

# FORSTTECHNISCHE INFORMATIONEN

Mitteilungsblatt des

„KURATORIUM FÜR WALDARBEIT UND FORSTTECHNIK“

Herausgeber: Oberforstmeister a. D. Müller-Thomas

Postverlagsort Mainz

Verlag „Forsttechnische Informationen“, Mainz-Gonsenheim, Kehlweg 20

Nr. 9

September 1965

## Welche Entlohnungsformen und Entlohnungsarten eignen sich für den mechanisierten Forstbetrieb?

Erfahrungen aus einem nicht tarifgebundenen Privatforstbetrieb

von Oberforstmeister Dr. Faust, Braunfels

### I. Grundlagen:

Der mechanisierte Forstbetrieb braucht zur Durchführung seiner Aufgaben den hauptberuflich tätigen Waldfacharbeiter. Der Grund liegt in der notwendigen Forderung nach

fachlicher Qualifikation,  
erhöhtem Verantwortungsbewußtsein,  
Organisationstalent,  
jederzeitiger Verfügbarkeit.

Diese personellen Voraussetzungen sind bei der Beurteilung zweckmäßiger Entlohnungsformen für den mechanisierten Betrieb zu beachten. Die Entlohnung muß in Form und Art auf die berechtigten Wünsche eines ganzjährig beschäftigten Facharbeiters zugeschnitten sein.

Allen Entlohnungsschwierigkeiten im mechanisierten Betrieb könnte am leichtesten durch die Einführung der **Zeitverlohnung**, also durch Bezahlung von Zeit ohne Leistungsabhängigkeit, begegnet werden. Ein solches Vorgehen ist jedoch aus folgenden Gründen nicht zu empfehlen:

Unter forstlichen Bedingungen ist die Einhaltung eines vorher bestimmten Arbeitsrhythmus nur schwer und unter Vorleistungen (Arbeitsverdichtungen) möglich. Deshalb bestimmt die „Schrittlänge“ des einzelnen die Arbeitsgeschwindigkeit.

Durch Zeitverlohnung wird die individuelle Leistungsentfaltung nicht gefördert. Sie ist aber zumindest für einen Teil der Arbeitsvorgänge erwünscht, schon wegen der gesunkenen Arbeitsmoral.

Wird die Zeitverlohnung für ungeeignet gehalten, so wäre zu prüfen, ob die **reine Akkordverlohnung** dem mechanisierten Betrieb gerecht wird.

Die Anwendung reiner Akkordverlohnung wird beeinträchtigt durch

den häufigen Wechsel des Arbeitsortes und der Arbeitsbedingungen,

die unterschiedliche Größe der Arbeitsvorhaben, verbunden mit der Inhomogenität des zu bearbeitenden Materials,

den notwendigen häufigen Wechsel der Arbeitsorganisation, die besonders im mechanisierten Betrieb den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsort anzupassen ist,

die relativ hohen Störzeiten an den Maschinen,

die teilweise notwendige Abstimmung unterschiedlicher Leistungen aufeinander,

durch das Erfordernis der Meßbarkeit der Leistung.

Bei der Inhomogenität des zu bearbeitenden Materials ist dies schwierig. Die Leistung ist zwar meßbar, aber sie schwankt in Abhängigkeit von Durchmesser, Holzart und Zustand des Materials.

Für eine gerechte Entlohnung würde demnach das bloße Messen der Leistung nicht genügen. Die Leistung wäre von Fall zu Fall gesondert zu bewerten. Dadurch wird die Verlohnung sehr kompliziert.

Speziell im mechanisierten Betrieb ist zu berücksichtigen, daß die Leistung von Maschinen und Geräten von unterschiedlichen Voraussetzungen abhängt. Es wäre deshalb korrekt, wenn für jede Maschine getrennt die Leistung erfaßt und bewertet würde. Das kann im Falle von Arbeitsverdichtungen eine häufige Unterbrechung des Arbeitsflusses bedeuten, weil nach jedem Arbeitsabschnitt zunächst die Leistung gemessen werden muß.

Im mechanisierten Betrieb wird die Mengenleistung durch die Zweckmäßigkeit der Arbeitsorganisation beeinflusst. Wird die Organisation verbessert, so

wird meist die Leistung gesteigert. Mit gesteigerter Leistung ändert sich zwangsläufig die mengenbezogene Entlohnungsgrundlage. Das zwingt zu häufigem Ändern der Entlohnungssätze für die Einheit.

Die Ausrichtung auf ausschließliche Leistungsentlohnung kann die Arbeitsqualität ungünstig beeinflussen.

Die zuweilen aus organisatorischen Gründen notwendige kurzfristige Zusammenfassung mehrerer Arbeiter zur Gruppe oder aber deren spätere Trennung wird erschwert.

