

platz verschafft sowie ihrem ehemaligen Ehemann (ein früherer Mitarbeiter der WSE [27] des MfS) eine zusätzliche Schweigeverpflichtung abgenommen.

- Zur Zeit wird »Karin« bei der Klärung ihres Wohnungsproblems unterstützt.
- Durch den Mitarbeiter wurde für die Abendveranstaltungen des Arbeitskreises eine IMK/S zur Betreuung des Kleinkindes geworben. [28]

Neben all diesen aufgezeigten Einzelproblemen muß für den IM durchgängig im Verhalten des Mitarbeiters zu spüren sein, daß wir auch für persönliche Dinge ein offenes Ohr haben und versuchen zu helfen, und sei es manchmal auch nur durch zuhören oder einen Ratschlag. Das heißt auch, daß der Mitarbeiter die Treffs so planen muß, daß er, wenn möglich, nicht in Zeitnot gerät. [29] Ein solches Vorgehen ist notwendig, noch dazu, wenn ein IM wie »Karin« mit solch hoher Einsatzbereitschaft und ebenso hohem Risiko für die eigene Existenz mit uns zusammenarbeitet und wir oft die einzigen Gesprächspartner zu diesen Problemen sind. [30]

2.4. ERKENNTNISSE DER FEINDBILDVERMITTLUNG IM RAHMEN DER TREFF-AUSWERTUNG

Zu Fragen der Feindbildvermittlung findet sich in den Akten von »Karin« nur sehr selten ein Hinweis. Der Großteil des hier dargestellten beruht auf eigenem Erleben durch Treffeilnahme und –durchführung bzw. auf Befragungen des Mitarbeiters. Meiner Meinung nach handelt es sich hierbei jedoch nicht um Nachlässigkeit des Mitarbeiters, sondern die Feindbildvermittlung, die sich durch alle Bereiche der Zusammenarbeit mehr oder weniger offensichtlich zieht, ist ihm schon so in »Fleisch und Blut übergegangen«, daß sie als normal und selbstverständlich hingenommen wird. Dennoch wurden im Verlauf der Zusammenarbeit (vor allem bei Umregistrierungen, Anfertigungen von EEK [31] u. dgl.) Zwischenberichte mit etwas ausführlicheren Persönlichkeitseinschätzungen angefertigt, aus denen sich einiges mehr ableiten läßt.

Beim Eintritt »Karins« in den Arbeitskreis wurde ihre eigene Einschätzung, daß sie für die Zusammenarbeit mit dem MfS nicht politisch motiviert sei, kommentarlos vom IM-führenden Mitarbeiter übernommen und niedergeschrieben. Zum Inhalt dieser Aussage habe ich bereits im Kapitel 2.1. Stellung genommen und möchte hier lediglich betonen, daß solche Selbstezeugnisse von IM zwar sehr wertvoll sind, aber dennoch einer kritischen Einschätzung durch den Mitarbeiter unterliegen müssen, da es möglich ist, daß der IM seinen eigenen Entwicklungsstand subjektiv falsch widerspiegelt bzw. die Realitäten nicht sehen oder dem Mitarbeiter gegenüber nicht aufzeigen will.

Zu dem Aspekt der nachträglichen Klärung beim Treff aufgetauchter Fragen: