

# FORSTTECHNISCHE INFORMATIONEN

Mitteilungsblatt des

„KURATORIUM FÜR WALDARBEIT UND FORSTTECHNIK“

1 Y 6050 E

41. Jahrgang

Nr. 4

April 1989

## Schulungen im Kleinprivatwald des Vogelsberg und Spessart – eine Anpassung an örtliche Verhältnisse und Wünsche –

Berndt Ott

**Die Forstliche Wirtschaftsberatung als Koordinator**  
Nach der Auflösung der Landwirtschaftskammern in Hessen Anfang der siebziger Jahre übernahm das Einheitsforstamt die Betreuung des Kleinprivatwaldes.

In den Zentren des Privatwaldes wurden auf Drängen des Nichtstaatswaldes aus den ehemaligen forstlichen Beratungstrupps sieben reine „Dienstleistungsunternehmen“ ohne forsthoheitliche Aufgaben gebildet. Diese Beratungsstellen erhielten den Namen „Forstliche Wirtschaftsberatung“ und passen nach Meinung einiger strenger Systematiker auch heute noch nicht in das Stab-Linien-System der Landesforstverwaltung. Sie betreuen forstamtsübergreifend den Privatwald in Verbindung mit anderen Institutionen. Die Forstliche Wirtschaftsberatung Vogelsberg-Spessart betreut mit 2 Forstbeamten und 2 halbtagsstätigen Mitarbeiterinnen rd. 5000 ha Kleinprivatwald unter 50 ha mit durchschnittlichen Parzellengrößen von 0,5–0,8 ha. Wir organisieren die Schulung der Kleinprivatwaldbesitzer und stimmen die Zusammenarbeit forstlicher und nichtforstlicher Stellen ab.

### Die örtliche Struktur des Kleinprivatwaldes

Die wichtigsten Ansprechpartner auf der „Kunden-seite“ sind die Forstlichen Zusammenschlüsse. Dabei kommen sowohl den Forstbetriebsvereinigungen als hessische Grundorganisation auf Gemarkungsebene als auch den teilweise forstamtsübergreifenden Forstbetriebsgemeinschaften als Zusammenschluß der Forstbetriebsvereinigungen, des Körperschaftswaldes und des Großprivatwaldes als Multiplikator große Bedeutung zu. Der organisierte Waldbauer ist grundsätzlich an einer Schulung interessiert und für forstliche Aktivitäten relativ leicht zu gewinnen. Der nicht organisierte steht unseren Bemühungen vielfach skeptisch gegenüber und wittert oft eine staatliche Einmischung in seine Eigentumsrechte.

Stellvertretend für alle Gebiete der Forstlichen Wirtschaftsberatung sollen die Ausbildungsverhältnisse am Beispiel der Forstbetriebsgemeinschaft Grebenhain erläutert werden. Als ältester forstlicher Zusammenschluß nach dem Bundeswaldgesetz in unserem Betreuungsbereich umfaßt sie 24 Forstbetriebsvereinigungen, 4 Kommunen und 2 Kirchenwälder. In den Forstbetriebsvereinigungen sind rd. 800 Kleinprivatwaldbesitzer mit ca. 1050 ha Waldfläche in 2 Forstämtern organisiert. Die durchschnittliche Eigentumsgröße jedes Kleinprivatwaldbesitzers beträgt 1,3 ha, die durchschnittliche Parzellengröße ca. 0,5 ha. Bezogen auf die vorhandene Gesamtfläche sind 56% der Kleinprivatwaldbesitzer, die über 80% der Fläche vertreten, organisiert.

Beim Wald handelt es sich zu 80% um Fichten mit einem durchschnittlichen Alter von 25 Jahren. Durch umfangreiche Erstaufforstungen landwirtschaftlicher

Grenzertragsböden in dem Höhengebiet Vogelsberg verschiebt sich die Baumartenzusammensetzung jedoch langfristig in Richtung Laubholz.

Bei den Waldbesitzern handelt es sich um nur wenige Vollerwerbslandwirte. Die Landwirtschaft und das „Anhängsel“ Wald werden in der Regel im Nebenerwerb bewirtschaftet und das Einkommen in anderen Arbeitsbereichen gesichert. Tägliche Fahrten in das Rhein-Main-Gebiet sind dabei keine Ausnahme.

Die anhand der Forstbetriebsgemeinschaft geschilderten Verhältnisse sind wichtige Eckdaten für die Organisation unserer Ausbildung. Die Lehrgänge können mit Erfolg nur außerhalb der landwirtschaftlichen Arbeitsspitzen im Spätherbst und frühen Winter erfolgen. Für einige Höhenlagen bleibt daher, bedingt durch oft hohe Schneelagen, nur ein schmales zeitliches Band von Mitte November bis Anfang Dezember. Jeder Lehrgangstag während der Woche bedeutet für den Arbeitnehmer einen Urlaubstag. Zweitägige Lehrgänge, die den Samstag mit einbeziehen, sind nach unseren Erfahrungen daher Voraussetzung für eine höhere Akzeptanz. Das Lehrgangsprogramm muß sich an Art, Alter und Pflegezustand des örtlichen Waldes orientieren. Im Hinblick auf die Verleihung des Waldbauernbriefes müssen wir andererseits jedoch eine vielseitige Ausbildung bieten, die auch Fertigkeiten einschließt, die über die örtlichen Verhältnisse hinausgehen.

### Die Durchführung der Lehrgänge als Gemeinschaftsaktion

Die Themenkomplexe für die Ausbildung sind per Erlaß vorgegeben und umfassen die Kulturpflege, die Durchforstung, den Holzeinschlag und die Waldbewirtschaftung. Mit Ausnahme des theoretischen Waldbewirtschaftungslehrganges werden alle Schulungen 2-tägig in Zusammenarbeit mehrerer Institutionen durchgeführt:

- Ein Versuchs- und Lehrbetrieb übernimmt die praktische Durchführung der Ausbildung.
- Das Forstamt zeichnet den Übungsbestand aus.

