

anderen Genosse Rudi Goebel. „Ich bin der Meinung, wenn 95 Prozent der LPG-Mitglieder nach Leistung arbeiten, so sollten das die übrigen fünf Prozent auch tun.“

Damit war vor der Parteileitung und dem Vorstand der LPG die Frage aufgeworfen: Wie soll man sich dazu verhalten? Geht das überhaupt, ist das möglich? Es waren zuerst einmal einige Genossen, die sich in Diskussionen Klarheit



verschafften und sagten: Genosse Goebel hat recht.

Was dem einen recht ist, das ist dem anderen billig. Doch damit kann man nicht

allein die Einführung des Leistungsprinzips für die leitenden Kader der LPG begründen. Wir müssen genauso von der politischen Notwendigkeit ausgehen, also davon, daß der LPG-Vorsitzende, der Buchhalter, der Agronom oder die Brigadiere mehr Verantwortung an den Tag legen, daß sie mehr Überlegungen zur Lösung ihrer Aufgaben anstellen werden, wenn ihre Vergütung von der Erfüllung ganz bestimmter Kennziffern abhängig gemacht wird. Es kommt also darauf an, den tiefen Inhalt des Prinzips der materiellen Interessiertheit als eine Methode, die unmittelbar auf die Verbesserung der Leistung jedes einzelnen einwirkt, auch für die leitenden Kader der LPG herauszustellen.

So kam es in Manker bereits 1960 zu dem Beschluß, auch die Arbeit der leitenden Kader nach dem sozialistischen Leistungsprinzip zu vergüten. Dabei gingen die Genossen mit gutem Beispiel voran. Sie erklärten sich bereit, trotz fehlender Erfahrungen ab sofort ihre Einkünfte von den Ergebnissen der genossenschaftlichen Arbeit abhängig zu machen. Zum anderen, und das erscheint uns als eine gute Empfehlung für die heute immer noch mit sich kämpfenden LPG-Vorsitzenden der engeren und weiteren Umgebung, überließen sie die Entscheidung darüber den Mitgliedern. In der Jahreshauptversammlung wurde darüber abgestimmt.

Mit der einstimmigen Entscheidung der

Mitglieder für das Leistungsprinzip bei der Vergütung der leitenden Kader war ein erster entscheidender Schritt getan. Wir entwickelten dann auch ein System, das über zwei Jahre wirksam war, heute aber nicht mehr gültig ist. Warum ersetzen wir es durch ein anderes?

## Das erste Vergütungssystem

Erstens wies es erst am Jahresende den tatsächlichen Verdienst der leitenden Kader aus, und zweitens war es derart kompliziert, daß es eine Kontrolle der eigenen Einkünfte nahezu unmöglich machte.

Derartige Mängel aber bedeuten, daß das Prinzip der materiellen Interessiertheit gar nicht richtig wirksam wird. Schließlich muß das Prinzip dahin gehend tendieren, daß es ständig, wenigstens aber in jedem Monat, erkennen läßt, wie der Verdienst des einzelnen aussieht, ob er hoch oder niedrig ist. Erst dann wirkt das Prinzip als Signal, sporn es an, die Arbeit zu verbessern, spürt der einzelne die Anerkennung seiner Leistung. Hinzu kommt, daß solche Kennziffern zum Maßstab der Arbeit gemacht werden sollten, an denen jeder selbst erkennen kann, ob seine Arbeit den Erfordernissen entspricht, ob damit sein Verdienst in Ordnung geht oder nicht.

## Eine neue Methode

Selbstverständlich blieb der Beschluß bestehen, die leitenden Kader nach dem Leistungsprinzip zu vergüten. Lediglich die Methode wurde verändert. 70 Prozent der beschlossenen Vergütungshöhe werden seitdem monatlich als feststehende Grundvergütung ausgezahlt. Die restlichen 30 Prozent erhalten die leitenden Kader in Abhängigkeit von der Planerfüllung. Als wichtigster Maßstab dienen die erzielten Einnahmen der LPG.

Im Jahre 1962 sah das beispielsweise so aus: Bei Planerfüllung sollte der Vorsitzende 100 Arbeitseinheiten je Monat, also 1200 im Jahre, erhalten. 30 Prozent davon, das sind 360 Arbeitseinheiten im Jahr, erhält er aber nur, wenn die LPG, wie schon erwähnt, tatsächlich den Plan erfüllt und damit auf ihre veranschlagten Einnahmen kommt. Die LPG hatte 1962 1,2 Millionen DM als Jahreseinnahmen geplant. Dementsprechend vergütete sie