

---

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

Forschungsarbeit der Hochschule des MfS zum Umgang mit Inoffiziellen Mitarbeitern, die andere IM führen sollten. Die Arbeit gibt Empfehlungen zu allen Aspekten der Arbeit mit diesen sogenannten Führungs-IM – von der Anwerbung bis zu Sozialleistungen für hauptamtliche IM in dieser Funktion.

An der Juristischen Hochschule des Ministeriums für Staatssicherheit (JHS) in Potsdam-Golm studierten Stasi-Mitarbeiter, die für höhere Aufgaben vorgesehen waren, aber nur einen einfachen Bildungsweg beschritten hatten. Der Name der Institution war Tarnung, nur am Rande befassten sich Lehrer und Studenten mit Rechtswissenschaften. Als Kaderschmiede des MfS vermittelte die JHS vor allem das nötige Rüstzeug für die Arbeit im Apparat der Geheimpolizei. Die Mitarbeiter sollten hier eine "klassenbewusste" Allgemeinbildung und Einweisung in wissenschaftliche Standards erhalten. Daneben betrieb die Hochschule eigenständig und im Auftrag des Ministeriums einschlägige Forschungsarbeit. Die Arbeiten sollten auch praktische Erkenntnisse für die geheimpolizeiliche, im Jargon der Stasi "tschekistische" Tätigkeit der Mitarbeiter liefern.

Das vorliegende Dokument ist eine Forschungsarbeit zum Umgang mit Führungs-IM. Diese Inoffiziellen Mitarbeiter sollten andere IM und andere Zuträger der Stasi führen, und die hauptamtlichen Mitarbeiter so entlasten. Die Autoren, alle mit einem Doktorgrad für Rechtswissenschaften der JHS ausgestattet, befassen sich mit allen Aspekten der Arbeit mit Führungs-IM. Ihre Untersuchungen und Empfehlungen reichen von der Gewinnung geeigneter Personen für diese Aufgabe bis hin zu Sozialleistungen und Motivationsmöglichkeiten für hauptamtliche IM in dieser Funktion.

---

**Signatur:** BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, BL 1-359

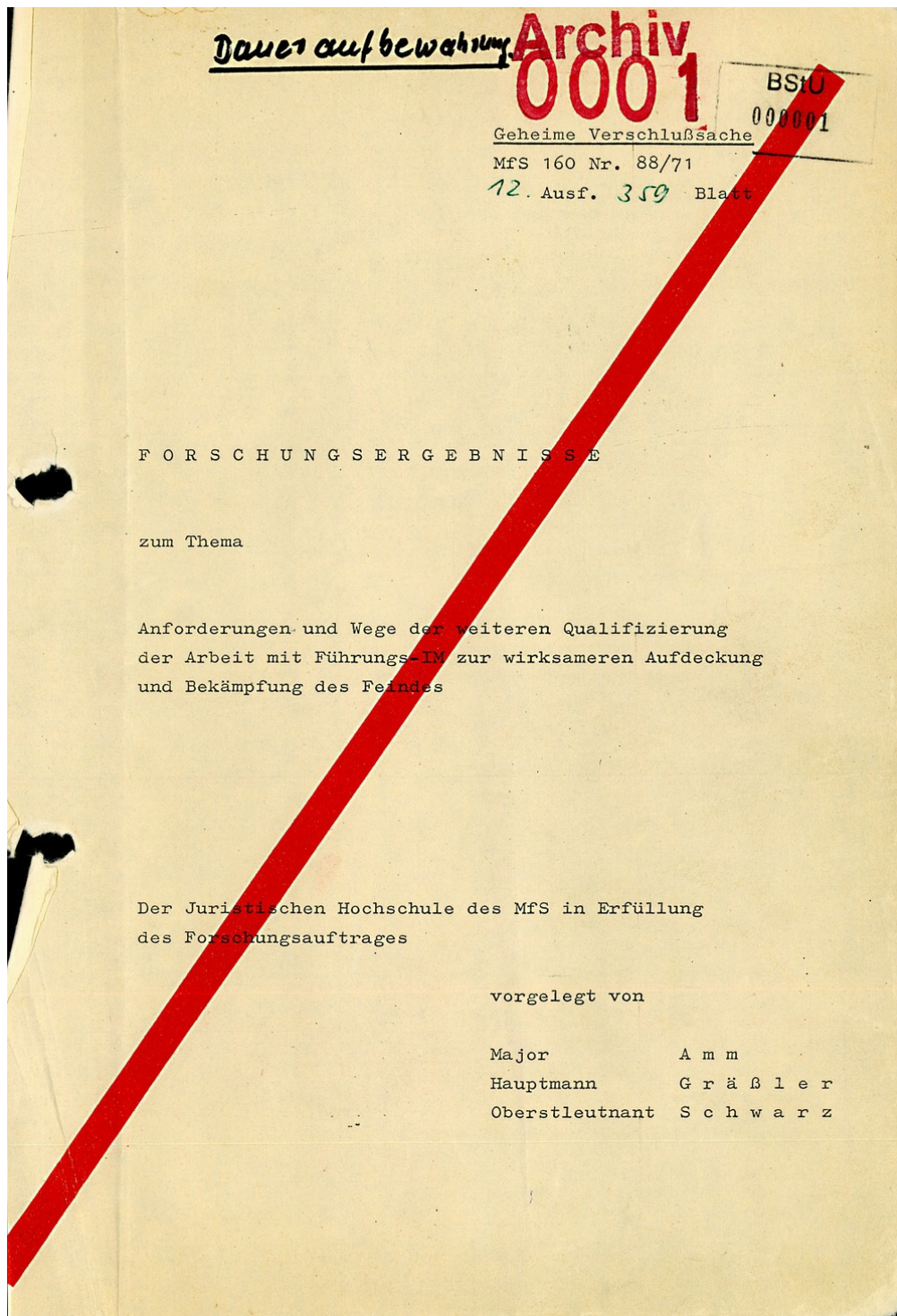
---

### Metadaten

Diensteinheit: Hochschule des	Urheber: MfS
Ministeriums für Staatssicherheit	Datum: 1971
Rechte: BStU	



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, Bl. 1-359

Blatt 1

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/77	
BSTU	
000002	
- 2 -	
<u>Inhaltsverzeichnis:</u>	Seite
1. Die neuen und höheren Maßstäbe in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM zur Aufdeckung und Bekämpfung jeglicher Feindtätigkeit	6
1.1. Die politisch-operative Zielstellung der Arbeit mit Führungs-IM	6 - 10
1.2. Die wesentlichen Qualitätsmerkmale der Zusammenarbeit mit Führungs-IM	10
1.2.1. Die komplexe Sicherung bedeutsamer Bereiche, Objekte und Prozesse durch eine größere Anzahl qualifizierter IM/GMS	10 - 18
1.2.2. Die Erhöhung der Qualität und Quantität des inoffiziellen Informationsaufkommens	19 - 22
1.2.3. Die Erschließung von Zeit- und Kraftreserven sowie die Weiterführung der Arbeitsteilung und Spezialisierung in den operativen Dienststeinheiten und Linien	22 - 27
1.2.4. Die Erreichung einer höheren Konspiration in der Zusammenarbeit mit den IM/GMS	27 - 34
1.2.5. Die Sicherung der Stabilität und Kontinuität der Arbeit mit den IM/GMS	34 - 38
2. Grundfragen der Gestaltung und Entwicklung perspektivvoller und politisch-operativ wirksamer Führungs-IM-Systeme	39 - 47



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 3 -		Seite
2.1.	Die Bestimmung der Einsatzrichtungen der Führungs-IM	41 - 43
2.1.1.	Die zielstrebige Erarbeitung von Informationen zur ständigen Einschätzung und Beherrschung der Lage, besonders in den Schwerpunkten des Sicherungsbereiches	43 - 62
2.1.2.	Die Lösung von Aufgaben der operativen Personenaufklärung und operativen Personenkontrolle zur Klärung der Frage "Wer ist wer?"	62 - 68
2.1.3.	Die Realisierung von Maßnahmen im Rahmen der operativen Ermittlungs- und Fahndungstätigkeit	69 - 72
2.1.4.	Die Durchführung spezieller operativer Aufgaben zur Aufklärung und vorbeugenden operativen Bekämpfung von Erscheinungsformen der Feindtätigkeit bei der Absicherung bedeutsamer gesellschaftlicher Ereignisse und Höhepunkte	72 - 75
2.1.5.	Die Mitwirkung bei der Auswahl und Überprüfung neuer IM und GMS	75 - 77
2.1.6.	Die Grenzen der operativen Wirksamkeit der Führungs-IM	77 - 83
2.2.	Die Entscheidung der Leiter, wann und in welchen Sicherungsbereichen welche Arten von Führungs-IM zu schaffen sind	83 - 98
2.3.	Die Bestimmung der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Qualifikation der Führungs-IM	98 - 100

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

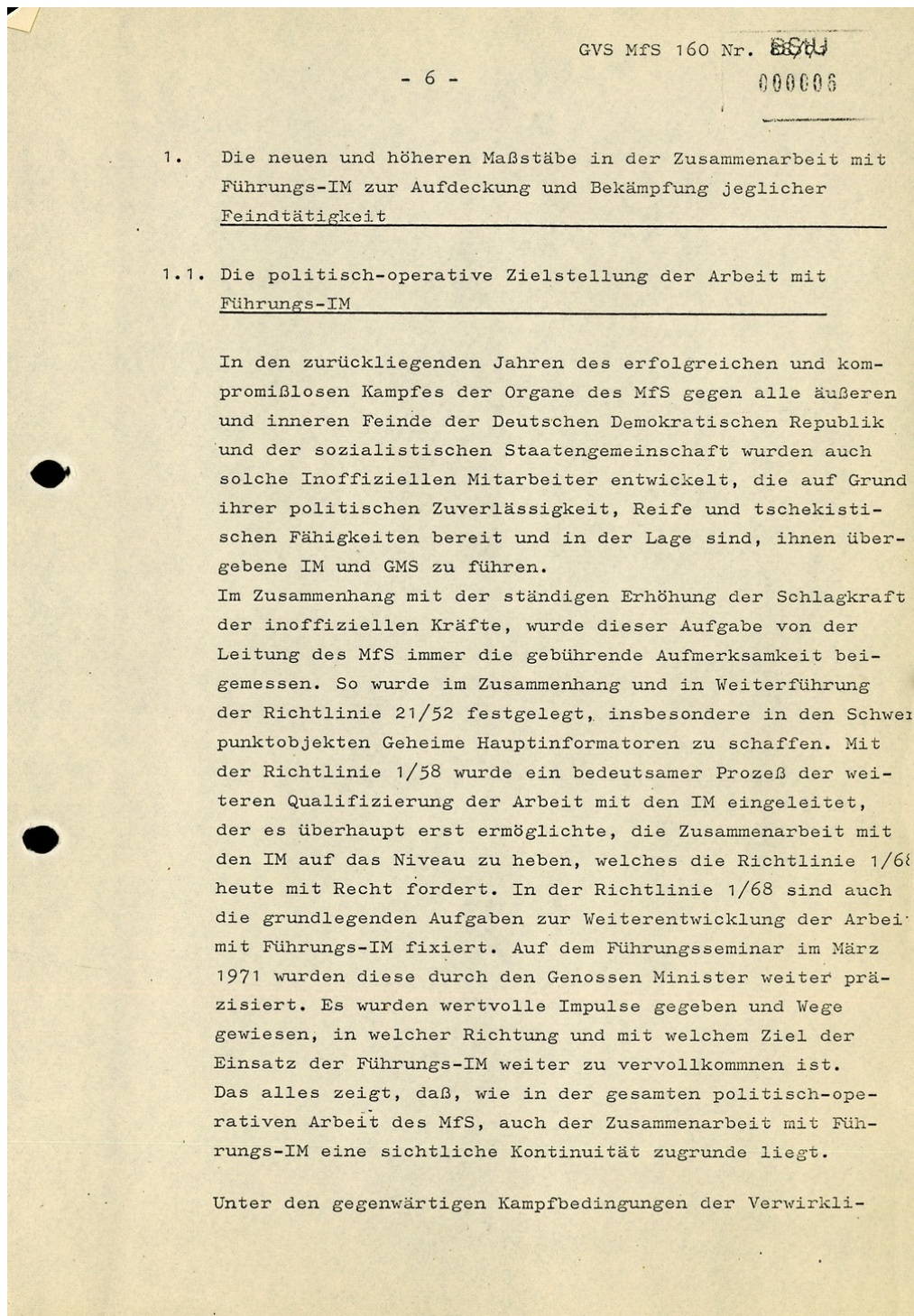
GVs MfS 160 Nr. 88/71	
- 4 -	
2.3.1.	Das Anforderungsprofil für hauptamtliche Führungs-IM
	100 - 115
2.3.2.	Zu einigen Problemen der Auswahl und Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten
	115 - 138
2.4.	Die zweckmäßige Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme
	139 - 154
2.5.	Die Aufgaben und Maßnahmen zur Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit hauptamtlicher Führungs-IM auf längere Zeit
	154 - 156
2.5.1.	Das konspirative Herauslösen der Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis
	156 - 171
2.5.2.	Die Legendierung der inoffiziellen Tätigkeit hauptamtlicher Führungs-IM durch ein Scheinarbeitsverhältnis
	171 - 191
2.5.3.	Die Gestaltung der Beziehungen hauptamtlicher Führungs-IM zu ihrer Umwelt
	191 - 203
2.5.4.	Die Konspirierung der Arbeitsräume hauptamtlicher Führungs-IM sowie der zuverlässige Schutz ihrer Arbeitsdokumente
	203 - 216
2.5.5.	Die ständige Vervollkommnung und Komplettierung des Verbindungssystems der Führungs-IM
	217 - 224
2.6.	Zu einigen speziellen Aufgaben der Leiter von Kreis-/Objektdienststellen und Fachabteilungen sowie der mittleren leitenden Kader zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit der Führungs-IM
	225 - 238



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71	
	- 5 -	Seite
		BSIU
		000005
3.	Die Qualifizierung der Zusammenarbeit mit Führungs-IM zur Erzielung hoher operativer Ergebnisse bei der Aufdeckung und Bekämpfung des Feindes	239 - 240
3.1.	Die Vervollkommnung der Planung der Arbeit mit Führungs-IM auf der Grundlage von Führungskonzeptionen	240 - 259
3.2.	Die Gewährleistung einer konkreten personen- und sachgebundenen Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM bei den Arbeitsberatungen (Treffs)	259 - 269
3.3.	Die wesentlichen Ziele und Wege der politisch-ideologischen und fachlich-tschechischen Erziehung und Befähigung der Führungs-IM	270 - 284
3.4.	Die Durchsetzung einer ständigen Überprüfung und Kontrolle der Führungs-IM	284 - 292
	Literaturverzeichnis	293 - 323
	Sachwortverzeichnis	324 - 340

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 7 -

BSU

000607

chung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED zur weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und des allseitigen Schutzes der Deutschen Demokratischen Republik und der sozialistischen Staatengemeinschaft gegen alle Anschläge feindlicher Elemente kommt es darauf an, die neuen und höheren Maßstäbe sichtbar zu machen, die Grundlage der Organisierung der politisch-operativen Arbeit mit den Führungs-IM sein müssen. Der Ausgangspunkt für das Erkennen und Begreifen dieser neuen Maßstäbe besteht unseres Erachtens darin, zunächst Klarheit darüber zu gewinnen,

worin die eigentliche politisch-operative  
Zielstellung

und somit das Grundanliegen der Zusammenarbeit mit den Führungs-IM bestehen muß.

Es geht also darum, gesicherte und einheitliche Auffassungen darüber zu besitzen, welche operativen Arbeitsergebnisse durch die Führungs-IM bei der Verwirklichung der Hauptaufgaben des MfS im jeweiligen Verantwortungsbereich der operativen Dienst-einheit erreicht werden müssen.

Mit der Herausarbeitung der operativen Zielstellung der Führungs-IM werden gleichzeitig die Kriterien gesetzt, woran gemessen und abgerechnet werden kann, ob und inwieweit sich die Anstrengungen der operativen Mitarbeiter und Leiter gelohnt und realisiert haben.

Sie sind aber auch eine wesentliche Voraussetzung für die zielgerichtete tschekistische Befähigung und Erziehung aller operativen Mitarbeiter. Denn die Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM verlangt vielfach - wie später noch nachgewiesen wird - ein neues Herangehen an die Bewältigung der Aufgaben und ein Umdenken auf entscheidenden Gebieten.

Der anzustrebende, nachweis- und abrechenbare operative Nutzeffekt in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM ist dem Wesen nach nur dann gegeben, wenn alle operativen Maßnahmen darauf ausge-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 8 -

GVS MfS 160 Nr. 88/BSU  
000008

richtet und die Führungs-IM befähigt sind bzw. befähigt werden, an den Schwerpunkten der politisch-operativen Arbeit eine solche Menge und Güte von Informationen zu erarbeiten, die die Dienst-einheit in die Lage versetzt,

a) in die Anfänge der gegnerischen Konspiration einzudringen.

Das heißt, daß die Führungs-IM mit den ihnen übergebenen IM durch eine zielgerichtete personen- und problemorientierte Arbeit negative und feindliche Personen und Personengruppen, feindliche Stützpunkte und andere operativ bedeutsame Anhaltspunkte und Sachverhalte aufzudecken und unter Kontrolle zu halten haben;

b) qualifizierte Ausgangsmaterialien für die operative Vorgangsbearbeitung und für die vorgangsmäßige Sicherung der Schwerpunkte zu erarbeiten;

c) operative Schwerpunkte im Verantwortungsbereich vorbeugend abzusichern.

Das heißt, es sind solche Informationen zu erarbeiten, die gewährleisten, daß Störungen, Havarien, Brände, Katastrophen, Verletzungen von Sicherheit und Ordnung, im Umgang mit Waffen, Munition und Giften, Verletzungen des Geheimnisschutzes auf allen Gebieten sowie Verstöße gegen bestimmte Regimeordnungen im Grenzgebiet, der bewaffneten Kräfte, an militärischen Objekten, im Flugwesen usw. rechtzeitig erkannt und verhindert sowie deren Ursachen und begünstigenden Bedingungen dafür ausgeräumt werden.

Die Führungs-IM haben aktiv daran mitzuwirken, daß provokatorische Angriffe negativer oder feindlicher Kräfte im Anfangsstadium erkannt und erstickt werden können.

Das allseitige Erfassen und tiefe Verständnis der politisch-operativen Zielstellung der Arbeit mit Führungs-IM ist vor allem aus folgenden Gründen von Bedeutung:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. BSU

- 9 -

000009

Erstens wird dadurch verdeutlicht, daß die Führungs-IM, wie alle anderen Arten der IM, zur Aufdeckung von Anhaltspunkten bzw. konkreten Erscheinungsformen und Aktivitäten feindlicher Tätigkeit sowie zur aktiven Vorbeugung zu schaffen und einzusetzen sind. Sie stellen somit eine wesentliche Potenz zur unmittelbaren Arbeit am Feind, zur Einschätzung und Beherrschung der politisch-operativen Lage sowie für die Erfüllung der gewachsenen Informationspflicht des MfS gegenüber der Partei und den staatlichen und wirtschaftsleitenden Organen dar. Damit wird von vornherein der Platz und das Betätigungsfeld der Führungs-IM klar umrissen und abgegrenzt.

Zweitens werden damit wesentliche Leistungsparameter gegeben, die die Leiter und operativen Mitarbeiter befähigen, den konkreten operativen Nutzeffekt der Arbeit mit Führungs-IM zu bewerten. Von diesen Grundgedanken ausgehend muß die Kontrolle über die operative Wirksamkeit der Führungs-IM entwickelt bzw. weiter ausgebaut werden. Im Mittelpunkt muß dabei stehen, ständig einen exakten Aufwand/Nutzen-Vergleich anzustellen und daraus geeignete Schlußfolgerungen zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit abzuleiten.

Drittens bildet die politisch-operative Zielstellung die Grundlage dafür, welche inhaltlichen Gesichtspunkte bei der vom Minister auf dem Führungsseminar geforderten ständigen und kritischen Bestandsaufnahme aller IM, so auch der Führungs-IM, im Mittelpunkt stehen müssen. Auf dieser Basis gilt es zu prüfen, wo und welche Maßnahmen erforderlich sind, um die bestehenden Führungs-IM an die neuen Aufgaben und Erfordernisse der Feindaufspürung und -bekämpfung heranzuführen.

Die politisch-operative Zielstellung zeigt die Stoßrichtung der gesamten Arbeit mit Führungs-IM. Ihre allseitige Realisierung setzt unter den Bedingungen der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR und der verschärften Klassenauseinandersetzung besonders mit dem



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/BStU

- 10 -

000010

westdeutschen Imperialismus insgesamt neue Maßstäbe und höhere Anforderungen an die Leitung und Organisation der Zusammenarbeit mit Führungs-IM. Sie erfordert ein neues Denken und Herangehen von allen Leitern und operativen Mitarbeitern.

Die folgenden Überlegungen sollen deshalb eine Antwort auf die Frage geben, worin diese neuen und höheren Maßstäbe sowie die neue Denkweise in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM bestehen und auf welche Kernfragen sich die Leiter bei der Arbeit mit Führungs-IM konzentrieren müssen, um die von uns skizzierten nachweis- und abrechenbaren Erfolge im Kampf gegen den Feind zu erreichen.