**Zeit- und Akkordverlohnung entsprechen demnach m. E. beide nicht in vollem Umfange den Gegebenheiten des mechanisierten Betriebes.**

Zweckmäßig erscheint vielmehr eine Lohnform, welche die Vorteile von Zeit- und Leistungslohn vereint, ohne deren Nachteile zu besitzen.

Einer solchen Lohnform entspricht m. E. am ehesten der **Prämienlohn**. Worin bestehen seine Vorteile:

Der Anteil des über Vorgabezeiten errechneten Lohnes ist relativ gering (STACKELBERG 1962).

Die Anzahl notwendiger Zeitstudien zur Festlegung der Bewertungsgrundlagen kann relativ klein sein. Es ist lediglich **abzugrenzen, in welchem Leistungsbereich die Prämie wirksam werden soll**.

Das Verdienstrisiko des Arbeitnehmers ist zumutbar, da es sich um einen kombinierten Lohn handelt. Neben dem Leistungslohnanteil steht ein beträchtlicher Festlohnanteil.

Der Prämienlohn ist jeder Form der Arbeitsorganisation anpaßbar. Er ist die zweckmäßigste Entlohnungsform aller Arbeitsvorgänge, für die exakte Grundlagenwerte in Form von Vorgabezeiten fehlen. Der mechanisierte Betrieb kann nicht an starre Vorgabezeiten gebunden werden, da er sonst in der Arbeitsorganisation eingeengt wird.

Der Prämienlohn ist ebenso wie der Akkordlohn nicht an Einzelpersonen gebunden. Er kann auf die Arbeitsgruppe Anwendung finden, soweit diese eine echte Leistungsgemeinschaft darstellt.

Der Prämienlohn muß nicht ausschließlich mengenbezogen sein. Er kann vielmehr in einfacher Weise auch Bestandteile enthalten, die z. B. Arbeitsqualität, Materialausnutzung, Energieeinsparung etc. abgelten. Er ist deshalb für die Entlohnung organisationsintensiver Arbeiten, wie sie im mechanisierten Betrieb auftreten, geeignet.

Das dem Prämienlohn zugrunde liegende System ist weniger starr, als das Tarifsystem einer reinen Akkordentlohnung. Der Prämienlohn kann den betriebsindividuellen Verhältnissen Rechnung tragen und ist auch innerhalb des Betriebes leicht organisatorischen Veränderungen anzupassen. Er kann die Bedeutung einzelner Kostenstellen hervorheben.

Es können Faktoren in die Entlohnung eingeschlossen werden, die für das Zustandekommen einer Leistung nicht unmittelbar verantwortlich sind. (Treueprämie, Altersprämie, Pflegeprämie für Maschinen und Gerät.)

**Die Prämienentlohnung kann nur auf einem organisatorisch bereinigten Arbeitsverfahren aufgebaut werden.** An die Arbeitsqualität sind bestimmte Mindestforderungen zu stellen.

Es ist außerdem zu prüfen, von welchem Festlohniveau ausgegangen werden soll, also wo die Leistungskurve der Prämie einzusetzen hat. Diese Frage wird nicht einheitlich zu beantworten sein. Grundsätzlich kann gelten:

Wo individuelle Leistung möglich und erwünscht ist, sollte sich der Prämienlohn dem Leistungslohn nähern;

wo die durch den Betrieb bestimmte Arbeitsorganisation über die Leistung entscheidet, ist eine Annäherung an den Zeitlohn richtig.

Für die Durchführung der Prämienverlohnung sind folgende **Voraussetzungen** zu erfüllen: (BLANKENSTEIN 1962)

Das Prämiensystem muß so aufgebaut sein, daß es dem Arbeiter eine seinem Einsatz entsprechende Verdiensthöhe sichert; da sich die Prämie im allgemeinen aus mehreren Komponenten zusammensetzt, muß darauf geachtet werden, daß diese Forderung in allen Fällen erreicht wird.

Die Prämienhöhe muß auf unterschiedliche Leistungen des Arbeiters sofort sichtbar reagieren; sie darf nicht starr oder subjektiv im Sinne einer Zulage zu beeinflussen sein.

Der Arbeitende muß an Hand seiner Leistung und der Errechnungsgrundlagen für die Prämie die Höhe seines Verdienstes überblicken können.

Die Leistungs- und Bemessungsmaßstäbe sollen so einfach und unkompliziert als möglich sein.

Grundlagen, Leistungsumfang und Berechnungsweise müssen schriftlich, wie es beim Akkord üblich ist, festgelegt werden und dem Arbeitnehmer bekannt sein.

Es ist von Bedeutung, daß das Prämiensystem laufend beobachtet und veränderten Verhältnissen angepaßt werden muß.

