

schiedenen Verantwortungsbereiche noch stärker an einem hohen Ergebnis ihrer Arbeit zu interessieren, wurde davon abgegangen, die am Jahresende verbleibende Endauszahlung gleichmäßig auf die geleisteten Arbeitseinheiten zu verteilen. Eine derartige Verteilung widerspricht den Erfordernissen des Prinzips der materiellen Interessiertheit, es nivelliert den Leistungsunterschied bzw. den Arbeitsaufwand der Genossenschaftsmitglieder in den einzelnen Verantwortungsbereichen. Im Jahre 1963 wurde deshalb begonnen, die verbleibende Jahresendauszahlung nach der Höhe der Erfüllung der geplanten Einnahmen und des Verbrauches an Arbeitseinheiten in den einzelnen Verantwortungsbereichen zu differenzieren. Bei einer durchschnittlichen Endauszahlung von 4,50 MDN/AE im Jahr 1964 ergaben sich so Differenzbeträge von 4,19 bis 4,84 MDN/AE.

Die Brigade Mähruschfrüchte erfüllte zum Beispiel 1964 ihren Plan mit 130 Prozent und konnte darüber hinaus Arbeitseinheiten einsparen. Sie erhielt eine Endauszahlung von 4,84 MDN/AE. Die Brigade Rindermast erfüllte ihren Plan nur mit 81 Prozent und überzog außerdem ihre geplanten Arbeitseinheiten. Der Endauszahlungsbetrag in dieser Brigade betrug deshalb nur 4,19 MDN/AE. Beträgt der Unterschied hier auch nur Pfennige, insgesamt ist es ein ansehnlicher Betrag.

Um der Gefahr zu begegnen, daß durch diese Methode etwa „w^eiche“ Pläne erarbeitet werden, wurden allen Brigaden Mindestzuwachsdaten für ihre Produktion durch den Vorstand vorgegeben. Dabei wurde von den Durchschnittserträgen der letzten drei Jahre und dem Ziel für 1970, das den Spitzenerträgen von Betrieben entspricht, die unter gleichen natürlichen Bedingungen arbeiten, ausgegangen.

### **Zum Einsatz der Prämienmittel**

Darüber hinaus wird in der LPG Neetzow bei der ökonomischen Leitung auch mit Prämien gearbeitet. Prämien werden gezahlt, wenn arbeitswirtschaftliche Schwerpunkte (Arbeitsspitzen, Einführung neuer Technik u. a.) zu überwinden sind, aber genauso bei besonders guten gesellschaftlichen Leistungen für die LPG. Prämien kommen aber auch in der Vieh Wirtschaft zur Anwendung.

Wie werden zum Beispiel in der LPG Neetzow die Zuwachsprämien eingesetzt, die vom Staat zur Steigerung der Milchproduktion für das Jahr 1965 vorgesehen sind? Die Steigerung der Milchproduktion ist auch für Neetzow besonders wichtig. Die Leistung je Kuh betrug 1964

in der LPG rund 2600 kg, das ist eine Hektarleistung von 750 kg. Für 1965 ist geplant, je Kuh 3100 kg Milch zu produzieren, das wäre eine Hektarleistung von 910 kg. Die Zuwachsprämie beträgt demnach 0,85 MDN je kg/ha in Neetzow.

Im Januar 1965 konnten die Milchviehpfleger von dieser Zuwachsprämie bereits etwa 1500 MDN erhalten, weil im Verhältnis zum Vorjahr die geplante Steigerung bei der Milchproduktion gebracht worden war. Jeder Viehpfleger erhielt dadurch im Monat Januar etwa 150 MDN zusätzlich zu den erarbeiteten Arbeitseinheiten. Es muß natürlich auch darauf geachtet werden, daß die Genossenschaftsmitglieder in den anderen Verantwortungsbereichen an der Zuwachsprämie beteiligt werden, da ihre Arbeit unmittelbar (Futterbereitstellung, Futteranfuhr usw.) mit der Milchproduktion in den Kuhställen zusammenhängt.

Es wäre noch folgendes zu sagen: Da in der Vieh Wirtschaft weitgehend nach dem Endprodukt vergütet wird, ist in der Vergütung, im Gegensatz zur Feldwirtschaft und zu allen anderen Verantwortungsbereichen, bereits ein zusätzlicher, täglich wirkender materieller Anreiz zur Planerfüllung und -Übererfüllung vorhanden. Deshalb werden in der Feldwirtschaft im Vergleich zur Viehwirtschaft verhältnismäßig mehr Prämienmittel bereitgestellt. Diese Prämienmittel sollten auf die einzelnen Kampagnen zu Beginn des Jahres aufgeteilt werden. Die konkreten Wettbewerbs- und Prämienbedingungen werden dann vor Beginn der betreffenden Kampagne mit dem Arbeitsablaufplan festgelegt.

Verantwortlich für die Ausarbeitung der Wettbewerbs- und Prämienordnung, für die Festlegung der Wettbewerbs- und Prämienziele, für die Einhaltung der Prämiengrundsätze ist neben dem Vorstand die Wettbewerbskommission. Bei der Festlegung der Prämien muß beachtet werden, daß von ihnen ein echter materieller Anreiz ausgeht. Sie sind außerdem nur voll wirksam, wenn den Mitgliedern die Bedingungen ausreichend vor der zu erwartenden Leistung bekannt sind. Der Zeitraum zwischen Leistung, Abrechnung und Auszahlung von Prämien sollte so kurz wie möglich gehalten werden. Prämien können neben einem materiellen Anreiz auch ideelle Leistungsimpulse auslösen, wenn die Auszeichnung in würdiger Form öffentlich erfolgt.

Wenn auch jeder Betrieb andere Bedingungen hat, so können die Erfahrungen aus Neetzow doch Anregungen geben, welche wichtigen Prinzipien zu beachten sind.