1.2. Die wesentlichen Qualitätsmerkmale der Zusammenarbeit mit Führungs-IM

1.2.1. Die komplexe Sicherung bedeutsamer Bereiche, Objekte und Prozesse durch eine größere Anzahl qualifizierter IM/GMS

Auf dem Führungsseminar gab der Genosse Minister die Orientierung, daß beim Auf- und Ausbau von Führungs-IM-Systemen verstärkt die Zielstellung der komplexen Sicherung ganzer Bereiche zu berücksichtigen ist.<sup>1)</sup>

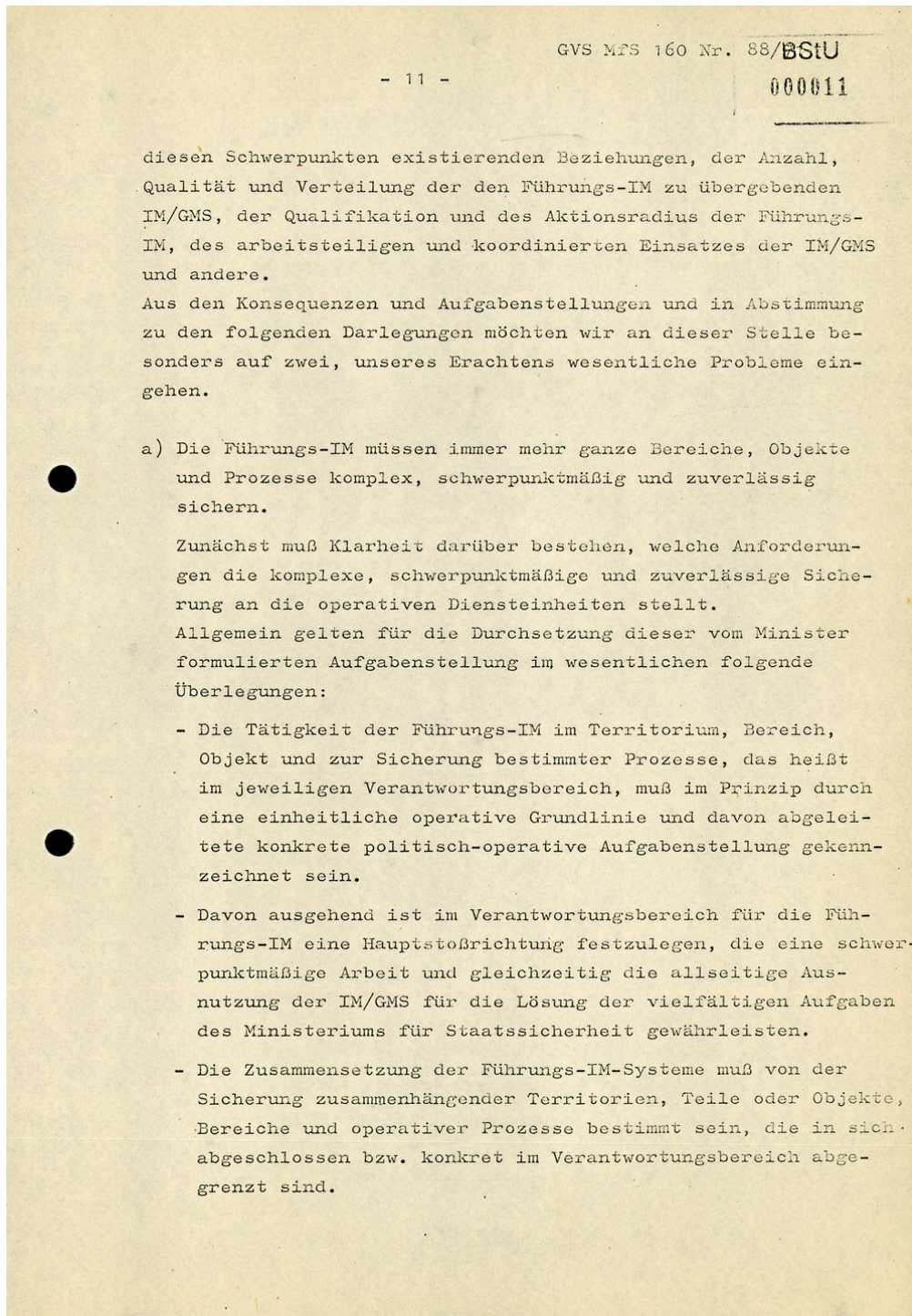
Die vom Genossen Minister erhobene Forderung ist ein Ausdruck dafür, wie durch eine sinnvolle Organisation der politisch-operativen Arbeit den Erfordernissen der zunehmenden Komplexität und Verflechtung zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Prozessen Rechnung getragen werden kann und muß.

Aus ihr ergeben sich für die Zusammenarbeit mit Führungs-IM eine Reihe praktischer Konsequenzen. So zum Beispiel die eindeutige Bestimmung der von den Führungs-IM zu sichernden Schwerpunkte, der innerhalb und zwischen

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 526



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 12 -

BStU

000012

- Für die Führungs-IM selbst muß die operative Aufgabenstellung des Verantwortungsbereiches überschaubar sein und sie sollte nicht durch herausragende spezifische operative Aufgaben, die von der Hauptstoßrichtung abweichen, behindert oder belastet werden. Diese Feststellung ist wesentlich, da von der Bestimmung der Hauptstoßrichtung die konkrete Arbeit an den Schwerpunkten und die spezifische Auftragserteilung bestimmt wird.

Die Beachtung dieser Gesichtspunkte ist besonders wichtig in den Kreisdienststellen bei der Organisation der territorialen Sicherung des Kreisgebietes. Die entscheidende Seite beim Auf- und Ausbau von Führungs-IM-Systemen muß deshalb in den Kreisgebieten die operative Einheit von Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich und der darin eingebetteten operativen Probleme sein. Wesentlich ist, daß von der operativen Grundlinie und Hauptstoßrichtung ausgehend ein logischer Zusammenhang zur Zusammensetzung und Verteilung der IM/GMS hergestellt wird. Die Übergabe Inoffizieller Mitarbeiter/GMS eines spezifischen Sicherungsbereiches, der besondere Anforderungen politisch-operativer Art an den Führungs-IM stellt und in gewisser Hinsicht eine neue Hauptstoßrichtung für seine Inoffiziellen Mitarbeiter/GMS begründet, dürfte auch bei der Sicherung des Territoriums nicht zweckmäßig sein.

Diese Feststellung erfordert, daß bei der Sicherung des Territoriums eines Kreisgebietes oder anderer Bereiche an den entsprechenden operativen Berührungspunkten das echte Zusammenwirken zwischen mehreren Führungs-IM in jeder Hinsicht gewährleistet werden muß. Ein Beispiel soll diese Gedanken verdeutlichen.

Bei der Sicherung des Territoriums im Kreisgebiet steuert der Führungs-IM IM/GMS aus LPG, VEG, kleineren industriellen Betrieben, PGH, Handwerker und sonstigen im Territorium liegenden Objekten. Darüberhinaus sichert er spezifische operative Prozesse im Zusammenhang mit der Absicherung der Jugend, der Kirche, Einrichtungen des Volksbildungswesens, den Kampfgruppen und anderen. Die Zusammensetzung solcher Führungs-IM-Systeme



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 13 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000013

ist in der Praxis unumgänglich und durch viele Beispiele belegt. Die Verflechtung dieser Prozesse liegt eindeutig im Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich. Für die Sicherung eines in demselben Territorium liegenden militärischen Objektes ist jedoch die Schaffung eines spezifischen Führungs-IM-Systems notwendig. Die Aufgabenstellungen der in diesem Territorium wirkenden Führungs-IM sind entsprechend ihres Sicherungsgegenstandes verschieden. Trotzdem ist ein voller Erfolg nur dann gesichert, wenn eine allseitige Ausnutzung aller inoffizieller Mitarbeiter im Territorium gewährleistet wird.

Die Hervorhebung dieser Gedanken ist für die Kreisdienststellen besonders wichtig, wenn sie Probleme der Sicherung ganzer Komplexe und Bereiche energisch in Angriff nehmen.

In denjenigen operativen Einsatzgebieten, wo es operativ zweckmäßig, möglich und vom Aufwand und Nutzen her vertretbar ist, sollte angestrebt werden, spezialisierte bzw. problemreine Führungs-IM-Systeme zu schaffen. Dabei kann es sich sowohl um ehrenamtliche, halbhauptamtliche, als auch hauptamtliche Führungs-IM handeln.

Welche Vorteile ergeben sich in der Arbeit mit solchen Führungs-IM bzw. müssen in der Zusammenarbeit angezielt werden?

- Die gesamte politisch-operative Arbeit der Führungs-IM kann sich auf einen oder wenige konkrete Sicherungsgegenstände konzentrieren. Dadurch wird eine entsprechende Vertiefung der politisch-operativen Prozesse gewährleistet. Eine Verzettelung der operativen Potenzen der Führungs-IM wird weitestgehend ausgeschlossen, da sich die Einsatzrichtungen und operativen Aufgaben der IM/GMS auf die sich aus dem Sicherungsgegenstand ergebenden politisch-operativen Schwerpunkte konzentrieren. Das hat zur Folge eine Qualifizierung der Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS.
- Die Übersicht der Führungs-IM über die zu lösenden Aufgaben, über neu entstehende bzw. sich verlagernde operative Schwerpunkte, über sich entwickelnde negative



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 14 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000014

Gruppierungen und Konzentrationspunkte usw. wird verbessert. Das erleichtert dem Führungs-IM eine gründlichere Vergleichsarbeit sowie eine gewisse Verdichtung und Vorverwertung der Informationen.

- Ein weiterer Vorteil besteht darin, daß eine gezielte Überprüfung der Informationen und der IM/GMS durch die Führungs-IM erleichtert wird, was letztlich zu einer Erhöhung der Zuverlässigkeit der Informationen führt.
- Ein solches Herangehen erleichtert auch die Qualifizierung und Spezialisierung der Führungs-IM selbst, was sich wiederum positiv auf deren Selbständigkeit und die Qualität der gesamten operativen Arbeit der Führungs-IM auswirkt.
- Die konzentrierte Arbeit der Führungs-IM an einem konkreten Sicherungsgegenstand sichert insgesamt eine höhere Qualität der Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung der Feindtätigkeit und führt schneller zur Entwicklung qualifizierter Ausgangsmaterialien für die operative Vorgangsbearbeitung und sichert eine hohe Auskunftsfähigkeit der Führungs-IM und der operativen Mitarbeiter über die politisch-operative Lage im Sicherungsbereich.

Insgesamt besagen die Ergebnisse und Erfahrungen, daß Führungs-IM in allen Sicherungsbereichen, auf allen Linien und in allen Dienststeinheiten, natürlich unter konkreter Beachtung ihrer Grenzen, entwickelt werden können. Es sei beispielhaft auf Führungs-IM verwiesen, die in solchen Sicherungsbereichen eingesetzt werden wie

Industriebetriebe, Akademien, Forschungseinrichtungen, Institute usw. in ihrer Gesamtheit oder Teile davon, wobei in der Volkswirtschaft stets der Reproduktionsprozeß bzw. zusammenhängende Strecken des Reproduk-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 15 -

BSU

000015

tionsprozesses zu berücksichtigen sind,

Außenwirtschaftsbeziehungen mit ihren vielfältigen  
Verzweigungen, Stellen und Institutionen,

LPG, VEG, Kooperationsgemeinschaften, Produktions-  
stätten und operative Prozesse in einem konkret ab-  
gegrenzten Territorium,

Militärverkehr (mit dem Schwerpunkt der Dispatcher-  
leitungen) und wachstumsbestimmende Zweige bzw. Pro-  
zesse der Deutschen Reichsbahn wie Traktionsumstel-  
lungen, Containerverkehr, elektronische Datenverar-  
beitung,

Grenzbahnhöfe der Deutschen Reichsbahn, Wasserstraßen-  
ämter, deren Einrichtungen und Wasserstraßen im West-  
Westverkehr,

Universitäten, Hoch- und Fachschulen oder deren Ein-  
richtungen, einschließlich der Freizeitbereiche der  
Angehörigen, vor allem bestimmter Ballungsgebiete der  
Studenten,

Schwerpunkte auf dem Gebiete des Leistungssports, des  
Gesundheitswesens oder der Volksbildung,

Funk- und Fernmeldeämter der Deutschen Post,

Bereiche und Schwerpunktaufgaben im System der zu-  
verlässigen Sicherung der Staatsgrenze,

Absicherung der Hundertschaften der Kampfgruppen, be-  
sonders der mobilen Bezirksreserven,

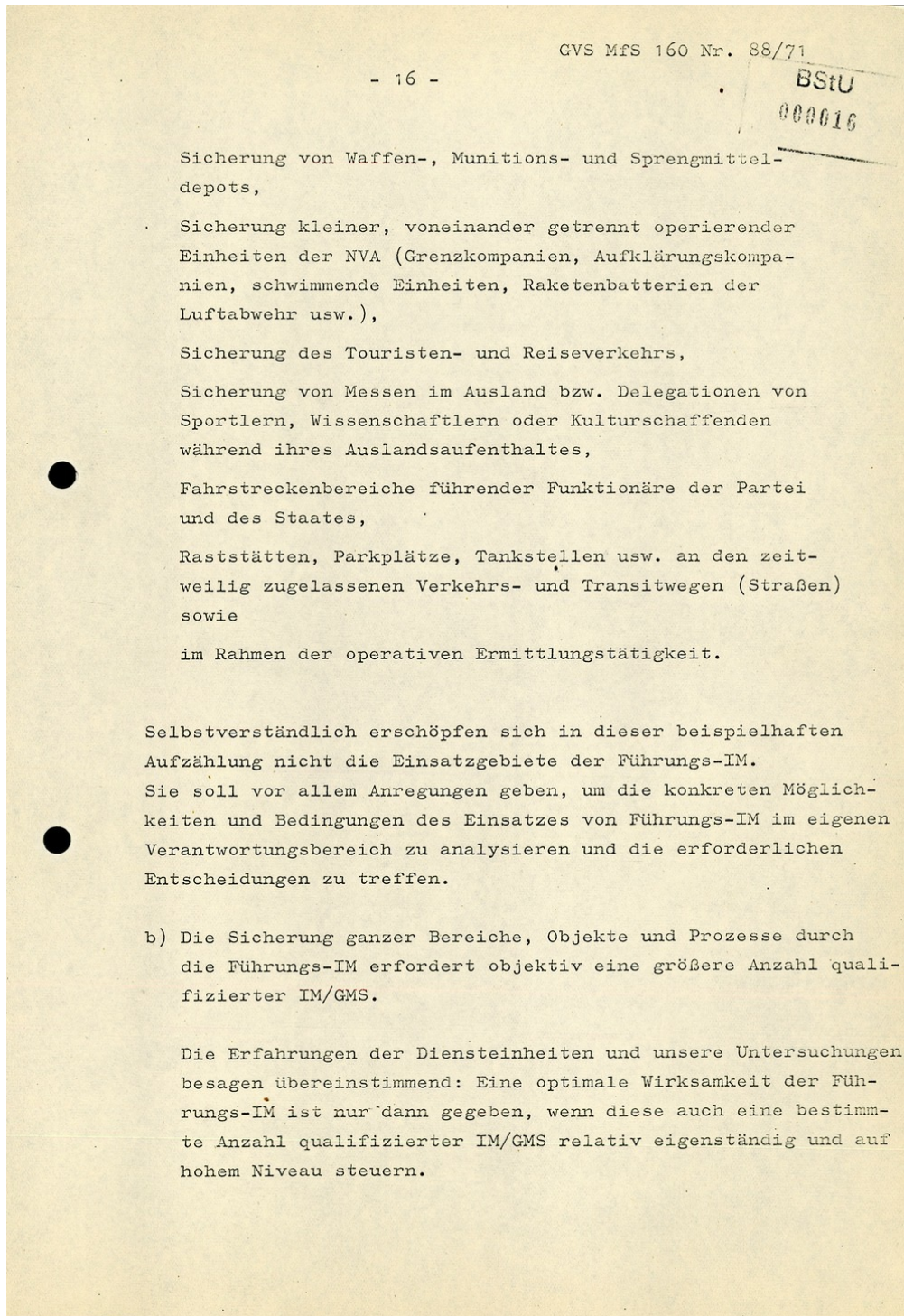
Stäbe der Zivilverteidigung in den Kreisen und Bezirken  
sowie die strukturmäßig gebildeten Gruppen der Zivil-  
verteidigung in Betrieben, Städten und Gemeinden,

Außenabsicherung militärischer Objekte und Wohn-/  
Freizeitbereiche der Angehörigen bewaffneter Kräfte,  
insbesondere der Spezialeinheiten,

