen die psychischen Belastungen von Menschen festzustellen sind. Im Rahmen eines KWF-Workshops des Arbeitskreises Mensch und Arbeit wurden verschiedene Verfahren der Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung von psychischen Belastungen auf ihre Anwendbarkeit für den Forstunternehmer diskutiert. Die Empfehlung des KWF lief auf den Impulstest 2012 heraus, da dieser für die Durchführung in kleinen Gruppen (z.B. auf Forstamtsebene, kleine und mittlere Forstunternehmen) besonders geeignet erschien und seine Auswertung auch von „Nicht-Psychologen“ durchgeführt werden kann.

### Der Impulstest 2012

Der Impulstest ist wahrscheinlich der bekannteste Test zur Ermittlung von psychischen Belastungen. Bis zum Jahr 2012 wurde dieser Test auf Papier durchgeführt, seit Anfang 2013 wird er auch online angeboten. Der Impulstest in Papierform kann aus dem Internet heruntergeladen (www.neuendorff-consulting.de/Arbeitssicherheit) und in etwa 20 Minuten ausgefüllt werden. Beim online-Test ist ein Fragebogen im Internet auszufüllen, das Ergebnis wird dann zugemailt. Das Testergebnis wird immer in Form eines Sterndiagrammes dargestellt (Impuls-Stern, siehe Abbildung auf Seite 74).

Im Test sind verschiedene Fragen zu den Arbeitsbedingungen zu beant-

worten. Im ersten Durchgang werden die Real-Zahlen (ist-Zustand) empfundenen Werte (sehr wenig bis sehr viel) eingetragen, in einem zweiten Durchgang die Wunschzahlen (soll-Zustand). Je größer die Differenz zwischen Real- und Wunschzahl ist, desto unzufriedener (und somit gestresster) ist der Mitarbeiter. Die Abweichungen drücken aus, wo aus Sicht des Mitarbeiters Handlungsbedarf besteht.
Aber: Dieses Projekt kann erst dann erfolgreich werden, wenn die Entscheidungsträger bereit sind, Maßnahmen zur Verringerung der psychischen Belastungen einzuleiten und zu tragen.

## Maßnahmen gegen psychische Belastung

Angemessene Maßnahmen gegen psychische Fehlbelastungen zu entwickeln und umzusetzen ist der eigentliche Zweck der Gefährdungsbeurteilung. Das Arbeitsschutzgesetz spricht in diesem Zusammenhang ausdrücklich von „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2). Verhältnispräventive Maßnahmen haben den Vorrang. Die Festlegung der Maßnahmen obliegt dem Arbeitgeber. Sprechen sie mit ihren Mitarbeitern über deren Wünsche. Der eine Mitarbeiter möchte vielleicht mehr Verantwortung, der Andere weniger. Es können hier sowohl betriebliche als auch persönliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation bzw. zur Verringerung der psychischen Belastung führen.

Hier ein paar Beispiele:

- Handlungsspielraum: Die Möglichkeit, selber die Arbeit planen, einteilen und gestalten zu können, ist ein wichtiger Stoßdämpfer gegenüber ungünstigen Belastungen.

- Sozialer Rückhalt: Ein gutes Betriebsklima wirkt sich positiv aus. Wenn man sich gegenseitig hilft und ohne Schwierigkeiten miteinander reden kann, ohne das Gesicht zu verlieren oder ausgelacht zu werden, lassen sich Probleme leichter bewältigen.

| A) Handlungsspielraum | sehr wenig | ziemlich wenig | etwas | ziemlich viel | sehr viel |
|---|---|---|---|---|---|
| Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Summe = 8 : 3 = REAL-Zahl 3 Summe = 11 : 3 = WUNSCH-Zahl 4

Impulstest 2012: Die Differenz zwischen Wunsch- und Real-Zahl lässt Rückschlüsse auf die Zufriedenheit des Mitarbeiters zu.

- Information und Mitsprache: Je besser die Mitarbeiter über das Wie und Warum einer Arbeit informiert sind und je mehr sie ihre Erfahrungen und Vorschläge bei der Arbeit einbringen können, desto motivierter sind sie.