Das Prämiensystem muß folgenden **Bedingungen** entsprechen: (BLANKENSTEIN 1962)

Die Einflußgrößen auf die Leistung sind durch Arbeits- und Zeitstudien zu ermitteln und zu erfassen.

Der Leistungsbereich, der sich durch die Prämienentlohnung erfassen läßt, ist abzugrenzen und durch Arbeitsstudien die oberste und unterste Grenze zu ermitteln.

Nach Feststehen der Leistungsgrundlagen und des Leistungsbereiches ist die Proportion zwischen Leistungshöhe und Prämienhöhe festzulegen.

Für den lohntechnischen Aufbau ist zuerst die Lohngrundlage festzulegen, die in der Regel der Zeitlohn ist.

Für die Höhe des Prämienbetrages wird die Einsparung an Herstellkosten maßgebend sein sowie das betriebliche Lohngefüge der bereits in Leistungslohn stehenden Beschäftigten.

Nach Erstellen der Prämientabelle ist zu prüfen, ob der Prämienaufbau einen wirklichen Leistungsanreiz bietet.

Die Höhe der zu erreichenden Prämien muß dem Arbeitenden einen ständigen Leistungsanreiz bieten. Hierbei ist die finanzielle und die psychologische Seite zu betrachten.

**Welche Entlohnungsformen und Entlohnungsarten eignen sich demnach für den mechanisierten Forstbetrieb?**

1. Der Tarif im mechanisierten Forstbetrieb darf nicht an eine bestimmte Arbeitsorganisation gebunden sein. Er muß vielmehr der Arbeitsorganisation die Möglichkeit geben, für jeden konkreten Fall das „Arbeitsbestverfahren“ zu organisieren und zu entlohnen.

2. Der mechanisierte Betrieb ist auf Arbeitsentflechtung und auf Arbeitskonzentration angewiesen. Um dieser organisatorischen Notwendigkeit gerecht zu werden, muß der Tarif

- die Verlohnung von Teilarbeitsvorgängen gestatten, also selbst entflechtbar sein,
- die Zusammenfassung von Teilarbeitsvorgängen zu geschlossenen Arbeitsketten erlauben,
- eine beliebige zeitliche und personelle Kombination oder Trennung von Arbeitsvorgängen ermöglichen.

3. Der mechanisierte Betrieb kann aus organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen nur eine bestimmte, möglichst kleine Zahl verschiedener Sortimenten produzieren. Der Tarif sollte deshalb nur diese wenigen Standardsortimente, auf welche die Aufarbeitung zu beschränkt ist, umfassen.

4. Der Tarif muß übersichtlich und leicht anwendbar sein. Dem Waldarbeiter muß er die Möglichkeit selbständiger Nachprüfung seines Verdienstes geben. Die z. Z. bestehenden Tarife werden diesen Forderungen nicht gerecht. Sie haben den Nachteil,

- nicht „entflechtbar“,
- an eine bestimmte Arbeitsorganisation gebunden, schichtholzfreundlich,
- unübersichtlich,
- auf zahllose Sortimenten differenziert zu sein.

5. Der Prämienlohn als eine Kombination von Zeit- und Leistungslohn erfüllt die Grundsatzforderungen am ehesten, die an die Entlohnungsform im mechanisierten Betriebe zu stellen sind:

Möglichkeit der Anpassung an die Arbeitsorganisation, Möglichkeit der Entlohnung meßbarer Leistung und solcher Faktoren, die nicht unmittelbar die Leistung beeinflussen,

im Vergleich zur Stückverlohnung gleiche Möglichkeiten hinsichtlich betriebsindividueller Anwendung und der Verlohnung von Teilarbeitsvorgängen (Baukastensystem).

**II. Praktisches Beispiel:**

Der untersuchte Betrieb ist als Privatforstbetrieb nicht tarifgebunden. Er verfolgt in seiner Arbeitsorganisation weitgehend das Prinzip der Arbeitsentflechtung.

Die von ihm angewandten Entlohnungsformen geben Hinweise, wie im konkreten Falle verfahren werden könnte. Das Entlohnungssystem des untersuchten Betriebes ist kein echtes Prämienlohnsystem, aber es sind charakteristische Merkmale des Prämienlohnes berücksichtigt. Das gilt insbesondere für die Entlohnung des Fuhrbetriebes.

Nachstehend als praktisches Beispiel die Entlohnungsgrundlagen des Beispielbetriebes (Übersicht 1/2).

