

waren. Die dabei gesammelten Erfahrungen werden wir jetzt auf den Kartoffel- und Rübenanbau übertragen.

Die persönliche Verantwortung der Genossenschaftsbauern für bestimmte Gebiete der Produktion wirkt sich nicht nur auf die Erträge, sondern auch auf die gegenseitige Erziehung aus. Die Genossenschaftsbauern machen sich mehr Gedanken darüber, wie die Arbeit verbessert werden kann. Der innerbetriebliche Wettbewerb wird konkreter und lebendiger geführt. Die Kollegen treten untereinander in den Erfahrungsaustausch, denn keiner will bei der Ernte mit geringen Erträgen aufwarten. Gerade die moralische Seite übt einen großen Einfluß auf das Denken und Handeln der einzelnen Kollektive aus.

Mit dieser Methode kommt die Leitung der Genossenschaft auch zu einer besseren Arbeit mit den Brigaden. Bisher war es so, daß wir uns oft nur streitend, aber nicht fördernd mit den Brigaden auseinandergesetzt haben. Jeder nannte die aufgetretenen Mängel in der Arbeit, die sich negativ auf die Ernteergebnisse auswirkten, nur anonym. Es wurde nur davon gesprochen, daß „man“ schlecht gepflügt habe, daß „man“ nicht richtig bestellt, nicht richtig gedüngt, nicht richtig gehackt habe usw. Wird auf der Grundlage der persönlichen Verantwortung gearbeitet, sind die Leitung, aber auch die Mitglieder der jeweiligen Brigade in der Lage, konkret die Mängel und deren Ursachen anzusprechen und eine nützliche Kritik anzuwenden. Das wird sich auch günstig auf die Arbeit der Parteigruppen auswirken. Sie werden besser und an Hand von Beispielen unmittelbarer auf die Produktion und auf die Erziehung der Genossenschaftsbauern Einfluß nehmen können.

Leitende Kader und materielle Interessiertheit

Auch in der unmittelbaren Leitung der Genossenschaft muß noch einiges verändert werden. Zur Zeit sieht es bei uns so aus, daß die leitenden Kader nicht materiell an der Produktion interessiert sind. Sie bekommen ihren festen Satz an

Arbeitseinheiten, ganz gleich, ob sie gut oder schlecht arbeiten, ob der Plan erfüllt oder nicht erfüllt wird. Für sie fehlt der materielle Anreiz, um alle Möglichkeiten zu nutzen, gemeinsam mit den Genossenschaftsbauern die Produktion zu steigern. Dadurch besteht auch die Gefahr, daß sie zu einer routinemäßigen Leitung kommen und ihr eigenes schöpferisches Denken versandnet.

Manche Mitglieder der Genossenschaft sagen uns mit Recht: Ihr sprecht immer vom Leistungsprinzip, aber selber macht ihr es nicht vor. Bei euch stimmt ja das Geld. Besonders kraß kommt das zum Ausdruck, wenn unter schwierigen Witterungsbedingungen gearbeitet werden muß, die Normen sich aber nicht wesentlich verändern. Schlußfolgernd daraus habe ich der Parteileitung vorgeschlagen, dieses Problem zu beraten. Die Parteileitung befaßte sich damit und schlug dem Vorstand vor, ab 1. Januar 1962 auch die Arbeit der leitenden Kader einschließlich des Vorsitzenden nach dem Leistungsprinzip zu vergüten. Wir stellen uns das so vor, daß bei dieser Art der Vergütung die Einkünfte je Hektar und die anteilige Planerfüllung und bei den Brigadiere die Planerfüllung und der Aufwand an Arbeitseinheiten berücksichtigt werden. Das wird zur Folge haben, daß sich die leitenden Kader besser mit den Genossenschaftsbauern beraten und ihre Hinweise beachten. Damit hat auch die Parteileitung die Möglichkeit, die Arbeit der Leitung exakter einzuschätzen.

Alle diese Maßnahmen und Gedanken, die auf das Ziel gerichtet sind, die Produktion bei gleichzeitiger Senkung der Kosten maximal zu steigern, können nur in gemeinsamer Arbeit mit den Genossenschaftsbauern zur Wirklichkeit werden. Davon läßt sich die Parteileitung in ihrer Arbeit leiten. Sie wird es als ihre Hauptaufgabe ansehen, die gesamte Parteiorganisation auf die Lösung der ökonomischen Aufgaben zu orientieren. Das ist der Beitrag unserer Genossenschaft für den Sieg des Sozialismus und für den Übergang zur kommunistischen Gesellschaft.