### INHALT:

- OTT, B.:  
**Schulungen im Kleinprivatwald des Vogelsberg und Spessart**
- JUNG, K.-W.:  
**Schulung von Kleinprivatwaldbesitzern**
- JOOS, M. und MEHLIN, H.:  
**Zur Anwendung von Prämien**
- FREISTEDT, Chr.:  
**1. REFA-Seminar „Einsatz eines Micro-Computers zur Rationalisierung von forstlichen Arbeitsstudien“**
- FREISTEDT, Chr.:  
**Anforderungs- und leistungsabhängige Lohngestaltung**
- REFA-Fachausschuß „Forstwirtschaft“ 1988

stellt bei Bedarf Ausbildungspersonal (Forstwirtschaftsmeister) oder Rückfahrzeuge bereit und gibt die aufzuarbeitenden und damit verkäuflichen Sortimente bekannt.

- Die Land- und Forstwirtschaftliche Berufsgenossenschaft zahlt den versicherten Teilnehmern Tage-/Fahrtgelder und beteiligt sich an den Kosten des Lehrganges.
- Die Forstliche Wirtschaftsberatung führt in enger Zusammenarbeit mit den forstlichen Zusammenschlüssen die gesamte Organisation von der Auswahl der Übungsbestände bis zur statistischen Auswertung durch.

Besonders bewährt hat sich die Schulung im Wald eines Kleinprivatwaldbesitzers. Hier ist die Verbindung zu den Problemen des Privatwaldes am besten gegeben.

Ein Engpaß ist die Information der Waldbauern. Dies geschieht für den organisierten Privatwald über die forstlichen Zusammenschlüsse. Dabei entscheidet oft die Rührigkeit des Vereinsvorsitzenden über die Anzahl der teilnehmenden Waldbauern. Die nicht organisierten Waldbesitzer sind schwerer zu erreichen. Wichtig ist daher eine vorbereitende Pressearbeit in den örtlichen Tageszeitungen und landwirtschaftlichen Verbandsblättern, die schon im Frühjahr beginnt und Lehrgangsorte und Durchführungszeitraum bekanntgibt.

Der angesprochene Waldbewirtschaftungslehrgang findet in der Forstlichen Wirtschaftsberatung statt und umfaßt, verteilt auf 2 Abende, die theoretische Wiederholung der erworbenen Kenntnisse, ergänzt um etwas „forstliche Allgemeinbildung“ wie z.B. das Wissen um einige gesetzliche Grundlagen. Der zweite Abend schließt mit der Waldbauernbrief-Prüfung ab.

Ziel ist es, im Laufe mehrerer Lehrgänge

- waldbauliches Wissen weiterzugeben,
- Arbeitstechnik zu vermitteln und
- Motivation zur Arbeit im eigenen Wald mit entsprechenden Körperschuttmitteln zu schaffen.

Entscheidend für den Lehrgangserfolg ist, entsprechend dem Zielpersonenkreis, der Anteil der praktischen Tätigkeiten mit sofortiger Fehlerkorrektur. Lange Einführungsreferate in warmen Tagungsräumen

reduzierten die Aufnahmefähigkeit recht schnell. Auch Vorführungen im Bestand müssen zugunsten der praktischen Arbeit der Teilnehmer in den Hintergrund treten.

### **Bilanz des bisher Erreichten**

Das bisherige Lehrgangssystem im Vogelsberg hat sich bewährt und wird von den Teilnehmern positiv aufgenommen. Um einen akzeptablen Lehrgangserfolg sicherzustellen, muß jedoch auf die örtlichen Verhältnisse in jeder Hinsicht Rücksicht genommen werden. Wir versuchen daher auch die Maschinenausstattung der Zusammenschlüsse (z.B. 3-Punkt-Seilwinden) in den Lehrgang einzubeziehen. Die Hilfestellung für den Waldbesitzer darf nicht bei Kauf und Finanzierung enden, sondern muß sich auch auf den Einsatz der subventionierten Maschinen erstrecken. Schwierig gestaltet sich die Information der Waldbesitzer. Trotz Pressearbeit und Einsatz der Vorstände der forstlichen Zusammenschlüsse als Multiplikatoren wird nicht jeder Waldbesitzer erreicht. Ein weiteres Problemfeld ist die Motivation zur Teilnahme. Diese Motivation wird in anderen Bereichen vorbereitet. Sie setzt nach unseren Erfahrungen einen engen Kontakt und ein Vertrauensverhältnis zwischen den betreuenden Dienststellen und den Kleinprivatwaldbesitzern voraus und wird auch durch finanzielle Zuwendungen der Berufsgenossenschaft gefördert. Trotz eines in Anzahl und Programminhalt wesentlich vergrößerten Lehrgangsangebotes ist es uns im Vogelsberg bisher nicht gelungen, den überwiegenden Teil der Waldbesitzer anzusprechen. Daher sollten angesichts des hohen Organisations- und Vorbereitungsaufwandes der 2-tägigen Lehrgänge parallel andere Wege beschritten werden. Denkbar wäre auch im Vogelsberg der Einsatz einer Mobilien Waldbauernschule unter enger Anbindung des schulenden Forstwirtschaftsmeisters an den Versuchs- und Lehrbetrieb. Für die Einsatzleitung bietet sich, aufgrund der Kenntnis der örtlichen Verhältnisse und der Kontakte zu den forstlichen Zusammenschlüssen, die Forstliche Wirtschaftsberatung an.

Anschrift des Autors:

Forstrat Berndt Ott  
Forstliche Wirtschaftsberatung Vogelsberg-Spessart  
Ad.-Spieß-Straße 34  
D-6420 Lauterbach

## **Schulung von Kleinprivatwaldbesitzern**

### **- Erfahrungen und Konsequenzen -**

Karl-Walter Jung

#### **1. Einführung**

Die Schulung von Kleinprivatwaldbesitzern hat in den achtziger Jahren eine ständige Zunahme erfahren. Von jährlich einem Kurs bis zum Jahre 1984 im Bereich Vogelsberg ist die Zahl der Lehrgänge auf fünf im Jahr 1988 kontinuierlich angestiegen.

Der Schulungsbedarf resultiert aus dem zunehmenden Interesse der Waldbesitzer, anstehende und teilweise überfällige Pflegemaßnahmen in ihren Waldungen selber durchzuführen. Somit müssen die für diese Arbeiten notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vorher erworben werden.

Zudem erfordert die im Vergleich zum größeren Waldbesitz noch höhere Unfallhäufigkeit im Kleinprivatwald eine intensive Fortbildung über die unfallsichere Holzernte.

