

Diese Grundweisheit muß den Mitarbeitern immer wieder vermittelt werden und ihnen in "Fleisch und Blut" übergehen. Das ist auch deshalb notwendig, weil es noch viele Potenzen in der inoffiziellen Arbeit gibt, die vor allem in einer konstruktiveren und klareren Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM durch die Mitarbeiter liegen.

Gleichzeitig muß jedoch auch erkannt werden, daß dieses Umsetzen nicht einfach ist und deshalb den Führungs-IM nicht allein überlassen werden kann. Dazu brauchen sie eine konkrete Anleitung durch die Mitarbeiter anhand konkreter abrechenbarer Aufträge für die IM/GMS.

b) Zur Lösung der vielfältigsten politisch-operativen Aufgaben, in erster Linie im Zusammenhang mit der operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen, benötigen die Führungs-IM und die IM/GMS konkrete personen- und situationsbezogene Aufträge. Um diese in der erforderlichen Qualität zu entwickeln, sind mehrere Probleme zu beachten, von denen wir hier folgende wesentliche herausgreifen und kurz behandeln wollen:

- Ausgehend vom Ziel oder von Teilzielen der jeweils operativ aufzuklärenden oder zu kontrollierenden Personen ist der in den Führungskonzeptionen ausgewiesene Informationsbedarf bei den jeweiligen Arbeitsberatungen mit den Führungs-IM weiter zu präzisieren. Die einzelnen Seiten dieses Informationsbedarfs sind unter aktiver Einbeziehung der Führungs-IM selbst planmäßig und systematisch als Aufträge zu entwickeln.
- Diese Aufträge müssen so sein, daß sie konsequent auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind. Soweit es die Konspiration zuläßt und die geforderte größere Selbständigkeit der Führungs-IM beim Einsatz ihrer IM/GMS notwendig macht, sind diese mit der Zielstellung der operativen Personenaufklärung bzw. -kontrolle sowie der einzelnen Aufträge vertraut zu machen.

In der operativen Praxis treten zum Teil Tempoverluste dadurch ein, weil den Führungs-IM bestimmte Zielstellungen unklar oder nicht bekannt sind, obwohl sie diese kennen müßten.