

zählen u.a. Überprüfungen in den Abteilungen/Referaten XII, M, PZF, ASR, VI und weiterer Informationsspeicher in den operativen Dienststeinheiten sowie notwendige erste Ermittlungen.

Die Erstüberprüfung sollte jeweils in Abhängigkeit von der erforderlichen Art von Führungs-IM auf differenzierte Zielstellungen gerichtet sein.

Auf der Grundlage des zu erarbeitenden konkreten Anforderungsprofils für Führungs-IM sollten die Maßnahmen zur Erstüberprüfung ehrenamtlicher und halbhauptamtlicher Führungs-IM vor allem zur Klärung solcher Fragen dienen wie:

Verfügen die vorgesehenen Kandidaten aufgrund ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeit und Stellung über das erforderliche Zeitbudget bzw. kann durch Umbesetzungen, über IM in Schlüsselpositionen oder ähnliche operative Maßnahmen diese Frage günstig beeinflußt werden und sind sie auch bereit, diese Freizeit für die inoffizielle Arbeit zu nutzen?

Worin besteht die weitere berufliche Perspektive der Kandidaten und wie kann sich eine berufliche Qualifizierung, die Übernahme einer höheren Funktion, eine vorgesehene Versetzung u.ä. auf die vorgesehene Tätigkeit als Führungs-IM auswirken?

---

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 127

Bei einem Teil der hauptamtlichen Führungs-IM, insbesondere bei jüngeren im Alter von 25 - 35 Jahren, tritt bereits nach kurzer Zeitdauer der Zusammenarbeit die Frage nach ihrer weiteren Perspektive auf.

Nicht in jedem Falle konnten die Dienststeinheiten darauf eine klare und erschöpfende Antwort geben. Die schriftliche Befragung ergab, daß ca 25 % der hauptamtlichen Führungs-IM mit ihrer persönlichen Entwicklung und Perspektive nur zum Teil oder gar nicht zufrieden sind. Die Angaben der Dienststeinheiten ergaben in diesem Zusammenhang, daß von den untersuchten hauptamtlichen Führungs-IM nur 15 % als Perspektivkader für den operativen Dienst geeignet sind und bei 85 % verschiedene kaderpolitische Gesichtspunkte dagegen sprechen. Diese Frage