Absicherung von Militärtransporten auf der Straße,

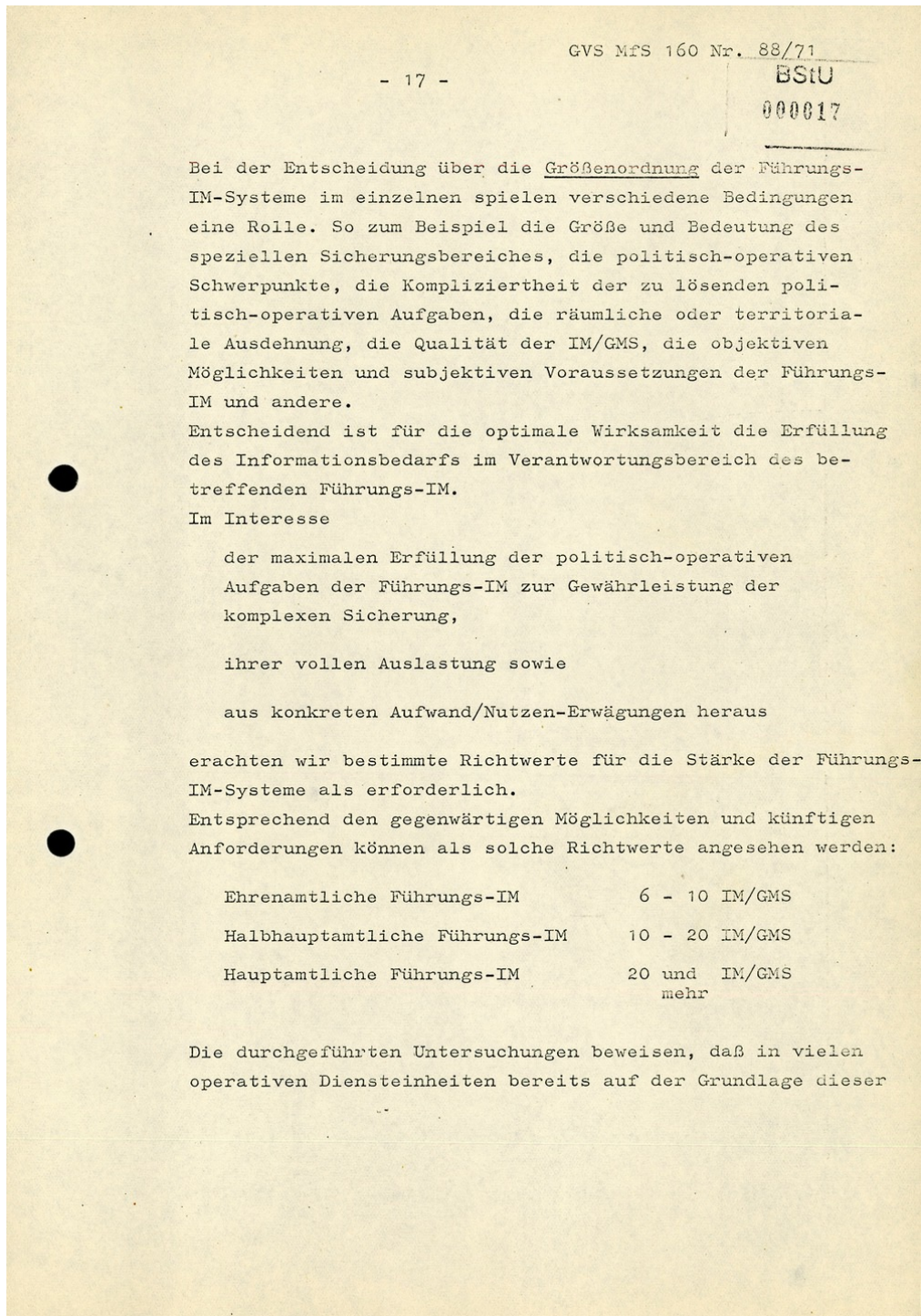


## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 18 -

BSU  
000018

Richtwerte gearbeitet wird. <sup>1)</sup>

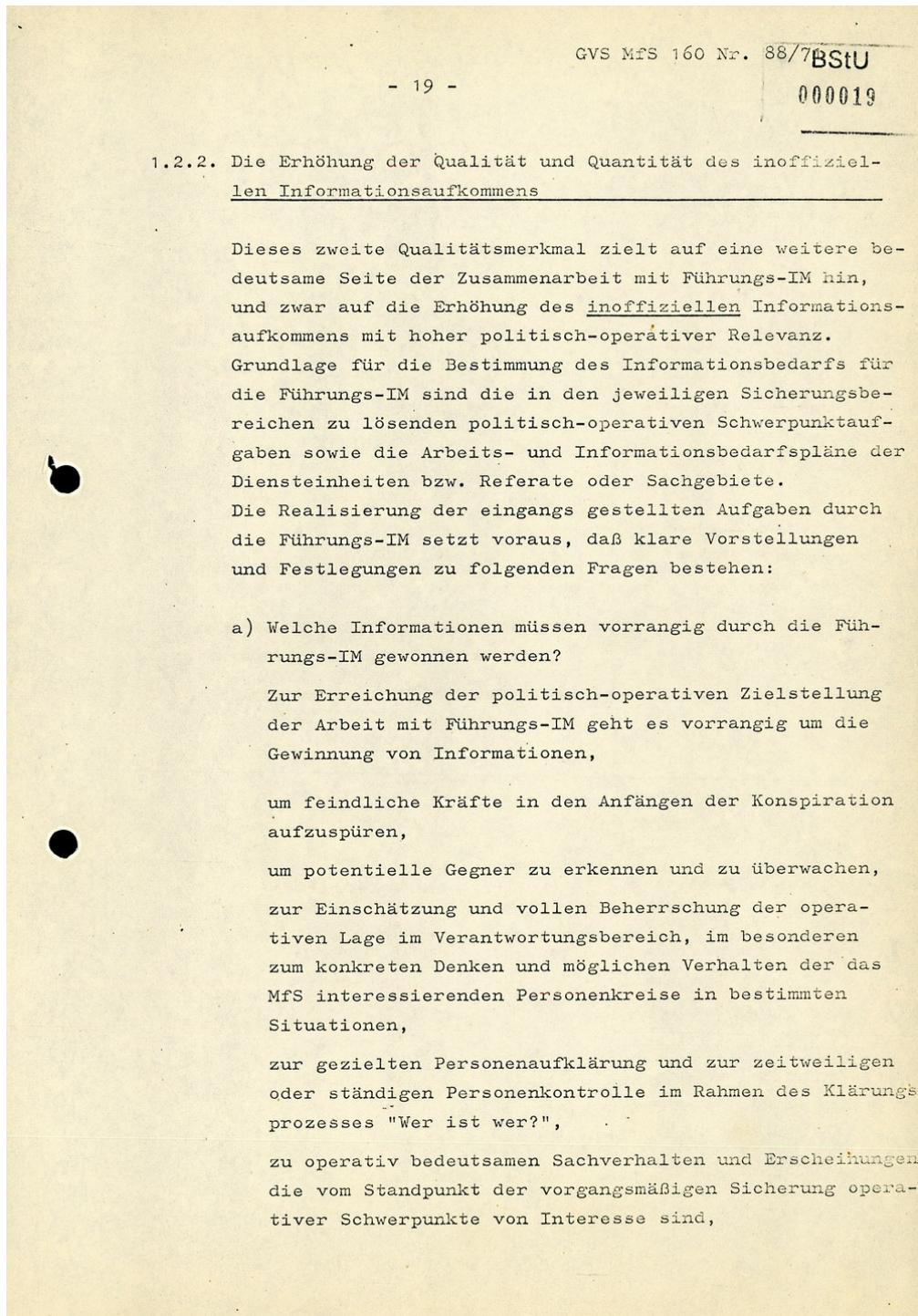
Bei der Festlegung der Anzahl der den Führungs-IM zu übergebenden IM/GMS darf nicht schematisch von diesen Zahlenwerten ausgegangen werden. Unter Beachtung der vorgenannten Gesichtspunkte, der Linienspezifik und anderer spezieller Kampfbedingungen kann es notwendig und möglich sein, daß bestimmte Abweichungen sowohl nach oben als auch nach unten auftreten. So können z. B. die Spezialisierung der Führungs-IM und Probleme der Geheimhaltung im abzusichernden Bereich eine zahlenmäßige Erweiterung nicht zulassen. Die zeitliche Auslastung der ehrenamtlichen Führungs-IM kann bereits erreicht sein oder der Informationsbedarf zu einem bestimmten Schwerpunkt wird mit einer geringeren Anzahl qualifizierter IM/GMS voll realisiert. Entscheidend ist also eine spürbare Entlastung der operativen Mitarbeiter und ein hoher operativer Nutzeffekt.

Im Zusammenhang mit der Entscheidung über die zweckmäßigste Größenordnung der einzelnen Führungs-IM-Systeme muß durchgesetzt werden, vor allem solche IM und GMS zu übergeben, die hohe Arbeitsergebnisse erzielen können, denn bekanntlich bringt allein eine große Anzahl nicht automatisch höhere Arbeitsergebnisse mit sich.

1) Aus der Fülle der uns bekannten Beispiele sollen lediglich zwei herausgegriffen werden. So steuert zum Beispiel ein ehrenamtlicher Führungs-IM zur Außenabsicherung militärischer Objekte 7 IMS. Ein anderer Führungs-IM arbeitet mit 4 IMS und 3 GMS zusammen, die den technologischen Prozeß im Bereich Schiffsreparatur einer Werft absichern. Dieser arbeitet zur Zeit an 4 Personen im Rahmen der operativen Personenaufklärung und -kontrolle.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/BSU

- 20 -

000020

darüber, wo, in welcher Art und durch wen die Beschlüsse und Dokumente der Partei- und Staatsführung im Verantwortungsbereich entstellt, verletzt, mangelhaft oder überhaupt nicht durchgeführt werden sowie

um Informationen zur Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung im Verantwortungsbereich.

Welche Ergebnisse durch die Führungs-IM bei der Deckung des Informationsbedarfs der Dienst Einheit erzielt werden können, soll beispielhaft verdeutlicht werden.

In einer Bezirksverwaltung wird eingeschätzt, daß in der Abteilung XX nach dem Aufbau einiger großer und arbeitsfähiger Führungs-IM-Systeme ein sichtbares Ansteigen des Informationsaufkommens zu verzeichnen ist. So haben im I. Quartal 1970 die Führungs-IM, die bis zu diesem Zeitpunkt etwa 30 % des IM-Bestandes der Dienst Einheit steuerten, 45 % des Informationsaufkommens erbracht.

In einer Abteilung XVIII einer anderen Bezirksverwaltung waren 1970 die Führungs-IM mit etwa 70 % am Informationsaufkommen beteiligt.

Aber nicht nur in den Fachabteilungen konnten solche Fortschritte erreicht werden, sondern auch in einer Reihe von Kreisdienststellen.

Diese ausgewählten Beispiele sind stellvertretend für viele. Sie zeigen aber gleichzeitig eine zur Zeit noch vorherrschende Tendenz und zwar das quantitative Ansteigen der Informationen. Unsere Untersuchungen bestätigen vollauf die Feststellung des Genossen Minister auf dem Führungsseminar, daß jetzt verstärkt die Anstrengungen der operativen Dienst Einheiten, besonders der Kreis- und Objektdienststellen darauf zu konzentrieren sind, politisch-operativ wertvolle Informationen durch die Führungs-IM zu gewinnen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 21 -

BStU  
000021

- b) Welche hemmenden Erscheinungen müssen von den operativen Dienstseinheiten zielstrebig überwunden werden?

Insbesondere geht es dabei um

die systematische Senkung des Anteils der Informationen mit allgemeinem Charakter und geringer operativer Verwertbarkeit (allgemeine Stimmungsberichte, nicht personalisierte Informationen usw.);

die schrittweise und gleichzeitig zielstrebige Überwindung der vorhandenen und zum Teil hohen Niveauunterschiede in der Arbeit mit Führungs-IM zwischen einer Reihe von Fachabteilungen und Kreisdienststellen.

Es muß auch hier das Prinzip durchgesetzt werden, daß alle operativen Dienstseinheiten und die Führungs-IM auf das Niveau der fortgeschrittensten gehoben werden;

die zielstrebige Einflußnahme der Leiter zur Korrektur solcher Arbeitspraktiken, wonach der operative Nutzeffekt der Informationen der Führungs-IM vorwiegend nach quantitativen und kaum nach qualitativen Werten gemessen wird.

So ist es eine gewisse Selbsttäuschung, wenn z. B. in Analysen zum Ausdruck gebracht wird, daß in einer Fachabteilung im Zeitraum vom Mai 1969 bis April 1970 insgesamt 640 Informationen von Führungs-IM durch die Auswertung anerkannt wurden. Allein solche Zahlen vermitteln kein reales Bild über den tatsächlichen operativen Verwertungsgrad und den Nutzeffekt der gewonnenen Informationen. Das ist erst möglich, wenn die vorgenommene Analyse über den operativen Nutzeffekt in der Arbeit mit Führungs-IM nach qualitativen Kennziffern vorgenommen wird.

- c) Nach welchen Kennziffern kann der operative Nutzeffekt der Informationen der Führungs-IM bestimmt werden?

Im Vordergrund sollten folgende stehen:

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 22 -

BSIU

000022

Wieviele Informationen konnten zur Weiterentwicklung der Aufklärung und Kontrolle von Personen im Rahmen des Klärungsprozesses "Wer ist wer?" erarbeitet werden?

Wieviele Personen konnten unter operative Kontrolle gestellt werden?

Welche operativen Ausgangsmaterialien für das Anlegen von Vorgängen konnten entwickelt werden?

Wieviele Informationen wurden erarbeitet, die der Einschätzung und vollen Lagebeherrschung im Verantwortungsbereich dienten?

Welche Informationen konnten der Partei und den staats- und wirtschaftsleitenden Organen zur Verfügung gestellt werden, um feindbegünstigende Umstände und Bedingungen, Verletzungen der Staatsdisziplin usw. auszuräumen?

Welche operativ wertvollen IM-Vorläufe sind entstanden u.a.

Erst solche Bewertungskriterien lassen zuverlässige Einschätzungen über die erzielte operative Wirksamkeit der Führungs-IM in der Arbeit am Feind zu. Eine nicht genügende Berücksichtigung der qualitativen Seite durch die Mitarbeiter und Leiter birgt die Gefahr in sich, den Blick für die Realitäten zu verlieren und die Arbeit mit Führungs-IM als Selbstzweck zu organisieren.

### 1.2.3. Die Erschließung von Zeit- und Kraftreserven sowie die Weiterführung der Arbeitsteilung und Spezialisierung in den operativen Diensteinheiten und Linien

Der Genosse Minister betonte auf dem Führungsseminar, daß durch die verstärkte Schaffung, Entwicklung und Profilierung von Führungs-IM die operativen Mitarbeiter von sol-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 23 -

BSTU

000023

chen Aufgaben entlastet werden müssen, die auch und insbesondere von Führungs-IM gelöst werden können und nicht unmittelbar den Einsatz der operativen Mitarbeiter erfordern.<sup>1)</sup>

Diese Forderung ist eine Schlußfolgerung aus der notwendigen Konzentration auf die operativen Schwerpunkte im Kampf gegen den Feind sowie aus der zunehmenden Kompliziertheit und Vielfalt der vom MfS zu lösenden politisch-operativen Aufgaben. Sie ist für die gesamte Arbeit mit Führungs-IM in allen operativen Dienststeinheiten/Linien durchzusetzen. Insbesondere ist sie mit einer Reihe von Konsequenzen für die Kreis- und Objektdienststellen sowie Abteilungen der Bezirksverwaltungen verbunden. So ist gerade in den Kreis- und Objektdienststellen zu verzeichnen, daß die Ermittlungsaufgaben für die eigene und andere Dienststeinheiten qualitativ und quantitativ zunehmen, daß sich oftmals zusätzliche, nicht planbare operative Aufgaben durch unvorhergesehene Vorkommnisse und Ereignisse im Kreisgebiet ergeben, die zu einer bestimmten Belastung der Mitarbeiter führen, daß mit fortschreitender gesellschaftlicher Entwicklung neue ökonomische, politische, militärische und andere Schwerpunkte entstehen, die operativ gesichert werden müssen und daß die Probleme der Informierung von Partei-, staats- und wirtschaftsleitenden Organen über die Lage im Verantwortungsbereich an Umfang und Bedeutung zunehmen, um nur einige Seiten zu nennen.

Damit wird bereits deutlich, daß die Gewährleistung der allseitigen und zuverlässigen Sicherheit sowie die konsequente Aufdeckung und Bekämpfung des Feindes eine Erschließung von Zeit- und Kraftreserven sowie weitergehende Arbeitsteilung und Spezialisierung in den operativen Dienststeinheiten/Linien notwendig macht.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seiten 526, 611 - 617

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 24 -

BSIU  
000024

Dies ist vor allem dann zu erreichen, wenn bereits im Prozeß der Planung eine Zuordnung der den politisch-operativen Zielen und Aufgaben adäquaten Kräfte erfolgt <sup>1)</sup> und leitungsmäßig ein darauf aufbauender konkreter, differenzierter und zielgerichteter Einsatz dieser Kräfte gesichert wird.

Durch die verstärkte Arbeit mit Führungs-IM und eine zweckmäßige Organisation des Zusammenwirkens verschiedener operativer Kräfte und Sachgebiete muß diesem objektiven Erfordernis Rechnung getragen werden.

Die Überlegungen und praktischen Schritte der Leiter und operativen Mitarbeiter sollten vor allem in zwei Richtungen gehen:

Erstens ist Klarheit darüber notwendig, welche operativen Aufgaben unter relativ selbständiger Leitung von Führungs-IM erfüllt werden können und welche den unmittelbaren Einsatz operativer Mitarbeiter sowie qualifizierter inoffizieller Kräfte wie IMV, IMF oder IME erfordern. Davon ausgehend ist im einzelnen konkret zu entscheiden, auf welche operativen Ziele und Aufgaben die Führungs-IM jeweils zu orientieren sind.

Im Ergebnis dessen ist zweitens exakt herauszuarbeiten, welche Zeit- und Kraftreserven bei den operativen Mitarbeitern frei werden und wie diese für die qualifizierte Realisierung anderer operativer Schwerpunktaufgaben zu nutzen sind. <sup>2)</sup>

So steuert beispielsweise ein hauptamtlicher Führungs-IM im Sachgebiet XVIII/Landwirtschaft einer Kreisdienststelle 22 IMS und 5 GMS. Diese verteilen sich fast auf das gesamte Kreisgebiet. Der Führungs-IM führt monatlich im Durchschnitt 35 Treffs mit diesen durch und erarbeitet ca. 40 operativ verwertbare Informationen. Der dazu erforderliche Zeitaufwand beläuft sich auf etwa 125 Stunden (einschließlich Wegezzeiten), der nicht vom operativen Mitarbeiter selbst erbracht werden braucht.

1) Vgl. Richtlinie 1/70 des Ministers, Seiten 26 - 27

2) Obwohl durch die Arbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM objektiv bedeutende Zeitreserven erschlossen werden, zeigt sich in einigen operativen Dienststellen nach wie vor ein Widerspruch zwischen der bereits vorhandenen Anzahl hauptamtlicher Führungs-IM und der Tatsache, daß die Mitarbeiter trotzdem noch nicht im erforderlichen Maße an den operativen Schwerpunkten wirksam werden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 **BSU**

- 24 a -

000025

Setzt man dazu ins Verhältnis, daß der operative Mitarbeiter für die Steuerung des Führungs-IM monatlich ca. 40 Stunden benötigt (für Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Arbeitsberatungen einschließlich Kontrolltreffs und Wegezeiten) und daß er bereits aufbereitete und in bestimmtem Maße verdichtete Informationen erhält, so ergibt sich daraus, daß der operative Mitarbeiter unter Einbeziehung des hauptamtlichen Führungs-IM monatlich insgesamt die beachtliche Zeit von ca. 160 Stunden Arbeit mit IM leistet (ohne Beachtung der durch ihn direkt gesteuerten IM/GMS).

Darüberhinaus wird eine gut organisierte Arbeit mit Führungs-IM auch dazu beitragen, eine ausreichende und sinnvolle Freizeitgestaltung und Erholung sowie ein harmonisches und geregeltes Familienleben der unterstellten Mitarbeiter zu gewährleisten. Denn, eine geringere Anzahl direkt gesteuerter IM/GMS vermindert auch die Häufigkeit der Treffs in den Abendstunden.

Diese Überlegungen sollten zugleich dazu dienen, die bei den operativen Mitarbeitern vorhandenen operativen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf den verschiedensten Gebieten voll zu nutzen bzw. durch verschiedene Erziehungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in erforderlichem Maße auszulösen und zu entwickeln.

Leitungsmäßig ist zu gewährleisten, daß die Maßnahmen und Schritte zur kontinuierlichen und zielgerichteten Weiterführung der Arbeitsteilung und Spezialisierung nicht zu strukturellen Verselbständigungen führen.

Durch konkrete Maßnahmen und Festlegungen, vor allem in den Arbeits- und Informationsbedarfsplänen ist der aufeinander abgestimmte Einsatz und das Zusammenwirken zwischen den Führungs-IM und den anderen operativen Kräften (besonders der operativen Mitarbeiter, der direkt gesteuerten IM/GMS sowie der Sicherheitsbeauftragten) zu sichern. <sup>1)</sup>

Wie und in welcher Weise muß sich diese Arbeitsteilung und Spezialisierung konkret niederschlagen?

- Wie bereits an anderer Stelle zum Ausdruck gebracht, werden durch die Führungs-IM zunehmend ganze Bereiche, Objekte oder

<sup>1)</sup> Vgl. dazu besonders die Seite 238c dieser Arbeit.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 25 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000026

Prozesse gesichert und eine relativ hohe Anzahl von IM/GMS gesteuert. Sie nehmen einen bedeutenden Platz bei der Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes ein. Ihre Anleitung, Erziehung und Kontrolle stellt hohe Anforderungen an die Qualität der operativen Mitarbeiter und erfordert auch die notwendige Zeit. Deshalb sind für die Zusammenarbeit mit den Führungs-IM befähigte Mitarbeiter einzusetzen, die sich vorrangig diesen Aufgaben widmen.

- Die Erhöhung des Wirkungsgrades der Führungs-IM muß sich insbesondere in der Erarbeitung konkreter Anhaltspunkte vorhandener Feindtätigkeit und operativer Ausgangsmaterialien widerspiegeln, die zu Vorgängen entwickelt werden. Die Erfordernisse der Sicherheit, Konspiration und Geheimhaltung und andere operative Gründe bedingen, daß diese Materialien mit einem bestimmten Entwicklungsstand direkt von den operativen Mitarbeitern weiterbearbeitet werden.

Damit sind bestimmte Voraussetzungen zu schaffen, daß ein maximaler Anteil der operativen Mitarbeiter an Vorgängen arbeitet und entsprechende Schwerpunktvorgänge entwickelt werden können. <sup>1)</sup>

Vor allem in den Abteilungen der Bezirksverwaltungen und größeren Kreisdienststellen ist kritisch zu prüfen, welche Möglichkeiten sich aus einer verstärkten Arbeit mit Führungs-IM für die Entwicklung von Spezialisten für die Vorgangsbearbeitung ergeben.

- Durch die verstärkte Entwicklung und Qualifizierung der Führungs-IM, vor allem spezieller Ermittlersysteme, sind bei den übrigen operativen Mitarbeitern wesentliche Reserven freizusetzen, die eine stärkere Zuwendung zur Lösung solcher Aufgaben ermöglichen wie zum Beispiel Gewinnung und Entwicklung qualifizierter IMV, IMF und IME, Durchsetzung der sich aus dem Befehl 40/68 des Genossen Minister ergebenden Aufgaben sowie die konzentrierte Arbeit in das und im Operationsgebiet.

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seiten 558 - 559



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 26 -

GVS MfS 160 Nr. 88/7

BSTU

000027

Gleichzeitig sind dadurch die Ermittlungen effektiver, konspirativer und in einer höheren Qualität zu realisieren.

- Die Arbeitsteilung und Spezialisierung muß sich vor allem im Einsatz und in den operativen Ergebnisse der IM/GMS, insbesondere der Führungs-IM widerspiegeln. Deshalb ist in stärkerem Maße dazu überzugehen, sogenannte spezialisierte Führungs-IM zu schaffen und zu entwickeln. Unter diesem Gesichtspunkt sollten besonders die von verschiedenen Kreisdienststellen mit Unterstützung der Abteilung VIII bereits eingeschlagenen Wege zur Schaffung und Entwicklung spezieller Ermittlersysteme und die dabei gesammelten Erfahrungen geprüft und verallgemeinert werden. <sup>1)</sup>

Zusammenfassend wird nochmals hervorgehoben:

Die kontinuierliche Weiterführung der Arbeitsteilung und Spezialisierung ist ein objektives Erfordernis und muß stets auf die weitere Erhöhung des Wirkungsgrades der Arbeit am Feind gerichtet sein. Sie ist vor allem eine Führungsaufgabe, die unter perspektivischer Sicht und mit einer konkreten konzeptionellen Zielvorstellung in Angriff zu nehmen bzw. systematisch durchzusetzen ist.

Echte Zeit- und Kraftreserven werden nicht dadurch erschlossen, daß den Führungs-IM zweitrangige, von den operativen Schwerpunktaufgaben losgelöste oder neben ihnen stehende, Funktionen übertragen werden, sondern indem sie konkrete Teilaufgaben im Rahmen politisch-operativer Sicherungssysteme lösen.

Die Weiterführung der Arbeitsteilung und Spezialisierung bietet zugleich den Leitern der operativen Dienstseinheiten gute Möglichkeiten einer strafferen und konkreteren Anleitung und Kontrolle der mittleren leitenden Kader und operativen Mitarbeiter. Sie darf jedoch nicht zu strukturellen Verselbständigungen führen. Deshalb sind die vielfältigsten Verflechtungen zwischen den ein-

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seiten 611 - 617

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 27 -

GVS MfS 160 Nr. 88/7 BStU  
000028

zernen Sachgebieten und operativen Prozessen leitungs-  
mäßig zu sichern.

1.2.4. Die Erreichung einer höheren Konspiration in der Zu-  
sammenarbeit mit den IM/GMS

Bei diesem Qualitätsmerkmal handelt es sich um ein grund-  
legendes und lückenlos durchzusetzendes Erfordernis des  
Kampfes gegen den Feind.