Die Schulungsaufgaben ergeben sich aus der Struktur des Kleinprivatwaldbesitzes im Vogelsberg und Spessart:

- überwiegend Nadelholzbestände in den ersten beiden Altersklassen aus Nachkriegsaufforstungen mit

- Pflegerückständen,
- wenig Altholzbestände,
- geringer Laubholzanteil,
- parzellierte Waldflächen.

Damit sind die wesentlichen Fortbildungsinhalte vorgegeben:

- Jungbestandspflege und Wertästung,
- Holzernte im schwachen und mittelstarken Nadelholz,
- Rücken von schwachem und mittelstarkem Langholz mit Anbau-Seilwinden.

(Seit 1987 gibt es in den Forstbetriebsvereinigungen im Vogelsberg-Gebiet mehrere Anbau-Seilwinden für landwirtschaftliche Schlepper.)

#### **2. Lernzielkatalog**

Die während des Lehrgangs zu vermittelnden Lernziele orientieren sich ausschließlich an den Aufgabenstellungen und Problemen im Kleinprivatwald:

- Benutzen der kompletten persönlichen Schutzausrüstung.

Die Schutzausrüstung wird durch den Ausbilder vorgeführt, Schutzhelme werden zur Verfügung gestellt, Beschaffungsmöglichkeiten angeboten.

- Unfallsicherer Umgang mit Hauungswerkzeugen, insbesondere mit der Motorsäge bei dem Fällen und Aufarbeiten von Bäumen.  
Zweckmäßige Werkzeuge in gutem Pflegezustand werden für die Übungen zur Verfügung gestellt. Der unfallsichere Umgang wird vorgeführt und geübt.
- Erlernen von rationellen Arbeitsverfahren bei der Jungbestandspflege und im Hauungsbetrieb.  
Die Verfahren sind auf die Erfordernisse des Kleinprivatwaldes abgestimmt. Bevorzugt werden motorsägenextensive Arbeitsabläufe.  
Lernziel für den Teilnehmer kann auch sein, daß er seine Nichteignung für die Tätigkeit erkennt.

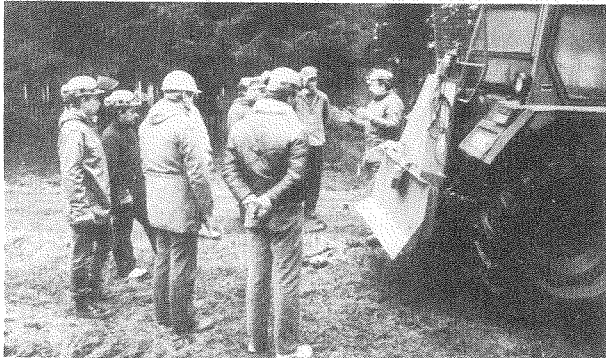


Abb. 1: Technische Unterweisung zur Arbeit mit Anbau-Seilwinden (fot. B. Ott)

Die Kurse werden grundsätzlich als zweitägige Unterweisungen durchgeführt, für die Standardprogramme bestehen, die auf die örtlichen Gegebenheiten abzustimmen sind:

- Durchforstung im schwachen Nadelholz
  - Anlage von Rückegassen
  - Wertästung und ggf. Schälenschutz
  - Pflege und Wartung der Motorsäge
  - Unfallverhütung
- Durchforstung im schwachen Laubholz
  - Anlage von Rückegassen
  - Pflege und Wartung der Motorsäge
  - Unfallverhütung
- Durchforstung im mittelstarken Nadelholz
  - Rücketechnik mit der Dreipunktanbauseilwinde
  - Pflege und Wartung der Motorsäge
  - Unfallverhütung.

### 3. Lehrplan für die Fortbildung im mittelstarken Nadelholz – als Beispiel

1. Tag		Ort
9.00 – 9.30 Uhr	U. Begrüßung u. Einführung	Versammlungsraum
9.30 – 10.00 Uhr	U. Unfallverhütung beim Fällen und Aufarbeiten von Bäumen, Fällungs- und Schneidetechniken	Versammlungsraum
10.30 – 12.30 Uhr	Vorführung – Fällen und Aufarbeitung von mittelstarkem Nadelholz	Wald
13.00 – 16.30 Uhr	Üb. in Gruppen	
	Gr. I Fällen und Aufarbeiten von mittelstarkem Nadelholz	Wald
	Gr. II Rücken mit der Anbauwinde und integrierte Fällung und Aufarbeitung	Wald
	Gr. III Pflege und Wartung der Motorsäge (insbesondere Schneideeinrichtung)	Werkraum, landw. Betrieb, Schlosserei



Abb. 2: Pflege und Wartung der Motorsäge (fot. B. Ott)

2. Tag		Ort
8.00 – 12.00 Uhr	Gr. I, II, III mit halbtägigem	
13.00 – 16.00 Uhr	Wechsel der Gruppen	Wald
ab 16.00 Uhr	U. Abschlußbesprechung	

Auf die Teilnehmerzahl abgestimmt setzt der Versuchs- und Lehrbetrieb ein:

- 1 bis 2 Arbeitslehrer (Beamte des gehobenen Forstdienstes)
- 1 bis 3 Forstwirtschaftsmeister (Hauungsbetrieb, Rücken)
- 1 Forstwirt.

Im Jahr 1988 wurden wegen der großen Teilnehmerzahl erstmals Forstwirtschaftsmeister der örtlich zuständigen Forstämter mit gutem Erfolg hinzugezogen.

Zusätzlich betreut ein Vertreter der Berufsgenossenschaften die Lehrgänge aus unfalltechnischer Sicht.

Informationsmaterial zum Lehrgang wird durch die forstliche Wirtschaftsberatung, die Berufsgenossenschaft und den Versuchs- und Lehrbetrieb für Waldarbeit und Forsttechnik zur Verfügung gestellt.

### 4. Bisherige Erfahrungen

An den Lehrgängen nahmen zwischen 15 und 30 Personen teil. Um den gewünschten Lehrgangserfolg sicherzustellen, ist eine Beschränkung auf max. 24 Teilnehmer, im stärkeren Nadelholz auf 20 Teilnehmer, notwendig. Das Alter der Lehrgangsteilnehmer schwankt von Jugendlichen ab 16 Jahren bis zu Teilnehmern im Rentenalter. In den letzten Jahren verstärkt sich der Trend zu jüngeren Teilnehmern.