- Organisation und Planung: Klare Aufträge und Kompetenzen, konkrete Ziele und eine sorgfältige Planung, die auch Raum für Unvorgesehenes einkalkuliert, erleichtert den Umgang mit schwierigen Situationen.

- Sinnvolle Arbeit: Je mehr man den Sinn seiner Arbeit erkennen kann, desto besser kann man mit ungünstigen Belastungen umgehen.

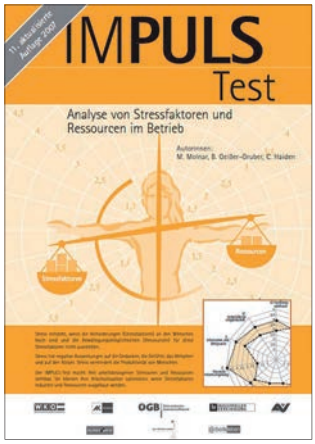
- Schulung: Neue Verfahren, neue Techniken und neue Methoden setzen eine Schulung voraus.

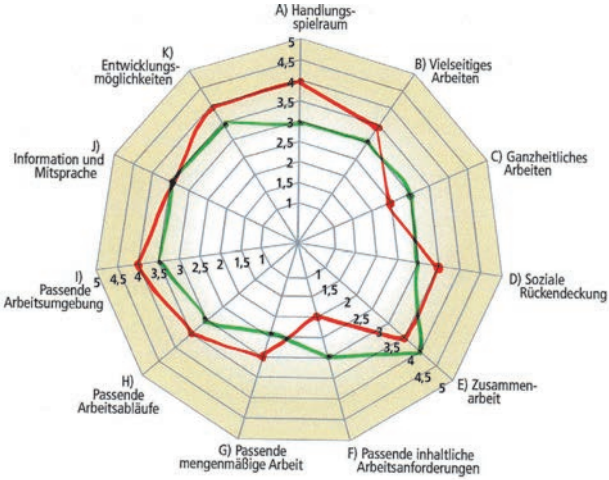
Setzen Sie bei der Maßnahmenumsetzung dort Prioritäten, wo Sie relativ rasch und mit geringem Aufwand etwas verbessern können. Packen sie dort an, wo den Betroffenen „der Schuh am meisten drückt“.

Sprechen Sie mit ihrem Arbeitsmediziner oder ihrem sicherheitstechnischen Dienst über Möglichkeiten zur Verbesserung.

Wiederholen sie den Test nach 12 Monaten, um festzustellen, ob die eingeleiteten Maßnahmen zu einer Verbesserung der Situation beigetragen haben. Sollte das trotz nicht der Fall sein, sprechen Sie unbedingt mit ihrem Arbeitsmediziner darüber, er wird ihnen helfen können.

Arne Neuendorff,
Neuendorff Consulting




Das Ergebnis des Impulstests wird in Form eines Sterndiagrammes dargestellt. Bilder: Neuendorff

# Der Mindestlohn

Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG) haben grundsätzlich alle abhängig Beschäftigten in Deutschland einen Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Dabei sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit deren Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sind, den Mindestlohn zu bezahlen. Ein höherer Mindestlohn kann erstmals zum 1. Januar 2017 durch die sogenannte Mindestlohnkommission festgelegt werden. Zudem wird in § 13 MiLoG die Haftung des Auftraggebers für dessen Nachunternehmer geregelt. Ferner gelten umfangreiche Nachweis- und Dokumentationspflichten.

## Wann besteht ein Anspruch auf den Mindestlohn?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte) Anspruch auf den Mindestlohn. Bei kurzfristig Beschäftigten wurde die Dauer der Beschäftigung im Zuge der Einführung des MiLoG befristet bis zum 31. Dezember 2018 von 50 auf 70 Tage angehoben. Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Monats, der auf den Monat folgt, an dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zur Zahlung fällig.

