

tiven Ergebnisse brachten. Man kann und darf nicht erwarten, daß die Führungs-IM mit diesen zurecht kommen und hohe operative Ergebnisse erzielen. Im Gegenteil, die von uns durchgeführten Untersuchungen weisen eindeutig darauf hin, daß solche IM den Führungs-IM zum Teil erhebliche Schwierigkeiten bereiten und für die Führungs-IM selbst bestimmte und notwendige Erfolgserlebnisse ausbleiben. ¹⁾

Aufgrund der Bedeutung kann die Entscheidung, wieviel und welche IM/GMS den Führungs-IM übergeben werden müssen, keinesfalls den operativen Mitarbeitern allein überlassen bleiben. Die Leiter der Dienststeinheiten müssen entsprechende Sollgrößen vorgeben und von den Referats- bzw. Arbeits-/Operativgruppenleitern muß die danach erfolgende Auswahl der zu übergebenden IM/GMS unmittelbar angeleitet und kontrolliert werden.

Wir wollen nunmehr eine Antwort darauf geben, wie eine solch wirkungsvolle und zweckmäßige Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme erreicht werden kann und wie inhaltlich und methodisch dabei vorzugehen ist.

Bei der Beantwortung dieser Frage ist von der Richtlinie 1/68 und den Orientierungen des Genossen Minister auf dem Führungsseminar auszugehen, daß die Führungs-IM mit den ihnen übergebenen IM/GMS einen wesentlichen Beitrag zur Gewährleistung der Sicherheit in bestimmten Schwerpunktbereichen und -objekten

1) Einige ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung hauptamtlicher Führungs-IM sollen dies verdeutlichen:

Hinsichtlich der Eignung der ihnen übergebenen IM/GMS schätzen 22 % die Hälfte und weniger, lediglich 6 % alle und 72 % den überwiegenden Teil der IM/GMS als geeignet für die zu lösenden operativen Aufgaben ein.

Hinsichtlich ihrer Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit wurden lediglich von 8 % alle, von 86 % der überwiegende Teil und von 6 % etwa die Hälfte als zuverlässig und ehrlich eingeschätzt.

Diese Angaben bestätigen sich gewissermaßen darin, daß die Führungs-IM mit einem erheblichen Anteil ihrer IM/GMS Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit haben (bei ca. 75 % der Führungs-IM). Dabei dominieren solche Erscheinungen wie ungenügende qualitative Auftragserfüllung - bei einigen Führungs-IM betrifft dies z. B. über ein Drittel der IM/GMS -, Verschleppung der