Ähnlich heterogen wie das Alter ist auch der Kenntnisstand. Er reicht von Anfängern ohne jegliche Vorkenntnisse bis zu Waldarbeitern, die noch die Forstprüfung abzulegen beabsichtigen. Ein Teil der Lehrgangsteilnehmer kommt nicht aus dem landwirtschaftlichen Bereich.

Diese Tatsachen sollten bei der Gruppeneinteilung berücksichtigt werden. Bisher ist eine Analyse der Teilnehmer vor Lehrgangsbeginn nur in Ansätzen erfolgt. Die Einberufung von Lehrgängen für „Anfänger“ und



Abb. 3: Fällen und Aufarbeiten von mittelstarkem Nadelholz (fot. B. Ott)

„Fortgeschrittene“ konnte noch nicht realisiert werden, sie ist aber anzustreben.

Der Schulungsort muß in der Nähe des Wohnortes der Teilnehmer liegen, um für Landwirte die Versorgung ihres Betriebes vor und nach Abschluß des Lehrganges zu gewährleisten. Für die praktischen Übungen im Walde bieten sich private Waldflächen an, die später auch als Musterbestände und Anschauungsobjekte dienen.

Die Ausbildungsorte sind von den Mitarbeitern des Versuchs- und Lehrbetriebs nach ein bis zwei Stunden Fahrzeit erreichbar.

Als Schulungszeitraum hat sich der Spätherbst (Ende Oktober bis Anfang Dezember) nach Abschluß der arbeitsintensiven Erntezeit in der Landwirtschaft bewährt. Termine im Sommer haben nur eine geringe Beteiligung.

Die erstmals an Wochenenden (freitags/samstags) angebotenen Kurse wurden insbesondere von den außerhalb der Landwirtschaft Berufstätigen begrüßt und waren sehr gut besucht.

Für den Zeitraum Januar und Februar liegen keine Erfahrungen vor. In dieser Zeit kann allerdings besonders in den Hochlagen des Vogelsberges und des Spessarts die Schneelage bestehende Lehrgangspläne zu nichte machen.

## 5. Konsequenzen

Einfache Erstdurchforstungstechniken mit geringerem Motorsägenlaufzeitanteil werden bei vielen Lehrgangsteilnehmern inzwischen in der Praxis angewendet. Durch das Wachstum der Bestände in die zweite und dritte Altersklasse nimmt der Anteil der motormanuellen Arbeit zu, der eine intensive Schulung in Fällungs- und Entastungstechniken mit der Motorsäge erfordert.

Der vermehrte Einsatz von Anbauwinden am landwirtschaftlichen Schlepper macht die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen in der Rücketechnik sowie Kenntnissen über die zusätzliche Forstausrüstung landwirtschaftlicher Schlepper unerlässlich. Auf die vorhandenen Grundkenntnisse der Landwirte kann hierbei aufgebaut werden.

Die Bereitstellung von geeigneten Räumen für die Fortbildung zur Pflege und Wartung der Motorsäge und hier insbesondere die Instandsetzung der Schneideeinrichtung (Schärfübungen) in Schulen, Werkhallen u. ä. verbessert diesen Fortbildungsbereich erheblich.

Anschrift des Autors:

Forstamtmann Karl-Walter Jung  
Forstamt und Lehrbetrieb  
Frankfurter Straße 31  
D-6290 Weilburg

## Zur Anwendung von Prämien – Bundesweite Befragung aus dem Forstwirtschaftsjahr 1986 – M. Joos und H. Mehlin

Der Prämienlohn ist bekanntlich eine Mischform zwischen zeitbezogenem und leistungsbezogenem Lohn. Die Feststellung v. STACKELBERG (3) im Jahre 1963, daß in der Forstwirtschaft Zeitlohn und Stücklohn die hauptsächlich angewendeten Lohnformen sind, gilt bis heute unverändert. Der Prämienlohn hat in der Forstwirtschaft bundesweit mit unterschiedlichem Erfolg Einzug gehalten. (1, 2, 4, 5, 6)

Dabei stößt der Zeitlohn und der reine Stücklohn immer stärker auf Probleme. Das geltende Zeitlohnniveau wird als zu tief beanstandet und Stücklöhne stoßen besonders in folgenden Bereichen auf Probleme:

- Bei höher mechanisierten Arbeitsverfahren bestimmt die Maschine den Arbeitstakt und damit auch die Verdienstmöglichkeit.
- Qualitativ anspruchsvolle Waldarbeit stellt hohe Anforderungen; besonders im Pflegebereich.
- Neue Verkaufssorten sind nicht in den Stücklohngrundlagen enthalten; z.B. unvermessenes Stammholz bei Werkseingangsvermessung oder Fixlängen.
- Gesundheitliche Folgen bei überhöhter und unbeschränkter Leistungsentfaltung der Waldarbeiter sind vielfach bemängelte Auswirkungen der bestehenden Stücklohntarife.

Prämienlöhne können den Nachteilen der reinen Stückentlohnung oder des unbefriedigenden Zeitlohn-niveaus entgegenwirken.

Nach den guten Erfahrungen beim Prämienlohn Holzrücken in Baden-Württemberg (5) bestand die Frage, ob und in welchem Umfang in anderen Bundesländern die Prämienentlohnung angewendet wird.

### Bundesweite Umfrage Forstwirtschaftsjahr 1986

Zur Erfassung der tatsächlichen Prämienlohnanwendung hat die Abteilung Arbeitswirtschaft und Forstbenutzung der FVA Freiburg im Forstwirtschaftsjahr 1986 eine Befragung bei staatlichen, körperschaftlichen und

privaten Forstbetrieben in den einzelnen Bundesländern durchgeführt.

Ziel der Befragung war, zu ergründen, in welchen Arbeitsbereichen und bei welchen Personengruppen Prämienlöhne oder Einzelprämien angewendet werden.

In Frage kamen dabei die Tätigkeitsfelder der betriebseigenen Waldarbeiter, der Revier- und Betriebsleitung und der im Forstbetrieb eingesetzten Unternehmer.

Des weiteren sollte der Umfang der nach Prämien-systemen abgerechneten Betriebsarbeiten, konkretisiert nach Jahresarbeitsvolumen in Stunden bzw. nach Lohnvolumen in DM je Jahr, ermittelt werden.