**A) bei der Holzernte**

**Übersicht 1**

**a) Langnutzholz  
Vorgabezeiten in Minuten (Geld-Faktor 303)  
zum Langnutzholztarif**

| Lfd. Nr.                              | Holzsorte<br>Holzart             | Einheit | Stufe I II III IV V                                           |                     |                     |                    |                |
|---------------------------------------|----------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------------|
|                                       |                                  |         | Derb. Inh. des Mittelst. des ausscheid. Bestandes in fm. m.R. |                     |                     |                    |                |
|                                       |                                  |         | bis 0,10<br>fm                                                | 0,11 bis 0,20<br>fm | 0,21 bis 0,50<br>fm | 0,51 bis 1,—<br>fm | über 1,—<br>fm |
| M i n u t e n                         |                                  |         |                                                               |                     |                     |                    |                |
| <b>Langholz (einschl. Abschnitte)</b> |                                  |         |                                                               |                     |                     |                    |                |
| 1                                     | Laubholz                         | fm      | 132                                                           | 110                 | 80                  | 68                 | 66             |
|                                       | außer Erle                       | Stck.   | 3                                                             | 4                   | 8                   | 10                 | 13             |
| 2                                     | Fi., Ta., Dgl.,<br>Lä., ungesch. | fm      | 100                                                           | 80                  | 65                  | 55                 | 50             |
|                                       |                                  | Stck.   | 4                                                             | 6                   | 8                   | 10                 | 14             |
| 3                                     | geschält                         | fm      | 165                                                           | 125                 | 100                 | 90                 | 80             |
|                                       |                                  | Stck.   | 7                                                             | 11                  | 15                  | 16                 | 20             |
| 4                                     | Kiefer, Erle                     | fm      | 70                                                            | 58                  | 40                  | 37                 | 36             |
|                                       | ungesch.                         | Stck.   | 4                                                             | 5                   | 8                   | 9                  | 10             |
| 5                                     | geschält                         | fm      | 165                                                           | 120                 | 87                  | 79                 | 74             |
|                                       |                                  | Stck.   | 7                                                             | 11                  | 16                  | 18                 | 20             |

Als Entlohnungsgrundlage für die Langnutzholzaufarbeitung dient ein Tarif, der dem EHT entspricht. Er baut auf Mittelstammstufen auf und weist Werbungskosten- und Stücksätze aus. Die Aufarbeitung von Lang- und Kurzholz (Schichtholz) ist tariflich getrennt und führt daher bei sortenweiser Aufarbeitung zu ausgeglicheneren Verdienstmöglichkeiten, als bei Anwendung des EHT, der nicht auf echten Sortenzeiten aufbaut.

## Übersicht 2

### b) Langholztarif nach Baumzeittafel Buche

| BHD<br>m. R. | Sa. Fallrichtung best.<br>bis Zu-Fall-Bringen |                 |      | Sa. Fallrichtung best.<br>bis Entästen |                 |      |
|--------------|-----------------------------------------------|-----------------|------|----------------------------------------|-----------------|------|
|              | Vorgabe-<br>Zeit<br>Minuten                   | Geld-<br>Faktor | Pfg. | Vorgabe-<br>Zeit<br>Minuten            | Geld-<br>Faktor | Pfg. |
| 5            | 1.85                                          | 303             | 6    | 2.71                                   | 303             | 8    |
| 6            | 2.09                                          | 303             | 6    | 3.01                                   | 303             | 9    |
| 7            | 2.37                                          | 303             | 7    | 3.35                                   | 303             | 10   |
| 75           | 239.00                                        | 303             | 724  | 268.0                                  | 303             | 812  |

Neben der Entlohnung für die Aufarbeitung von Langnutzholz wird Langholz, das **nicht** als Nutzholz gehalten wird, nach Baumzeittafeln entlohnt. Die Entlohnungssätze der Baumzeittafeln, die für Durchmesserstufen von 5 bis 75 cm anwendbar sind, gelten Fällarbeit oder Fäll- und Entastungsarbeit ab.

### c) Schichtholztarif

Die Verlohnung der Schichtholzsortimente ist im Beispielsbetrieb stark vereinfacht worden. Es gibt im wesentlichen zwei Schichtholzsortimente (Übersicht 3):

#### 1. Laubschichtholz:

Umfassend alle Sortimente und Holzarten von 7 cm aufwärts rund oder gespalten und gebündelt.

#### 2. Nadelschichtholz:

Umfassend alle Sortimente und Holzarten der Güte- und Stärkeklassen A 1 bis D +.

Die auf den einzelnen Waldarbeiter entfallenden Prämienbeträge werden, soweit sie ein Achtel des lohnsteuerpflichtigen Jahreseinkommens nicht übersteigen, als Werkzeugbeihilfe gebucht und sind damit lohnsteuerfrei.

Die weitgehende Zusammenfassung ergab sich vor allem aus der zentralen Verdichtung und Sortierung der Schichtholzsortimente.

