

Die Einschätzung der Eignung des einzuarbeitenden Angehörigen für die Tätigkeit als Untersuchungsführer ist sowohl Ziel als auch Inhalt des Einarbeitungsprozesses. Sie ist ein bedeutsamer, sich über den gesamten Prozeß der Einarbeitung erstreckender Bestandteil der Leitungstätigkeit. Die Notwendigkeit der ständigen Einschätzung der Eignung des neueingestellten Angehörigen ergibt sich insbesondere aus der Tatsache, daß vor der Versetzung in die Linie III seine Befähigung zur Erfüllung der Anforderungen des Untersuchungsführers, insbesondere bei der Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungshandlungen, nicht zuverlässig eingeschätzt werden kann. Mit hoher Zuverlässigkeit wird zwar seine allgemeine Eignung für die Ausübung des Dienstes als Mitarbeiter des MfS bewertet und beurteilt, die Einschätzung seiner Eignung als Untersuchungsführer kann jedoch unter den gegenwärtigen Bedingungen nur im Einarbeitungsprozeß selbst erfolgen. Die Einschätzung der Eignung des neueingestellten Angehörigen im Verlauf des Einarbeitungsprozesses erfordert von den an der Einarbeitung Beteiligten hohe Objektivität und Tiefgründigkeit sowie Allseitigkeit bei der Einarbeitung und Bewertung der für die Einschätzung erforderlichen Informationen. Daher ist die Einarbeitung derartiger Einschätzungen stets kollektiv, das heißt, abgestimmt zwischen Leiter und Betreuer sowie unter Einbeziehung des Sekretärs der APO und von Angehörigen aus dem Kollektiv, vorzunehmen. Einschätzungen über neueingestellte Angehörige sind ständig, das heißt, sowohl im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung einzelner Untersuchungshandlungen als auch nach Abschluß bestimmter Etappen der Einarbeitung, erforderlich. Dokumentarischer Ausdruck derartiger Einschätzungen ist die im Ergebnis des Einarbeitungsprozesses zu fertigende Beurteilung über den Angehörigen. 1)

1) Vergleiche Einarbeitungsordnung des MfS vom 1. 1. 1961, Ziffer 4.2.