

nen Leistungsabfall oder eine Qualitätsminderung der Milch wegen mangelnder Futterqualität läßt sie nicht gelten. Die bessere Leistung der Vorschicht, die das gleiche Futter verabreichte, ist ihr ein überzeugendes Argument.

Wenn die Parteileitung in ihren Sitzungen oder die Mitgliederversammlung den Verlauf und die Ergebnisse des Leistungsvergleichs einschätzen, dann widmen wir uns zuerst der Frage, wie die Atmosphäre in den Kollektiven ist, welche Stimmungen und Meinungen es gibt. Das ist wichtig, um alle Genossen mit Argumenten auszurüsten und auf Vorschläge und Hinweise reagieren zu können.

Viele Faktoren sind ausschlaggebend

Auf die Forderung einiger Tierpfleger nach mehr Futter konnten wir nur antworten: Der Futterfonds, der zur Verfügung steht, ist knapp bemessen. Er muß von jedem Schichtkollektiv so eingesetzt werden, daß aus ihm der höchste Nutzen entspringt. So entscheidend das Futter ist, es allein aber sichert nicht den Milchfluß. Viele subjektive Faktoren, die nur der Melker beeinflussen kann, sind von keiner geringeren Bedeutung. Dazu zählen die strikte Einhaltung des fachgerechten Melkens, die Leistungsfütterung, der liebevolle Umgang mit den Tieren - ebenso die Ordnung und Disziplin bei der Arbeit und in den Ställen.

Für die 23 Genossen, die in der großen Milchviehanlage arbeiten, ist es Pflicht, nach diesen Regeln zu handeln und Vorbild für alle Melker zu sein. Als Paj^{te}gruppe werten sie auch regelmäßig, wie die in der stallbezogenen Höchstleistungskonzeption festgelegten Maßnahmen in der täglichen Arbeit angewendet werden, und Vorschläge sowie gute Erfahrungen, die aus dem Leistungsvergleich resultieren, in dieses Leitungsinstrument Eingang finden.

Das ist auch ein Prinzip der Arbeit des kleinen Parteikollektivs in der 250er Milchviehanlage von

Schwittersdorf/Beesenstedt. Die 3 Genossen haben ihrem Ställkollektiv vorgeschlagen, den Leistungsvergleich, die aus ihm resultierenden Erfahrungen und neue wissenschaftliche Erkenntnisse so zu nutzen, daß sie ihre Anlage zu einem Höchstleistungs-Stall machen. Das ist für sie ein hohes Kampfziel. Mit einer durchschnittlichen Jahresleistung von 36871 <g Milch je Kuh, die sie jetzt im Leistungsvergleich anstreben, bleibt bis zu den anvisierten Höchstleistungen noch einiges zu tun.

Abgeleitet aus dem Kampfprogramm erhielt der Leiter der Anlage, Genosse Harry Prautsch, den Parteauftrag, sein Arbeitskollektiv so zu festigen und die berufliche Qualifizierung aller Melker im Prozeß der Arbeit so zu fördern, daß seine Anlage bald als Höchstleistungsstall anerkannt werden kann. Auch er, so ist es in, einem persönlichen Gespräch der Parteileitung mit ihm festgelegt worden, wird regelmäßig vor der Mitgliederversammlung darüber berichten, wie er seinen Parteauftrag erfüllt.

Für die Führung des Leistungsvergleichs zahlt es sich aus, daß in unserer LPG und in der Kooperation Beesenstedt regelmäßig Leistungsmelken durchgeführt werden. Hier demonstrieren die Melker ihr hohes fachliches Können, lernen voneinander und machen sich die Erfahrungen der Besten zum Nutzen. Die Auswertungen dieser Demonstrationsveranstaltungen nehmen der Vorstand der LPG und die Parteileitung gemeinsam vor. Beste Leistungen und Methoden der Arbeit werden von ihnen verallgemeinert und durch die Melkerkollektive vorbildlich angewandt.

Mit dem Leistungsvergleich in den Kollektiven der Milchproduktion konnten auch die Aufzuchtergebnisse verbessert werden. Von den im ersten Quartal geborenen 600 Kälbern sind nur zwei verendet. Das liegt weit unter dem Normativ.

Rosalinde Böhme
Parteisekretär der LPG (T) Höhnstedt, Saalkreis

Leserbriefe •

Ein Wegbegleiter in das Parteileben

Oft schon habe ich, vorwiegend für junge Menschen, bei der Aufnahme als Kandidat in unsere Partei gebürgt. Immer wieder neu bewegten mich dann die Fragen: Welche Verpflichtung erwächst dir daraus? Welche Hilfe und Unterstützung braucht gerade dieser Kandidat, damit er in unseren Kampfbund hineinwächst? Denn nach dem Kandidatenjahr möchte ich mit gutem Gewissen sagen können: Er wird ein zuverlässiger Kämpfer in unseren Reihen sein. Für wen ich büрге, den muß ich gut

kennen. Aber ich muß auch wissen: Welches Echo löst dieser Schritt bei den Kollegen meines Kandidaten aus? Jeder spürt, wenn er Genosse geworden ist, daß aufmerksamer als bisher gewertet wird, was er tut. Ich bemühe mich deshalb darum, meinen Kandidaten behilflich zu sein, diese für sie zunächst neue Situation gut zu meistern, z. B. indem sie ihren Kandidatenauftrag zielstrebig und gewissenhaft erfüllen. Dem Kandidaten zu helfen heißt für mich in erster Linie, ihm deutlich zu

