

nichts wiesen wollten. Sie vertraten zum Beispiel die Meinung, daß es besser wäre, bei der Bewertung nach Stückzahl zu bleiben. Dann wüßten sie, was sie haben, und wären bei Futterschwierigkeiten nicht die Leidtragenden. In der Schweinezucht wurde die Meinung vertreten, daß bei Ausbruch einer Ferkelkrankheit und damit verbundener höherer Ferkelsterblichkeit weniger vergütet wird. Auch im Feldbau sträubten sich einige Genossen gegen die Anwendung des Leistungsprinzips, Sie sagten, sie wären zu alt, um nach Leistung zu arbeiten, und im übrigen hat es oftmals mit der Arbeitsorganisation nicht richtig hin.

Das Leistungsprinzip zuerst in den Parteigruppen klären

Die Genossen der Parteileitung gingen in die Parteigruppen und führten dort die Diskussionen. Es gelang ihnen, die Auffassungen einzelner Genossen, die ihre persönlichen Interessen in den Vordergrund stellten, zu widerlegen. Wo kämen wir hin, wenn wir an der alten Bewertung festhalten würden? Wir schränken doch damit die Initiative der Genossenschaftsbauern ein und üben als Genossen keinen Einfluß auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität aus. Darüber hinaus würden wir dulden, daß bessere Leistungen nicht gerecht vergütet werden, und daß das Prinzip der materiellen Interessiertheit als Triebkraft entwertet wird.

Zum besseren Verständnis dieses Problems wurde in der Parteigruppe der Rinderwirtschaft an Hand von Berechnungen ein Beispiel dargelegt. Danach ergab sich, daß bei der Vergütung nach Stückzahl in einem Stall mit einem Durchschnitt von 3000 kg Milch pro Kuh die Melker weniger vergütet bekommen als die Melker in einem anderen Stall mit einem Durchschnitt von 2800 kg. Letztere hatten zwar einige Kühe mehr zu betreuen, aber der LPG kommt es darauf an, die Produktivität der Kühe zu erhöhen. Dabei ist die Vergütung nach Stückzahl ein Hemmnis und hilft der LPG nicht weiter. Dieses Beispiel aus der eigenen Praxis wirkte überzeugend. Die Genossen erkannten an, daß ein weiterer

Aufschwung der Produktion durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Vergütung nach dem Endprodukt möglich ist. Die Auseinandersetzungen in den Parteigruppen führten zu ihrer Festigung und erhöhten die Autorität der Parteioorganisation unter den Genossenschaftsbauern.

Das Beispiel — ein gutes Argument

Nun war der Weg frei zur Diskussion in den Brigaden. Mit einer einheitlichen Meinung traten die Genossen dort auf und führten eine offenherzige Aussprache. Begonnen wurde bei den Viehpflégern. Mehrere Versammlungen mit der gesamten Viehzuchtbrigade und viele einzelne Aussprachen waren notwendig, um die Vergütung nach dem Endprodukt einzuführen. Dabei spielte das bereits genannte Beispiel eine große Rolle. Im Vordergrund der Diskussion stand die Frage der Futtermittellieferung, die Aufschlüsselung der Planaufgaben auf die einzelnen Ställe, einschließlich der Wettbewerbsziele. Die Genossenschaftsbauern wollten genau wissen, was sie zu bringen haben, denn davon hängt ja ihre Einnahme ab. Gemeinsam wurden Probleme des Futteranbaus, der täglichen Futteranfuhr und Verteilung beraten und konkrete Maßnahmen festgelegt. Jeden Monat wird einmal zwischen der gesamten Viehzuchtbrigade und den Feldbaubrigadiern, bei Anwesenheit des Vorsitzenden, ein Erfahrungsaustausch durchgeführt.

Im Prozeß der Diskussionen und im gemeinsamen Bemühen um höhere Leistungen ist die Viehzuchtbrigade zu einem festen Kollektiv zusammengewachsen. Sie arbeitet selbständig und verantwortungsbewußt mit eigenen Beschlüssen. Die Vergütung nach dem Endprodukt ist durchgesetzt und wirkt bereits als Triebkraft zur Steigerung der Produktion. So ist zum Beispiel ein täglicher Milchanstieg von 1800 kg auf 2500 kg zu verzeichnen. Er wird seit sechs Wochen gehalten, und die Genossenschaftsbauern wollen ihn noch erhöhen.

So wie in den Kuhställen wurden auch auf anderen Gebieten der Produktion Beispiele ausgearbeitet und in den Brigaden und Arbeitsgruppen diskutiert. Diese entstanden in enger Gemeinschafts-