

rend der Zusammenarbeit als ständiges Arbeitsprinzip fortzusetzen. Dazu sind alle geeigneten inoffiziellen und offiziellen Möglichkeiten, die im Kommando vorhanden sind oder geschaffen werden können, rationell zu nutzen und weiter zu qualifizieren.

Ausgehend von der allgemeinen Zielstellung der Überprüfung von inoffiziellen Mitarbeitern,

- das Wissen über die Persönlichkeit der inoffiziellen Mitarbeiter weiter zu vervollkommen, ihre Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Gewohnheiten und so weiter intensiver zu erforschen und in der weiteren Zusammenarbeit zu berücksichtigen, zu entwickeln und zu nutzen,
- neue Einsatz- und Ausnutzungsmöglichkeiten sowie operative Perspektiven der inoffiziellen Mitarbeiter zu erkennen,
- die Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und innere Bereitschaft der inoffiziellen Mitarbeiter zur Lösung konkreter Aufträge, vor allem personen- und sachgebundener Aufträge sowie die Objektivität, Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der Informationen exakt zu beurteilen,
- die Konspiration und Geheimhaltung in der Zusammenarbeit mit den inoffiziellen Mitarbeiter sowie ihre Sicherheit zu gewährleisten und Anzeichen für Dekonspiration, Unehrlichkeit, Unzuverlässigkeit, Ablehnung der weiteren Zusammenarbeit oder andere negative Erscheinungen rechtzeitig zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen einleiten zu können sowie darauf, das Eindringen des Feindes in den inoffiziellen Mitarbeiterbestand vorbeugend und zuverlässig zu verhindern, 8)

sind für die IKP der Linie XIV durch den Leiter konkrete, individuell bezogene Überprüfungsziele zu erarbeiten.

Zu einigen Besonderheiten bei der Überprüfung der IKP

Die qualifizierte und der Spezifik der Abwehrarbeit in den SGAK gerecht