

Formulare hergestellt. Das Material ging an die Brigaden, die zustimmen sollten.

Die leitenden Genossen und Kollegen in Daskow haben intensiv gearbeitet, um wichtige organisatorische Voraussetzungen für die Anwendung der sozialistischen Betriebswirtschaft zu schaffen. Aber sie haben gerade die Seiten der Neuholländer Erfahrungen nicht berücksichtigt, die unmittelbar auf die Entfaltung der Initiative der Arbeitskollektive gerichtet sind.

So erhielten die Brigaden die Zahlen für die innerbetrieblichen Verträge vom Vorstand vorgegeben. In Neuholland erarbeiten die Brigaden selbst ihr Planangebot. In Daskow aber, so bekannte der Parteisekretär, hätten sie oftmals die Brigaden regelrecht überredet, die vorgegebenen Zahlen zu akzeptieren. Da nicht der Produktionszuwachs, sondern die Planübererfüllung und der Gewinn prämiert wurden, waren die Brigaden nicht an einem möglichst hohen, sondern an einem niedrigen Plan interessiert. Ihre Reserven behielten sie für sich, um eine höhere Übererfüllung des Planes zu erzielen.

Wollten die leitenden Genossen in Daskow die Menschen einbeziehen? Natürlich. Aber sie gingen dazu einen falschen Weg. Sie formulierten den Arbeitskollektiven die Aufgabe, die diese dann annehmen und vertraglich vereinbaren sollten. Die Gedanken der Genossenschaftsmitglieder in diesen Aussprachen gingen deshalb dahin, ob man der Aufgabe zustimmen könne oder ob man günstigere Bedingungen aushandeln müsse usw., sie stellten die Forderungen des Betriebes und die Interessen ihres Arbeitskollektivs gegenüber. Sie konnten sich dabei gar nicht der Hauptsache zuwenden, der Überlegung, wie das Arbeitskollektiv einen möglichst großen Beitrag für die Entwicklung der Genossenschaft und für die Stärkung der DDR leisten kann.

Ein Prinzip des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung aber ist, die Arbeitskollektive an einem hohen Plan zu interessieren, sie anzuregen, alle Möglichkeiten zur vollständigen Erfüllung dieses hohen Planes auszuschöpfen. In Neuholland bekommt ein Arbeitskollektiv dann die höchste Prämie, wenn ein hoher Produktionszuwachs geplant und auch erreicht wird. Dort wirken die ökonomischen Hebel so, daß jedem deutlich wird, wie höhere Leistungen für die Genossenschaft und für die Stärkung der DDR auch seinen Interessen dienen. Es geht also nicht darum, die Menschen zu überreden, sondern die Triebkraft unserer Gesellschaft, die Übereinstimmung der Interessen wirksam zu machen.

Lücke im Vertragssystem

Die LPG Daskow hatte bisher auf Liefer- und Leistungsverträge zwischen den Brigaden und Arbeitskollektiven verzichtet. Man war offenbar der Meinung, Verträge des Vorstandes würden genügen. Deshalb kam es z. B. vor, daß sich die Kollegen aus der Vieh Wirtschaft beim Vorstand beklagten, wenn ihnen die Feldwirtschaft nicht das richtige Futter lieferte. Der Leiter der Schweinezucht prangerte in der Berichtswahlversammlung die Einstellung an, für die Schweine sei eben alles gut genug. Hieran wird sichtbar, welche Lücke es in Daskow gibt.

Warum lassen sich die Schweinepfleger nicht vom Feldbau Garantien dafür geben, daß sie zum richtigen Zeitpunkt das richtige Futter in der notwendigen Menge erhalten? Ist das nicht eine wichtige Voraussetzung, damit die Schweinepfleger ihren Vertrag mit dem Vorstand über ihre Produktion erfüllen können? Appelle an die Einsicht der Kollegen, Ermahnungen zu verantwortungsbewußtem Handeln sind richtig, aber dazu gehören klare Verträge,

Die weitere Steigerung der Getreideerträge ist eine der grundlegenden Aufgaben unserer sozialistischen Landwirtschaft.

Grafik: ZB