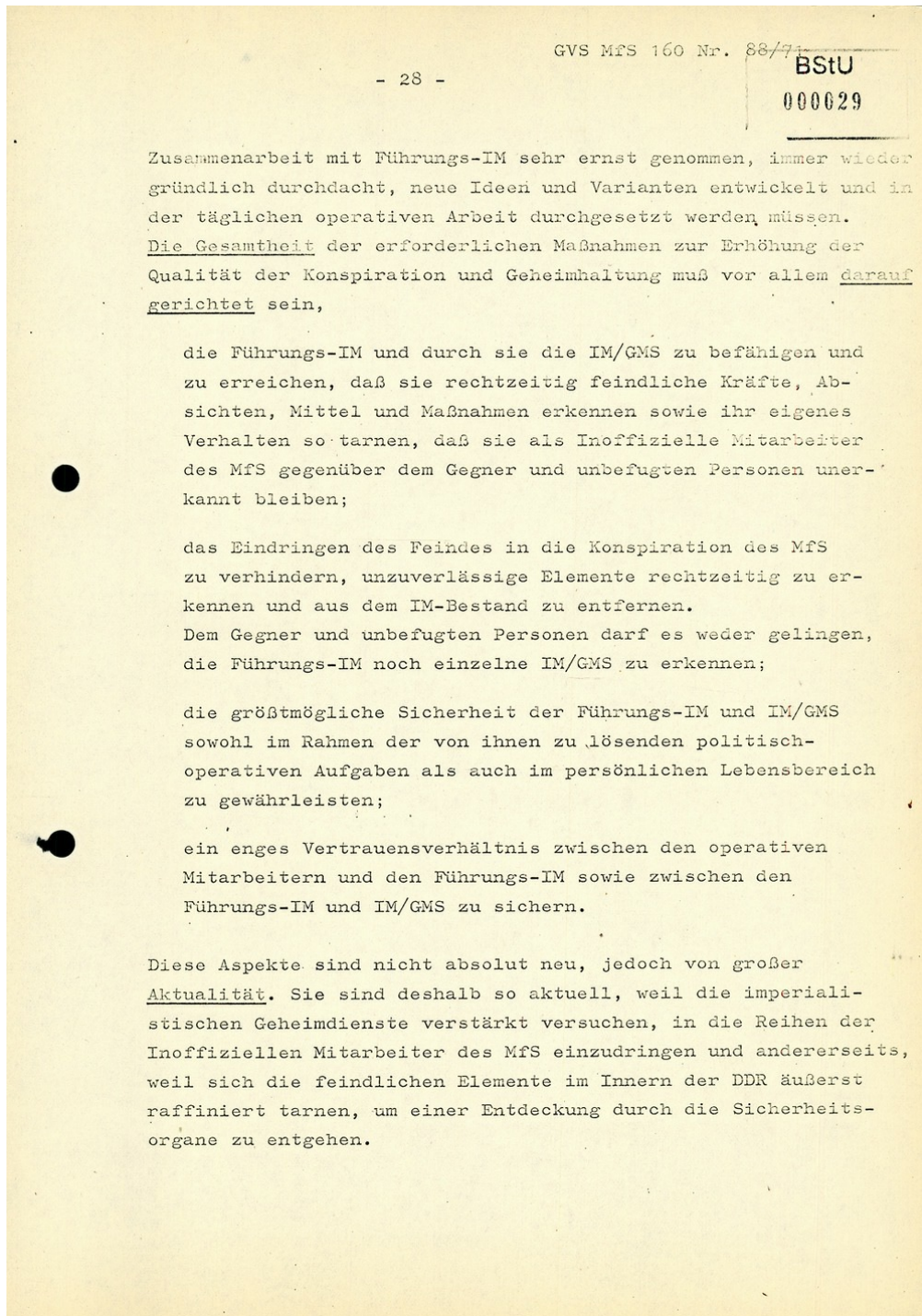
Es ist ein immanenter Bestandteil der qualifizierten und  
effektiven Zusammenarbeit mit allen Arten der IM und da-  
mit auch der Führungs-IM.

Die Konspiration - als ein Grundgesetz der tschekisti-  
schen Tätigkeit - durchdringt alle politisch-operativen  
Maßnahmen für den Einsatz der inoffiziellen Kräfte, ihr  
operativ taktisch richtiges Verhalten sowie der Mittel  
und Methoden. Allein solche bereits ausgewiesenen Tat-  
sachen und Fakten wie die, daß die Führungs-IM immer  
stärker dazu entwickelt und eingesetzt werden, rechtzei-  
tig latente feindliche Aktivitäten oder sich anbahnende  
negative Erscheinungen zu erkennen bzw. aufzuspüren und  
gegebenenfalls unter operativer Kontrolle zu halten, daß  
sie zum Teil schon jetzt oder in naher Zukunft etwa 50 %  
und mehr des gesamten IM-Bestandes in den operativen  
Diensteinheiten steuern bzw. steuern werden, daß sie da-  
durch in einem erheblichen Umfange am inoffiziellen Infor-  
mationsaufkommen beteiligt sind bzw. sein werden, daß sie  
relativ selbständig die ihnen gestellten politisch-opera-  
tiven Aufgaben zum Einsatz, zur Instruierung und zur Ak-  
tivierung der IM/GMS umsetzen müssen, daß die Arbeit der  
Führungs-IM über einen längeren Zeitraum, mit einer hohen  
Stabilität und Effektivität gesichert sein muß, zeigen  
die neuen Dimensionen.

Sie beweisen gleichzeitig, daß die Probleme der Konspi-  
ration und Sicherheit in der Auswahl, Überprüfung und



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, Bl. 1-359

Blatt 29

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 8 **BStU**  
000030

- 29 -

So wies der Genosse Minister auf dem Führungsseminar darauf hin, daß zum Beispiel der Gegner seine Spionagetätigkeit in letzter Zeit besser und raffinierter tarnt, daß zu den neuen Merkmalen der staatsfeindlichen Hetze die zunehmende Konspiration gehört, daß die Kontaktversuche und die Kontakttätigkeit immer besser abgeschirmt werden, daß die ökonomische Störtätigkeit verdeckter erfolgt u.a.m.

Gleichzeitig darf nicht übersehen werden, daß es neben objektiven Schwierigkeiten ernsthafte Verletzungen, Versäumnisse und Unzulänglichkeiten bei der Gewährleistung der Konspiration der Führungs-IM gibt. Letzteres führte in einzelnen Fällen zu erheblichen Rückschlägen in der operativen Arbeit.

Jeder Leiter, ganz gleich auf welcher Ebene, und jeder operative Mitarbeiter muß sich deshalb immer wieder die Frage vorlegen und selbstkritisch prüfen, ob alles getan wird, um die Konspiration und Sicherheit der inoffiziellen Kräfte, der politisch-operativen Mittel, Methoden und Maßnahmen zu gewährleisten. In der täglichen operativen Arbeit müssen die Leiter und die Parteikollektive einen energischen Kampf gegen Oberflächlichkeit, Unterschätzung, Routine und andere hemmende Erscheinungen der konspirativen Arbeit führen. Ihre Anleitung- und politisch-ideologische Erziehungsarbeit muß zu einer Erhöhung des Verantwortungsbewußtseins der operativen Mitarbeiter führen.

Bei Verstößen gegen die Konspiration und Geheimhaltung müssen die Leiter und operativen Mitarbeiter unmittelbar darauf reagieren, die Ursachen gründlich analysieren und Sofortmaßnahmen zu deren konsequenten und andauernden Beseitigung treffen.

Welche wichtigen Kettenglieder müssen im Interesse einer maximalen Durchsetzung der Erfordernisse der Konspiration und Geheimhaltung bei der Auswahl und Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten sowie in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM in den Mittelpunkt gestellt werden? <sup>1)</sup>

1) In den folgenden Abschnitten der Arbeit werden diese Schwerpunktaufgaben in ihrer Wechselwirkung und Vielschichtigkeit noch näher erläutert.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 30 -

BSTU

000031

- a) Von den operativen Mitarbeitern sind nur solche Kandidaten als Führungs-IM auszuwählen und von den zuständigen Leitern zu bestätigen, die nachweislich aufgrund ihrer bisher geleisteten inoffiziellen Arbeit und ihres gesamten bisherigen Auftretens und Verhaltens im Arbeits- und Freizeitbereich bereit und fähig sind, die ihnen übertragenen Aufgaben für längere Zeit zuverlässig und konspirativ zu erfüllen.

Die Führungs-IM lernen unter heutigen und künftigen Bedingungen eine größere Anzahl von IM/GMS kennen, als das in der Regel früher der Fall war. Die Leiter haben deshalb bei den unterbreiteten Vorschlägen auch sehr sorgfältig zu prüfen, daß die Führungs-IM-Kandidaten nicht im Verlaufe der bisherigen Zusammenarbeit mit dem MfS dekonspiriert oder Anzeichen dafür vorhanden sind.

Das ist notwendig, weil der überwiegende Teil der Führungs-IM-Kandidaten bereits mehrere Jahre inoffiziell mit dem MfS zusammengearbeitet hat.

- b) An die Führungs-IM sind nur überprüfte, ehrliche, zuverlässige und bereitwillige IM/GMS zu übergeben.

Dieser Grundsatz ist für viele Fragen einer effektiven Zusammenarbeit mit Führungs-IM bedeutsam. Da wir im Abschnitt 4 des 2. Kapitels der Arbeit näher darauf eingehen, soll hier nur folgender Gedanke hervorgehoben werden. Im ungünstigen Falle kann ein unzuverlässiger oder dekonspirierter IM/GMS der Ausgangspunkt bzw. die Ursache dafür sein, daß der Führungs-IM und alle weiteren durch ihn gesteuerten IM/GMS dekonspiriert und dem Feind bekannt werden können. Dadurch kann die operative Schlagkraft des gesamten IM/GMS-Bestandes erheblich herabgemindert, die zuverlässige Realisierung der dem MfS übertragenen politisch-operativen Aufgaben gefährdet, dem Gegner das Eindringen in das inoffizielle System ermöglicht und die Ergebnisse und Anstrengungen der operativen Mitarbeiter ganz oder teilweise zunichte gemacht werden.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 31 -

BStU  
000032

- c) Zur Gewährleistung der Funktionssicherheit und Arbeitsfähigkeit sind im notwendigen Umfang und in der erforderlichen Qualität IMK für die Treffs der operativen Mitarbeiter mit den Führungs-IM und der Führungs-IM mit den IM zu schaffen.

Diese Seite gewinnt deshalb noch an Gewicht, weil, wie wir bereits angeführt haben, die Führungs-IM immer mehr auf die Aufdeckung feindlicher Tätigkeit ausgerichtet werden. Das erfordert, solche Bedingungen zu schaffen, daß bei den Treffs die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM und IM und die notwendige Atmosphäre maximal gegeben sind.

- d) Die Befähigung und Erziehung der Führungs-IM durch die operativen Mitarbeiter zur ständigen Einhaltung der Regeln der Konspiration und Geheimhaltung, insbesondere im Zusammenhang mit der Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS, der Verbindungshaltung und -aufnahme.

Dies muß bereits in der Vorbereitung der Führungs-IM auf ihren Einsatz beginnen und ist als ständiges Arbeitsprinzip in allen Fragen der Zusammenarbeit zu verwirklichen. Die operativen Mitarbeiter müssen regelmäßig die Führungs-IM in Grund- und Detailfragen hinsichtlich der Wahrung der Konspiration und Geheimhaltung unterweisen. Sie müssen den Führungs-IM durch eigenes vorbildliches Verhalten demonstrieren, wie man konspirativ arbeitet und sich verhält.

- e) Die ständige Überprüfung der Führungs-IM und IM/GMS, insbesondere auf Sicherheit und Funktionsfähigkeit sowie Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit der IM/GMS.

Die Überprüfung der IM/GMS muß planmäßig und systematisch unter Einbeziehung und Ausnutzung der Möglichkeiten der Führungs-IM erfolgen. Sie muß durch periodische Tiefenüberprüfungen der Zusammenarbeit der Führungs-IM mit den IM/GMS, einschließlich der IMK, der Dokumente der Führungs-IM usw. sinnvoll ergänzt werden. Dabei gilt es, alle Unsicherheitsfaktoren aufzudecken und wirksam zu beseitigen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 32 -

BStU

000033

Die Ergebnisse müssen in den Personalakten und ~~vorhandenen~~ operativen Arbeitsdokumenten festgehalten werden.

- f) Der umfassende Komplex des Herauslösens hauptamtlicher Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis und die Legendierung ihrer inoffiziellen Tätigkeit durch ein Scheinarbeitsverhältnis.

Die operativen Erfahrungen der Diensteinheiten besagen, daß dort die besten Ergebnisse erzielt wurden, wo die konkreten örtlichen und zeitlichen Bedingungen, die Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, die Gepflogenheiten in den zwischenmenschlichen Beziehungen beachtet und für die Legendierung genutzt werden. Noch besser müssen die Zusammenhänge und Wechselbeziehungen zwischen dem konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis, dem Scheinarbeitsverhältnis, der langfristig legendierten Arbeit und den damit zusammenhängenden persönlichen Problemen der Führungs-IM und deren Familienangehörigen (wie z. B. ärztliche Betreuung, Kuren, Urlaubsplätze, Ferienplätze für die Kinder, versicherungsrechtliche Fragen usw.) beherrscht werden.

- g) Die Konspirierung notwendiger arbeitsorganisatorischer Voraussetzungen hauptamtlicher Führungs-IM, besonders der konspirativen Arbeitsräume und technischer Mittel sowie der zuverlässige Schutz ihrer Arbeitsdokumente.

Dazu zählt auch die Durchsetzung einer straffen Ordnung über den Inhalt, die Aufbewahrung, den Umgang und Transport dieser Dokumente.

Durch gezielte und regelmäßige Kontrollen ist die Konspiration und Sicherheit zu prüfen und auf den erforderlichen Stand zu halten bzw. zu bringen.

- h) Die Gestaltung der Beziehungen hauptamtlicher Führungs-IM und deren Ehegatten zu ihrer Umwelt.

Dieser Problembereich umfaßt dem Wesen nach die Anforderungen an

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000034

- 33 -

das Verhalten der Führungs-IM und deren Ehepartner in der Öffentlichkeit.

So z. B. gegenüber Verwandten, Bekannten und Freunden, Haus- und Wohnungsnachbarn, ehemaligen Arbeitskollegen, staatlichen Organen und gesellschaftlichen Organisationen, bei bestimmten Ereignissen, in vielfältigen persönlichen Angelegenheiten der Führungs-IM und deren Familie usw., usf.

Wichtig dabei ist, daß die Führungs-IM ständig zur Wachsamkeit erzogen werden, Gefahren bzw. Gefahrenmomente für ihre Konspiration erkennen, bewußt darauf achten und diese unverzüglich den operativen Mitarbeitern signalisieren.

Die operativen Mitarbeiter sind verpflichtet, alle notwendigen Maßnahmen zu deren Abwendung mit den Führungs-IM zu beraten bzw. einzuleiten.

- i) Der Aufbau und die ständige Vervollkommnung eines stabilen und funktionssicheren Verbindungssystems in allen Situationen.

Bei einem Einsatz der Führungs-IM in kleineren Städten und in ländlichen Territorien sind aus der Sicht der Gewährleistung ihrer Konspiration und Arbeitsfähigkeit eine Reihe spezifischer Bedingungen zu beachten.

Bekanntlich kennt dort jeder jeden. Alles was von der Norm abweicht, wird aufmerksam registriert. Die Führungs-IM stehen als fortschrittliche Bürger der DDR nicht selten im Blickfeld der Öffentlichkeit usw. Diese und andere Bedingungen erfordern gründliche Überlegungen und sorgfältiges Abwägen z. B. in der Richtung:

Wo können Treffzimmer geschaffen werden, die tatsächlich die Konspiration gewährleisten, wie legendieren Führungs-IM und IM ihr Zusammentreffen, zu welchen Zeiten sind am zweckmäßigsten die Treffs durchzuführen, wie können die IM schnellstens mit dem Führungs-IM in Verbindung treten und umgekehrt.

Die Beachtung dieser und anderer Fragen muß bereits bei der Entscheidung über die Entwicklung eines Führungs-IM mit erfolgen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 34 -

BStU  
000635

Schließlich erhebt sich die Frage, woran wir messen können, ob und inwieweit diese inhaltlichen Erfordernisse der Erhöhung der Konspiration und Geheimhaltung in der praktischen Arbeit durchgesetzt sind bzw. werden. Bewertungsmaßstäbe dafür sind vor allem:

Welche abrechen- und nachweisbaren politisch-operativen Ergebnisse der Aufdeckung von Anzeichen feindlicher Tätigkeit und der vorbeugenden Verhinderung wurden wie erzielt?

Sind unser eigenes konkretes Vorgehen, die Ziele und Absichten, der Einsatz der inoffiziellen Kräfte, Mittel und Methoden für den Gegner und unbefugte Personen unerkannt geblieben?

Wurde gewährleistet, daß der Gegner nicht in das Führungs-IM-System eindringen konnte und auch künftig nicht eindringen kann?

1.2.5. Die Sicherung der Stabilität und Kontinuität der Arbeit mit den IM/GMS

Dieses Qualitätsmerkmal bezieht sich im wesentlichen darauf, daß durch den verstärkten Einsatz von Führungs-IM die Zusammenarbeit mit einem großen Teil der IM/GMS in den operativen Sicherungsbereichen beständiger, zielstrebig und planmäßiger erfolgen kann und muß.

Generelle Voraussetzungen bzw. Aufgabenstellungen zur Gewährleistung einer stabilen und kontinuierlichen Zusammenarbeit mit den IM/GMS sind vor allem:

- a) Die ständige Erziehung der IM/GMS zu einer bewußten und disziplinierten Zusammenarbeit.

Durch eine differenzierte politisch-ideologische und tschekistische Erziehungsarbeit mit den IM/GMS sind bei

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 35 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000036

diesen solche Einstellungen und Verhaltensweisen zu entwickeln bzw. zu festigen, die die Gewähr für eine beständige konspirative Zusammenarbeit bieten.

Die IM/GMS müssen insbesondere dazu erzogen (und befähigt) werden, daß sie bereit sind, operative Aufgaben zu übernehmen und zuverlässig zu erfüllen. Sie müssen auf Anzeichen bzw. Hinweise einer feindlichen Tätigkeit, auf politische Ereignisse usw. selbständig reagieren und entsprechend handeln.

Um das zu erreichen, ist vor allem ein enges Vertrauensverhältnis zwischen IM/GMS und Führungs-IM bzw. operativem Mitarbeiter herzustellen und die Einsatzbereitschaft der inoffiziellen Kräfte weiter zu erhöhen.

- b) Die Gestaltung und Aufrechterhaltung eines funktionsfähigen Verbindungssystems zwischen operativem Mitarbeiter, Führungs-IM und IM/GMS.

Nur durch eine beständige und dauerhafte Verbindung können die politisch-operativen Aufgaben auf einem hohen Niveau gelöst, die Führung der IM/GMS, deren systematische tschechistische Befähigung und Erziehung, Studium und Überprüfung gesichert sowie ein ständiger Informationsfluß gewährleistet werden. <sup>1)</sup>

Trotz der relativen Selbständigkeit der Führungs-IM, insbesondere der hauptamtlichen, brauchen diese klare Vorgaben durch die operativen Mitarbeiter. Ohne ihre anleitende und kontrollierende Tätigkeit ist das Umsetzen dieser Vorgaben durch die Führungs-IM und eine darauf aufbauende Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS nicht gesichert. Die Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklung bedingt eine fortlaufende Einschätzung der operativen Schwerpunkte und des schwerpunktmäßigen Einsatzes der IM/GMS sowie die stetige Ausrichtung der Stoßrichtung der Führungs-IM auf die bestehenden, sich neu herausbildenden bzw. sich verlagernden operativen Schwerpunkte.

<sup>1)</sup> Vgl. Richtlinie 1/68, Seite 37



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 36 -

BSTU

000037

Das kann aber der Führungs-IM objektiv nicht ~~allein~~.  
Dies übersteigt seine Selbständigkeit und Verantwort-  
lichkeit.

## c) Die Festlegung eines differenzierten Treffrrhythmus.

Entsprechend der Bedeutung der politisch-operativen Auf-  
gabenstellung und den realen Möglichkeiten der IM/GMS  
ist auf der Grundlage einer exakten Planung ein diffe-  
renzierter Treffrrhythmus festzulegen und zu kontrollie-  
ren. Gleichzeitig ist die Treffdisziplin verschiedener  
IM/GMS weiter zu erhöhen.

Solche Erscheinungen, die vom Genossen Minister auf dem  
Führungsseminar kritisiert wurden, daß verschiedene IM  
jährlich nur ein- oder zweimal getroffen werden, obwohl  
sie über gute objektive und subjektive Voraussetzungen  
verfügen, daß durch zu große Zeitintervalle der Wert  
bestimmter Informationen auf ein Minimum herabgesetzt  
wird, müssen und können durch die Arbeit mit Führungs-IM  
überwunden werden.

Es sind auch Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß in  
Spannungssituationen, während bestimmter Aktionen und  
Einsätze durch die Führungs-IM sehr schnell ein Maximum  
an Informationen zur Deckung des spezifischen Informa-  
tionsbedarfs erarbeitet wird. Das erfordert u.a., daß  
die IM/GMS wissen, welche Informationen sie konkret  
bringen müssen, daß die Führungs-IM in solchen Situatio-  
nen für die IM/GMS erreichbar sind und diese selbst aktiv  
werden. <sup>1)</sup>

d) Der weitgehende Abbau von Fluktuationen, vor allem ehren-  
amtlicher Führungs-IM.

