

- 2.1.3. Die Eignung und Fähigkeit umfaßt solche Persönlichkeitseigenschaften und Voraussetzungen, die erwarten lassen, daß der Kandidat die vorgesehenen Aufgaben erfüllen wird.

Ausgangspunkt der Prüfung und Einschätzung der Eignung und Fähigkeit sind solche Faktoren, wie

- Geschlecht, Alter, äußere Erscheinung,
- Entwicklungsweg, Lebenserfahrung,
- berufliche und gesellschaftliche Stellung,
- spezielle Kenntnisse, Umgangskreis und Verbindungen,
- Charaktereigenschaften.

Für die Eignung eines Bürgers als Inoffizieller Mitarbeiter ist von besonderer Bedeutung die Gewißheit seiner Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit im Hinblick auf die zu erfüllenden Aufgaben, auf der Grundlage bisher bekannter Hinweise zum Verhalten im gesellschaftlichen Leben.

2.2. Die Überprüfung des Kandidaten

- 2.2.1. Der für die inoffizielle Zusammenarbeit ausgewählte Kandidat ist gründlich im erforderlichen Umfang, und unter Beachtung einer hinreichenden Absicherung der künftigen Zusammenarbeit zu überprüfen.

Die Überprüfung des Kandidaten und die Anlegung eines IM-Vorlaufs bedürfen der Genehmigung des Leiters der Hauptabteilung oder selbständigen Abteilung bzw. des Leiters der Bezirksverwaltung/Verwaltung. Der Leiter der Hauptabteilung oder selbständigen Abteilung bzw. der Leiter der Bezirksverwaltung/Verwaltung kann das Recht, Genehmigungen zu erteilen, an seine Stellvertreter, Abteilungsleiter usw. übertragen.

Bei Nomenklaturkadern zentraler staatlicher Organe ist die Genehmigung des Leiters der Hauptabteilung/selbständigen Abteilung und in besonderen Fällen des Ministers bzw. des zuständigen Stellvertreters des Ministers einzuholen.

Analog ist bei Nomenklaturkadern auf der Ebene der Bezirke/Kreise die Zustimmung der Leiter der Bezirksverwaltungen/Kreisdienststellen für Staatssicherheit erforderlich.

Die die Auswahl vornehmende Dienst Einheit/Linie ist bei Nomenklaturkadern verpflichtet, mit der für den Kader zuständigen Dienst Einheit/Linie vorher Verbindung aufzunehmen.

- 2.2.2. Die Überprüfung des Kandidaten muß auf die umfassende Einschätzung der Gesamtpersönlichkeit gerichtet sein und ist differenziert, entsprechend der unterschiedlichen Anforderungen sowie spezifischen Aufgabenstellung, vorzunehmen.

Das Ziel der Überprüfung besteht vor allem in der

- Untersuchung, der Erarbeitung und im Nachweis der Eignung des Kandidaten für die Lösung der Aufgabe sowie darüber hinausgehende Einsatzmöglichkeiten und Perspektiven;