

eines Führungs-IM Klarheit über die gegenwärtigen und im Perspektivplanzeitraum zu lösenden Aufgaben.

Diese Klarheit darf nicht nur bis zu den operativen Mitarbeitern gehen, sondern muß auch die Führungs-IM einschließen. Gleichzeitig muß sie sich auch auf diejenigen Lösungswege erstrecken, die für die Realisierung der Aufgaben erforderlich sind.

Zweitens erfordert die Zusammenarbeit mit Führungs-IM eine wissenschaftlich begründete Grundlage. Sie schließt sowohl eine klare Zielorientierung als auch Fragen der weiteren Vervollkommnung und Entwicklung dieser Arbeit ein.

Dabei geht es vordergründig darum, die politisch-operative Arbeit an den Schwerpunkten zu verbessern, Lücken im Informationsaufkommen zu schließen und die politisch-operative Lage besser und sicherer zu beherrschen. Ferner sind konkrete Maßstäbe für die Einschätzung der operativen Wirksamkeit der Arbeit der Führungs-IM zu setzen.

Drittens ist es notwendig, daß die Führungs-IM ein konkretes, grundlegendes Arbeitsdokument besitzen, um ihren Funktionen, Rechten und Pflichten als Inoffizielle Mitarbeiter, die für die Steuerung von IM/GMS sowie für die Erzielung hoher operativer Ergebnisse verantwortlich sind, gerecht zu werden. Damit wird auch der Rahmen für selbständiges Handeln und Entscheiden abgesteckt.

Viertens wird in der Führungskonzeption festgelegt, wie die Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM erfolgen soll, um ihre Perspektive als Reserve- oder Perspektivkader zielstrebig zu verwirklichen.

Nachdem wir die grundsätzliche Bedeutung geklärt haben, erhebt sich die Frage nach dem Inhalt von Führungskonzeptionen. Dazu ist zunächst festzuhalten, daß die Führungskonzeptionen in der Regel für einen längeren Zeitraum bemessen werden sollten, damit sie den Erfordernissen der ständigen Entwicklung