## Übersicht 3

| Holzart   | Holzsorte | Einheit | Minuten | Geld-<br>Faktor | Pfg. |
|-----------|-----------|---------|---------|-----------------|------|
| Laubholz  | Derbholz  | rm      | 150     | 303             | 460  |
|           |           | 1 mlg.  |         |                 |      |
| Nadelholz | Derbholz  | rm      | I 214   | 303             | 650  |
|           | ungesch.  | 1 mlg.  | II* 313 | 303             | 950  |

Für das Schälen von Nadelschichtholz: Kl. I 2,50 DM/rm  
Kl. II 3,50 DM/rm

\* Sortiment II enthält je rm mehr als 75% der Stärkeklasse C. Dieses Sortiment wird in der Praxis des Betriebes nur selten aufgearbeitet.

Vergleicht man die Anzahl der Werbungskostensätze im vorstehenden Beispiel mit jener im EHT, so wird die Vereinfachung auffallend. Einem Verlohnungssatz für Laubschichtholz stehen 35 Verlohnungssätze im EHT gegenüber. Zwei Verlohnungssätze für Nadelschichtholz entsprechen 45 Verlohnungssätzen im EHT.

Neben den Hauerlohntarifen besteht ein Prämiensystem, das den vorstehend erhobenen Forderungen zwar nicht in vollem Umfange entspricht, aber einen Weg andeutet, wie die Einführung einer Prämienentlohnung im konkreten Betrieb erfolgen könnte. Der untersuchte Betrieb geht wie folgt vor:

Die Prämie setzt sich zusammen aus.

- 4% von dem im Jahr verdienten Akkordlohn,
- 3% von dem im Jahr verdienten Zeitlohn,
- dem 50fachen des Durchschnittsstundenverdienstes im Jahr,
- 0,50 DM für jede Arbeitsstunde, die über 2000 Arbeitsstunden/Jahr hinaus geleistet wird,
- 10,— DM je Jahr Betriebszugehörigkeit (maximal 100,— DM).

Die Auszahlung erfolgt zweimal im Jahr, zum 1. Juli und zum 1. Dezember. Die Waldarbeiter erhalten bei

|                                 |      |                           |
|---------------------------------|------|---------------------------|
| 1500 - 1600 Arbeitsstunden/Jahr | 70%  | } der errechneten Prämie. |
| 1601 - 1700 Arbeitsstunden/Jahr | 80%  |                           |
| 1701 - 1800 Arbeitsstunden/Jahr | 90%  |                           |
| ab 1801 Arbeitsstunden/Jahr     | 100% |                           |

Für die Bemessung der Prämie werden die im zurückliegenden Wirtschaftsjahr erzielten Verdienste und geleisteten Arbeitsstunden zugrunde gelegt. Im Falle eines Ausscheidens aus Gründen, die der Berechtigte zu vertreten hat, verliert er seinen Anspruch auf Auszahlung.

Die Gewährung des 50fachen Jahresdurchschnittsstundenverdienstes verhindert die Angabe zu hoher Arbeitsstundenzahlen. Im letzteren Falle würde zwangsläufig der Stundendurchschnittsverdienst gedrückt werden.

Alle Geräte des Waldarbeiters stehen in seinem Eigentum. Das Forstamt finanziert lediglich ihre Beschaffung durch Bereitstellung zinsfreier Darlehen, deren Tilgung unter für den Arbeiter günstigen Bedingungen erfolgt.

Alle Maßnahmen sind bewußt auf den ständig beschäftigten Waldfacharbeiter zugeschnitten.

Die individuelle Leistung dient als Anhalt für die gewährte Prämie.

Bei Durchführung von 90% der Arbeiten im Stücklohn (Durchschnittsverdienst 3,50 DM/Std.) und 10% im Zeitlohn (Durchschnittsverdienst 2,— DM/Std.) würde der Arbeiter zusätzlich zum Verdienst erhalten:

| Betriebs-<br>zuge-<br>hörigkeit | Arbeitsstunden jährlich |                 |                |                 |                |                 |
|---------------------------------|-------------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
|                                 | 1500                    |                 | 1750           |                 | 2000           |                 |
|                                 | B e t r a g             |                 |                |                 |                |                 |
|                                 | jährlich<br>DM          | je Std.<br>Pfg. | jährlich<br>DM | je Std.<br>Pfg. | jährlich<br>DM | je Std.<br>Pfg. |
| bis zu 1 Jahr                   | 255,85                  | 17,1            | 358,65         | 20,5            | 463,10         | 22,6            |
| 1 Jahr                          | 262,85                  | 17,5            | 367,65         | 21,0            | 473,10         | 23,1            |
| 3 Jahre                         | 276,85                  | 18,5            | 385,65         | 22,0            | 493,10         | 24,1            |
| 10 Jahre                        | 325,85                  | 21,7            | 448,65         | 25,6            | 563,10         | 27,5            |

## B) beim Holztransport

Für den Holztransport besteht ein Prämiensystem, das den Forderungen des Prämienlohnes z. T. gerecht wird und das vor allem der Leistungsförderung dienen soll. Es wird folgender Prämienschlüssel angewandt

10,— DM je Jahr Betriebszugehörigkeit  
(maximal 100,— DM)

0,50 DM für jede Arbeitsstunde, die über 2500 Arbeitsstunden/Jahr hinaus geleistet wird. (Als Arbeitsstunden gelten nur solche Stunden, in denen die Maschine tatsächlich eingesetzt war. Stunden für Reparatur, Pflege, Feiertage etc. sind vorher abzusetzen.)

