

3. Die Zusammenarbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern zur Durchführung politisch-operativer Aufgaben

In der Lösung politisch-operativer Aufgaben durch Inoffizielle Mitarbeiter realisiert sich die Mitwirkung Werktätiger an der Erhöhung der Sicherheit der Deutschen Demokratischen Republik.

Der Erfolg der offensiven Aufspürung feindlicher Tätigkeit im Innern der Deutschen Demokratischen Republik, die Überführung der Täter und die Gewährleistung der Konspiration der politisch-operativen Arbeit des Ministeriums für Staatssicherheit hängen entscheidend von der Qualität der Zusammenarbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern ab.

Die Zusammenarbeit wird wesentlich davon beeinflusst, wie es der operative Mitarbeiter versteht, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die charakterlichen Eigenschaften und die Bereitschaft des jeweiligen Inoffiziellen Mitarbeiters für die Erfüllung der operativen Aufgaben zum Tragen zu bringen und dessen objektive Möglichkeiten voll auszuschöpfen.

Die sich für die Zusammenarbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern ergebenden Aufgaben operativer Mitarbeiter gelten sinngemäß für Führungs-IM.

3.1. Das persönliche Verhältnis des operativen Mitarbeiters zum Inoffiziellen Mitarbeiter und die Einstellung auf die individuellen Besonderheiten des Inoffiziellen Mitarbeiters

Für die Gestaltung der Beziehungen zwischen dem operativen Mitarbeiter und dem Inoffiziellen Mitarbeiter ist die genaue Kenntnis der Persönlichkeit des Inoffiziellen Mitarbeiters und die Berücksichtigung ihrer einzelnen Seiten in der Zusammenarbeit, d. h., seiner individuellen Eigenschaften, seiner Fähigkeiten, seiner Stärken und Schwächen, Voraussetzung.

Der operative Mitarbeiter muß sich besonders in der ersten Phase der Zusammenarbeit darauf konzentrieren, ein solches Vertrauensverhältnis zum Inoffiziellen Mitarbeiter zu schaffen, daß dieser sich in allen Fragen freimütig offenbart. Dadurch erhält er die Möglichkeit festzustellen, ob die im Zuge der Überprüfung des Kandidaten ermittelten Hinweise zur Person objektiv begründet sind.

Persönlichkeitsurteile, die im Verlauf der Zusammenarbeit dem Inoffiziellen Mitarbeiter gegenüber gegeben werden, dürfen sich nur ausschließlich auf Fakten stützen, die in der Zusammenarbeit, und nicht durch konspirative Ermittlungen, festgestellt wurden sowie eine objektive Einschätzung erfahren haben.

Aussprachen über Probleme der Persönlichkeitsentwicklung des Inoffiziellen Mitarbeiters müssen psychologisch klug und mit pädagogischem Geschick geführt werden.

Die persönliche Arbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern verlangt vom operativen Mitarbeiter viel Taktgefühl. Die Inoffiziellen Mitarbeiter haben oft Sorgen und Wünsche, die die Erfüllung der Aufträge beeinträchtigen können, wenn sie vom operativen Mitarbeiter unbeachtet bleiben.