

2. Zum System: Manker macht die Vergütung der leitenden LPG-Kräfte von der Planerfüllung und der Einhaltung der Kosten abhängig. Beschränkung auf zwei Kennziffern, sehr einfach. Das System nicht komplizieren.

3. Es ist nicht einzusehen, warum die meisten der LPG-Mitglieder nach der Leistung, zwei, drei oder fünf Prozent der Mitglieder, das heißt die Leitungskräfte, aber nicht danach vergütet werden sollen. Viele Genossenschaftsbauern sagen dazu: Warum bloß wir, warum die Leitung nicht auch? Es kommt zu Differenzen, die sofort nachlassen, wenn das Leistungsprinzip hundertprozentig in den LPG durchgesetzt wird.

4. Dort, wo das geschieht, erhöht sich die Aufgeschlossenheit der Genossenschaftsbauern, die politisch-ideologische Arbeit wird leichter, es geht besser voran.

Genosse Albert hat seine Ausführungen beendet, er setzt sich, blickt in den Raum. Dort gerunzelte Stirnen, hier zustimmendes Kopfnicken, an anderer Stelle gespanntes Abwarten.

Die Diskussion beginnt

Als die Diskussion beginnt, interessieren zunächst einmal rein fachliche Fragen: Grund- und Zusatzvergütung, Kostenverrechnung, differenzierte Bezahlung der einzelnen Kader in den LPG u. ä. m. Diese Fragen der LPG-Vorsitzenden aus Dabergotz und Friedenshorst, des Agronomen aus Küdow-Lüchfeld und anderer zeigen, wie sie die Vergütung leitender Kader in den LPG nach Leistung bewegt, wie sie vergleichen und Überlegungen hinsichtlich der eigenen Genossenschaft anstellen. Sie gehen dabei bis in das kleinste Detail, um möglichst keinen Fehler zu machen, wenn sie die leitenden Kader in ihren LPG nach der Leistung vergüten werden.

„Als nächster spricht Kollege Bröde“. Genosse Dinse, Vorsitzender des Landwirtschaftsrates des Kreises Neuruppin, der den Erfahrungsaustausch leitet, erteilt dem Vorsitzenden der LPG aus Garz das Wort.

„Warum sollen wir die leitenden Kader unserer LPG nach der Leistung vergüten?“ Kollege Bröde blickt sich um. „Ich kümmere mich als LPG-Vorsitzender sowieso schon um alles: Ich leite an, ich renne aufs Feld, jetzt sind auch noch einige Viehpfleger erkrankt. Wer geht in den Kuhstall und hilft beim Melken? Ich! Und wenn ich mal etwas sage, dann bekomme ich auch noch dumme Antworten. Meiner Ansicht nach ist es nicht



mehr als recht und billig, wenn ich meine von vornherein in einer bestimmten Höhe garantierte Vergütung erhalte. Etwas anderes wäre es, wenn man schon vor Jahren dieses System bei der Leitung angewandt hätte.“

„Sei doch zufrieden, daß wir es jetzt schon machen“, wird ihm zugerufen.

Genosse Bahlke, der 1. Sekretär der Kreisleitung der Partei, meldet sich zu Wort. „Überall dort, wo wir im vergangenen Jahr das Leistungsprinzip in der Landwirtschaft eingeführt haben, ist es vorwärtsgegangen. Aber leider trifft das bei einigen immer wieder auf taube Ohren. Auch in Garz. Dort findet zum Beispiel kein Wettbewerb statt, und die Menschen werden bis heute nicht richtig materiell interessiert. Eben weil der Wettbewerb nicht organisiert ist, weil die Menschen nicht in der Lage sind, sich vorher die Höhe ihrer Vergütung auszurechnen, hat der Vorsitzende eine schwierige Lage, ist die Leitung nicht in Ordnung.“

Richtig materiell interessieren

Genosse Dinse unterstützt das und weist auf das Prinzip der materiellen Interessiertheit hin. Wenn dieses Prinzip in Garz in Ordnung wäre, würde wahrscheinlich jeder dafür sorgen, daß seine Aufgaben auf dem Feld oder im Stall bestens erledigt werden, und er erinnert an die Kartoffelernte im