Der zum Teil noch vorhandenen Fluktuation, vor allem ehren-  
amtlicher Führungs-IM und der damit verbundenen möglichen

1) Damit wird auch eine notwendige Bedingung für die Durch-  
setzung des Befehls 40/68 des Genossen Ministers ge-  
schaffen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 37 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000038

Gefährdung von IM/GMS ist in erster Linie dadurch entgegenzuwirken, daß nur solche Kandidaten als Führungs-IM ausgewählt und bestätigt werden, die die Gewähr für eine längere Zeitdauer der Arbeit als Führungs-IM bieten. Zugleich muß damit erreicht werden, daß in der Führung der IM/GMS eine größere Beständigkeit gesichert wird, was sich wiederum günstig auf die Entwicklung eines festen Vertrauensverhältnisses zu ihnen, eine noch engere Bindung an das MfS und auf die Ergebnisse der gesamten inoffiziellen Zusammenarbeit auswirkt.

- e) Die Organisation einer zielstrebigen personen- und sachbezogenen Arbeit der IM/GMS.

Auf der Grundlage von Arbeits- und Informationsbedarfsplänen und in Kenntnis der objektiven Möglichkeiten und subjektiven Voraussetzungen der IM/GMS müssen die Führungs-IM sichern, daß zielstrebig und systematisch an der operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen, operativ relevanten Sachverhalten und Erscheinungen sowie an der zuverlässigen operativen Sicherung bestimmter Personen, Personenkreise und bedeutsamer gesellschaftlicher Prozesse gearbeitet wird.

Eine solche Arbeitsweise trägt mit dazu bei, die zum Teil noch anzutreffende Spontanität und Sprunghaftigkeit in der Auftragserteilung der IM/GMS sowie eine teilweise Verschleppung bzw. Verzögerung der Erfüllung operativer Aufträge zu überwinden.

Die konsequente Durchsetzung der Erfordernisse zur Sicherung der Stabilität und Kontinuität in der Zusammenarbeit mit den Führungs-IM erfordert, daß sich die Leiter der verschiedenen Ebenen auf folgende Fragen konzentrieren:

- In welchen Zeitabständen finden Arbeitsberatungen mit dem Führungs-IM statt; wie werden diese durch die operativen Mitarbeiter vorbereitet; welche Fragen und Probleme stehen



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 38 -

BStU

000039

dabei im Mittelpunkt und wie werden diese Beratungen durch die operativen Mitarbeiter ausgewertet?

- Wie sieht die Treffintensität der Führungs-IM mit den übergebenen IM/GMS aus; welche Aufträge werden an diese erteilt, welchen Anteil haben die einzelnen IM/GMS am inoffiziellen Informationsaufkommen; welche operativen Aufgabenstellungen konnten in welchem Zeitraum, mit welchen Ergebnissen realisiert werden?
- Welche Maßnahmen wurden eingeleitet bzw. durchgeführt, um in allen Situationen einen schnellen, verlustlosen und qualifizierten Informationsfluß der Führungs-IM zu gewährleisten; entspricht das Verbindungssystem zwischen operativen Mitarbeitern, Führungs-IM und IM/GMS den gegenwärtigen und künftigen Erfordernissen?
- Sind die Führungs-IM auch in der Perspektive bereit und in der Lage, die ihnen übergebenen IM/GMS selbstständig zu führen oder machen sich bereits gegenwärtig bestimmte Maßnahmen zur Vorbereitung von Nachfolgekandidaten bzw. Reserve-Führungs-IM erforderlich?

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 39 -

BSTU

000040

2. Grundfragen der Gestaltung und Entwicklung perspektiv-  
voller und politisch-operativ wirksamer Führungs-IM-  
Systeme

Im ersten Kapitel wurde herausgearbeitet, worin die neuen und höheren Maßstäbe der Zusammenarbeit mit Führungs-IM bestehen und woran die operativen Ergebnisse gemessen werden können.

In diesem Teil soll nunmehr eine Antwort darauf gegeben werden, wie diese operative Zielstellung in der täglichen operativen Arbeit mit Führungs-IM durchzusetzen und zu realisieren ist.

Die entscheidende Voraussetzung für die Erzielung einer hohen politisch-operativen Wirksamkeit der Führungs-IM besteht in einem klaren, auf die Lösung der gegenwärtigen und perspektivischen politisch-operativen Schwerpunktaufgaben bei der Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Klassenfeindes orientierten konzeptionellen Denken und Handeln der Leiter und operativen Mitarbeiter. Das heißt vor allem, die entscheidenden Aufgaben und Schritte dafür zu bestimmen und in der praktischen operativen Arbeit durchzusetzen.

Was sind nun die entscheidenden Hauptkettenglieder?

- Ein Kernproblem für die Erzielung einer hohen Effektivität in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM besteht darin, daß von vornherein Klarheit darüber geschaffen wird, welche politisch-operativen Aufgaben die Führungs-IM lösen können und müssen. Deshalb kommt der Bestimmung der Einsatzrichtungen der Führungs-IM auf der Grundlage der Richtlinie 1/68 des Genossen Minister und anderer dienstlicher Bestimmungen für den jeweiligen Sicherungsbereich eine große Bedeutung zu.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 40 -

BSTU

000041

- Die richtige Profilierung der Führungs-IM erfordert klare und begründete Entscheidungen der Leiter darüber, wo und wann welche Führungs-IM zu schaffen sind.
- Die zuverlässige Realisierung der politisch-operativen Ziele und Aufgaben in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM wird wesentlich von der politisch-ideologischen und fachlich tschekistischen Qualifikation der Führungs-IM bestimmt. Deshalb müssen richtige Maßstäbe für die Anforderungen sowie für die zielgerichtete Auswahl und Entwicklung der Führungs-IM gesetzt werden.
- Die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und operativen Wirksamkeit der Führungs-IM setzt eine optimale Zusammensetzung sowie die Übergabe einer entsprechenden Anzahl qualifizierter IM/GMS voraus.
- Die Bemühungen aller Leiter und operativen Mitarbeiter müssen verstärkt darauf gerichtet sein, die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM und IM/GMS auf lange Sicht zu gewährleisten und ein in allen Situationen exakt funktionierendes Verbindungssystem zu schaffen.
- Die verantwortungsbewußte und schöpferische Durchsetzung der neuen Maßstäbe in der Zusammenarbeit mit Führungs-IM stellt hohe Anforderungen an die Führungs- und Leitungstätigkeit. Jeder Leiter und operative Mitarbeiter muß Klarheit über seine Aufgaben und Pflichten besitzen.

In den folgenden Abschnitten werden diese Grundfragen zur Gestaltung und Entwicklung von Führungs-IM ausführlich behandelt. Sie sollen vor allem den Leitern und mittleren leitenden Kadern helfen, die Anleitung und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 887/77  
BSTU  
000042

- 41 -

und Kontrolle der operativen Mitarbeiter, die Führungs-IM steuern, noch rationeller und wirkungsvoller zu gestalten.

#### 2.1. Die Bestimmung der Einsatzrichtungen der Führungs-IM

Mit der konkreten Bestimmung der Einsatzrichtungen für die Führungs-IM werden prinzipielle Orientierungen in Form von Führungsgrößen sowohl für den Aufbau neuer als auch für die Vervollkommnung bereits vorhandener Führungs-IM gegeben. Zugleich werden damit die entscheidenden Sollgrößen für die Erhöhung der Qualität und der operativen Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit ihnen bestimmt.

Der Genosse Minister forderte auf dem Führungsseminar, "vorrangig solche Führungs-IM-Systeme aufzubauen, zu entwickeln und funktionsfähig zu gestalten, die konkrete Teilaufgaben im Rahmen komplexer Sicherungssysteme erfüllen können." <sup>1)</sup>

Dazu müssen den Führungs-IM konkrete und abrechenbare politisch-operative Aufgaben gestellt werden. Alle Leiter und operativen Mitarbeiter müssen zunächst erkennen, welche Möglichkeiten und Potenzen eine gut durchdachte und organisierte Arbeit mit Führungs-IM zur Lösung der vielfältigsten politisch-operativen Aufgaben überhaupt besitzt.

Damit wird eine wesentliche Voraussetzung dafür geschaffen, daß der Informationsbedarf sowie die Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM und IM/GMS konkreter und realer als bisher den tatsächlichen operativen Schwerpunkten und Hauptaufgaben sowie den Möglichkeiten der IM/GMS entsprechen.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 308



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/7BSIU

- 42 -

000043

Klare Vorstellungen über die durch Führungs-IM zu lösenden operativen Aufgaben sind auch erforderlich, um eine sinnvolle "Einbettung" der Führungs-IM in das Gesamtsystem der IM und GMS und dessen Grundfunktionen zu gewährleisten und einer Isolierung bzw. Verselbständigung der Führungs-IM vorzubeugen. In diesem Zusammenhang soll nur kurz darauf verwiesen werden, daß damit zugleich eine bedeutende leitungsorganisatorische Voraussetzung für eine zweckmäßige Abstimmung mit den Aufgaben anderer operativer und gesellschaftlicher Kräfte und Sicherheitspotenzen geschaffen wird. Dazu gehören vor allem die operativen Mitarbeiter selbst und die durch sie direkt gesteuerten IM und GMS, die Sicherheitsbeauftragten, die Organe und Dienstzweige des MdI, der staatliche Brandschutz, die Sicherheits- und Arbeitsschutzinspektionen, aber auch die offizielle Zusammenarbeit mit Einzelpersonen und Kollektiven sowie die Öffentlichkeitsarbeit.

Unsere Untersuchungen zeigen, daß die Arbeit mit Führungs-IM noch nicht immer zu einer spürbaren Erhöhung der Qualität der Informationen und der daraus entstehenden operativen Materialien und Vorgänge führt. Eine Ursache dafür liegt neben der Qualifikation der Führungs-IM sowie der Qualität und Zusammensetzung der IM/GMS im Fehlen klarer konzeptioneller Vorstellungen über die Einsatzrichtungen der Führungs-IM und einer daraus resultierenden allgemeinen und zu wenig personen- und sachbezogenen Auftragserteilung und Instruierung.

Eine wirksame Veränderung dieser Situation kann unseres Erachtens dann erreicht werden, wenn als erstes auf der Grundlage einer sachlichen und realen Analyse der konkreten Lage im Verantwortungsbereich verbindliche Festlegungen über die Einsatzrichtungen der Führungs-IM und die dabei zu lösenden politisch-operativen Aufgaben getroffen werden.

Da es im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht möglich ist, entsprechend der spezifischen Bedingungen der verschiedenen operativen Dienstseinheiten/Linien für jeden einzelnen Führungs-IM die operative Aufgabenstellung konkret und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 42 a -

GVS MfS 160 Nr. 33/71

000044

differenziert festzulegen, sollen das breite Spektrum der objektiv notwendigen und möglichen Aufgabenstellungen sowie die Grenzen der operativen Wirksamkeit in mehr oder weniger allgemeingültiger Weise, nach Komplexen geordnet, dargestellt und begründet werden.

Dabei gilt es, vor allem zwei Extremen, die in unterschiedlicher Ausprägung im Verlaufe unserer Untersuchungen festgestellt werden konnten, entgegenzuwirken:

Einerseits geht es darum, eine zu starke Einengung der von Führungs-IM zu lösenden politisch-operativen Aufgaben, die in der Konsequenz zu einer nur teilweisen Ausschöpfung ihrer Potenzen führt, zu überwinden. Andererseits soll einer ungerechtfertigten Funktionsausweitung,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 43 -

BSU  
000045

die zu einer objektiven Überforderung der Führungs-IM und damit zu allgemeiner Informationsgewinnung sowie zu Dekonspirationen führen kann, entgegengewirkt werden.

Ausgehend von der grundsätzlichen operativen Zielstellung der Arbeit mit Führungs-IM und entsprechend den Erfahrungen der verschiedensten Dienstseinheiten und Linien können die Führungs-IM in folgenden grundsätzlichen Richtungen zum Einsatz kommen:

- 2.1.1. Die zielstrebige Erarbeitung von Informationen zur ständigen Einschätzung und Beherrschung der Lage, besonders in den Schwerpunkten des Sicherheitsbereiches

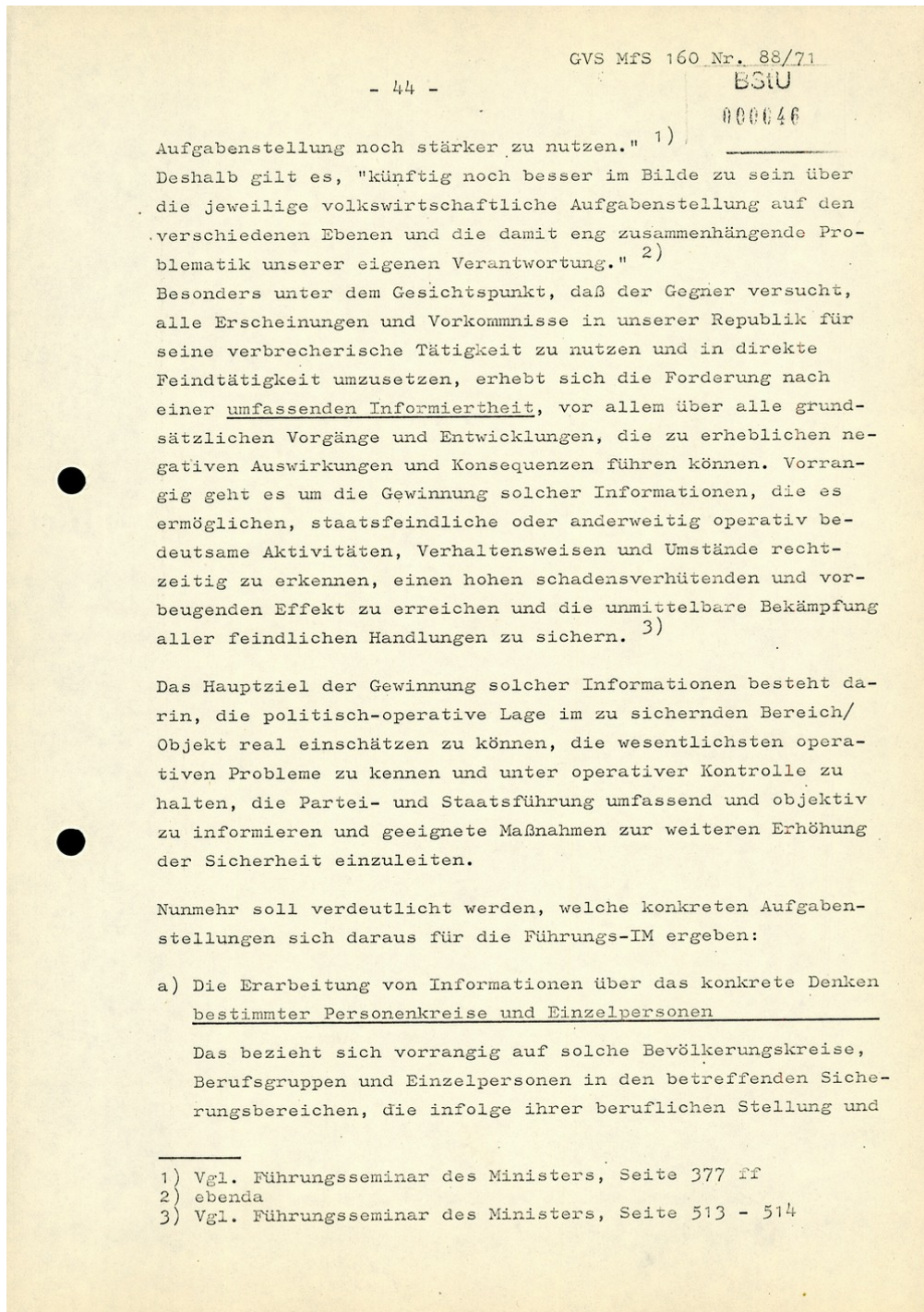
Auf der Delegiertenkonferenz der Parteiorganisation des MfS erklärte der Genosse Minister:

"Wir betrachten es als unsere höchste Verpflichtung gegenüber der Partei und dem werktätigen Volk, nicht zuzulassen, daß der Gegner Einfluß auf unsere sozialistische Entwicklung nehmen und die Erfüllung der Aufgaben stören kann. Das Gesetz des Handelns muß auf unserer Seite bleiben." <sup>1)</sup>

Das verlangt, allen Problemen und Aufgaben zur Gewährleistung der allseitigen und zuverlässigen Sicherung der DDR und der sozialistischen Staatengemeinschaft und zur konsequenten Bekämpfung des Feindes die gebührende Aufmerksamkeit entgegen zu bringen. Vor allem im Zusammenhang mit der Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung in allen gesellschaftlichen Bereichen verwies der Genosse Minister darauf, daß das MfS sich nicht nur auf die Verhinderung jeglicher Feindeinflüsse konzentrieren darf, sondern es darüberhinaus darauf ankommt, "alle unsere Möglichkeiten zur Unterstützung der Erfüllung der volkswirtschaftlichen

1) Diskussionsbeitrag des Genossen Minister auf der Delegiertenkonferenz der Parteiorganisation des MfS am 22. 5. 1971, Broschüre, Seite 3

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 45 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000047

Tätigkeit, ihres labilen Charakters und anderer Merkmale von operativem Interesse sind und auf die sich der Gegner im Rahmen seiner politisch-ideologischen Aufweichungs- und Zersetzungsarbeit besonders konzentriert.

In erster Linie geht es dabei um die Erarbeitung solcher Informationen wie:

- Wie verstehen sie die vom VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands beschlossene Grundlinie der Politik der Partei? Welche Haltung beziehen sie zum Programm der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR, zur unverbrüchlichen Freundschaft und allseitigen Zusammenarbeit mit der Sowjetunion, zur weiteren sozialistischen ökonomischen Integration usw.?
- Wie verstehen sie die sich objektiv vollziehende und vertiefende Abgrenzung zwischen der sozialistischen DDR und dem westdeutschen NATO-Staat?
- Wie verstehen sie die von Partei und Regierung beschrittenen Wege zur Lösung bestimmter, auf dem 14. Plenum des ZK der SED genannten Disproportionen in der Entwicklung unserer Volkswirtschaft im neuen Planjahr fünf?
- Wie werden bestimmte "unpopuläre" Maßnahmen staatlicher und wirtschaftsleitender Organe, auf die der Genosse Minister auf dem Führungsseminar hinwies, durch diese Personen aufgenommen?
- Welche Illusionen gibt es über die Brandt/Scheel-Regierung, wie und wo zeigen sich Tendenzen einer Unterschätzung des westdeutschen Imperialismus, welche Auffassungen haben sie über die von der Bonner

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 46 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000048

Regierung proklamierten "besonderen innerdeutschen Beziehungen"?

- Welche Auffassungen gibt es zu den abzuschließenden Verträgen zwischen der DDR und Westberlin sowie der DDR und der BRD?
- Gibt es Anzeichen des Wirkens des vom Gegner verstärkt betriebenen Antikommunismus, Antisowjetismus und Nationalismus und wie zeigen sie sich konkret?
- Welche Anhaltspunkte gibt es, die den Einfluß des Revisionismus und besonders des Sozialdemokratismus zeigen wie z. B. die Zunahme von Diskussionen zu philosophischen Problemen des Pluralismus, des "menschlichen Sozialismus, der "ethischen Werte" des Sozialdemokratismus und andere konkrete Erscheinungen?

Dieser Informationsbedarf muß entsprechend der jeweiligen Klassenkampfsituation aktualisiert und präzisiert werden.

Das Ziel der Gewinnung solcher Informationen durch die Führungs-IM besteht darin, rechtzeitig solche Schwerpunkte auf allen Linien herauszuarbeiten, wo die Herausbildung und Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins zurückbleibt und der feindliche Einfluß zunimmt bzw. begünstigt wird und demzufolge die politisch-ideologische Erziehungsarbeit durch die Partei verstärkt werden muß. Es besteht desweiteren im Herausarbeiten von Anhaltspunkten für die Einleitung der operativen Personenaufklärung und Personenkontrolle sowie weiterer sicherheitspolitischer Maßnahmen.

- b) Die Erarbeitung von Informationen über operative Anhaltspunkte einer möglichen Feindtätigkeit und die Gefährdung von Sicherheit und Ordnung

Bei der Realisierung dieser Aufgabenstellung ist von der



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 47 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000040

Einschätzung auszugehen, daß der Feind auf die vielfältigste Art und Weise mit den raffiniertesten Mitteln und Methoden versucht, unsere kontinuierliche Entwicklung zu stören. <sup>1)</sup> Deshalb ist das rechtzeitige Erkennen jeglicher Anzeichen feindlicher Beeinflussung und Störtätigkeit sowie deren Verhinderung eine dringende Aufgabe für alle operativen Dienstseinheiten und Linien.

Durch die Führungs-IM sind folgende Informationen zu erarbeiten:

- Informationen über das Wirken der politisch-ideologischen Diversion, insbesondere wie wird der Einfluß der politisch-ideologischen Diversion bei bestimmten Personen und Personengruppen an den festgelegten politisch-operativen Schwerpunkten sichtbar? Welche Gesichtspunkte gibt es für anarchistische, neofaschistische, radikale, maoistische, terroristische, antisozialistische oder dekadente Ansichten und Verhaltensweisen, die das Wirken der politisch-ideologischen Diversion zum Ausdruck bringen und zum Ausgangspunkt für das Begehen staatsfeindlicher Handlungen werden können?

