

# CPQ in Manker? bezahlt leitende Kader nach Leistung

Die Dispute in fast allen Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften der Republik über die Anwendung des Prinzips der materiellen Interessiertheit haben auch vor unserem Ort nicht haltgemacht. Auch bei uns, in der LPG „Vorwärts“ in Manker, Kreis Neuruppin, wird darüber diskutiert,



Vignetten: Arndt mit dem Landwirt

wenn wir vielleicht auch der einen oder anderen LPG mit der Durchsetzung dieses Prinzips schon ein Stück voraus sind. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß 1959 das Institut für Agrarökonomik der Deutschen Akademie

**Schaftswissenschaften** zu Berlin in unserer LPG einen Stützpunkt errichtete.

Gewisse Erfahrungen konnten wir vor allem bei der Vergütung leitender Kader der LPG nach dem Leistungsprinzip sammeln, das heißt, wir versuchten, das Prinzip der materiellen Interessiertheit so auf die leitenden Kader anzuwenden, daß eine höhere Qualität der Leitung dabei gewährleistet wird. Wir stellen unsere Erfahrungen hiermit zur Diskussion.

## In Brigaden begonnen

Wie haben wir das Prinzip der materiellen Interessiertheit bei uns durchgesetzt? Wir hatten es zuerst nur auf die Brigaden und nicht gleich auf die leitenden Kader der LPG angewandt. Als die Genossenschaftsbauern von „ihren Wissenschaftlern“ die ersten Vorschläge unterbreitet bekamen, zeigte es sich damals allerdings, daß selbst in den Reihen unserer Genossen zunächst recht wenig Bereitschaft vorhanden war, das Prinzip der materiellen Interessiertheit in die Tat umzusetzen.

Genosse Franz Holm, ein Parteiveteran, lehnte zum Beispiel die Arbeit nach Nor-

men mit der Begründung „Akkord ist Mord“ ab und fand den Beifall vieler Brigademitglieder. „Euch jungen Genossen fehlt die Erfahrung, sonst könntet ihr nicht solche Vorschläge bringen“, pflegte er nicht nur einmal zu sagen. Die meisten waren darüber hinaus der Meinung, daß Normenarbeit in der Landwirtschaft sowieso nicht durchzuführen sei.

Die Parteileitung der Grundorganisation kam damals zu der Erkenntnis, daß man zuerst unter den Genossen Klarheit schaffen muß, ehe man im Vorstand und in den Brigaden berät.

In mehreren Parteiversammlungen und in vielen Diskussionen mit den Genossen an ihrem Arbeitsplatz erkannten sie nach und nach die Notwendigkeit und die Vorteile, wenn in allen Betriebszweigen die geleistete Arbeit konsequent nach Normen und Bewertungsfaktoren vergütet wird. Von der Erkenntnis, daß der Fleißige mehr als der weniger Fleißige erhalten muß, bis zur Bereitschaft, aktiv an der Festlegung der Bewertungsrichtlinien mitzuarbeiten, war zwar nur ein kleiner logischer Schritt, er setzte jedoch nicht nur die Überwindung alter Standpunkte voraus, sondern erforderte auch die offene Parteinahme für die Genossenschaft und für den Sozialismus.

In unermüdlicher Kleinarbeit hatten die Genossen der Parteileitung, von Mitgliedern der Demokratischen Bauernpartei Deutschlands tatkräftig unterstützt, die Genossenschaftsbauerinnen und -bauern über das Wirken der ökonomischen Gesetze in der LPG aufgeklärt. Innerhalb weniger Monate entstanden dann Vergütungssysteme für die Feldbaubrigade, für die Viehwirtschaftsbrigade wie auch für die Bau- und Handwerkerbrigade.

## Die Leitung folgt

„Wenn das Leistungsprinzip für uns einfache Mitglieder so gut ist, wieso kommt es dann, daß die Leitung nicht auch danach arbeitet?“ fragte in einer Vollversammlung unter dem Beifall der