

schaffenden Führungs-IM, unabhängig davon, ob die Kandidaten bereits inoffiziell tätig waren oder nicht, einen konkreten Plan mit klaren Ziel-, Aufgaben- und Terminstellungen zu erarbeiten. Die Erarbeitung eines solchen Planes setzt natürlich eine analytische Arbeit des Mitarbeiters voraus (Erarbeitung der konkreten Anforderungen, Analyse des bereits vorhandenen Materials, Bestimmung der Aufgaben und Maßnahmen zur weiteren Überprüfung und Gewinnung usw.).

Zugleich ist ein solcher Plan zur Überprüfung ein wichtiges Instrument für eine wirkungsvolle Anleitung und Kontrolle durch die unmittelbaren Vorgesetzten und Leiter.

Neben der Bestimmung der konkreten Ziel- und Aufgabenstellungen für die Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten kommt den einzuleitenden Aufgaben und Maßnahmen eine gebührende Bedeutung zu.

Diesbezüglich kann zunächst festgestellt werden, daß die in der Richtlinie 1/68 für die Auswahl und Überprüfung von IM-Kandidaten generell festgelegten Aufgaben und Maßnahmen auch vollinhaltlich für Führungs-IM-Kandidaten durchgesetzt werden müssen. Der konkrete Inhalt und Umfang der im einzelnen durchzuführenden Überprüfungen von Führungs-IM-Kandidaten dürfte jeweils sehr differenziert und unterschiedlich sein. Es sei nur darauf verwiesen, daß sowohl IM oder GMS als auch ehemalige operative Mitarbeiter des MfS als Führungs-IM gewonnen werden können.

Im Rahmen der in der Richtlinie 1/68 fixierten Aufgaben und Maßnahmen erachten wir folgende für zweckmäßig und wirksam:

- a) Der legendierte Einsatz qualifizierter und zuverlässiger IM und GMS.

Das Ziel des Einsatzes von IM und GMS sollte insbesondere darin bestehen, zuverlässige Informationen über die politisch-ideologischen Einstellungen der Kandidaten sowie über die Charaktereigenschaften und