

verantwortlichen Leitern solche konsequent zu fordern sind. ¹⁾

Die Durchsetzung dieses praktischen Erfordernisses ist auch deshalb dringlich, weil es zur Zeit noch erhebliche Unterschiede in den Vorstellungen und im Herangehen an die Bestimmung der Anforderungen an Führungs-IM gibt.

Im Verlaufe unserer Untersuchungen konnten wir vor allem zwei entgegengesetzte Erscheinungen feststellen, die letztlich zu bestimmten Tempoverlusten in der Effektivierung der Arbeit mit Führungs-IM führen:

Zum Teil werden an die hauptamtlichen Führungs-IM höhere Anforderungen gestellt als an operative Mitarbeiter.

Diese Überspitzung führt in der Endkonsequenz dazu, daß keine oder zu wenig Führungs-IM gewonnen werden, denn solche idealen Führungs-IM gibt es kaum.

Noch verbreiteter ist aber die zweite Erscheinung, die im wesentlichen darin besteht, daß einseitig bzw. leichtfertig an die Bestimmung der Anforderungen an Führungs-IM und an deren Auswahl herangegangen wird. Die Mitarbeiter lassen sich mitunter zu stark davon leiten, daß die Kandidaten langjährige und erfolgreiche IM sind, gute operative Erfahrungen besitzen, politisch zuverlässig sind und eine hohe Einsatzbereitschaft zeigten. Teilweise werden dabei andere Anforderungen, die sich aus der Führung anderer IM/GMS sowie aus den speziellen konspirativen Bedingungen, unter denen die Führungs-IM tätig werden sollen, wie zum Beispiel Qualität und Verteilung der zu steuernden IM/GMS, das erforderliche Zeitbudget bei ehrenamtlichen oder die sich aus dem Scheinarbeitsverhältnis bei hauptamtlichen Führungs-IM ergeben, einfach vorausgesetzt und keiner eingehenden Überprüfung unterzogen.

Die operative Praxis bestätigt immer wieder, daß ein einseitiges Herangehen, das formale Übertragen bestimmter Forderungen und ähnliche Praktiken von Anfang an Unsicherheiten und Gefahren mit sich bringen.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 502 - 504