

seins der Genossenschaftsbauern \* wirkt und wie dadurch die Entwicklung der Arbeitsproduktivität entscheidend beeinflusst wird. Die bisherige Bewertung der Arbeit nach Stückzahl Vieh und nicht nach der Leistung des Viehs, zum Beispiel der Kühe, enthielt keinen materiellen Anreiz für die Erhöhung der Produktivität des Viehs. Die Arbeitseinheiten „stimmten“. Es war eine Form der Gleichmacherei. Die Bewertung nach dem Endprodukt dagegen fördert das Interesse an einem größeren Ergebnis, hilft alte Arbeitsmethoden schnell zu überwinden, führt zum Wunsch nach höherer Qualifikation, und die Arbeitsdisziplin verbessert sich.

Wie führten wir die Diskussion um die Einführung der Bewertung nach dem Endprodukt in der Viehwirtschaft? Auf Vorschlag der Parteileitung bildete der Vorstand in den Arbeitsgruppen und Brigaden Kommissionen, die die Aussprache mit ihren Kollegen zur neuen Bewertungsmethode führen sollten. In diesen Kommissionen waren die besten Fachleute aus den jeweiligen Bereichen, Vorstandsmitglieder und Genossen der Parteileitung vertreten. Die Parteileitung erläuterte den Mitgliedern dieser Kommissionen die Bedeutung der Bewertung nach dem Endprodukt und die materiellen Vorteile für den einzelnen Kollegen. Die Zusammensetzung der Kommissionen gewährleistete eine konkrete Diskussion in den Arbeitsgruppen und Brigaden.

An Hand ihrer Kenntnisse arbeiteten sich die Kommissionen zwei Rechnungen für den jeweiligen Bereich aus, eine nach der alten Bewertung und eine nach der neuen. Denn es gab einige Unklarheiten dazu, die überwunden werden mußten. Das meist vorgebrachte Argument war, daß mit der Vergütung nach dem Endprodukt weniger verdient werden würde. In jedem Falle konnte an Beispielen nachgewiesen werden, daß infolge des materiellen Anreizes nicht nur mehr produziert und damit auch mehr verdient werden wird, sondern diese Form der Bewertung erst die wirkliche Leistung des einzelnen Kollegen berücksichtigt.

In diesen Diskussionen spielte auch das Beispiel der Genossen eine große Rolle. Genossin Käte Spring, Melkerin mit

einer Brucellose- und tbc-Gruppe, hatte schon einige Zeit nach der neuen Vergütung gearbeitet und dabei nicht nur höhere Milcherträge erzielt, sondern auch mehr verdient als früher. Sie wies in den Aussprachen mit den Melkern darauf hin, daß die Bewertung nach dem Endprodukt sie zwingt, im Interesse einer stetig steigenden Leistung das Vieh besser zu pflegen und sich mehr um die pünktliche Anlieferung des Futters und dessen richtige Zusammensetzung zu kümmern.

### Jeder denkt mit

Wie wichtig die gründlich geführte Aussprache zu diesem Problem war, zeigte sich auch, als Parteileitung und Vorstand vorschlugen, den laufenden sozialistischen Wettbewerb nach dem Beispiel von Albinshof zu führen. Gemeinsam wurde mit allen Viehpflägern und Melkern der Aufruf der Albinshofer Genossenschaftsbauern diskutiert und beraten, wie der laufende Wettbewerb darauf eingestellt werden kann.

Die Viehpfleger und Melker verpflichteten sich, folgende Mengen über den Plan zu produzieren:

	je Hektar Insgesamt
Milch	15 kg - 22 000 kg
Rindfleisch	5 kg = 7 250 kg
Eier	100 000 Stück

Durch Senkung der Ferkelverluste sollen 10 Prozent Absetzer und Ferkel mehr bereites teilt werden.

Die inzwischen verwirklichte Vergütung nach dem Endprodukt hatte bei fast allen Kollegen den gesunden Ehrgeiz geweckt, alle Möglichkeiten für höhere Leistungen im Stall aufzuspüren und auszuschöpfen. Die Viehpfleger und Melker lösten selbst eine fruchtbare Diskussion zur Futterwirtschaft aus, deren Inhalt darin bestand, kein Absinken der Leistungen zuzulassen, sondern diese noch zu steigern. Darum forderten, sie von den Feldbaubrigaden die pünktliche Belieferung mit hochwertigem Futter und vom Vorstand, Kurs auf wirtschaftseigenes Grundfutter zu nehmen und vom Kauf von Kraftfutter wegzukommen.

Doch die Melker forderten nicht nur. Sie helfen jetzt ständig bei der Futterbergung. Zehn Hektar wertvolles Lu-