

beispielsweise sein, wie die Kandidaten selbst zu bestimmten Schwächen und Fehlern stehen, Fragen der weiteren Perspektive im Beruf, im persönlichen Leben oder auch in der inoffiziellen Arbeit.

Solche Aussprachen sollten besonders darauf gerichtet sein, die Frage zu klären, ob und inwiefern die Kandidaten bereit und objektiv in der Lage sind, für einen längeren bzw. unbefristeten Zeitraum als Führungs-IM tätig zu werden (Einstellungen, Motive, Gesundheitszustand usw.). Ist ein hauptamtlicher Einsatz vorgesehen, so sind die möglicherweise vorhandenen bzw. sich entwickelnden persönlichen oder familiären Schwierigkeiten und Probleme zu erkunden.

In solchen Fällen sind auch in geschickter und legendierter Weise die Möglichkeiten des zweckmäßigsten Herauslösens aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis, die dabei im einzelnen zu berücksichtigenden Fragen wie z. B. das Vorhandensein eines geeigneten Nachfolgers in der Arbeitsstelle des Kandidaten abzutasten.

Eine entscheidende Bedingung für das Führen solcher Aussprachen besteht darin, daß die Kandidaten die wahren Absichten und Ziele des MfS nicht zu früh erfahren und daß keine unbegründeten und unhaltbaren Versprechungen gemacht werden.

Es ist zu empfehlen, daß die unmittelbaren Vorgesetzten der operativen Mitarbeiter - und bei einem vorgesehenen hauptamtlichen Einsatz - die Leiter der Dienstseinheiten an solchen Aussprachen persönlich teilnehmen, sich dadurch selbst einen unmittelbaren Eindruck vom Kandidaten verschaffen und besonders wichtige Fragen sofort klären oder entscheiden können.

Als künftig verstärkt durchzuführende Maßnahmen sind anzuwenden:

- e) Die Überprüfung der Kandidaten durch und bei speziellen Bewährungssituationen.

Diese spezielle Aufgabenstellung zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten findet ihren Ausdruck im wesentlichen