Umfragegegenstand war außerdem der Aufbau der Prämienlohnmodelle und die Beurteilung des Prämienlohns durch die nach dieser Lohnform entlohnten Beschäftigten.

### Ergebnisse

#### Art und Umfang der Prämien

Im Rahmen der Umfrage wurden acht Landesforstverwaltungen (einschließlich Landesforstamt Berlin), die Oberfinanzdirektion Hannover für die Bundesforstämter und 172 private und körperschaftliche Forstbetriebe in sechs Bundesländern angeschrieben.

Insgesamt waren 181 Forstverwaltungen und Forstbetriebe in die Umfrage einbezogen.

Einhundert der angeschriebenen Betriebe (55%) beantworteten die Anfrage.

Davon verneinten 81 Adressaten (81%) die Anwendung von Prämienlöhnen oder Einzelprämien. 11 dieser 81 Forstbetriebe bekundeten jedoch ihr Interesse an Erfahrungen in der Prämienlohnanwendung und an den Ergebnissen dieser Umfrage.

In neun Betrieben (9% der Antworten) wurden Prämien in speziellen Fällen gewährt. Dazu gehörte die Bezahlung von Treueprämien, deren Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemißt (2 Betriebe).

In einem Betrieb wurden Prämien an die Revier- und Betriebsleiter für die Bewältigung von Kalamitäten bezahlt, in einem anderen Forstbetrieb erhielten die Revierleiter Prämien für die Anweisung von Selbstwerberholz an Samstagen. Den bei den Bundesforstämtern beschäftigten Maschinenführern wurde für pflegliche Fahrzeugbehandlung eine Prämie von maximal 100 DM je Forstwirtschaftsjahr gewährt. In vier Betrieben wurde für bestandesschonendes Rücken eine Prämie von 1–2 DM je Festmeter bezahlt.

Leistungsbezogene Prämienmodelle finden in zehn der angeschriebenen Forstverwaltungen bzw. Forstbetrieben Anwendung (10% der Antworten).

Anwendungsbereiche sind die Holzernte einschließlich spezieller Verfahren (z.B. modifiziertes Goldberger Verfahren, kombiniertes Seillinienverfahren, Aufarbeitung von Vollbäumen), der Einsatz forstlicher Spezialmaschinen (mobile Entrindungsmaschinen, Schwachholzprozessoren) und das Holzlücken.

#### Umfang in den einzelnen Bundesländern

Den weitaus größten Anwendungsumfang erreichte die Prämienentlohnung in den Landesforstverwaltungen Hessens, Nordrhein-Westfalens und des Saarlandes.

Im Staatswald Hessens wurden Holzerntearbeiten nach dem Prämienorientar (PST) entlohnt. In Normaljahren hat diese Lohnform einen Umfang von 900 000 Std je Jahr, was etwa 28% der produktiven Arbeitsstunden entspricht. Die Lohnsumme beträgt ca. 17 Millionen DM/Jahr. Für die Entlohnung im Goldberger Verfahren bestehen in 5 Forstämtern an den PST angelehnte Dienstvereinbarungen. Der Entlohnungsumfang beläuft sich auf 15 000 Std je Jahr und 250 000 DM Lohnsumme. Holzerntearbeiten im hessischen Kommunalwald wurden ebenfalls weitgehend nach dem PST bezahlt. Es sind 88 000 Std je Jahr mit einer Lohnsumme von ca. 1,6 Millionen DM je Jahr.

Tabelle: **Umfrage Prämienlohn FWJ 1986**  
Betriebe, Bundesländer einschließlich Baden-Württemberg

Angeschriebene Forstverwaltungen u. -betriebe	181
Betriebe, die sich an der Umfrage beteiligten	101
Betriebe ohne Prämienlohnanwendung	81
Betriebe mit Interesse an Prämienlohnerfahrungen	11
Betriebe mit Anwendung von Einzelprämien (Sa.)	9
- Bestandesschonendes Rücken	4
- Treueprämien	2
- Bewältigung von Kalamitäten	1
- Anweisung von Selbstwerberholz	1
- Pflegliche Fahrzeugbehandlung	1
Betriebe mit Anwendung von Leistungsprämien (Sa.)	10
- Holzernte	4
- Holzlücken	4
- Spezialmaschineneinsatz	1
- Kulturarbeiten	1
Umfang der im Prämienlohn entlohten Arbeiten (lt. Umfrage einschließlich Baden-Württemberg)	
- Arbeitsstunden	1,240 Mio/Jahr
- Lohnsumme (DM)	23,23 Mio/Jahr

Im Bereich des Staatswaldes (ca. 15% der Waldfläche) Nordrhein-Westfalens wurde in der Holzernte der erweiterte Sortentarif als Prämienlohntarif angewendet. Im Jahresdurchschnitt 1983–1985 erreichten die Arbeiten nach EST-P einen Umfang von 204 000 Std je Jahr bzw. eine Lohnsumme von 3,8 Millionen DM. Im Saarland gilt die Dienstvereinbarung Prämienlohn Holzlücken. Nach dieser Regelung wurden dort etwa 5300 Std je Jahr mit einem Lohnvolumen von 90 000 DM je Jahr abgerechnet.

In drei Privatforstbetrieben wird das Holzlücken ebenfalls im Prämienlohn bezahlt. Über den Umfang liegen jedoch keine näheren Angaben vor. Ein Betrieb beabsichtigt jedoch aus Gründen der Pfléglichkeit vom Prämienlohn zum Zeitlohn überzugehen.

Weitere Anwendungsgebiete des Prämienlohnes in drei Privatforstbetrieben sind Seillinienverfahren in der Schwachholzernte, die Aufarbeitung von kronengekappten Vollbäumen und der Einsatz von Spezialmaschinen. Nach den vorliegenden Informationen betrug der Arbeitsumfang im Prämienlohn bei der Aufarbeitung von Vollbäumen etwa 400 Std je Jahr. Die Lohnsumme beläuft sich hierbei auf 6000 DM/Jahr.

Entsprechende Angaben über die Entlohnung im Seillinienverfahren bzw. beim Maschineneinsatz sind nicht eingegangen. Neben den genannten Bereichen wird in einem weiteren Privatforstbetrieb zusätzlich zum Zeitlohn eine Prämie je gesetzter Pflanze ausbezahlt und für alle Arbeiten, die im Zeitlohn ohne Zuschlag, Zulage oder Prämie ausgeführt werden, eine Leistungsprämie gewährt.