Kein Anspruch auf den Mindestlohn haben (§22 MiLoG):

1. Praktikanten, wenn das Praktikum:
   a. verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs-, oder Studienordnung geleistet werden muss
   b. zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient und bis zu drei Monaten dauert
   c. begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert wird, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat und bis zu drei Monaten dauert
   d. im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung i. S. des § 54a SGB III oder bei einer Berufsvorbereitung i. S. der §§ 68-70 Berufsbildungsgesetz erfolgt.
2. ehrenamtlich Tätige
3. Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
4. Auszubildende
5. Für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit.

Am 31. Dezember 2016 endet die Übergangsfrist, während der unter bestimmten Voraussetzungen noch vom Mindestlohn abgewichen werden darf. Bild: VdAW Archiv

Während eines befristeten Probearbeitsverhältnisses und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschaltete Probezeit ist der Mindestlohn zu zahlen, da es sich hier um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt. Der Anspruch auf Mindestlohn ist grundsätzlich unabdingbar, es darf also nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Mindestlohn abgewichen werden.

Für einige Branchen gilt eine Übergangsphase von zwei Jahren. Bis zum 31. Dezember 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden. Dazu zählen z.B. die Arbeitnehmerüberlassung, Fleischwirtschaft, Friseurhandwerk sowie Land-/ Forstwirtschaft und Gartenbau.

## Berechnung des Mindestlohns

Der Mindestlohn ist als eine Bruttovergütung pro Zeitstunde ausgestaltet. Zulagen und Zuschläge für eine „besondere“ Arbeit des Arbeitnehmers zählen nicht zum Mindestlohn. Als Beispiele lassen sich hier Sonn- und Feiertagszuschläge, Gefahrenzulagen, Akkordprämien oder Werkzeuggeld nennen. Trinkgelder sind ebenfalls nicht Teil des Mindestlohns, da diese nicht vom Arbeitgeber entrichtet werden. Ebenso sind einmalige Jahreszahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) nur dann als Bestandteil des Mindestlohns anzurechnen, wenn diese dem Arbeitnehmer zur Fälligkeit des Mindestlohnes tatsächlich zugeflossen sind. Also wäre eine Auszahlung im Dezember lediglich auf den Mindestlohn im November anzurechnen. Es empfiehlt sich somit für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor beschäftigen, die Sonderzahlungen zu zwölfteln und anteilig monatlich abzurechnen, wenn diese auf den Mindestlohn angerechnet werden sollen.

Sachbezüge sind im MiLoG nicht explizit geregelt. Hier muss auf die allgemeinen Vorschriften zurückgegriffen werden. Dabei sind Sachbezüge nur insoweit anzurechnen, wie dem Arbeitnehmer ein Nettobarlohn bis zur Höhe der individuellen Pfändungsfreigrenze verbleibt, wobei hier nur wenig Spielraum bleibt.

Da es sich bei einem sog. Minijob (450 Euro) um ein reguläres Arbeitsverhältnis handelt, gilt auch hier der Mindestlohn. Dabei bestehen lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten. Zur Berechnung der maximal zulässigen Arbeitszeit pro Monat ergibt sich dann: 450 Euro / 8,50 Euro = 52,9 Stunden. Das Aufrunden auf 53 Stunden ist nicht möglich, da hierbei ein Arbeitsentgelt von 450,50 Euro geschuldet werden würde. Ebenso ist es unzulässig, bei Minijobbern Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben in den Mindestlohn einzurechnen.

Der Mindestlohn ist gem. § 2 MiLoG grundsätzlich am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zur Zahlung fällig. Jedoch können die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, d.h. diese Stunden können später abgegolten werden. Dem Arbeitszeitkonto muss jedoch eine schriftliche Vereinbarung zugrunde liegen. Die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden sind innerhalb von zwölf Monaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung der darauf entfallenden Vergütung auszugleichen. Die in das Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen

## Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des MiLoG bestimmte Dokumentationspflichten. Er muss demnach binnen sieben Tagen nach Arbeitsleistung Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen:

1. Geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte
2. Mitarbeiter in Branchen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (z.B. Bau, Gaststätten, Unternehmen der Forstwirtschaft).