Die Erarbeitung solcher Informationen ist auch unter dem Aspekt zu sehen, daß die Träger und Verbreiter der politisch-ideologischen Diversion sich in Gruppierungen organisieren, weitere gleichgesinnte oder "suchende" Personen um sich scharen und bestimmte Vorstellungen entwickeln, wie am Sozialismus "Verbesserungen" vorgenommen werden könnten. Im Zusammenhang damit sind auch Informationen über Formen und Methoden ihrer Verbreitung zu erarbeiten. Dabei ist von den gegenwärtigen Erfahrungen auszugehen, daß die Verbreitung der politisch-ideologischen Diversion mit der verstärkten Schaffung von Verbindungen nach Westdeutschland, Westberlin und dem kapitalistischen Ausland, der Einbeziehung größerer Kreise - vor allem Jugendlicher, der Aus-

<sup>1)</sup> Vgl. Diskussionsbeitrag des Genossen Minister auf der Delegiertenkonferenz der Parteiorganisation des MfS am 22.5.1971, Broschüre, Seite 2

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 48 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000050

nutzung kirchlicher Einrichtungen sowie Versuchen, mit negativen Kräften in einigen sozialistischen Ländern Kontakte herzustellen, zu erneuern oder auszubauen, einhergeht.

- Informationen über Inhalt und Formen der gegnerischen Kontaktpolitik und Kontakttätigkeit.

Diese Informationen sind insbesondere unter dem Blickwinkel der Forcierung der politisch-ideologischen Diversion und der gegnerischen Störtätigkeit zu sehen und beziehen sich vor allem auf

die Reaktion von Reisekadern vor der Reise und nach ihrer Rückkehr,  
das Verhalten von Personen, die ständig im grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind,  
die Abschöpfung von Personen, die ständig und systematisch Besuche aus Westdeutschland empfangen,  
das Denken und Verhalten von Personen, die aufgrund ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Stellung bestimmte Kontakte nach Westdeutschland, Westberlin, dem kapitalistischen Ausland unterhalten müssen, wie Mitarbeiter der Außenhandelsorgane, der Direktorate für Beschaffung und Absatz, Kundendienste, Wissenschaftler, Sportler, Künstler und andere sowie auf

die Überwachung und Kontrolle von ein- oder durchreisenden Personen aus Westdeutschland, Westberlin und dem kapitalistischen Ausland.

Solche Informationen sollen auch Auskunft darüber geben, unter welchen Bedingungen, mit welchen Formen, Mitteln und Methoden werden diese Kontakte hergestellt, gepflegt und ausgebaut.

Die Erarbeitung dieser Informationen muß dazu führen, solche Anhaltspunkte zu erhalten wie: Wo bilden sich personelle Stützpunkte des Gegners heraus, welche Personen sind für die gegnerische Kontaktpolitik besonders empfänglich und welche streben selbst die Herstellung von Kontakten zu gegnerischen Institutionen und Personen an?



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 49 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

ESTU  
000051

- Informationen zur Sicherung der Volkswirtschaft, um das Wirksamwerden feindlicher und negativer Kräfte zu verhindern.

Voll zutreffend für unsere Sicherheitspolitik im Bereich der Volkswirtschaft und folglich auch für die Arbeit der Führungs-IM ist die Feststellung des Genossen BRESHNEW auf dem XXIV. Parteitag der KPdSU:

"Eine reibungslose Arbeit des Wirtschaftsmechanismus trägt dazu bei, im Lande eine gute sachliche Atmosphäre zu schaffen, fördert den Arbeitsaufschwung in den breiten Massen und läßt die Initiative der Werktätigen wachsen, weil die Menschen sehen, daß ihre Arbeit die gebührenden Früchte trägt, daß sie dem Wohl des Volkes, dem Wohl der ganzen Gesellschaft dient." <sup>1)</sup>

Dabei geht es besonders um Informationen

über Hemmnisse bezüglich der Planerfüllung, die auf mögliche feindliche Einflüsse oder negative Elemente zurückzuführen sind bzw. zurückgeführt werden können, zur Sicherung wichtiger Rationalisierungsvorhaben und zur Einengung gegnerischer Möglichkeiten; zur Sicherung wesentlicher Entwicklungsprogramme, Forschungsergebnisse, Funktions- und Fertigungsmuster und neuer Erzeugnisse, zur Vertragserfüllung im Export, besonders mit der Sowjetunion sowie zur Durchsetzung des Komplexprogramms für die weitere Vertiefung und Vervollkommnung der Zusammenarbeit und Entwicklung der sozialistischen ökonomischen Integration der Mitgliedländer des RGW, zu gegnerischen Stützpunkten und Anzeichen der Bildung solcher Stützpunkte, zur Absicherung der einreisenden Vertreter, Kundendienstpersonal und Monteure, um deren Wirkungsfeld kennenzulernen und Anhaltspunkte für feindliche Absichten zu erkennen, zu Erscheinungen der Korruption durch westliche Vertreter, der Abschöpfung und gezielten ideologischen Beeinflussung,

<sup>1)</sup> Vgl. Breshnew, Rechenschaftsbericht auf dem XXIV. Parteitag der KPdSU, Broschüre, APN-Verlag Moskau, Dietz Verlag Berlin 1971, Seite 90

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 50 -

BSU

000052

die die Lage in den volkswirtschaftlichen Objekten sowohl vom Standpunkt der Stimmung der Arbeiter, Angestellten, der Intelligenz, der Genossenschaftsbauern und anderer Werktätiger als auch der rechtzeitigen Signalisierung ernster Zustände widerspiegeln.

- Informationen zur Sicherung der Staatsgrenze der DDR nach Westdeutschland und Westberlin.

Im Mittelpunkt stehen Informationen über

beabsichtigte Provokationen des Gegners gegen die Staatsgrenze der DDR und im Grenzgebiet,

Aufklärungsabsichten des Gegners im Grenzgebiet und die Einschleusung subversiver Kräfte durch die Staatsgrenze,

Kontaktaufnahmen feindlicher Kräfte und Institutionen zu Personen, Organisationen und Einrichtungen im Grenzgebiet,

beabsichtigte Grenzdurchbrüche, vor allem mit Gruppencharakter und terroristischen Werkzeugen sowie über Pläne und Absichten zur Störung der Sicherheit und Ordnung im Grenzgebiet, zur Verletzung der Grenzordnung und der bestehenden Regimeverhältnisse,

negative, feindliche und kriminelle Kräfte im Grenzgebiet, die eine Gefahr für die bestehenden Regimeverhältnisse und die Sicherheit darstellen,

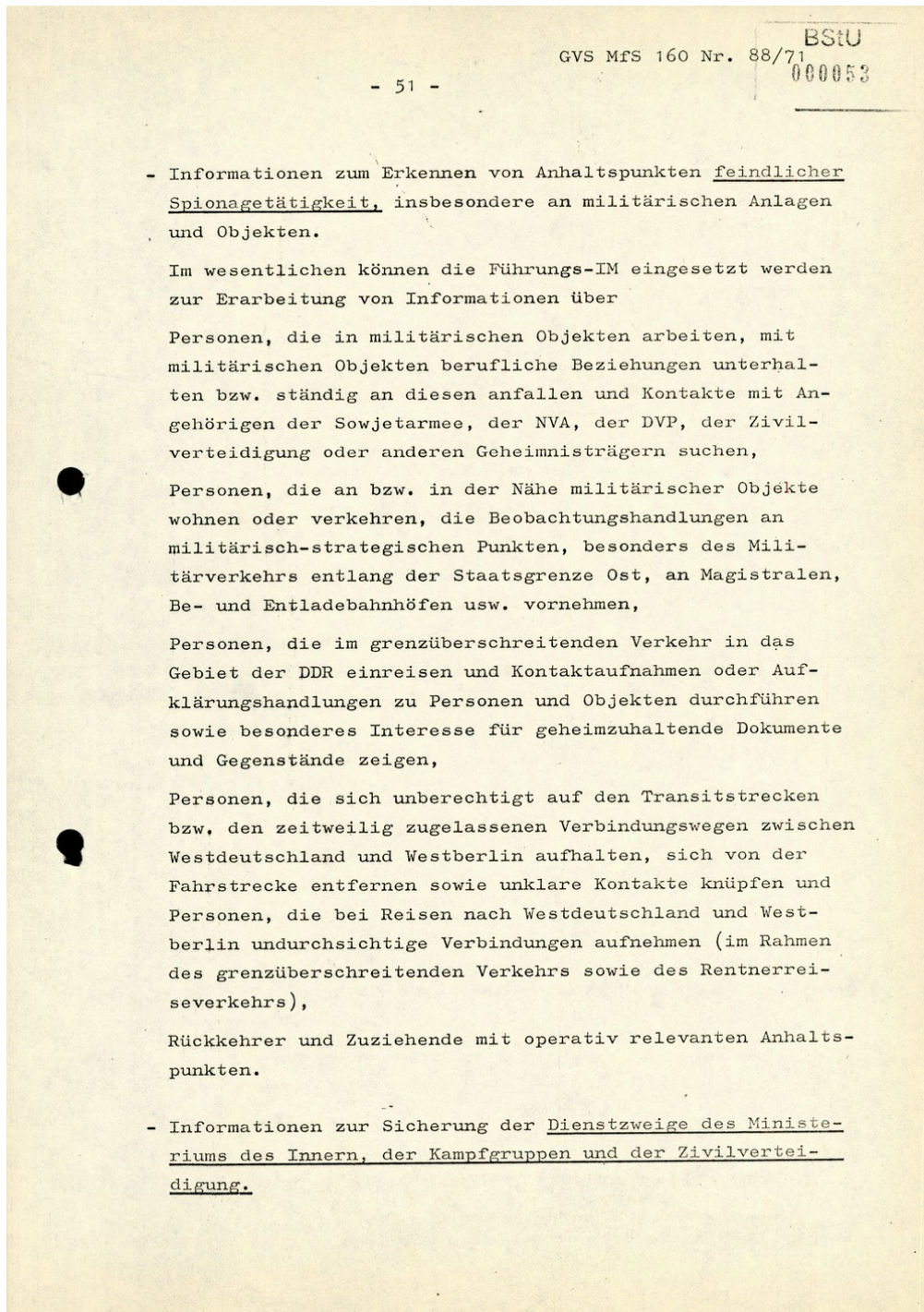
Personen, die im Rahmen des Rentnerreiseverkehrs ständig nach Westdeutschland und Westberlin fahren,

Kontaktaufnahmen krimineller und feindlicher Elemente zu Grenzsicherungskräften, mit Erkundungsabsichten der konkreten örtlichen Lage im Grenzgebiet und der spezifischen Sicherungsformen der Staatsgrenze,

in Fahndung stehende Personen, die sich dem Grenzgebiet mit der Absicht eines Grenzdurchbruches nähern, eingedrungen sind oder sich unerlaubt im Grenzgebiet aufhalten.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 52 -

BSTU

000054

Dabei geht es vor allem um Informationen über die Beeinträchtigung der Einsatz- und Kampfbereitschaft, insbesondere über

den Einfluß der politisch-ideologischen Diversion,

die Verletzungen militärischer bzw. dienstlicher Geheimnisse, zeitweiligen oder ständigen Verlust bzw. Diebstahl von geheimzuhaltenden Dokumenten wie topografische Karten,

den Mißbrauch und Verlust von Waffen, Munition und Sprengstoffen,

die bestehenden Kontakte von Angehörigen in das nichtsozialistische Ausland, nach Westdeutschland und Westberlin, zu feindlichen und kriminellen Elementen, um Angehörige des MdI für kriminelle oder feindliche Handlungen auszunutzen,

die Tätigkeit der einzelnen Dienstzweige der DVP im Rahmen des Schutzes und der Sicherung der Volkswirtschaft, der Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung, besonders im Grenzgebiet, der Bekämpfung der Kriminalität, der Erreichung der Ausbildungsziele der Kampfgruppen und Zivilverteidigung usw.

- Informationen zur Sicherung des Reise- und Touristenverkehrs.

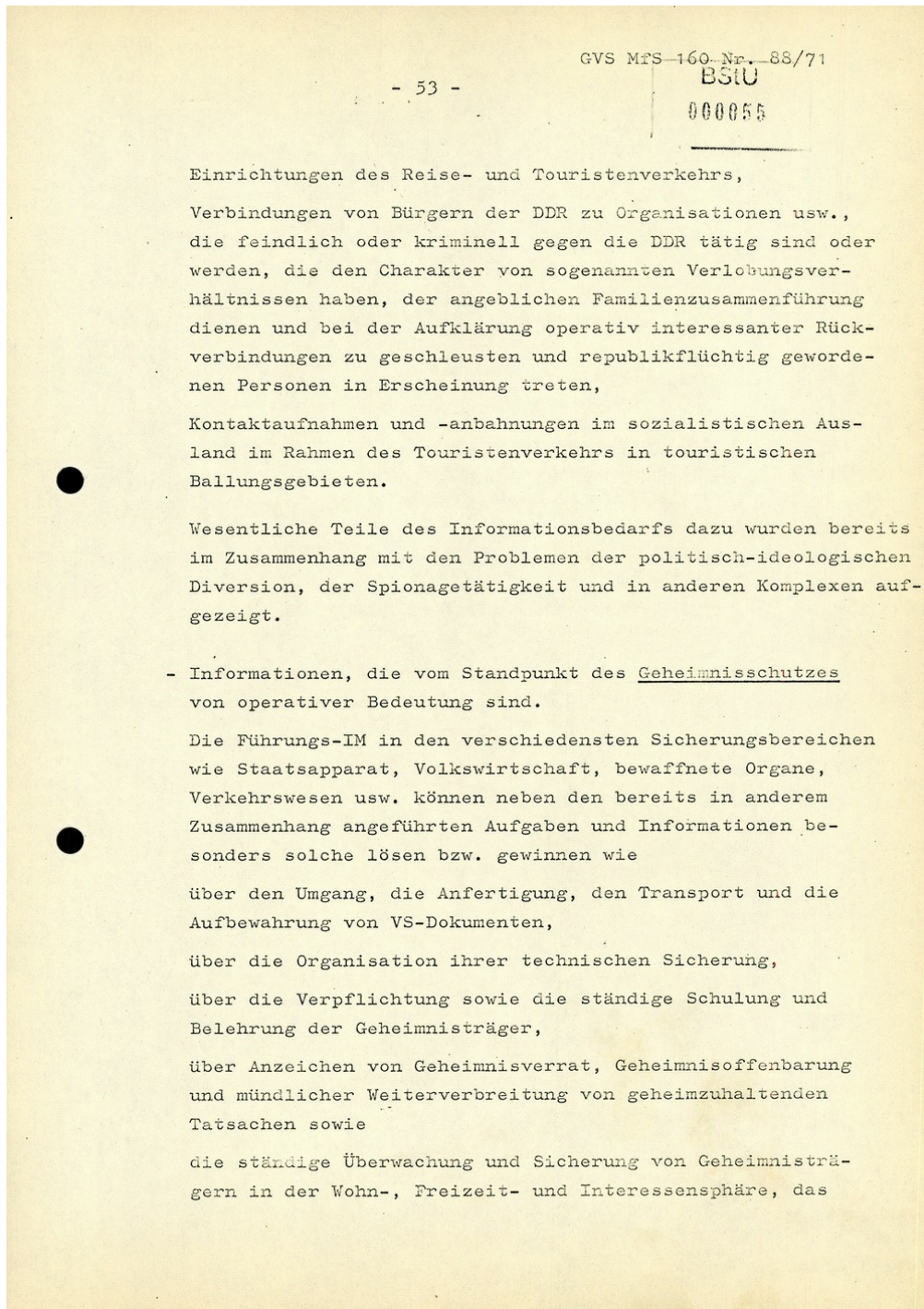
Die Führungs-IM können sowohl Informationen über in die DDR einreisende Personen als auch in das sozialistische und kapitalistische Ausland ausreisende DDR-Bürger gewinnen. So zum Beispiel zu

Anhaltspunkten über die Ausnutzung des grenzüberschreitenden Verkehrs zum Ein- und Ausschleusen von Personen und Materialien, Umgehung der Zoll- und Devisenbestimmungen, Verbreitung der politisch-ideologischen Diversion und Kontakthanbahnungen mit negativer oder feindlicher Zielstellung,

Fahndungsprozessen an den Verkehrs- und Transitstrecken und in den Aufenthalts- und Bestimmungsorten, insbesondere in den



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 54 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

ESTC  
000056

Feststellen negativer Eigenschaften und Verhaltensweisen, die für den Gegner Anknüpfungspunkte oder Abschöpfungsmöglichkeiten bieten, die Aufklärung negativer oder verdächtiger Kontakte und Verbindungen von Geheimnisträgern zu negativen oder feindlich eingestellten Personen in der DDR usw.

- Informationen zur Sicherung der Verteidigungskraft der DDR, besonders der Verbände und Einrichtungen der NVA.

Dabei sind von den Führungs-IM vor allem Informationen zu erarbeiten

zur ständigen Beurteilung der Gefechts- und Kampfbereitschaft der bewaffneten Kräfte, des politisch-moralischen Zustandes, der Erreichung der politischen und militärischen Ziele in der Ausbildung, bei Übungen und Manövern, über beabsichtigtes unerlaubtes Entfernen von der Truppe und über Vorbereitungen von Fahnenfluchten - besonders unter Mißbrauch von Kampftechnik,

über den Umgang mit Waffen, Munition, Sprengmitteln und Kampftechnik, deren Funktionsfähigkeit sowie über die Einhaltung der dafür geltenden Dienstvorschriften,

über die Durchführung des Wach-, Streifen- und Sicherungsdienstes, die Durchsetzung der Meldeordnung sowie Verletzungen der Dienstvorschriften über den Grenzdienst, den funktechnischen oder Bereitschaftsdienst zur Überwachung des See- und Luftraumes, über die Gefährdung der Gefechtsbereitschaft oder die Sicherheit des Flugbetriebes, über den Dienst auf Schiffen und Booten usw.,

über weitere beabsichtigte Verletzungen der Militärstrafstatbestände wie Wehrdienstentziehung und Wehrdienstverweigerung, Befehlsverweigerung und Nichtdurchführung gegebener Befehle,

über beabsichtigte Angriffe auf Vorgesetzte, Widerstandshandlungen, die Entwendung von Waffen, Munition und Spreng-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 55 -

BSIU

000057

mitteln, den Mißbrauch dienstlicher Befugnisse, die Verletzung der Dienstaufsichtspflicht durch Vorgesetzte, des Geheimnisschutzes und der Offenbarung dienstlicher Geheimnisse bzw. Entfernung geheimzuhaltender Gegenstände.

- Informationen über Absichten und Vorbereitungshandlungen für terroristische Angriffe auf den Flugverkehr, den Transportverkehr, auf fortschrittliche Bürger, auf Repräsentanten der DDR und ihre ausländischen Gäste. <sup>1)</sup>

- Informationen zu weiteren operativ relevanten Erscheinungen, Problemen usw.

Hierbei kann es sich um Informationen handeln über organisierten passiven Widerstand, Arbeitsniederlegungen, Boykothandlungen und beabsichtigte provokatorischen Forderungen, Verbreiten von Gerüchten und Mißstimmungen, Verstöße gegen die Sicherheitsbestimmungen in der GST, Gefahren der feindlichen oder mißbräuchlichen Nutzung der Funk-, Fernmelde- und Sendeeinrichtungen der Deutschen Post sowie der Massenmedien und kulturellen Einrichtungen, die Gefährdung der öffentlichen Ordnung durch rowdyhaftes Benehmen, Arbeitsbummelei und schwere Kriminalität, den Einfluß negativer, krimineller und feindlicher Kräfte unter der Jugend, besonders unter Schülern, Studenten und in kirchlichen Kreisen, die Ausnutzung kirchlicher Gremien für eine feindliche Tätigkeit, den unbefugten Besitz von Waffen, Sprengmitteln und Giften, die Herstellung und Verbreitung von Hetzschriften, feindlichen Losungen und Symbolen, deren Verfasser oder Verbrei-

1) Vgl. Befehl 15/71 des Genossen Minister zur Gewährleistung eines optimalen Schutzes führender Repräsentanten der Deutschen Demokratischen Republik und ihrer ausländischen Gäste.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 56 -

BSU

000058

1)

ter sowie über mündliche staatsfeindliche Hetze.<sup>1)</sup>

Sicherlich können durch die Führungs-IM noch weitere bedeutende operative Aufgaben gelöst werden. Die angeführten sind unseres Erachtens jedoch ausreichend, um zu verdeutlichen, daß die Führungs-IM zur Gewinnung verschiedenartiger konkreter Informationen auf den einzelnen Linien und in den Verantwortungsbereichen eingesetzt werden können.

- c) Die Erarbeitung von Informationen zur vorbeugenden Verhinderung von Havarien, Bränden, Störungen und Katastrophen.

Unserer sozialistischen Gesellschaft und besonders der Volkswirtschaft entstehen jährlich große Verluste durch derartige Vorkommnisse. Neben materiellen Schäden kommt es zu ernsthaften politischen Auswirkungen, zeitweiligen Disproportionen und auch menschlichen Verlusten, die die Bevölkerung oder bestimmte Berufsgruppen beunruhigen.

In den Beschlüssen des XXIV. Parteitages der KPdSU, des VIII. Parteitages der SED und im Komplexprogramm der Mitgliedsländer des RGW wird mit Nachdruck unterstrichen, daß die weitere Stärkung und Festigung der nationalen und internationalen Positionen der sozialistischen Staatengemeinschaft vor allem auf dem Wege der sozialistischen ökonomischen Integration und Zusammenarbeit erreicht werden muß. Auf der Grundlage abgestimmter Perspektivpläne werden langfristige Aufgaben konzipiert, die zu einer weiteren Vertiefung der Kooperation und Spezialisierung der Produktion führen. Dadurch entstehen immer engere Bindungen zwischen den sozialistischen Staaten, insbesondere zwischen der DDR und der Sowjetunion.