Für jeden angefahrenen fm und rm Holz wird eine Prämie von 0,10 DM gezahlt. Für jeden gerückten fm und rm Holz wird eine Prämie von 0,05 DM gezahlt. Für jede sonstige Arbeitsstunde (Kultur, Wegebau etc.) werden 0,25 DM gezahlt.

Für jedes Fahrzeug wird die jährliche Durchschnittsleistung je Arbeitsstunde durch Division von

$$\frac{\text{fm/rm}}{\text{Arbeitsstunden}}$$

errechnet. (Ohne Reparaturstunden etc.)

Für je 0,10 fm/Std. wird eine Prämie von 20,— DM gewährt. Diese Prämie wird unter Berücksichtigung der von dem einzelnen Arbeiter geleisteten Arbeitsstunden auf die Besatzungsmitglieder verteilt.

Die Berechnung der anteiligen Prämiensätze der Arbeiter erfolgt über Rechnungsfaktoren. Diese werden durch Division von

$$\frac{\text{Prämienbetrag je Fahrzeug}}{\text{Gesamtzeitaufwand}}$$

ermittelt. (Ohne Reparatur, Wartung etc.)

Die errechneten Faktoren werden mit der Stundenzahl des einzelnen Arbeiters multipliziert und so dessen Prämie festgestellt. Dieses Verfahren ist notwendig, weil die Besatzungen teilweise untereinander wechseln und weil vorübergehend beim Maschineneinsatz beschäftigte Personen in der Gesamtarbeitsstundenzahl enthalten sind, bei der Prämienausschüttung aber keine Berücksichtigung finden.

Unabhängig von der jeweiligen Besetzung bleibt die Prämie stets an die Maschine gebunden. Als Beispiel wird in Übersicht 4 bis 7 die Prämienberechnung für die Schlepperbesetzungen im Forstwirtschaftsjahr 1960/61 dargestellt.

Die Art der Berechnung kann nur **Hinweise auf die praktische Lösung der Prämienentlohnung geben**. Gerade die Prämienentlohnung gibt die Möglichkeit, betriebsindividuelle Gegebenheiten bei der Entlohnung zu berücksichtigen. Jeder Betrieb wird deshalb seine eigene Lösung zu suchen haben.

## Übersicht 4

### Berechnung der Faktoren (Prämienbetrag je Fahrzeug: Gesamtzeitaufwand)

|                                                                                              | Unimog I<br>U I | Unimog II<br>U II | Kranen III<br>K III        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------------------|
| Gesamt-arbeitsstund.<br>(ohne Rep.)                                                          | 4 916,15 Std.   | 5 135,15 Std.     | 5 268,30 Std.              |
| Durchschnittl.<br>rm/fm-Std.-<br>Leistung je<br>Maschine bei<br>2 Besatzungs-<br>mitgliedern | 2,20 fm         | 2,32 fm           | 2,43 fm                    |
| Prämie<br>je 0,10 fm =<br>20,— DM                                                            | 440,— DM        | 460,— DM          | 480,— DM                   |
| Prämie je<br>Arbeitsstunde<br>= Faktor                                                       | 0,09 DM         | 0,09 DM           | 0,09 DM                    |
| Rückeleistung                                                                                | 3 337,80 fm     | 2 518,— fm        | 676,— fm                   |
| Anfuhrleistung                                                                               | 1 857,70 rm     | 3 290,— rm        | 1 645,50 rm<br>4 051,91 fm |
| Sonst. Arbeiten                                                                              | 193,— Std.      | 130,— Std.        | 32,— Std.                  |
| Prämie<br>für Rücken<br>je fm. 0,05 DM                                                       | 166,89 DM       | 125,90 DM         | 33,80 DM                   |
| Prämie<br>f. Anfuhr je<br>fm/rm 0,10 DM                                                      | 185,— DM        | 329,— DM          | 570,— DM                   |
| Prämie f. sonst.<br>Arb. je Std.<br>0,25 DM                                                  | 48,25 DM        | 32,50 DM          | 8,— DM                     |
| zusammen:                                                                                    | 400,14 DM       | 487,40 DM         | 611,80 DM                  |
| Prämie je<br>Arbeitsstunde<br>= Faktor                                                       | 0,081 DM        | 0,095 DM          | 0,116 DM                   |