Bild: Rainer Sturm/Pixelio.de

Die Aufzeichnungen müssen in deutscher Sprache verfasst und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Die Dokumentation kann zwar an den Arbeitnehmer delegiert werden, der Arbeitgeber bleibt aber für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

## Haftung des Auftraggebers

Das MiLoG sieht eine Haftung des Auftraggebers im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags für dessen Nachunternehmer vor. Dabei umfasst die Haftung den Nettolohn, der an den Arbeitnehmer zu zahlen ist, d.h. den Betrag nach Abzug der Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung.
Für Unternehmer, die Subunternehmer beauftragen, bedeutet dies, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um das Risiko der Inanspruchnahme durch deren Arbeitnehmer oder Nachunternehmer möglichst gering zu halten. Darunter sind vor allem die sorgfältige Auswahl der Subunternehmer sowie die Plausibilisierung des Angebots des Subunternehmers zu verstehen. Gegebenenfalls sind auch Garantien des Auftragnehmers über die Zahlung des Mindestlohnes im Vertrag aufzunehmen oder Vertragsstrafen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn zu vereinbaren.

## Verstöße gegen den Mindestlohn

Die Unterschreitung des Mindestlohns hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer die Entgeltdifferenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen kann. Da die Sozialversicherungsträger von der Bezahlung des Mindestlohns ausgehen, können auch hier Nachforderungen gestellt werden. Ferner sieht das MiLoG hohe Geldbußen vor. Ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, hat mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro zu rechnen. Zudem droht bereits ab einem Bußgeld von 2.500 Euro der vorübergehende Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.

Dr. Rafael J. Weber
Dipl.-Volkswirt, Steuerberater

Firmeninformation

# Clockin – Papierkram ade!

## Mobile Zeiterfassung bietet viele Chancen und Einsparmöglichkeiten

Eine Softwarefirma aus dem Münsterland hat eine App zur mobilen Zeiterfassung entwickelt und diese unter anderem speziell auf die Bedürfnisse in der Land- und Forstwirtschaft angepasst. Damit gehört das manuelle Erfassen der Arbeitszeiten über Stundenzettel der Vergangenheit an. Das Einsparpotential für Unternehmen ist enorm.

Jahrelang war Thomas Bittmann, Geschäftsführer der DiTom GmbH in Ahlen, auf der Suche nach einer geeigneten Möglichkeit, die Arbeitszeiterfassung seiner Mitarbeiter im Außendienst elektronisch zu erfassen, um insbesondere den hohen Zeitaufwand und die große Fehleranfälligkeit bei der Erfassung über Stundenzettel zu reduzieren.

“Ich habe Wochen und Monate damit verbracht, eine vernünftige Lösung zu finden, die unseren Anforderungen gerecht werden würde. Leider gab es auf dem Markt keine Lösung zu vertretbaren Preisen, die es mir ermöglicht hätte, zu jedem Zeitpunkt einen Überblick über die Tätigkeiten meiner Mitarbeiter zu erhalten. Daher haben wir uns entschlossen, gemeinsam mit einer IT-Firma eine App zu entwickeln, die genau diese Möglichkeiten bietet”, so Thomas Bittmann.

Das Ergebnis dieser über einjährigen Entwicklungsarbeit ist die App namens Clockin. Diese ermöglicht Unternehmen mit Mitarbeitern im Außendienst, deren Arbeitszeiten minutengenau auf ihrem Smartphone zu erfassen. Hierbei können sowohl Lade-, Fahrt, Arbeits-, als auch Pausenzeiten erfasst werden. Frei konfigurierbare Felder ermöglichen darüber hinaus größtmögliche Flexibilität. Beliebig viele Mitarbeiter können sich über ein Smartphone mit ihrer persönlichen PIN anmelden. So benöti-

gen auch Teams (Kolonnen), die gemeinsam für einen Kunden oder an einem Projekt arbeiten, nur ein Handy, um ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Dabei wurde die App so entwickelt, dass sie so einfach wie möglich zu bedienen ist. Selbst Mitarbeiter mit wenig bis keiner Smartphone- oder EDV-Erfahrung können Clockin problemlos nutzen. Das zeigen zahlreiche Erfahrungen mit Kunden aus unterschiedlichsten Branchen.