Es muß verhindert werden, daß durch Brände, Störungen, Havarien oder Katastrophen Produktionsausfälle entstehen, die eine Gefährdung der Erfüllung unserer volkswirtschaftlichen Zielstellungen und internationalen Verpflichtungen

1) Vgl. Dienstanweisung 2/71 des Genossen Minister zur Leitung und Organisation der politisch-operativen Bekämpfung der staatsfeindlichen Hetze



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 57 -

GVS MfS 160-Nr. 88/71

BStU

000059

gegenüber den sozialistischen Ländern, besonders aber der Sowjetunion, hervorrufen.

Die Praxis beweist, daß in der Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften oftmals die Ursachen für derartige Vorkommnisse liegen. Deshalb besteht eine prinzipielle Aufgabenstellung für alle Führungs-IM und IM/GMS, besonders der Linien XVIII, XIX und XX und in den Kreis- und Objektdienststellen darin, eine solche Menge und Güte an Informationen zu erarbeiten, die eine optimale vorbeugende Tätigkeit mit hoher Schadensverhütung ermöglichen. Diese Informationen müssen zur Ausräumung aller begünstigenden Bedingungen und Umstände dienen, wodurch zugleich eine geeignete Basis geschaffen werden kann, um zielgerichtet Personen zu erkennen, operativ zu kontrollieren bzw. zu bearbeiten, die aus negativer oder feindlicher Einstellung heraus solche Umstände nutzen oder auch schaffen, um Schäden herbeizuführen.

Welche Informationen sind durch die Führungs-IM zu erarbeiten?

- Informationen über die Verletzung der Brandschutzbestimmungen, besonders an den brandgefährdeten Stellen industrieller und landwirtschaftlicher Objekte, des Verkehrs, in EDV-Anlagen, der NVA, des Handels usw.

Die Informationen sollten Auskunft darüber geben, welche Rolle spielen diese Fragen in der Leitungstätigkeit; erfolgen die gesetzlich vorgeschriebenen Belehrungen; sind brandgefährdete Stellen sichtbar ausgewiesen, befinden sich die für die ersten Maßnahmen zur Brandbekämpfung erforderlichen Mittel am richtigen Ort, in der geforderten Bereitschaft und können die betreffenden Werktätigen damit umgehen; befinden sich die erforderlichen Alarmwarnanlagen u.ä. im funktionsfähigen Zustand; werden die sich aus den spezifischen Bestimmungen ergebenden Regimeverhältnisse durch die an dem betreffenden Ort Tätigen eingehalten. Oftmals sind brandauslösende Faktoren unmittelbar mit arbeitsschutzrechtlichen und technologischen Problemen verbunden. Deshalb muß der enge Zusammenhang zwischen den ge-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 58 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000000

gesetzlichen und technischen Bestimmungen beachtet werden.

- Informationen über die Nichteinhaltung und Mißachtung wesentlicher Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Kontrolle über die Einhaltung der Bestimmungen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in erster Linie Aufgabe der staatlichen Leiter in den Betrieben, der Arbeitsschutzinspektionen, der Technischen Überwachung und anderer. Die Erfahrungen der operativen Praxis besagen jedoch, daß diese ihrer Verantwortung teilweise nicht voll gerecht werden. Deshalb sind durch das MfS mit seinen spezifischen Möglichkeiten Informationen über die Nichteinhaltung und Mißachtung wesentlicher Bestimmungen dieser Art, vor allem an den neuralgischen Punkten zu erarbeiten.

Aufgrund der Vielzahl der gesetzlichen Bestimmungen ist es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, alle Probleme einer zielgerichteten Informationsgewinnung darzustellen. Wichtig erscheint uns jedoch der Hinweis, daß es notwendig ist, solche Informationen zu gewinnen, die Auskunft darüber geben, wo es Erscheinungen der Gewöhnung an eine Gefahr gibt. Besonders bedeutsam ist dies in solchen Produktionszweigen wie Chemie, Erdöl/Erdgas, Energieversorgung u.a. Solche Informationen müssen unbedingt zum Anlaß genommen werden, um die Partei, die staatlichen Organe, die verantwortlichen Leiter in den Betrieben und Genossenschaften sowie gesellschaftliche Organisationen auf die Beseitigung dieser Zustände hinzuweisen.

Ferner geht es um konkrete, sachbezogene und auswertbare Informationen über die Nichteinhaltung von wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes, die ernsthafte Gefahren für Menschen und materielle Güter hervorrufen können.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 59 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000061

Es wurde bereits auf die engen Zusammenhänge zwischen den Brand-, Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen sowie den jeweiligen technologischen Forderungen verwiesen.

Eine Reihe ernsthafter Vorkommnisse zeigt, daß ihre Ursachen zum großen Teil in der Verletzung konkreter technologischer Vorschriften oder - wie im Verkehrswesen - der Fahrvorschriften bestehen.

Selbstverständlich ist das Ministerium für Staatssicherheit nicht für die Überwachung technologischer Prozesse verantwortlich. Die Praxis beweist aber, daß es in verschiedenen, besonders gefährdeten Industriezweigen und im Verkehrswesen erforderlich ist, an bestimmten Stellen diese Fragen aufzugreifen und im Informationsbedarf aufzunehmen.

Die zuständigen operativen Mitarbeiter müssen aus der Analyse der Vorkommnisse und unter Einbeziehung von Experten-IM diejenigen Schwerpunkte finden, wo es operativ notwendig ist, technologische Prozesse zu überwachen.

Bei diesem Aufgabenkomplex, besonders bei der Aufklärung der eigentlichen Ursachen bestimmter Vorkommnisse dieser Art, ist vor allem eine "klare Unterscheidung und gewissenhafte Abgrenzung zwischen dem Wirksamwerden des Feindes von außen oder feindlicher und negativer Kräfte im Innern auf der einen und den entwicklungsbedingten Schwierigkeiten, verantwortungslosem Verhalten und Sorglosigkeit, Mängeln, Mißständen und Schlamperei, die letzten Endes ebenfalls den feindlichen Absichten entgegen kommen, auf der anderen Seite vorzunehmen." <sup>1)</sup>

Deshalb kommt es auf die Erarbeitung hochwertiger Informationen an, die eine konkrete Entscheidung bezüglich der weiteren Verarbeitung zulassen. Ziel muß es sein, durch solche Informationen operative Personenkontrollen einzuleiten, Vorgänge anzulegen, zu entwickeln und zum Abschluß zu bringen, in deren Ergebnis Schäden größeren Ausmaßes verhindert und feindliche Elemente liquidiert werden können.

<sup>1)</sup> Vgl. Diskussionsbeitrag des Genossen Minister auf der Delegiertenkonferenz der Parteiorganisation des MfS am 22.5.1971, Broschüre, Seite 3 - 4

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 60 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000062

- d) Die Erarbeitung von Informationen über Anzeichen der Verletzung von Beschlüssen der Partei- und Staatsführung in den verschiedenen Bereichen.

Hierbei geht es vor allem um solche Probleme, die zu Ursachen für negative Stimmungen werden können oder Anlaß sind für Aktionen negativer und feindlicher Kräfte wie Arbeitsniederlegungen, Unterschriftensammlungen und andere Erscheinungen, die oftmals vom Wesen her schwer durchschaubar sind.

Zum richtigen Verstehen dieser Aufgabenstellung ist einerseits davon auszugehen und zu beachten, daß in der gegenwärtigen Situation "durch falsche oder gewisse unpopuläre Maßnahmen verschiedener staats- und wirtschaftsleitender Organe leicht bestimmte Rückwirkungen besonders auf labile Menschen hervorgerufen und solche Menschen in Bewegung gesetzt werden können." <sup>1)</sup>

Zum anderen muß erkannt werden, daß der Gegner solche Erscheinungen sucht und bestrebt ist, sie im Rahmen seiner politisch-ideologischen Diversion dazu auszunutzen, das gewachsene Vertrauensverhältnis der Werktätigen zur Partei und Regierung zu untergraben.

Es kann im Rahmen dieser Arbeit keine vollständige Aufzählung dessen erfolgen, was unter diesem Komplex zu erfassen ist. Verwiesen sei jedoch vor allem auf solche Probleme wie:

- Verletzungen von Beschlüssen des VIII. Parteitages und des ZK der SED, Gesetzen der Volkskammer, Verordnungen und Beschlüssen des Staats- und Ministerrates, Beschlüssen und Anordnungen örtlicher Organe usw., die mit ernsthaften Auswirkungen auf eine planmäßige proportionale Entwicklung des Territoriums, eines Industriezweiges usw. verbunden sind und ihren Ausgangspunkt und Ausdruck in der Führungs- und Leitungstätigkeit haben.

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 268 - 269



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 61 -

BSU

000003

- Nichteinbeziehung der Werktätigen in die Führungs- und Leitungstätigkeit, Verletzungen der innergenossenschaftlichen Demokratie, Einschränkung der Rechte der Gewerkschaften, nicht ausreichende Informierung der Werktätigen über Probleme und Zusammenhänge, Schwierigkeiten und Disproportionen, Mißachtung oder Verschleppung von Neuerer-vorschlägen, Nichtbeachtung der Vorschläge der ABI usw.
- Die Verletzung von Rechtsnormen in der Volkswirtschaft und in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, die das Interesse der Arbeiterklasse, der Genossenschaftsbauern, der Intelligenz, der Jugend oder der Frauen unmittelbar berühren.  
Darunter sind solche Fragen zu verstehen wie mangelhafte Einflußnahme auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, der Dienstleistungen oder Probleme, die sich aus bestimmten Veränderungen des Produktionsprofils, aus den Erfordernissen des Dreischichtenbetriebes usw. ergeben und unmittelbaren Einfluß auf das Leben der Menschen haben.
- Probleme, die sich aus Verletzungen der Arbeitsdisziplin und deren Duldung ergeben und der Belassung von Umständen, die sich negativ auf das Arbeitsklima und Arbeitseinkommen der Menschen auswirken wie z. B. Fragen der Produktionsorganisation, der Lohnberechnung, der Ordnung und Disziplin an der Arbeitsstelle, der Wirksamkeit mittlerer leitender Kader und Meister.

Weitere Fragen sind entsprechend des konkreten Verantwortungsbereiches und der dort vorhandenen Bedingungen zu erfassen. Die vorgenannte beispielhafte Aufzählung soll den Rahmen sichtbar machen, in dem sich die Aufgabenstellung und der Informationsbedarf der Führungs-IM bewegen kann.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 62 -

GVS MfS 160 NS 88/71

000064

Das Ziel muß in erster Linie darin bestehen, solche Informationen zu erhalten, die ein rechtzeitiges Reagieren ermöglichen, mögliche Konflikte verhindern und dem Feind keinen Spielraum für seine Tätigkeit geben.

2.1.2. Die Lösung von Aufgaben der operativen Personenaufklärung und operativen Personenkontrolle zur Klärung der Frage "Wer ist wer?"

Auf dem Führungsseminar hob der Genosse Minister hervor, daß die systematische Bewältigung des Klärungsprozesses "Wer ist wer?" im Verantwortungsbereich jeder Dienst Einheit, insbesondere in den politisch-operativen Schwerpunkten, zu einer lückenlosen Übersicht über alle vorhandenen feindlichen, negativen und schwankenden Personenkreise führen (muß). Die Kenntnis der Kräfte, auf die sich der Gegner stützt bzw. in bestimmten Situationen orientieren kann, um sie für die Durchführung seiner verbrecherischen Ziele zu mißbrauchen, ist und bleibt eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Ausschaltung jeglicher Überraschung durch den Gegner." <sup>1)</sup>

Damit erfolgt eine grundlegende Orientierung dahingehend, in welchen Bereichen diese Aufgabenstellung vorrangig zu lösen ist und gleichzeitig wird die generelle Zielstellung dieses Klärungsprozesses gegeben.

Die Hauptkräfte zur Lösung dieser Aufgaben, insbesondere der operativen Personenaufklärung und Personenkontrolle sind die IM und GMS. <sup>2)</sup>

Da eine relativ hohe Anzahl von IM und GMS bereits durch Führungs-IM gesteuert wird - und sich diese Zahl noch weiter erhöht, rücken die zu lösenden Aufgaben der operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen in den

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 581

2) Vgl. Desselmann, Paulsen, Die operative Kontrolle von Personen durch die Organe des MfS, Dissertation 1970, Seite 118



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 63 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000065

Mittelpunkt der Tätigkeit der Führungs-IM. Gegenwärtig kann aber gerade diese Seite der Arbeit mit Führungs-IM noch nicht voll befriedigen.

Im Verlaufe unserer Untersuchungen konnte unter anderem festgestellt werden, daß die operative Einheit von Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich als Schlüssel für eine qualifizierte operative Personenaufklärung und -kontrolle, besonders für das Erkennen operativ bedeutsamer Widersprüche im Verhalten und in den Einstellungen der Personen noch nicht konsequent genug beachtet wird. Die Maßnahmen zur operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen erstrecken sich fast ausschließlich auf den Arbeitsbereich. Der entsprechende Informationsbedarf, die erteilten Aufträge und Instruktionen an die IM/GMS sind zum Teil noch zu allgemein und nicht genügend auf die konkrete Person zugeschnitten. Vor allem fehlt es an der Arbeit mit qualifizierten operativen Legenden. Die vielfältigen Möglichkeiten der IM/GMS werden teilweise noch nicht erkannt und voll genutzt. Es zeigte sich aber auch, daß die Auswahl der operativ aufzuklärenden bzw. zu kontrollierenden Personen noch nicht in jedem Falle auf die operativen Schwerpunkte bezogen erfolgt und ein relativ großer Personenkreis in die operative Personenaufklärung einbezogen wird. Der Einsatz der verschiedenen operativen Kräfte muß leitungsmäßig noch sinnvoller aufeinander abgestimmt und koordiniert werden.

Die operativen Mitarbeiter müssen in Abhängigkeit vom konkreten Ausgangspunkt und Ziel der operativen Personenaufklärung und -kontrolle den Informationsbedarf und die im einzelnen zu lösenden Aufgaben vorgeben und auf das operative Ziel, den operativen Kern orientieren. Hier liegen noch echte Reserven in der Arbeit mit IM und GMS und insbesondere auch in der Arbeit mit Führungs-IM.

Es würde in der vorliegenden Arbeit zu weit führen, die sich aus diesen Überlegungen ergebende Vielfalt zu lösender Aufgaben aufzuzeigen. Wir konzentrieren uns deshalb im folgenden

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 64 -

GVS MfS 160 Nr. 88/310

000066

auf die Darstellung solcher Aufgaben, die vorrangig bei der operativen Aufklärung von Personen zu lösen sind, auf die sich der Gegner stützt bzw. orientieren kann.

Davon ausgehend sind durch Führungs-IM in den Schwerpunkten der jeweiligen Sicherungsbereiche unter anderem folgende Aufgaben zu lösen:

- Die Feststellung der politischen Einstellung, der Weltanschauung sowie des Einflusses, den die politisch-ideologische Diversion - insbesondere der Antikommunismus und Antisowjetismus, der Revisionismus und Sozialdemokratismus - auf das Denken und Handeln dieser Personen hat, inwieweit diese Personen selbst zum Träger oder Verbreiter des feindlichen Gedankengutes geworden sind.
- Die konkrete Einstellung und Haltung zur Arbeit, zur Arbeitsmoral, zum Arbeitskollektiv, zum Volkseigentum und zur Wahrnehmung übertragener Pflichten im Rahmen eines Arbeitsvertrages, bestimmter Funktionsmerkmale oder eines spezifischen Arbeitsauftrages.
- Die Ermittlung konkreter Charaktereigenschaften, Verhaltensweisen und Gewohnheiten dieser Personen, die unter Berücksichtigung der ideologischen Haltung einen fördernden oder hemmenden Einfluß für die Entscheidung zu einem nicht gesellschaftsgemäßen Verhalten haben können.  
Wir verstehen darunter zum Beispiel Impulsivität, Labilität, Schwatzhaftigkeit, Unehrllichkeit, heimtückisches Verhalten, Egoismus, übertriebenes Geltungsbedürfnis, Brutalität und andere.
- Die Gewinnung von Informationen über den Umgangskreis dieser Personen, der Bekannten, Verwandten, Freunde, ehemaligen Arbeitskollegen, Schulfreunde und Mitstudenten.  
Wesentlich ist dabei nicht nur die bloße Feststellung dieser Verbindungen, sondern die Ermittlung ihres Charakters.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 65 -

GVS MFS 160 Nr. 88/71

BSIU

000067

Dazu sind u.a. Informationen erforderlich wie:

Wie kam diese Verbindung zustande, wer war der aktivere Teil, wie beurteilt diese Person die Verbindungen und den gesamten Umgangskreis selbst, wie wirken die Einflüsse dieses Umgangskreises auf die Entscheidungen, die Verhaltensweisen und das Denken der betreffenden Person und worin zeigt sich dies?

In vielen Fällen sind der Charakter von Westverbindungen, von Treffen in der Hauptstadt der DDR, zur Leipziger Messe, im sozialistischen Ausland, auf den zeitweilig zugelassenen Verkehrs- und Transitwegen mit Personen aus Westdeutschland, Westberlin und dem kapitalistischen Ausland nur durch IM eindeutig zu klären oder Anhaltspunkte zu erarbeiten, die bestehende Verdachtsgründe bestätigen und erhärten.

- Durch die Führungs-IM sind solche Informationen zu erarbeiten, die eine konkrete Beurteilung der Vermögensverhältnisse, der näheren Lebensumstände, des Ehelebens, der Haltung gegenüber Kindern, der speziellen Interessen und Neigungen sowie deren Verhaltenswirksamkeit, bestimmter Lebensgewohnheiten und anderer Umstände gestatten.

Bei der Erarbeitung solcher und weiterer Informationen durch die Führungs-IM kommt es vor allem darauf an, echte widersprüchliche Einstellungen und Verhaltensweisen, die von operativer Bedeutung sind, herauszuarbeiten. Sie müssen unter anderem dazu dienen, negative oder verdächtige Gruppierungen aufzudecken und konkrete Verdachtsgründe für eine Feindtätigkeit zu erarbeiten. Ziel der operativen Aufklärung bestimmter Personen im jeweiligen Sicherungsbereich der Führungs-IM muß sein, auf ihren Ergebnissen begründete Entscheidungen zu treffen. Deshalb müssen alle Möglichkeiten der Führungs-IM zur operativen Aufklärung der betreffenden Personen im Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich voll genutzt werden. Es ist jeweils eine solche Menge und Güte von Informationen zu erarbeiten, die unter anderem die Entscheidung zulassen, ob die betreffenden Personen zum Beispiel unter ständige oder zeitweilige opera-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 66 -

000068

tive Personenkontrolle zu stellen sind, ob eine Entfernung aus ihrer bisherigen Stellung und Funktion oder zum Beispiel aus dem Grenzgebiet erforderlich ist, ob sie in operativen Vorgängen intensiv zu bearbeiten sind oder gegebenenfalls inoffiziell genutzt werden können.

Im Rahmen der operativen Personenkontrolle müssen die Führungs-IM verstärkt zum Einsatz kommen. In der Richtlinie 1/71 des Genossen Minister heißt es dazu unter anderem:

"Für die wirkungsvolle Gestaltung der Kontrollprozesse ist anzustreben, den überwiegenden Teil der Personenkontrollen durch Führungs-IM und deren IM zu gewährleisten. Dabei ist es besonders notwendig, das Verbindungswesen so auszubauen, daß der für die Kontrolle verantwortliche Mitarbeiter ständig, und vor allem in besonderen Situationen, über das Verhalten der jeweiligen Person informiert wird." <sup>1)</sup>

Die durch Führungs-IM zu realisierenden Aufgaben bei der operativen Personenkontrolle sind sehr vielseitig und hängen vor allem von der vollen Ausschöpfung der Möglichkeiten und Potenzen der Führungs-IM selbst sowie ihrer IM/GMS und vom konkreten Sicherungsbereich (speziell den dort zu kontrollierenden Personen und Personengruppen) ab.

In verallgemeinerter Form können Führungs-IM vor allem eingesetzt werden zur:

- Operativen Kontrolle von Personen, die eine negative oder feindliche Einstellung zur DDR haben und zur potentiellen Reserve des Feindes gehören.

Das betrifft insbesondere Personen, die dem Einfluß der politisch-ideologischen Diversion des Gegners unterliegen und in Spannungssituationen sowie bei bedeutsamen gesellschaftlichen Ereignissen und Höhe-

1) Vgl. Richtlinie 1/71 des Genossen Minister, Seite 29



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 67 -

GVS MfS 160 Nr. 38471

000069

punkten feindlich tätig werden können, Träger und Verbreiter revisionistischer, nationalistischer und anderer feindlicher Ansichten, Theorien und Ideologien, Personen, die aufgrund parteifeindlichen Verhaltens aus der SED ausgeschlossen wurden und auf die ideologische Position des Gegners übergegangen sind, ehemalige Angehörige der SS und anderer faschistischer Organisationen, die nach wie vor faschistische Ziele und Ansichten vertreten.

Das Ziel dieser Aufgaben muß insbesondere darin bestehen, Anhaltspunkte und Anzeichen für eine staatsfeindliche Tätigkeit zu erarbeiten und zu dokumentieren, die zur systematischen Entwicklung von Vorgangsmaterialien führen.

- Operativen Kontrolle von Personen in Schlüsselpositionen, B-Kadern, ZZ-Kadern und wichtigen Geheimnisträgern sowie weiterer, die aufgrund ihrer Stellung, Funktion oder Perspektive für den Gegner von besonderem Interesse sind.