## Übersicht 5

### Berechnung der Prämie für Rücken und Anfuhr sowie durchschnittl. fm/Stundenleistung

| Name des<br>Personals/<br>Fahrzeug | Arbeits-<br>stunden<br>o. Rep.<br>pp. | Faktor<br>f. Rü.u.<br>An-<br>fuhr | Prämie<br>für Rü.<br>u. Anf.<br>f. φ<br>fm/Std.<br>Std.-<br>Lstg. | Faktor<br>für<br>φ fm-<br>Std.-<br>Lstg. | Summe<br>Prämie                                                 |
|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| A U II                             | 44,—                                  | 0,095                             | 4,18                                                              | 0,09                                     | 8,14                                                            |
| K III                              | 2 553,—                               | 0,116                             | 296,14                                                            | 0,09                                     | 229,77                                                          |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>534,05</u>                                                   |
| B U I                              | 6,—                                   | 0,081                             | 0,48                                                              | 0,09                                     | 0,54                                                            |
| U II                               | 5,—                                   | 0,095                             | 0,47                                                              | 0,09                                     | 0,45                                                            |
| K III                              | 2 425,30                              | 0,116                             | 281,35                                                            | 0,09                                     | 218,30                                                          |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>501,59</u>                                                   |
| C U II                             | 2 235,30                              | 0,095                             | 212,37                                                            | 0,09                                     | 201,20                                                          |
| K III                              | 23,30                                 | 0,116                             | 2,72                                                              | 0,09                                     | 2,11                                                            |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>413,57</u><br><u>48,83</u><br><u>418,40</u>                  |
| D U I                              | 628,—                                 | 0,081                             | 50,86                                                             | 0,09                                     | 56,52                                                           |
| U II                               | 1 723,15                              | 0,095                             | 163,70                                                            | 0,09                                     | 155,09                                                          |
| K III                              | 14,15                                 | 0,116                             | 1,65                                                              | 0,09                                     | 1,28                                                            |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>107,38</u><br><u>318,79</u><br><u>2,93</u><br><u>429,10</u>  |
| E U I                              | 1 108,45                              | 0,081                             | 89,80                                                             | 0,09                                     | 99,79                                                           |
| U II                               | 769,30                                | 0,095                             | 75,66                                                             | 0,09                                     | 71,68                                                           |
| K III                              | 104,45                                | 0,116                             | 12,15                                                             | 0,09                                     | 9,43                                                            |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>189,59</u><br><u>147,34</u><br><u>21,58</u><br><u>358,51</u> |
| F U I                              | 173,—                                 | 0,081                             | 14,01                                                             | 0,09                                     | 15,57                                                           |
|                                    |                                       |                                   |                                                                   |                                          | <u>29,58</u>                                                    |

D Zur Aushilfe bei Unternehmer  
(Anfuhr von Schichtholz) = 26,30 Std. à 0,20 DM = rd. 5,— DM

E Zur Aushilfe bei Unternehmer  
(Anfuhr von Schichtholz) = 428,15 Std. à 0,20 DM = rd. 85,— DM

## Übersicht 6

## Prämienberechnung — Forstwirtschaftsjahr 1960/61

| Fahrzeug | angefahren<br>rm/fm               | gerückt<br>rm/fm   | Sa. Anfuhr<br>und Rücken<br>rm/fm | Aufgewandte<br>Arbeitsstunden | rm/fm<br>Stunden-<br>Leistung<br>je Arbeiter | rm/fm<br>Stunden-<br>Leistung<br>je Masch.-Std. |
|----------|-----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| U I      | 1 857,7 rm                        | 3 337,80 fm        | 5 195,50 fm/rm                    | 4 723,15                      | 1,10                                         | 2,20                                            |
| U II     | 3 290,— rm                        | 2 518,— fm         | 5 808,— fm/rm                     | 5 005,15                      | 1,16                                         | 2,32                                            |
| U III    | 1 645,5 rm<br>4 051,91 fm         | 676,— fm           | 6 373,41 fm/rm                    | 5 236,30                      | 1,21                                         | 2,42                                            |
|          | <b>6 793,2 rm<br/>4 051,91 fm</b> | <b>6 531,80 fm</b> | <b>17 376,91 fm/rm</b>            | <b>14 965,—</b>               | <b>1,16</b>                                  | <b>2,32</b>                                     |

