

Kader. In Anerkennung ihres Einsatzes werden sie bevorzugt in den Arbeitsprozeß eingegliedert. Im einzelnen ist dies in der VO über die Förderung der aus dem aktiven Wehrdienst entlassenen Angehörigen der Nationalen Volksarmee — Förderungs-VO — vom 13. 2.1975 (GBl. I 1975 Nr. 13 S. 221 — vgl. dazu auch 17.2.6. dieses Lehrbuches) und in der VO über die Förderung der aus dem Dienst entlassenen Angehörigen der Deutschen Volkspolizei sowie der Organe Feuerwehr und Strafvollzug des Ministeriums des Innern vom 12. 8.1976 (GBl. I 1976 Nr. 33 S. 413) geregelt.

*Viertens: Die regelmäßige Einschätzung der Leistungen und des Verhaltens*

Eine solche Einschätzung ist als fester Bestandteil der Leitung von Kollektiven zugleich ein unentbehrliches Mittel für das Kennenlernen und die zielstrebige Förderung der Kader. Die Mitarbeiter-VO sieht in Übereinstimmung mit den Grundforderungen des AGB vor, daß die Arbeitsleistung und das Gesamtverhalten der Mitarbeiter mindestens alle zwei Jahre schriftlich eingeschätzt werden und daß ihre Entwicklung mit ihnen beraten wird. Diesem Recht der Mitarbeiter entspricht die ausdrückliche Pflicht der Leiter, diese Forderungen zu realisieren. Die periodischen Leistungseinschätzungen sind von den Beurteilungen zu unterscheiden, die bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder aus anderen Anlässen auszufertigen sind.

Sowohl die Leistungseinschätzung als auch die Beurteilung der Kader sind eine verantwortungsvolle Aufgabe der Leiter. Sie verlangen, die Mitarbeiter im Prozeß der Arbeit gründlich kennenzulernen. Alle die Gesamtpersönlichkeit charakterisierenden Züge und typischen Merkmale sind zu erfassen; die Leistungen, das Verhalten sowie alle anderen Aspekte der Tätigkeit müssen objektiv eingeschätzt werden und sind an den Anforderungen und Ergebnissen bei der Erfüllung der übertragenen Aufgaben zu messen. Es kommt darauf an, die den Leistungen zugrunde liegenden Ziele und Motive aufzudecken sowie die Vorzüge und Mängel der Kader gründlich zu analysieren. Erst dadurch wird es möglich zu beurteilen, was der Betreffende leisten kann und wozu er bei einer systematischen Entwicklung fähig ist. Dementsprechend sind Maßnahmen für die weitere Förderung, den Einsatz oder die Weiterbildung des betreffenden Kaderns festzulegen.

Die Leistungseinschätzung und Beurteilung sind Dokumente, die eine große politisch-erzieherische Bedeutung haben. Deshalb dürfen sie sich nicht auf die persönliche Meinung des Leiters beschränken, sondern müssen im Arbeitskollektiv in Anwesenheit des betreffenden Mitarbeiters beraten werden (vgl. §§67 ff. AGB).

*Fünftens: Die Auszeichnung*

Für hervorragende Leistungen und vorbildliche Erfüllung der Pflichten können Leiter und Mitarbeiter im Staatsapparat einzeln oder im Kollektiv ausgezeichnet werden. Moralische und materielle Anerkennung würdigen nicht nur vollbrachte Leistungen. Sie fördern zugleich auch die schöpferische Initiative, um die wachsenden politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Aufgaben des Staates zu erfüllen und alle Kräfte für die weitere allseitige Stärkung der DDR einzusetzen. Langjährige vorbildliche Tätigkeit im Staatsapparat wird besonders gewürdigt.

Es sind zu unterscheiden:

a) Auszeichnungen, die von dem Leiter vorgenommen werden, der zugleich die