Die Zeiten stehen dem Büro direkt zur Auswertung zur Verfügung, da die Arbeitszeiten der Mitarbeiter nicht auf dem Handy, sondern über das Internet im Clockin-Kontrollzentrum gespeichert werden. Auf dieses Kontrollzentrum kann der zuständige Mitarbeiter im Büro über jeden Computer mit Internetzugang zugreifen. So lassen sich umfangreiche Auswertungen über die Arbeitszeiten der Mitarbeiter erstellen und die tatsächlichen Zeiten überprüfen.
“Wir haben beim Einsatz der App schnell festgestellt, dass in der Vergangenheit einige Ungenauigkeiten bei den papiergebundenen Stundenzetteln aufgetreten sind. Diese gehören nun der Vergangenheit an, da wir die Arbeitszeiten wesentlich besser und ohne Zeitverzug kontrollieren können.” beschreibt Bittmann seine ersten positiven Erfahrungen.

## GPS-Technologie ermöglicht Erfassung der Mitarbeiter-Positionen

Ein weiterer Vorteil von Clockin liegt in der intelligenten Kombination von Zeit- und Ortsdaten, denn die App erfasst dank GPS-Technologie, welche in nahezu jedem Smartphone integriert ist, automatisch auch die genauen Positionsdaten, an denen sich die Mitarbeiter aufhalten. So lassen sich im Kontrollzentrum auf interaktiven und übersichtlichen Karten alle Positionen und auf Wunsch auch Fahrtwege der Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit anzeigen. Mögliche Manipulationsversuche werden so unterbunden.
Für die Land- und Forstwirtschaft ergeben sich durch die Kombination aus Zeit- und Ortsdaten darüber hinaus noch weitere sehr hilfreiche Möglichkeiten. So lassen sich z. B. die Areale eines großen Waldgebietes einsehen, die an einem Tag bereits bearbeitet wurden. Dadurch kann das Unternehmen nachvollziehen, welche Bereiche noch ausstehen, um den Auftrag zu vollenden.

Besonders vorteilhaft ist ferner die Technologie, die bei der Entwicklung

der App eingesetzt wurde. Clockin wurde ausschließlich von deutschen Unternehmen mit einem besonderen Augenmerk auf den IT- und Datenschutz entwickelt. Die App zeichnet die Zeiten und Positionsdaten auch dann auf, wenn aktuell keine Internetverbindung zur Verfügung steht. Sobald sich das Smartphone wieder in ein Netz einwählt, werden die aufgezeichneten Daten automatisch übertragen. Dieses Vorgehen ermöglicht auch den Einsatz in ländlichen Regionen mit schlechter Netzabdeckung. Somit ist Clockin insbesondere für land- und forstwirtschaftliche Betriebe hervorragend geeignet.

## Großes Einsparpotential und transparente Preisgestaltung

Das Einsparpotential für Unternehmen ist enorm. Berechnet man alleine die Arbeitszeit, die Mitarbeiter für das manuelle Erfassen der Arbeitszeiten auf Stundenzetteln jeden Monat aufbringen, erhält man einen hohen Zeit- und damit Kostenaufwand. Dazu kommen die Zeiten zur späteren manuellen Übertragung der Stundenzettel in die Abrechnungsprogramme auf den Computern im Büro sowie die Nachfragen bei unschlüssigen Angaben und Korrekturen. All diese Arbeiten verschlingen Monat für Monat viele Stunden Arbeitszeit und kosten Unternehmen häufig hohe vierstellige Beträge im Jahr. In diese indirekten Kosten sind dabei noch keine Kosten eingerechnet, die bei falschen Zeitangaben oder absichtlichen Manipulationsversuchen anfallen und bisher nicht kontrolliert werden konnten.

Das Clockin-Preismodell ist klar und transparent. Gezahlt wird pro Mitarbeiter und Monat. Die Beträge liegen, je nach Anzahl der Mitarbeiter eines Unternehmens, zwischen 5 und 11 Euro brutto im Monat. Die Laufzeiten sind hierbei flexibel wählbar und dem jeweiligen Unternehmensbedarf anpassbar.

