

Der Führungsoffizier kann einschätzen, wie der IM sich bei der Teilnahme vom Vorgesetzten des operativen Mitarbeiters verhalten hat. Zeigte der IM das Verhalten, das er immer beim Treff zeigt, fühlte er sich durch die Teilnahme des Leiters aufgewertet oder empfand er sie als Kontrolle seiner Zusammenarbeit. Inwieweit brachte der IM, insbesondere bei Teilnahme des Vorgesetzten, Wünsche zur Unterstützung bei persönlichen Problemen zur Sprache, die er gegenüber seinem Führungsoffizier unerwähnt ließ? Bei welchen persönlichen Problemen wurde dem IM vom MfS Unterstützung gewährt, und welche Auswirkungen auf die weitere Zusammenarbeit hatte die Unterstützung? Ebenso bedeutsam sind Hinweise darüber, wie der IM die gewährte Unterstützung aufnahm, ob er sie als selbstverständlich empfand oder ob er sich dankbar zeigte, und worauf er besonderen Wert legte. Mit dem Führungsoffizier ist ebenfalls zu erarbeiten, inwieweit der IM Möglichkeiten, die sich aus der inoffiziellen Zusammenarbeit ergaben, wie zum Beispiel Einblick in betriebliche Zusammenhänge oder ähnliches, zur Realisierung persönlicher Interessen und Bedürfnisse ausnutzte.

In Vorbereitung der Vernehmungstaktik ist einzuschätzen, wie der IM sich bei der Realisierung der ihm übertragenen Aufträge verhielt. Dabei sind seine Verhaltensweisen zu analysieren, die zu einer Gefährdung der Konspiration, Geheimhaltung und Wachsamkeit führten oder führen konnten.

Gemeinsam mit dem Führungsoffizier sind die Kenntnisse des IM über das MfS, seine Arbeitsweise, die zum Einsatz kommenden Kräfte, Mittel und Methoden festzustellen, die dem IM im Rahmen der inoffiziellen Zusammenarbeit vermittelt wurden, zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufträge.

Die beim IM vorhandenen Kenntnisse über das MfS finden Eingang in das Aussageverhalten des IM.