

Begründungen in den Brigaden haben bei den Mitgliedern Verständnis für die Probleme des neuen ökonomischen Systems geweckt.

- Die vom Vorstand eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation sowie die Abgrenzung der Verantwortung haben den Boden für den Abschluß der Verträge vorbereitet.

+ Der Abschluß der Verträge und ihre strikte Einhaltung haben zu einer großen Aktivität der Genossenschaftsbauern geführt. Bewußt nehmen sie an der Planung der Produktion und Leitung der Genossenschaft teil, ringen sie um hohe Erträge.

Schlußfolgernd aus dieser Einschätzung schlug die Parteileitung dem Vorstand vor, in diesem Jahr die Vertragsbeziehungen zwischen den Kollektiven auszubauen, die innerbetrieblichen Verrechnungspreise und die Kostenstellenrechnung in den Brigaden einzuführen.

Eine größere Diskussion gab es über die Kontrolle der Verträge. Einige Genossen schlugen vor, ein Kontrollsystem einzuführen. Die Parteileitung vertrat den richtigen Standpunkt, daß die Kontrolle der Verträge von den Genossenschaftsbauern selbst ausgeübt wird. Sie sind persönlich daran interessiert, daß ihre selbst festgelegten Ziele in der Produktion erreicht und überboten werden; denn davon hängen schließlich auch ihre Einnahmen ab.

Als beispielsweise vom Feldbau das Grünfutter nicht in entsprechender Qualität an den Kuhstall geliefert wurde, erhob der Melkermeister, Genosse Dube, Protest. Er und sein Kollektiv waren nicht mit der Qualität des Futters und dem dafür verlangten Preis einverstanden. Es konnte keine Einigung erzielt werden. Die von der Vollversammlung gewählte Kommission wurde kurzfristig einberufen. In demokratischer

Aussprache wurde der Einspruch der Viehwirtschaft geprüft, für richtig befunden und ein realer Preis bestimmt. Dieses Vorgehen hat eine lebhaftige Diskussion über die unbedingte Einhaltung der Brigadeverträge ausgelöst.

Nicht nur informieren — helfen

Alle Grundorganisationen mit den guten Erfahrungen der Genossen in der LPG Westerrhausen vertraut zu machen und dahin zu wirken, daß sie diese Erfahrungen anwenden, darin sieht die Kreisleitung jetzt eine ihrer wichtigen Aufgaben. In mündlicher und schriftlicher Form wurden die Erfahrungen vermittelt. Die Produktionsleitung führte mit den leitenden Kadern Schulungen und das Studium an Ort und Stelle durch. Es wurde informiert, diskutiert und beraten — aber mit der Anwendung der Grundsätze des neuen ökonomischen Systems geht es trotzdem nur zögernd voran.

Immer noch gibt es einige leitende Kader in den Genossenschaften, die dem Abschluß der Verträge überheblich gegenüberstehen und die Mitglieder über das Wesen der Verträge in Unkenntnis lassen. Sie wollen nicht einsehen, daß die Verträge Gültigkeit für alle Betriebe haben.

Was die Grundorganisationen und Vorstände brauchen, ist unmittelbare Hilfe im Betrieb. Ihnen muß geholfen werden, die Auseinandersetzung mit den Vertretern überlebter Auffassungen zu führen und Verständnis für das Wesen der innerbetrieblichen Verträge bei allen Mitgliedern der Genossenschaft zu wecken. Das ist der Weg, um in allen LPG unseres Kreises mit der Anwendung des neuen ökonomischen Systems voranzukommen. Die gründliche Auswertung der „agra 67“ wird uns dabei helfen.

Ernst Härtel
Leiter der Abteilung Landwirtschaft
der Kreisleitung Quedlinburg

sichtigt, sondern eine wissenschaftliche Durchdringung des gesamten Arbeitsprozesses erfordert.“

Mit der Einführung des Systems bietet sich erstmalig die Gelegenheit, Qualität, Quantität, Termin und Kosten gemeinsam zu erfassen. Jedoch stießen wir erst einmal auf Widerstand. Einige Skeptiker behaupteten: „Die Einführung dieser Methode wirft uns

in der Planerfüllung nur zurück.“ Es gab aber auch Kollegen, die grundsätzlich gegen die Einführung des Systems der fehlerfreien Arbeit waren. Sie wollten einem guten Kumpel wegen verursachter Qualitätsmängel nicht wehretun, denn sie sagten: „Wir sind ein gutes Kollektiv und haben immer zusammengehalten.“

Das System der fehlerfreien Arbeit wurde in Partei- und Gewerkschaftsversammlungen gründlich erläutert. Selbstverständlich wurden auch Schulungen durchgeführt. Die erste

Schulung fand mit dem Kollektiv der Steiger statt, weil zunächst Klarheit in den Köpfen der leitenden Mitarbeiter zu schaffen war. Dann folgte eine Schulung mit den Brigadeleitern der Abbauabteilungen. An der starken Beteiligung war zu erkennen, mit welchem großem Interesse in Presse und Rundfunk die Diskussionen über diese Methode verfolgt worden waren. Allein von einer Schicht erschienen 100 Brigadeleiter. Alle erklärten sich nach gründlicher Diskussion bereit, Aussprachen in ihren Bri-