Clockin

### Besondere Konditionen und Services für VdAW-Mitglieder

Speziell für Mitglieder des Verbands der Agrargewerblichen Wirtschaft e.V. gibt es Sonderkonditionen und einen speziellen Service.
VdAW-Mitglieder sparen dauerhaft 10 Prozent auf den Clockin-Normalpreis. Hierzu müssen sie lediglich einmalig bei der Anmeldung ihre VdAW-Mitgliedsnummer angeben. Zusätzlich erhalten sie einen persönlichen Einrichtungsservice: Geschulte Clockin-Mitarbeiter stehen den Unternehmen bei der Einrichtung der App und des Kontrollzentrums kostenlos telefonisch zur Verfügung und unterstützen so lange, bis alles einwandfrei läuft.

Weitere Informationen zu Clockin sowie eine persönliche Beratung erhalten VdAW-Mitglieder auch im Internet unter www.clockin.de/vdaw oder unter Tel. 0 23 82 / 547 02-0.

# Fachkräfte gesucht!

## Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb

Fachkräfte im Wald werden verzweifelt gesucht – diesen Eindruck vermitteln jedenfalls die jährlichen Verbleib-Analysen der Absolvent/-innen der Forstwirt/-innen-Ausbildung und die zahlreichen Stellenangebote, die an den Informationsbrettern der Forstlichen Ausbildungszentren aushängen. Fakt ist: Das Interesse an gut ausgebildeten Forstwirt/-innen ist riesengroß – insbesondere in Baden-Württemberg und anderen südlichen Bundesländern, in denen bergiges Gelände und hohe Zuwächse den Siegeszug der vollmechanisierten Aufarbeitung bremsen.

Vor diesem Hintergrund fragen sich immer mehr Forstbetriebe, wie sie sich im Wettbewerb um gute Mitarbeiter/-innen positionieren können – und manche kommen zu dem nahe liegenden Schluss, selbst ausbilden zu wollen.
Gesagt, getan? Leider ist das nicht ganz so einfach. Denn bei den Vorgaben, wer ausbilden darf, hat der Gesetzgeber ein Wörtchen mitzureden. Daher wollen wir im Folgenden versuchen, Schneisen in den Dschungel aus Berufsbildungsgesetz, Arbeitsstättenverordnung und Zuständiger Stelle zu schlagen und interessierten Betrieben und Unternehmen einen Überblick über die gesetzlichen Vorgaben rund um die Eignung von Betrieben für die Forstwirt/-innen-Ausbildung geben.

Ein Ausbildungsbetrieb muss breit aufgestellt sein: Möglichst alle forstlichen Tätigkeiten sollen zum Tätigkeitsspektrum gehören, geeignetes Ausbildungspersonal soll an Bord sein und auch Arbeits-, Sanitär- und Pausenräume dürfen nicht fehlen.

Die gesetzlichen Anforderungen an forstliche Ausbildungsbetriebe lassen sich in vier große Bereiche einteilen:

1. Personelle Ausstattung: Auszubildende einstellen darf nur, wer persönlich geeignet ist; ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist oder wer einen geeigneten Ausbilder oder eine geeignete Ausbilderin in seinem Betrieb bestellt. Was genau mit fachlicher und persönlicher Eignung gemeint ist, steht in den §§ 28 bis 30 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), ergänzt durch Vorgaben aus der Verordnung über die An-

Bild: VdAW Archiv

forderung an die fachliche Eignung und die Anerkennung von Prüfungen zum Nachweis der fachlichen Eignung für die Berufsausbildung in den Berufen der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft (LwHwPrüfAnerkV).

2. Betriebliche Tätigkeiten: Hier fordert die Verordnung über die Berufsausbildung zum Forstwirt/ zur Forstwirtin, dass im Ausbildungsbetrieb alle Tätigkeiten regelmäßig vorkommen müssen, die in der Verordnung, und vor allem in ihrem Anhang, dem Ausbildungsrahmenplan, als Ausbildungs- oder Prüfungsinhalt genannt werden. Ergänzt wird diese Zusammenstellung von betrieblichen Soll-Tätigkeiten durch eine Liste von Maschinen, Geräten und Werkzeugen (laut Anforderungskatalog Ausstattung von Ausbildungsstätten in der Forstwirtschaft), die im Betrieb vorhanden sein und benutzt (!) werden müssen.

