

von neuem von der Notwendigkeit der Ausführung überzeugt werden?

- Identifiziert sich der IM mit den von ihm zu lösenden Aufgaben?

Aber auch Fragen zum Vorgehen des Mitarbeiters spielen dabei eine große Rolle, wie:

- Inwieweit bezieht der Mitarbeiter den IM in die Beratung seiner Aufgaben ein,
- diskutiert er mit ihm die politische Brisanz seiner Aufträge oder
- wurde der IM bewußt und gezielt mit Tatsachen, Dokumenten oder Sachverhalten konfrontiert, die ihn zum Umdenken i.S. des ihm zu vermittelnden Feindbildes brachten,
- ist ein solches Umdenken überhaupt möglich oder anzustreben, welchen Umfang soll es haben?

Welche Erkenntnisse konnten hierzu beim IMB »Karin« herausgearbeitet werden?

Die grundlegende Bereitschaft zur Aufgabenerfüllung liegt bei der Quelle vor. Besonders unkompliziert ist es, sie für einen Auftrag zu motivieren, wenn sich für die Quelle die Interessen des MfS in diesem Bereich logisch in den Aufträgen widerspiegeln. ((Für Karin sind diese Interessen vor allem

- Schutz des Verhältnisses Staat-Kirche,
- Verhinderung des Mißbrauchs kirchlicher Möglichkeiten und
- Unterstützung positiver Anliegen der Kirche.))

Das bedeutet praktisch, daß der Mitarbeiter bestrebt sein muß, Legendierungen [14], aber auch reale Begründungen für Aufgaben in diesem Bereich anzusiedeln, wobei ich später versuchen werde, auf diesen Problemkreis etwas ausführlicher einzugehen. Parallel dazu konnte beobachtet werden, daß aufgrund des guten persönlichen Verhältnisses Mitarbeiter – IM und der an sich fast ausschließlich positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem MfS manchmal für »Karin« der Fakt vollkommen ausreicht, daß der Mitarbeiter Interesse an einem Sachverhalt oder einer Person bekundet, um die Aufgabe zu übernehmen.

Im Herangehen an die Auftragserteilung/Instruierung hat sich in der Zusammenarbeit mit »Karin« folgendes Vorgehen bewährt: Der Mitarbeiter formuliert das Grundanliegen des Einsatzes und setzt die wichtigsten Prämissen, die seiner Meinung nach beachtet werden müssen. Nun folgt die Diskussion zum taktischen Vorgehen. Hier können beide – Mitarbeiter und IM – ihre Erfahrungen und Ansichten austauschen, wobei dem IM soweit wie möglich entgegengekommen werden sollte. Dieses Vorgehen hat sich unbedingt bewährt und zwar aus folgenden Gesichtspunkten:

- »Karin« fühlte sich dadurch als anerkannte Gesprächspartnerin und nicht als »geführtes Werkzeug« [15], was ihre Motivation zur Erfüllung des Auftrages positiv beeinflusst.