

Fonds, die Verluste, die Auslastung der Arbeitszeit waren zu wenig berücksichtigt. Obwohl das Leistungsniveau insgesamt in allen Brigaden stieg, traten aber große Schwankungen ein, und das führte letztlich zu ungerechtfertigten hohen bzw. niedrigen Vergütungen. Dazu kam, daß der Verbrauch der geplanten Arbeitseinheiten überzogen wurde. Das belastete die Effektivität und mißfiel auch den Arbeitskollektiven. Aus einer Analyse, die der Vorstand und die Normenkommission auf Empfehlung der Parteiorganisation ausgearbeitet und der Leitung vorgelegt hatten, zog der LPG-Vorstand die Schlußfolgerung, das Vergütungs- und Prämiensystem den neuen Bedingungen anzupassen.

Die Genossen des Vorstandes haben sich bei der Ausarbeitung des neuen Vergütungsrahmens strikt an den Auftrag der Parteileitung gehalten, die Arbeitskollektive, die Brigadiere bzw. Anlagenleiter in die Ausarbeitung einzubeziehen. Es wurden auch die Erfahrungen studiert und genutzt, die die LPG Bennowitz bei der Gestaltung ihrer Betriebswirtschaft und des Leistungsprinzips gesammelt hat. So ging auch der Vorstand bei uns dazu über, die entscheidenden Kennziffern für Futter, für den Tiereinsatz, die Reproduktionsquote und anderes, den Brigaden vorzugeben. Das erhöhte ihr Interesse an der Einhaltung der Normative und förderte den Wettbewerbsseifer. Gleichzeitig wurden die tägliche Arbeitszeit, die Qualität und der materielle Aufwand in das Zentrum der Vergütung gerückt.

Dies geschah nicht administrativ durch Weisungen. In allen Kollektiven wurde die neue, reale Vergütungsform beraten und diskutiert. In den Kollektiven, in denen wir Parteigruppen haben bzw. Jugendbrigaden arbeiten, wurden die Aussprachen und Erläuterungen von ihnen getragen. In den kleineren Brigaden waren andere verantwortliche Genossen für die Aussprachen eingesetzt. Es fand die Zustimmung der Kollektive, daß der Vorstand und die Normenkommission die Grundvergütung

nach Arbeitszeit, Qualität, Kosten und Aufwand regelte. Mit ihr wurde das Verhältnis zwischen der Höhe der Produktion, ihrer Effektivität sowie der Höhe der Vergütung und Prämierung gesünder gestaltet. Die Prämien für die Brigaden bzw. Kollektive in den Stallanlagen sind differenziert gestaffelt. Sie richten sich nach dem Anteil an der Erfüllung und Überbietung des Planes, der Auslastung der Arbeitszeit und der Senkung der Kosten. Dies ist aber nicht nur auf die Brigaden beschränkt. Auch die Leiter sind in das Leistungs- und Prämiensystem einbezogen. Das erhöhte ihre Selbständigkeit in der Leitung der Arbeitsprozesse und ihr Verantwortungsbewußtsein für das sparsame Wirtschaften mit den Fonds der LPG. Mit dem Vergütungssystem ist die Leistungsbereitschaft der Genossenschaftsbauern gestiegen. Der innerbetriebliche Wettbewerb wurde vielfältiger. Der Anreiz, den die neuen Agrarpreise auf gutes Arbeiten ausüben, ist so noch gefördert worden.

23 Kollektive stehen im Vergleich

Wie von der Parteiorganisation angeregt, wurde der Leistungsvergleich von Brigade zu Brigade bzw. zwischen den Anlagen ausgeweitet. 23 Kollektive vergleichen heute ihre Leistungen. Sie streben danach, das von den Besten Erreichte zum Maßstab der eigenen Arbeit zu machen. Im April formulierten die Brigaden für den Leistungsvergleich, der bis zum 35. Jahrestag der DDR geführt wird, neue und anspruchsvollere Maßstäbe. Ihre Einhaltung garantiert, daß die ursprünglichen Produktionsziele im sozialistischen Wettbewerb überboten werden. Dafür nur 2 Beispiele: Die Melker der Milchviehanlage Niendorf, die mit 3 anderen Brigaden im Vergleich stehen, wollen den Milchplan bis zum Geburtstag der Republik nicht nur mit 102 Prozent überbieten, sondern mit 105 Prozent. Die Verlustquote bei Kälbern soll auf 1,6 Prozent gesenkt und

Leserbriefe

Spitzenleistungen in noch größerer Zahl und auf noch weiteren Gebieten die Anforderungen an die Pflichtenhefte steigen. Es gilt, in diesem Zusammenhang ideologische Barrieren zu überwinden, wie das Abschieben der Verantwortung des späteren Nutzers nur auf den Bereich Forschung und Entwicklung und das Ableiten technisch-ökonomischer Ziele aus derzeit erreichbaren und nicht aus objektiven Erfordernissen. Das Parteilehrjahr kann so unmittelbar zur Lösung der praktischen Aufgaben beitragen und gewinnt an lebendiger Verbindung mit dem Kampf des gesamten Parteikollektivs.

Eine große Bedeutung für das Niveau der Zirkel haben die Auswahl und die Unterstützung der Propagandisten. Trotz theoretischer Kenntnisse ist jeder Zirkel für mich mit einer gründlichen Vorbereitung verbunden. Das Konzept für den Zirkel erfordert unter anderem die Vergabe von Kurzreferaten, die Vertiefung theoretischer Grundfragen, die Verbindung des Stoffes mit den Beschlüssen der Partei und eine gezielte Anregung aller Genossen zur Mitarbeit.

Für mich ist es eine große Hilfe, wenn die Anleitung der Propagandisten langfristig festgelegt wird und sie inhaltlich auf ergänzende, theoretisch

vertiefende Aspekte und aktuelle Beschlüsse bzw. Entwicklungen in der internationalen Lage konzentriert werden. Dabei haben sich auch propagandistische Großveranstaltungen bewährt.

So gelingt es mir immer besser, mit dem Parteilehrjahr eine wichtige Voraussetzung für das Verständnis der Politik unserer Partei zu schaffen. Dieses Verständnis wiederum ist Voraussetzung dafür, daß jeder Zirkelteilnehmer jeden Tag an seinem Arbeitsplatz um das höchstmögliche Arbeitsergebnis ringt.

Dr. Werner Ballmann
Propagandist im VEB BKW Welzow