3. Räumliche Ausstattung: Grundregeln dazu, was eine Ausbildungsstätte räumlich „bringen“ muss, finden sich in § 27 des Berufsbildungsgesetzes sowie den Vorschriften, auf die dieser Paragraph verweist: Die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften reichen dabei vom überdachten Ausbildungsplatz bis zum Sanitärraum und vom Pausenraum bis zum baulichen und betrieblichen Arbeitsschutz.

4. Weitere Vorgaben rund um den Ausbildungsbetrieb und die Ausbildungsstätte finden sich in diversen Gesetzen, Verordnungen und Regelwerken, aber auch in bewährten Vorgehensweisen. Bewährt hat sich z.B. die gute Erreichbarkeit eines Betriebes mit öffentlichen Verkehrsmitteln.
Oder: Auch wenn der Ausbildungsbetrieb selbst nicht die notwendige Flächenausstattung oder die Bestandesverhältnisse aufweist, um alle forstbetrieblichen Tätigkeiten zu vermitteln, darf er dennoch ausbilden. Der Betrieb muss nur nachweisen, dass er die forstbetrieblichen Arbeiten im notwendigen Umfang und der er-

Ausbildungsstätte Mattenhof

forderlichen Vielfalt durchführt – egal, ob auf eigenen oder fremden Flächen.

Eine weitere Regelung besagt, dass eine Ausbildungsstätte, die den gesetzlichen Anforderungen nicht in vollem Umfang entspricht, dennoch für die Ausbildung anerkannt werden kann – wenn nämlich sichergestellt ist, dass die fehlenden Ausbildungsinhalte durch Ausbildungsmaßnahmen in einer anderen anerkannten Ausbildungsstätte oder in Form überbetrieblicher Ausbildung vermittelt werden können. Ferner besteht die Möglichkeit, dass sich Betriebe, von denen jeder einzelne nicht alle Vorgaben erfüllen kann, zu einem Ausbildungsverbund zusammenschließen – der insgesamt dann wieder alles zu bieten hat, was für eine Ausbildung notwendig ist.

Weil so viel zu beachten ist, wenn ein Forstbetrieb erstmals oder nach längerer Unterbrechung (wieder) ausbilden will, gibt es Unterstützung von einem Gutachterausschuss, der die potenzielle Ausbildungsstätte anhand der oben skizzierten Vorgaben prüft und eine zuständige Behörde, die auf der Grundlage dieser Prüfung die Anerkennung erteilt, aufrecht erhält oder versagt.

Claudius Serrer,
Ausbildungsberater FAZ Mattenhof

Dr. Maria Hehn,
Forstliche Leiterin FAZ Mattenhof

## Dringend Fahrer gesucht!

### Kooperation zwischen landwirtschaftlichen Lohn- und Forstunternehmen

Wenn die Hauptsaison für Forstdienstleister endet, beginnt die Arbeit der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen auf den Feldern. Hierzu werden Fahrer gesucht, die im Umgang mit Großmaschinen geübt sind und über die Sommerzeit Arbeitskapazitäten anbieten könnten.

Um einen solchen Austausch zu fördern, richtet der VdAW e.V. eine Plattform ein, auf der Forstunternehmer ihre eigenen oder die freien Arbeitskapazitäten ihrer Mitarbeiter anbieten können.

Ziel ist es, die Beschäftigung auf beiden Seiten zu unterstützen.

Ziel ist es nicht, dass bei einer solchen Kooperation Mitarbeiter untereinander abgeworben werden!

Der VdAW bietet interessierten Mitgliedern einen rechtsgültigen Mustervertrag für solch eine Zusammenarbeit an. Erhältlich ist dieser im VdAW Intranet oder bei der zuständigen Ansprechpartnerin Amelie Bufler unter bufler@vdaw.de.

VdAW e.V.