Der Umfang der nach Prämienlohnmodellen entlohten Arbeiten lag nach den in den Befragungsunterlagen bezifferten Angaben bei 1,215 Millionen Arbeitsstunden/Jahr mit einer Lohnsumme von 22,78 Millionen DM.

Für das Land Baden-Württemberg müssen im Vergleichszeitraum 25 500 Arbeitsstunden beim Prämienlohn Holzlücken mit einer Lohnsumme von ca. 450 000 DM geltend gemacht werden. Der Umfang liegt unter einem Prozent der produktiven Arbeitsstunden.

Nach dieser Erhebung wurden damit im Jahr 1986 in der Forstwirtschaft der Bundesrepublik mindestens 1,24 Mio Arbeitsstunden mit einer Lohnsumme von mindestens 23,23 Mio DM/Jahr im Prämienlohn gearbeitet.

#### Fazit zur Prämienlohnanwendung

Der geringe Prämienlohnumfang wirft zahlreiche Fragen auf. Sind die Prämienlohnmodelle bisher nicht attraktiv genug? Haben die Tarifpartner zu unterschiedlichen Vorstellungen einer Prämienentlohnung?

Trotz dieser offenen Fragen ist eine Feststellung wohl richtig: bewegt hat sich bei Prämienlöhnen in den drei vergangenen Jahrzehnten nicht allzuviel!

#### Literaturverzeichnis:

- DÖHRER, K.:
  - 1975 Prämienlohn in der Holzernte AFZ Nr. 7,
  - 1981 Erfahrungen mit einem Prämienlohn AFZ, S. 172
- HÄBERLE, S.:
  - 1962 Zum Prämienlohn in der Forstwirtschaft AFZ, S. 373–375
- STACKELBERG, S. v.:
  - 1963 Lohnformen und ihre Anwendungsmöglichkeiten im Forstbetrieb Forstarchiv S. 74–78
  - 1961 Zur Problematik des Prämienlohnsystems in der Forstwirtschaft AFZ, S. 348
- TÜRCKHEIM, H. E. v.:
  - 1983 Ein Prämienlohn für Holzlückearbeiten Abt. AWF der FVA Freiburg
- JOOS, M.:
  - 1987 Ein Prämienlohn für die Holzbringung AFZ, S. 504
- FISCHER, H., HAPPERSBERGER, G.:
  - 1988 Prämienlohn 2000 AFZ, S. 1109

#### Anschrift der Autoren:

OFR M. Joos	OFR Dr. H. Mehlin
Staatl. Forstamt Staufen	Staatl. Forstamt Bad Säckingen
Hauptstraße 11	Hyssiweg 2
D-7813 Staufen	D-7880 Bad Säckingen

# 1. REFA-Seminar „Einsatz eines Mikro-Computers zur Rationalisierung von forstlichen Arbeitsstudien“

Christian Freistedt

Vom 26. bis 28. September 1988 fand an der Waldarbeiterschule Münchehof das 1. Seminar zum Einsatz von Kleincomputern bei der Durchführung von Arbeitsstudien im Wald statt.

Das Seminar wurde vom REFA-Fachausschuß „Forstwirtschaft“ veranstaltet und beschränkte sich im wesentlichen auf den Einsatz des Epson HX 20 bei der vorstehend genannten Aufgabe.

Arbeitsstudien sind im forstlichen Bereich zur Entlohnung der Waldarbeiter für zwei unterschiedliche Aufgabenstellungen von Bedeutung:

1. Sie werden benötigt, um Grundlagen für landes- oder bundesweit geltende Tarife zu ermitteln.  
Hier ist der Epson HX 20 als Datenerfassungsgerät im Grundsatz geeignet. Voraussetzung wäre allerdings, daß dieses Gerät dann von allen Aufnahmestrupps verwendet wird. Die vorhandenen Programme garantieren eine ausreichend sichere Datenerfassung.
2. Sie werden weiter benötigt, um Entlohnungsunterlagen für Einzelfälle zu ermitteln und um vorhandene Tarife zu überprüfen.  
In dieser Aufgabenstellung sehe ich zur Zeit den Hauptanwendungsbereich derartiger Kleinrechner. Die Ermittlung der Stücklohngrundlagen für die Pflanzung bestimmter Pflanzen nach einem vorgegebenen Arbeitsverfahren auf einer bestimmten Fläche ist ein typisches Beispiel.

Die klassische Arbeitsstudie ist im Ablauf zweigeteilt. Sie gliedert sich in die Datenerfassung und die anschließende Datenauswertung. Der Zeitbedarf und der Aufwand zur Datenerfassung ist manuell oder rechnergestützt praktisch identisch, die Datenauswertung wird dagegen erheblich verkürzt.

Bisherige Erfahrungen zeigen, daß eine eintägige Arbeitsstudie etwa einer zweitägigen manuellen Auswertung bedarf. Die Auswertung mittels Kleinrechner dauert dagegen etwa 15 bis 20 Minuten. Sie kann bei

batteriebetriebenen Rechnern vor Ort im Wald durchgeführt werden. Somit können sich die Beteiligten umgehend über die Ergebnisse informieren.

Diese Möglichkeiten – aber natürlich auch die mit dieser Technik bestehenden Probleme – sollten bei dem Seminar aufgezeigt und diskutiert werden.

Nach einer Einführung, die, wie sich im Laufe des Seminars herausstellte, zu kurz war, wurden zunächst im Saal und dann im Wald kurze Arbeitsstudien durchgeführt. Diese erstreckten sich vom „Schärfen einer Axt“ bis hin zur „Wertästung der Fichte“.

Für die Datenerfassung sind verschiedene Programme mit den unterschiedlichen Verfahren der Zeitmessung vorhanden. So konnten die Seminarteilnehmer nicht nur die Handhabung des Gerätes üben – für jeden Lehrgangsteilnehmer stand ein Epson HX 20 zur Verfügung –, sondern auch Erfahrungen mit den verschiedenen Verfahren zur Zeitmessung gewinnen.

