

den leitenden Kadern je 1000 DM Einnahmen der Genossenschaft 0,3 Arbeitseinheiten. Bei durchschnittlich 100 000 DM Einnahmen im Monat erhält der Vorsitzende also 70 Arbeitseinheiten als Grundvergütung und 30 Arbeitseinheiten als Zusatzvergütung (100 000 DM mal 0,3 Arbeitseinheiten).

In Wirklichkeit kann das jedoch von Monat zu Monat anders aussehen. Im Juli 1962 waren lediglich 87 800 DM eingenommen worden. In diesem Falle erfolgt die Vergütung im entsprechenden Verhältnis zur Einnahme. Das heißt, Grundvergütung 70 Arbeitseinheiten und Zusatzver-



gütung 26,34 Arbeitseinheiten. Das machte im Juli insgesamt 96,34 Arbeitseinheiten aus. Im August dagegen brachte der Vorsitzende das Geld für 113,21 Arbeitseinheiten mit nach Hause, denn die Einnahmen der LPG betragen 144 200 DM.

Das ist die eine Seite unserer Vergütungsmethode nach dem Leistungsprinzip für leitende Kader.

Auch die Kosten müssen stimmen

Die andere besteht darin, daß auch in Rechnung gestellt wird, ob die Kosten der LPG niedriger oder höher als im Plan vorgesehen ausfallen. Die LPG verzichtet darauf, die Kosten den monatlichen Voranschuberechnungen zugrunde zu legen, sondern nimmt die Berücksichtigung der Kosten am Jahresende vor, da sie sich sonst unter Umständen in falscher Richtung auswirken könnte.

Wir wollen das erklären: Erfüllt beispielsweise die Düngerindustrie ihren Plan vorfristig und liefert sie zu den geplanten Terminen mehr Mineraldünger als im Plan vorgesehen, so kann das durchaus im Interesse der LPG sein. Überplanmäßige Mineraldüngerlieferungen bedeuten für die LPG aber, daß sie ihre veranschlagten Kosten im Liefermonat überziehen müßte, der Dünger muß schließlich bezahlt werden. Stellte man nunmehr aber bei der Vergütung der leitenden Kader nach dem Leistungsprinzip

diese auftretenden Mehrkosten im Liefermonat in Rechnung, dann würden diese höheren Kosten die Zusatzvergütung negativ beeinflussen, auf gut deutsch, es würde weniger Geld geben. In der Tendenz könnte das so wirken, daß sich die leitenden Kader ohne Rücksicht auf die Interessen der LPG gegen jede außerplanmäßige Anschaffung wenden. Erfolgt die Verrechnung der Kosten aber am Jahresende, dann wird eine solche Tendenz ausgeschlossen, wobei noch zu bemerken wäre, daß sich z. B. der Kauf zusätzlichen Düngers am Jahresende in der Regel positiv auf Einnahmen und Kosten und damit auch auf die Vergütung der leitenden Kader auswirken wird.

Gute Arbeitsatmosphäre

Die in unserer LPG 1962 eingeführte Vergütungsregelung ist einfach, verständlich und von jedem kontrollierbar. Das ist von großem Wert. Alle Mitglieder müssen wissen und prüfen können, wieviel Arbeitseinheiten ihre Leitung erhält und auf Grund welcher Leistungen die jeweilig eArbeitseinheitensumme errechnet wird. Bei uns spüren die leitenden Kader der LPG jeden Monat an ihrer eigenen Brieftasche, wie der Plan erfüllt wurde. Damit wird erreicht, was erreicht werden soll: Die leitenden Kader der LPG bemühen sich, ihre Aufgaben so gut wie möglich zu erfüllen, sie sind kritisch zu ihrer eigenen Leistung, spüren Fehler auf, setzen sich auseinander, kurz, das Prinzip der materiellen Interessiertheit wirkt richtig, wirkt dahin gehend, daß durch die Arbeit des einzelnen maximale Ergebnisse angestrebt werden.

In der Vergangenheit war das oft anders, da war vieles allein Sache der Buchhalter. Da hieß es: Beschatte Geld! Keiner fragte: Wie sieht es mit den Einnahmen aus und wie mit den Kosten? Jetzt hingegen kümmern sich Vorsitzender und Brigadiere selbst darum, wieviel in jedem Monat produziert werden muß, um den Plan der Marktproduktion zu erfüllen und die vorgesehenen Einnahmen hereinzubekommen.

Auch die Atmosphäre der Leitungsbesprechungen ist seitdem kämpferischer geworden. Der Viehzuchtbrigadier weiß, daß er seinen Plan nur dann erfüllen