## Gesamtarbeitsstunden im Fuhrpark (ohne Rep. ULF pp.)

| Fahrzeug                    | Personal       |                 |                |                |                 |              | Sonstige Aushilfskräfte<br>und<br>ausgeschiedene Arbeiter | zusammen<br>Std. |
|-----------------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|--------------|-----------------------------------------------------------|------------------|
|                             | A              | B               | C              | D              | E               | F            |                                                           |                  |
| U I                         | —              | 6,—             | —              | 628,—          | 1 108,45        | 173,—        | 3 000,30                                                  | 4 916,15         |
| U II                        | 44,—           | 5,—             | 2 235,30       | 1 723,15       | 796,30          | —            | 331,—                                                     | 5 135,15         |
| U III                       | 2 553,—        | 2 425,30        | 23,30          | 14,15          | 104,45          | —            | 147,30                                                    | 5 268,30         |
| Aushilfe bei<br>Unternehmer |                |                 |                | 26,30          | 428,15          |              |                                                           |                  |
|                             | <b>2 597,—</b> | <b>2 436,30</b> | <b>2 259,—</b> | <b>2 392,—</b> | <b>2 438,15</b> | <b>173,—</b> | <b>3 479,—</b>                                            | <b>15 320,—</b>  |
|                             |                |                 |                |                |                 |              | + Aush. Std. Untern.                                      | 454,45           |

## Übersicht 7

Errechnung der Gesamt-Prämie für den Fuhrpark  
im Forstwirtschaftsjahr 1960/61

| Name        | Betriebs-<br>zuge-<br>hörigkeit | über 2500<br>Std.      | Anfuhr<br>und<br>Rücken   | Ø-fm-<br>Std.-<br>Lstg.   | bei<br>Einsatz<br>Deutz | Urlaubs-<br>geld | Gesamt-<br>prämie<br>(abger.) | bereits<br>ausge-<br>zahlt | auszuzahlen am  |                 |
|-------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|
|             |                                 |                        |                           |                           |                         |                  |                               |                            | 1. 12. 1961     | 1. 7. 1962      |
|             | DM                              | DM                     | DM                        | DM                        | DM                      | DM               | DM                            | DM                         | DM              | DM              |
| A           | 30,—                            | 48,50                  | 300,32                    | 233,73                    | —                       | 260,—            | 872,—                         | 260,—                      | 306,—           | 306,—           |
| B           | 20,—                            | —                      | 282,30                    | 219,29                    | —                       | —                | 521,—                         | —                          | 260,50          | 260,50          |
| C           | 20,—                            | —                      | 215,09                    | 203,31                    | —                       | 124,80           | 562,80                        | 124,80                     | 219,—           | 219,—           |
| D           | 50,—                            | —                      | 216,21                    | 212,89                    | 5,—                     | 104,—            | 588,—                         | 104,—                      | 242,—           | 242,—           |
| E           | 30,—                            | —                      | 177,61                    | 180,90                    | 85,—                    | 327,60           | 800,60                        | 327,60                     | 236,50          | 236,50          |
| F           | —                               | —                      | 14,01                     | 15,57                     | —                       | —                | 29,—                          | —                          | 14,50           | 14,50           |
| Sonst.      | —                               | —                      | —                         | —                         | —                       | 327,60           | 327,60                        | 327,60                     | —               | —               |
| <b>Su.:</b> | <b>150,—</b>                    | <b>abger.<br/>48,—</b> | <b>abger.<br/>1 204,—</b> | <b>abger.<br/>1 065,—</b> | <b>90,—</b>             | <b>1 144,—</b>   | <b>3 701,—</b>                | <b>1 144,—</b>             | <b>1 278,50</b> | <b>1 278,50</b> |

## LITERATUR

BLANKENSTEIN: Prämienentlohnung in der Holzverarbeitenden Industrie, Holzzentralblatt Nr. 111, S. 1791 (1962)

FAUST: Diss., Freiburg (1964)

von STACKELBERG: Prämien und Prämienlohn in ihrer Anwendbarkeit auf die Forstarbeit, Diss., Hamburg (1964)

## Berichtigungen zu Nr. 8:

Die Exkursion in das Forstamt Trittau fand am 4. **September** 1964 statt.

In der Unterschrift zu Abb. 3 muß es heißen „**drehwüchsigen**“.

Schriftleitung: Oberforstmeister a. D. Müller-Thomas, Verlag „Forsttechnische Informationen“, Mainz-Gonsenheim, Kehlweg 20, Ruf: 4 12 80; Druck: Neubrunnendruckerei u. Verlags-GmbH., Mainz. Erscheinungsweise: monatlich. Jahresbezugspreis 14,50 DM. Zahlung wird erbeten auf das Konto „Verlag Forsttechnische Informationen“ Nr. 2003 bei der Stadtparkasse Mainz, Postscheckkonto der Stadtparkasse ist Frankfurt/M., Nr. 40 85. Kündigungen 4 Wochen vor Jahresende. Nachdruck nur mit Genehmigung des Verlages. Gerichtsstand und Erfüllungsort ist Mainz.