Zum Abschluß des Lehrgangs wurden weitere Einsatzmöglichkeiten derartiger Rechner aufgezeigt (Maschinenkalkulationen, Motorsägenkalkulation, einfache Nummerbuchprogramme, weitere Spezialanwendungen in der forstlichen Praxis).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß das Seminar für alle Beteiligten lehrreich und somit erfolgreich war. Da die Datenerfassung mit dem von mehreren Landesforstverwaltungen eingeführten Micronic-Gerät noch nicht ausgereift ist, wird das Seminar mit dem Epson vom 29. bis 31. Mai 1989 in Weilburg auf Grund der großen Nachfrage wiederholt.

Anschrift des Autors:  
Forstrat Christian Freistedt  
Forstamt  
Landrat-Beushausen-Straße 6  
D-6220 Alfeld/Leine

## Anforderungs- und leistungsabhängige Lohngestaltung – Bericht über ein REFA-Seminar –

Christian Freistedt

Im Oktober 1988 fand ein vom REFA-Studieninstitut durchgeführtes Seminar (4 Tage) zu o. a. Thema statt. Das Ziel dieses Seminar war, die Anwendungsmöglichkeiten von Zeit-, Stück- und Prämienlohn zu verdeutlichen, die Vor- und Nachteile herauszuarbeiten und die praktische Anwendung zu demonstrieren. Hierbei lag der Schwerpunkt auf dem Prämienlohn.

Dieses Seminarziel wurde m. E. nur bedingt erreicht. Dies lag im wesentlichen daran, daß das Thema zu umfangreich war. Der Vergleich der verschiedenen Lohnformen fiel etwas zu spärlich aus, die Vielzahl der möglichen Stück- und insbesondere Prämienlohnmodelle konnte gar nicht aufgezeigt werden. Somit mußte sich das Seminar auf den klassischen Prämienlohn beschränken, dieser wurde aber gut und gründlich dargestellt. Den Seminarteilnehmern, die aus einer Vielzahl von verschiedenen Branchen kamen, wurden Lösungsvorschläge zur Prämienentlohnung bei spezifischen Problemen gemacht. Dieses ging soweit, daß jeder Seminarteilnehmer ein Problem seiner Branche aufzeigte und hierfür ein Prämienlohnmodell entwickelt wurde.

Das Seminar war somit ausgesprochen praxisbezogen und vermittelte einen guten Eindruck in die Praktikabilität von Prämienlöhnen und ihre Vorteile. Bei der Frage der Lohnformen wurden 3 Maximen herausgestellt:

1. Der Stücklohn sollte überall dort verwendet werden, wo sich exakte Planzeiten ermitteln lassen.
2. In Bereichen, in denen sich überhaupt keine Planzeiten ermitteln lassen, sollte der Zeitlohn praktiziert werden.
3. In allen anderen Bereichen sollte eine Form der Prämienentlohnung gewählt werden.

Einer der Dozenten, Mitarbeiter eines Wirtschaftsberatungsunternehmens, wies darauf hin, daß seinen Erfahrungen nach zwischen Zeit- und Prämienentlohnung ein Leistungsunterschied von etwa 30% liegt. Daraus leitet er ab, daß die Entlohnung rein nach der Zeit sich zumindest negativ auf das Betriebsergebnis und damit auch langfristig auf die Mitarbeiter auswirken würde.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß dieses ein Seminar mit hohem Praxisbezug war, und daß es in dieser

oder in etwas gestraffter Form jedem zu empfehlen ist, der sich an maßgeblicher Stelle mit Grundsatzentscheidungen zu Lohnformen beschäftigt.

Anschrift des Autors:  
Forstrat Christian Freistedt  
Forstamt · Landrat-Beushausen-Straße 6  
D-6220 Alfeld/Leine

## REFA-Fachauschuß Forstwirtschaft 1988

Ein Schwerpunkt der Fachauschuß-Arbeit lag wieder in der Ausbildung (Arbeitsstudien-Grund- und Aufbau-lehrgang). Neu aufgenommen wurde ein Seminar über „Einsatz eines Micro-Computers zur Rationalisierung von forstlichen Arbeitsstudien“. Bisher war das Zeitverhältnis von Zeitaufnahme zur Auswertung ca. 1:1 bis 2. Durch Micro-Computer, die z. T. sogar die volle Auswertung vor Ort zulassen, kann die Auswertungszeit auf 15–30 min. gesenkt werden.

Weitere Schwerpunkte waren die Überarbeitung und Ergänzung der „Anleitung für forstliche Arbeitsstudien“ für eine Neuauflage. Arbeitsgruppen befaßten sich mit „Vergleichen und Schätzen von Daten“ und der Anwendung der „Kosten-Nutzwert-Analyse“ in der Forstwirtschaft.

Mitglieder des Fachauschusses nahmen an dem IUFRO (Internationaler Verband forstlicher Forschungsanstalten) – Symposium „Entwicklungen im Bereich der forstlichen Arbeitsstudien“ in Thessaloniki und am REFA-Seminar „Anforderungs- und leistungsabhängige Lohngestaltung“ in Dortmund teil.

Neben der Fortsetzung der Aus- und Fortbildung und der Überarbeitung der Anleitung stehen 1989 Themen wie Kosten-Nutzwert-Analyse, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsvorbereitung und Arbeitsplanung auf dem Programm.

Die nächste Fachauschußsitzung ist Ende Oktober in der Nähe von Freiburg.

D. Rehschuh

## Wiss. Direktor Horst Freyenhagen – 80 Jahre

Der im Hamburger Raum für seine Reiterpassion gut bekannte Wiss. Direktor i. R. Horst FREYENHAGEN vollendete am 29. 12. 1988 sein 80. Lebensjahr. In Schwerin in 4. Generation einer mecklenburgischen Forstfamilie geboren, studierte er von 1929 bis 1934 Forstwissenschaft in Eberswalde, München und Innsbruck. Nach dem Referendarexamen absolvierte er den damals für die Aufnahme in die Forstlaufbahn unvermeidlichen Militärdienst im Reiterregiment 4 in Potsdam bis zum Jahre 1935. Die Referendarzeit schloß er 1938 mit dem Assessorenexamen ab. Bis 1939 war er in den mecklenburgischen Forstämtern Altstrelitz und Zusow sowie in der Ministerialforstabteilung in Berlin und der Provinzialforstverwaltung in Schwerin tätig.

Von 1939 bis 1945 erlebte er den Krieg in Polen, Frankreich, in Afrika, schließlich auch an der Ostfront. Seine Ernennung zum Forstmeister erhielt er 1941 während des Afrika-Feldzuges an der Front.

