solchen Genossen in der Regel die Frage eines geeigneten Ersatzkaders aufwirft. Deshalb wird es teilweise erforderlich sein, die betreffenden Funktionäre dabei zu unterstützen. Es sollte auch nicht übersehen werden, daß es im bisherigen Arbeitskollektiv des Führungs-IM bestimmtes Interesse bzw. Neugierde auslösen kann. Daher kommt einer guten Legendierung eine besondere Bedeutung zu. Das qualifizierte Herauslösen der Führungs-IM hängt auch viel vom bestehenden Verhältnis zwischen dem MfS und den betreffenden Funktionären sowie von einer gewissen Einsicht der Leiter der Dienstseinheiten ab. Deshalb sollte das Herauslösen möglichst langfristig organisiert werden, um Schwierigkeiten in den betreffenden Bereichen/Objekten zu vermeiden.

Ein zweites generelles Problem besteht darin, daß das Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis ein bedeutsamer Wendepunkt in ihrem Leben ist. Sie müssen nunmehr gegenüber ihren früheren Genossen und Arbeitskollegen ihre Tätigkeit legendieren und ihr gesamtes Verhalten dieser Legendierung unterordnen bzw. mit dieser in Übereinstimmung bringen. Die Führungs-IM leben und arbeiten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in einem festen Partei- und Arbeitskollektiv, sondern haben nur noch engen Kontakt mit den Mitarbeitern des MfS und ihren IM/GMS. ¹⁾

Unter Beachtung dieser Überlegungen sollen nunmehr die wesentlichen Aufgaben und geeignete Lösungswege zum konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis herausgearbeitet werden:

- a) Der erste Schritt zum Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis besteht darin,

1) Bei der schriftlichen Befragung gaben ca. 30 % der hauptamtlichen Führungs-IM an, bedingt durch diese Umstellungen, bereits mehrfach das Gefühl des Alleinseins gehabt zu haben. Für 25 % waren der veränderte Arbeitsrhythmus bzw. das ungewohnte Verschweigen beruflicher Dinge gegenüber Nahestehenden bedeutsam.