1946 kam Freyenhagen aus englischer Gefangenschaft nach Hamburg zu seiner Familie und fand Kontakt zu Professor Dr. HILF, den er in seiner Studienzeit und bei verschiedenen Exkursionen in den 30er Jahren kennengelernt hatte. Er half Hilf, der aus Eberswalde nach Reinbek geflüchtet war, als erstes bei der Organisation von Brennholzeinschlägen für Hamburg, wobei viele eben heimgekehrte Soldaten beschäftigt werden konnten.

Hiermit wurde eine Zusammenarbeit begründet, die Jahrzehnte währen sollte. 1947 wurde Freyenhagen Hilf's Assistent und begann 1948 als Mitarbeiter der GeffA und Geschäftsführer eines von dieser Gesellschaft in Reinbek gewerblich betriebenen Holzhofes mit dem Wiederaufbau des IffA in Reinbek. Am 1. 11. 1949 konnte das Hauptgebäude des IffA bezogen werden, es folgten Werkhalle (1952) und Geschäftsstelle des Vereins für Flurholzanbau mit Wohnungen für die beiden angestellten Revierförster.

Unter dem Vorsitz von E. G. STREHLKE (Osterode) und SCHEU (Hamburg) wurde Freyenhagen Geschäftsführer der GeffA. Diese Aufgabe behielt er bis 1962; in gleicher

Funktion wirkte er für Lignikultur und Pappelverein Nordwestdeutschland.

In dem Institut für forstliche Arbeitswissenschaft war Freyenhagen als ständiger Vertreter von Hilf für alle organisatorischen Fragen des Institutsbetriebs verantwortlich. Dazu zählten redaktionelle Arbeiten, Maschinenprüfung der GeffA, Entwicklung von Pflanzlochbohrern oder Kulturreinigungsgeräten. Er engagierte sich stark beim Pappelanbau. Alles in allem war er ein enger Mitarbeiter und Vertrauter von Hilf, der sicherlich vieles nicht hätte auf die Beine stellen können, wenn nicht ständig Freyenhagen für ihn und alle Mitarbeiter organisatorisch tätig gewesen wäre. Diese oft selbstgestellten Aufgaben reichten z. B. vom Organisieren von Lebensmittelkarten bis zur Beschaffung von Wohnraum in der schwierigen Nachkriegszeit. Er schuf die materiellen Voraussetzungen für neue Forschungsaktivitäten des wieder erstandenen IffA.

Im IffA arbeitete er mit HILF, KAMINSKY und PLATZER zusammen. Er war dabei, als das Institut für forstliche Arbeitswissenschaft seine besondere Stellung in der (forstlichen) Arbeitsforschung errang und die zahlreichen Beziehungen zu in- und ausländischen Institutionen aufgebaut worden sind. Als die GeffA das IffA an die Bundesrepublik Deutschland veräußerte, entstand ein Stiftungsvermögen von einer halben Million DM; zu diesem wirtschaftlichen Erfolg hatte Freyenhagen entscheidend beigetragen.

Am 1. 1. 1974 ging Freyenhagen als wissenschaftlicher Direktor in den Ruhestand, der aber bis heute rastlos geblieben ist. In seiner politischen Tätigkeit war er in Hamburg-Bergedorf Bezirksabgeordneter von 1964 bis 1983 für die CDU und wirkt bis heute in zahlreichen Ausschüssen mit. Er hat vielerlei forstliche Beratungen durchgeführt und nahm gern an den Reiterexkursionen des Deutschen Forstvereins teil. Mit Skilaufen im Allgäu und Reiten im Sachsenwald hält er sich fit und ist rundherum ein sehr interessierter, rüstiger Pensionär geblieben.

Jochen Wippermann

---

## Alexander Freiherr von Elverfeldt – 60 Jahre

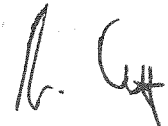
Am 19. März 1989 vollendete Alexander Freiherr von Elverfeldt sein 60. Lebensjahr. Dies ist Anlaß, eine um den Privatwald in seiner nordrhein-westfälischen Heimat, um die Formulierung und Umsetzung einer deutschen Forstpolitik, aber auch um das KWF verdiente Persönlichkeit zu würdigen.

Wiege und Wurzeln liegen in Marsberg im östlichen Hochsauerlandkreis, wo er auch heute noch neben seinen zahlreichen öffentlichen Ämtern den eigenen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb leitet. Nach Volkssturm, Kriegsgefangenschaft und Abitur absolvierte er eine breit angelegte land- und forstwirtschaftliche sowie kaufmännische und maschinenbautechnische Ausbildung und konnte Erfahrungen im industriellen Bereich und in Übersee sammeln, ehe er 1962 die Leitung des eigenen Betriebes übernahm.

Sein Interesse an den Belangen der Land- und Forstwirtschaft verbunden mit seinem umfassenden Wissen und seiner Erfahrung, besonders aber die gewinnende Persönlichkeit Frhr. von Elverfeldt's mit ihrer offenen, direkten, herzlichen Art und dem klaren überzeugenden Denken, Sprechen und Handeln hat ihm zahlreiche

Ehrenämter und zusätzliche Aufgaben für die regionale und bundesrepublikanische Forstwirtschaft und die Allgemeinheit eingetragen: herausragend darunter ist sein Engagement für den Deutschen Forstwirtschaftsrat, dem er in Nachfolge von Prof. Speer, Prof. Mantel, Prof. Speidel und Bürgermeister Primus seit 1983 als Präsident vorsteht.

Das KWF fühlt sich Frhr. von Elverfeldt verbunden durch seine Mitgliedschaft und durch seine zeitweise Mitwirkung im KWF-Verwaltungsrat, vor allem aber durch das gemeinsame Anliegen, das Wohl der deutschen Forstwirtschaft mit den dort arbeitenden und von ihr lebenden Menschen zu fördern. Die dazu nötige Gesundheit, die erforderliche Kraft und die erhofften Erfolge wünschen ihm an seinem 60. Geburtstag zusammen mit seinen zahlreichen Freunden und Mitstreitern Vorstand, Verwaltungsrat, Mitglieder und Mitarbeiter des KWF.



Dr. Wilfried Ott  
KWF-Vorsitzender