Hierbei geht es um die kontinuierliche Erarbeitung bzw. Präzisierung konkreter und umfassender Persönlichkeitseinschätzungen, vor allem um die Erarbeitung solcher Informationen, die Auskunft geben über die politische Zuverlässigkeit und Standhaftigkeit, das Auftreten und Verhalten gegenüber Mißständen und Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit, den Grad der Verbundenheit mit den politischen, ökonomischen, militärischen und ideologischen Zielen der Partei- und Staatsführung, über das Verhalten bei Konfrontationen mit gegnerischen Argumenten und feindlichen Konzeptionen, über ihren moralischen Lebenswandel usw.

Das Ziel dieser Kontrollprozesse besteht insbesondere darin, überprüfte und zuverlässige Auskünfte über diese Personen an die Partei- und Staatsorgane zu geben bzw. beurteilen zu können, ob diese Personen für die Lösung spezifischer Aufgaben eingesetzt oder weiterhin belassen werden können.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 68 -

GVS MfS 160 BStU 88/71

000070

Im Mittelpunkt der Anleitung und Kontrolle der operativen Mitarbeiter und Führungs-IM müssen folgende Aufgaben und Maßnahmen stehen:

Der Einsatz der Führungs-IM im Rahmen der operativen Personenkontrolle muß sich vor allem auf die "operative Kontrolle potentieller Kräfte des Gegners oder Personen, die der Gegner für seine Ziele ausnutzen könnte", <sup>1)</sup> konzentrieren. Dabei geht es um die Erarbeitung solcher Informationen, die die operativen Dienstseinheiten in die Lage versetzen, jederzeit darüber im Bilde zu sein, was diese Personen oder Personengruppen tun und denken, um sofort operativ erforderliche Entscheidungen, vor allem schadensverhütende Maßnahmen herbeiführen und einleiten zu können. <sup>2)</sup>

Die zielgerichtete Gewinnung solcher Informationen setzt unbedingt einen auf die einzelnen IM sowie die zu kontrollierenden Personen bezogenen Informationsbedarf, personengebundene Aufträge und ein exakt funktionierendes Verbindungssystem voraus. Durch die operativen Mitarbeiter sind die Führungs-IM so zu befähigen, daß sie in der Lage sind, ihre IM mit den notwendigen Verhaltenslinien und operativen Legenden auszurüsten.

Zwischen den IM und den zu kontrollierenden Personen müssen solche Beziehungen hergestellt werden, die die Erreichung der Kontrollziele sichern. Im konkreten Fall können sich diese über einen längeren Zeitraum erstrecken und den Charakter von "vertraulichen" Beziehungen annehmen, um die vorhandenen Informationen zu vervollständigen und zu verdichten und um rechtzeitig richtige Entscheidungen zur Person zu treffen.

Es ist von dem Grundgedanken auszugehen, daß die konkrete, zielgerichtete und personengebundene Kontrolle gewissermaßen der "Vorgang der Führungs-IM" ist.

Die Kontrollergebnisse sind selbstverständlich auch Bestandteil der Lageeinschätzung und -beherrschung, wurden aber aufgrund ihrer Bedeutung gesondert dargestellt.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 495 - 496

2) Vgl. Zielstellung der operativen Personenkontrolle lt. Richtlinie 1/71, Seiten 9 - 10



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 ~~NS~~ 88/71

- 69 -

000071

2.1.3. Die Realisierung von Maßnahmen im Rahmen der operativen  
Ermittlungs- und Fahndungstätigkeit

Durch die Aufgabenstellung "Wer ist wer?" nimmt bekanntlich der Umfang und die erforderliche Qualität von Ermittlungen zu. Unter Berücksichtigung des zunehmenden Sicherheitsbedürfnisses unseres Staates wird es erforderlich, bestimmte Kader zu überprüfen und ihre Zuverlässigkeit zu beweisen, um dem Gegner nicht die Möglichkeit zu geben, in bestimmte Bereiche einzudringen, Geheimnisse zu erkunden sowie durch Abwerbungen und Provokationen das Ansehen der DDR zu schädigen. Deshalb sind qualifizierte Ermittlungen zu Personen bei den vielfältigsten Überprüfungen notwendig:

Im Prozeß der operativen Aufklärung von B-Kadern, Geheimnisträgern, Reisekadern, Kadern für den Einsatz im NSW und in Entwicklungsländern, die durch uns entsprechende Unterstützung erhalten, Spezialkadern der NVA, zu den Aktionen "Leuchtturm", "Grün" und "Bohrturm", für den Einsatz und die Arbeit im Grenzgebiet, Kadern für den grenzüberschreitenden Verkehr, besonders im Kraftverkehr und bei der Reichsbahn und einer Reihe Personenüberprüfungen im Rahmen der operativen Vorgangsbearbeitung. <sup>1)</sup>

Der erhebliche Anfall von Ermittlungen und die damit verbundene Belastung, besonders der operativen Mitarbeiter in den Kreisdienststellen, verlangt objektiv, immer wieder zu prüfen, inwieweit die Führungs-IM für Ermittlungsaufgaben einzusetzen sind.

Gleichzeitig ist hervorzuheben, daß es nicht nur darauf ankommt, die gewachsene Anzahl von Ermittlungen zu realisieren, sondern in gleichem Maße auch ihre Qualität, vor allem die Aussagekraft und den Grad der Objektivität zu erhöhen. Das erfordert, die entsprechenden Möglichkeiten der Führungs-IM noch besser zu erkennen und zielgerichtet zu nutzen.

1) Vgl. Führungsseminar des Genossen Minister, Seiten  
611 - 617

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 70 -

BSIU

000072

An den Schwerpunkten der Ermittlungstätigkeit ~~sind spezielle~~ Ermittlersysteme unter Leitung qualifizierter Führungs-IM zu schaffen. Sie müssen die Hauptkraft für die Bewältigung aller Ermittlungsaufgaben sein. Das gilt, wie der Genosse Minister auf dem Führungsseminar zum Ausdruck brachte, nicht nur für die Kreisdienststellen, sondern auch für die Abteilungen der Bezirksverwaltungen und Hauptabteilungen. Ein Beispiel soll verdeutlichen, welche Reserven dadurch erschlossen werden können:

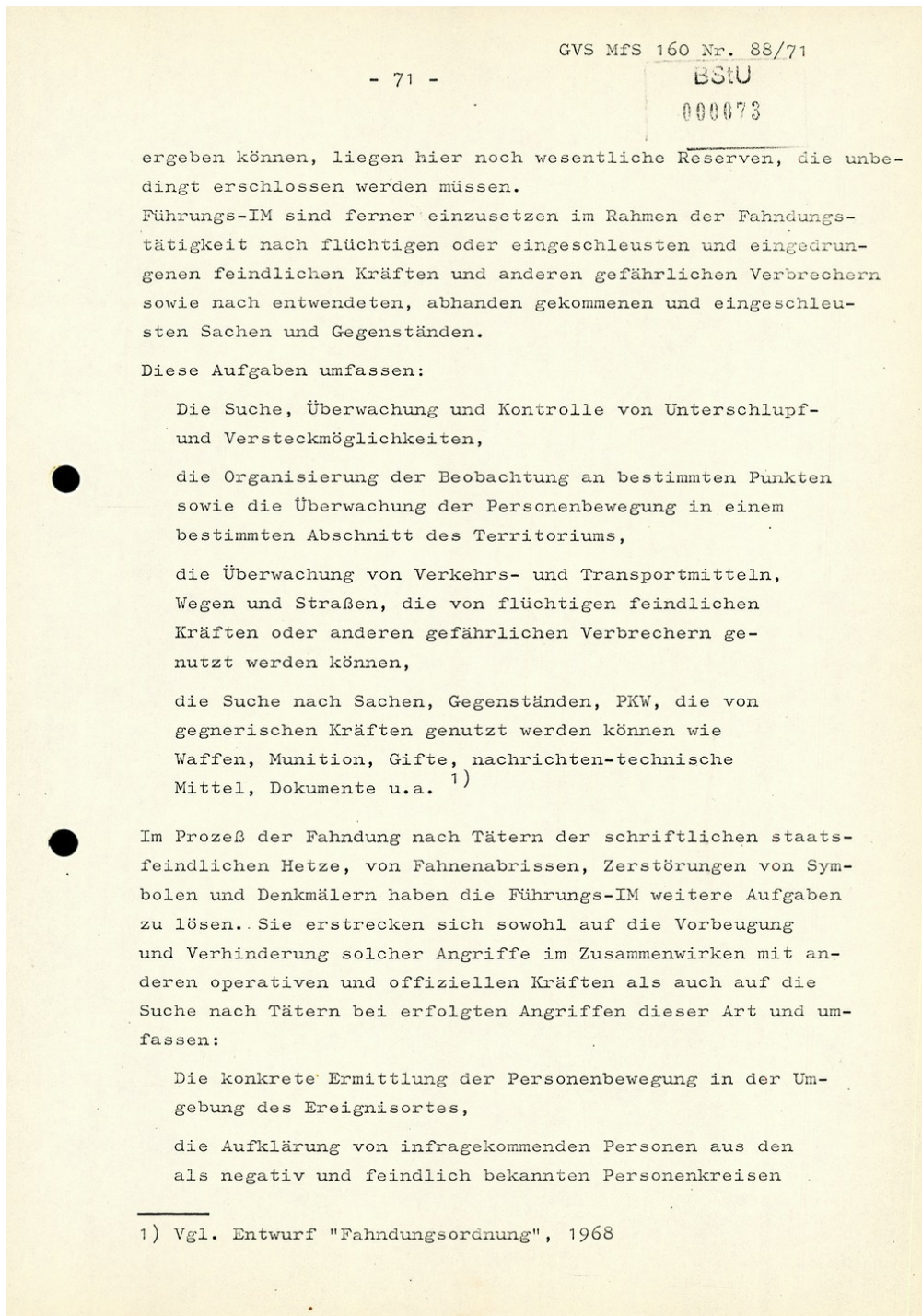
Ein hauptamtlicher Führungs-IM ist vorrangig zur Durchführung von Ermittlungen in einer Bezirkshauptstadt eingesetzt. Er steuert insgesamt 26 IMS, die sämtlich im Stadtgebiet verteilt sind, in verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Einrichtungen arbeiten und aus unterschiedlichen sozialen Kreisen kommen. Von diesem Führungs-IM werden monatlich ca 50 Ermittlungen in der notwendigen Qualität und schriftlichen Form realisiert. Das heißt, jährlich werden allein durch einen Führungs-IM mehr als 500 Ermittlungen bewältigt. Zugleich wird von erfahrenen Mitarbeitern der Abteilung VIII eingeschätzt, daß die Qualität der durch den Führungs-IM erarbeiteten Ermittlungen im Vergleich zu den vorherigen erheblich gestiegen ist. Trotzdem wird von der Dienst Einheit eingeschätzt, daß eine volle Auslastung der IM noch nicht erreicht ist.

Dieses Beispiel soll lediglich den Grundgedanken verdeutlichen, daß durch die Entwicklung und den Einsatz von Führungs-IM zur Realisierung konspirativer Ermittlungen wesentliche Kraft- und Zeitreserven freigesetzt werden, die zur Lösung anderer politisch-operativer Aufgaben genutzt werden können.

In diesem Zusammenhang soll jedoch auf eine hemmende Erscheinung hingewiesen werden. Bei einem bestimmten Teil der Führungs-IM, vor allem hauptamtlicher, ist zu verzeichnen, daß sie einen relativ hohen Prozentsatz der Ermittlungen (teilweise bis zu 50 % und mehr) selbst durchführen. Sie setzen ihre IM/GMS zu wenig aktiv ein und nutzen sie teilweise nur als Quellen. Abgesehen davon, daß sich daraus unter Umständen Gefahren für die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 72 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000074

auf der Grundlage erarbeiteter Tätercharakteristiken und bestimmter Tatmittel,

den differenzierten und mit den IMV und IME abgestimmten Einsatz bei der unmittelbaren Personenbearbeitung sowie die Suche nach Tatmitteln, Vergleichsschriften usw. <sup>1)</sup>

Diese Ermittlungs- und Fahndungsaufgaben sind zwar, mit Ausnahme spezieller Ermittlersysteme, keine ständig zu lösenden Schwerpunktaufgaben aller Führungs-IM. Als Grundbestandteil ihrer Einsatzrichtungen müssen sie ihnen aber ausreichend bekannt sein. Die Führungs-IM müssen über solche Voraussetzungen verfügen, um ihre IM/GMS gezielt zur Lösung dieser Aufgaben einzusetzen, vor allem bei auftretenden Schwerpunkten und politischen Höhepunkten.

2.1.4. Die Durchführung spezieller operativer Aufgaben zur Aufklärung und vorbeugenden operativen Bekämpfung von Erscheinungsformen der Feindtätigkeit bei der Absicherung bedeutsamer gesellschaftlicher Ereignisse und Höhepunkte

In Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Aktionen und Einsätzen anlässlich bedeutsamer gesellschaftlicher Ereignisse stehen vor dem gesamten IM/GMS-System der operativen Dienstseinheiten und Linien jeweils spezifische und wichtige Aufgaben. Erfahrungsgemäß sind solche Aktionen und Einsätze stets mit einer Reihe zum Teil zusätzlicher Aufgaben verbunden, die in einer bestimmten Zeit gelöst werden müssen.

Speziell im Zusammenhang mit der operativen Auswertung des Manövers "Waffenbrüderschaft" zeigte der Genosse Minister einige Lücken auf, die auch durch eine qualifizierte Arbeit mit Führungs-IM geschlossen werden müssen. Die bisher gewonnenen praktischen Erfahrungswerte belegen eindeutig, daß

<sup>1)</sup> Vgl. Dienstanweisung 2/71 des Genossen Minister



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 73 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000075

der Einsatz von Führungs-IM, beginnend bei der Vorbereitung von Aktionen und Einsätzen bis hin zu deren gründlichen operativen Auswertung, wesentliche operative Ergebnisse erbringen kann.

Insbesondere können Führungs-IM bei Aktionen und Einsätzen folgende Aufgaben lösen und Informationen erarbeiten:

- Mitwirkung bei der Analysierung und Einschätzung der politisch-operativen Situation im Verantwortungsbereich.

Hierzu gehören beispielsweise solche Aufgaben wie Erarbeitung konkreter und differenzierter Stimmungsbilder der Bevölkerung oder bestimmter Personenkreise zum bevorstehenden Ereignis bzw. zu deren Verlauf und Ausgang;

Erfassung der Reaktion und des Verhaltens der während dieser Zeit im Verantwortungsbereich weilenden Bürger aus Westdeutschland, Westberlin und dem kapitalistischen Ausland sowie bestimmter Personenkreise aus einigen sozialistischen Ländern.

- Erarbeitung von Informationen über feindliche Aktivitäten und Handlungen, wie

Erscheinungsformen des Wirkens der politisch-ideologischen Diversion, die auf die Störung bzw. Diffamierung der abzusichernden Ereignisse oder auf die Diskriminierung führender Persönlichkeiten gerichtet sind, Aktivitäten der Personen- und KfZ-Bewegung an militärischen Objekten und Einrichtungen, Anschmieren von Hetzlosungen und Symbolen, Verbreitung von Flugblättern mit staatsfeindlichem Inhalt, Zerstören von Transparenten, Fahnenabrisse usw.

- Erarbeitung von Informationen über das Verhalten solcher Personen, die unter ständiger oder zeitweiliger operativer

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 74 -

BStU

000076

Personenkontrolle stehen, insbesondere die Aufklärung der Pläne und Absichten negativer oder verdächtiger Gruppierungen und bestimmter Konzentrationspunkte im Verantwortungsbereich zur Störung der betreffenden Ereignisse, um rechtzeitig entsprechende Maßnahmen zu deren Verhinderung einleiten zu können.

- Erarbeitung von Informationen über Verstöße gegen die Prinzipien der Geheimhaltung und des Geheimnisschutzes, insbesondere im Zusammenhang mit der Vorbereitung militärischer Übungen und Manöver.

Dies betrifft besonders diejenigen Führungs-IM, die in solchen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen wirksam werden, die bereits frühzeitig und vor der offiziellen Mitteilung in Vorbereitungs- und Sicherstellungsmaßnahmen einbezogen werden. Dazu gehören u.a. solche Bereiche wie das Post- und Fernmeldewesen, Transport- und Verkehrswesen, Handel und Versorgung, die Zivil- und Territorialverteidigung sowie örtliche Staatsorgane. Mit den Führungs-IM muß in diesen Bereichen/Institutionen dahingehend gearbeitet werden, daß feindlichen und negativen Kräften sowie unbefugten Personen keine geheimzuhaltenden Informationen und Maßnahmen zur Kenntnis gelangen und alle Erscheinungen von Schwatzhaftigkeit, Prahlucht, Geltungsbedürfnis usw. erfaßt und sofort signalisiert werden.

Das Ziel des Einsatzes von Führungs-IM zur politisch-operativen Absicherung bedeutender gesellschaftlicher Ereignisse besteht vor allem darin, alle feindlichen Störversuche rechtzeitig zu erkennen und im Keime zu ersticken und günstige Voraussetzungen für die Einleitung bzw. Weiterführung spezieller operativer Maßnahmen zu schaffen. Dazu benötigen die Führungs-IM einen konkreten Informationsbedarf. Außerdem muß das Verbindungssystem zuverlässig funktionieren, damit die IM/GMS



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 75 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000077

und die Führungs-IM die erarbeiteten Informationen schnellstens übergeben und neue Aufträge entgegennehmen können.

### 2.1.5. Die Mitwirkung bei der Auswahl und Überprüfung neuer IM und GMS

Die Gewährleistung der vollen Funktionsfähigkeit der Führungs-IM erfordert unter anderem neben der ständigen Qualifizierung der Führungs-IM und der von ihnen bereits gesteuerten IM/GMS auch die ständige Gewinnung weiterer IM/GMS, die geeignet sind, das System zu komplettieren und seine operative Wirksamkeit zu erhöhen.

Diese Aufgabenstellung begründet sich unter anderem daraus, daß ein bestimmter Teil der durch Führungs-IM gesteuerten IM bereits überaltert oder den höheren operativen Anforderungen nicht mehr gewachsen ist und zu einem bestimmten Zeitpunkt durch neue ersetzt werden muß. Zum anderen ergibt sich diese Aufgabe aber auch daraus, daß ein bestimmter Teil der vorhandenen Führungs-IM noch nicht voll ausgelastet ist. Der Anteil der ehrenamtlichen Führungs-IM, die nur 1 - 3 IM/GMS steuern, ist noch entschieden zu hoch. Ebenso gibt es noch hauptamtliche Führungs-IM, die erst 10 - 15 IM/GMS steuern, obwohl es objektiv notwendig und von den Voraussetzungen der Führungs-IM her auch möglich ist, diese Anzahl zu vergrößern. In diesem Zusammenhang ist interessant, daß ca 50 % der hauptamtlichen Führungs-IM bei einer Befragung angaben, daß ihr IM/GMS-Bestand noch bedeutend erweitert werden kann, wodurch wesentliche Reserven erschlossen werden könnten.

Zur Schaffung eines ausreichenden und qualifizierten IM-Vorlaufs können die Führungs-IM bestimmte Teilaufgaben realisieren. Es ist jedoch von vornherein darauf aufmerksam zu machen, daß alle diesbezüglichen Aktivitäten

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 76 -

BSIU

000078

der Führungs-IM grundsätzlich mit dem operativen Mitarbeiter abzusprechen und im einzelnen mit diesem zu beraten sind. Diese prinzipielle Festlegung ist vor allem notwendig aus Gründen der Wahrung der Konspiration. Darüberhinaus ist zu beachten, daß Aufgaben dieser Art nicht an jeden Führungs-IM in gleicher Weise gestellt werden können, da sie hohe Anforderungen an das politisch-operative Einschätzungsvermögen und an die speziellen operativen Erfahrungen stellen. Sie sollten deshalb vor allem solchen Führungs-IM übertragen werden, die besonders qualifiziert und langjährig erfahren sind.

Unter Beachtung dieser Gesichtspunkte können den Führungs-IM vorrangig folgende Aufgaben übertragen werden:

- Suche und Auswahl der zur Komplettierung des Systems erforderlichen und geeigneten Kandidaten.

Entsprechend der von ihnen zu lösenden operativen Schwerpunktaufgaben und der objektiven Einschätzung der vorhandenen IM/GMS ist von den Führungs-IM eine stichhaltige Begründung der ausgewählten Kandidaten zu erarbeiten und dem operativen Mitarbeiter zur Bestätigung vorzulegen. Erst nach eingehender Prüfung und erfolgter Bestätigung durch diesen darf durch die Führungs-IM an diesen Vorschlägen weitergearbeitet werden.

Es ist auch möglich, daß durch Führungs-IM solche Kandidaten ausgewählt werden, die für eine spätere Zusammenarbeit als IMV, IME oder IMF geeignet erscheinen. In solchen Fällen ist individuell zu entscheiden, ob und in welcher Weise der Führungs-IM daran weiterarbeitet oder nicht.

Besonderes Augenmerk sollte auch der ständigen Suche und Auswahl geeigneter IMK (vor allem Konspirative Wohnungen und Zimmer) durch die Führungs-IM gewidmet werden.

- Lösung von Teilaufgaben zur Überprüfung der ausgewählten Kandidaten.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 77 -

BSU

000079

Durch die Führungs-IM können insbesondere genutzt werden  
konspirative Ermittlungen zu den Kandidaten im Wohn-  
gebiet,  
Ermittlungen zu operativ bedeutsamen Verbindungen  
der Kandidaten,  
Auswertung der über den operativen Mitarbeiter be-  
schafften Kaderunterlagen,  
Einschätzungen und Beurteilungen über die Kandidaten,  
die durch besonders zuverlässige und bewährte IM/GMS  
seines Bestandes erarbeitet wurden.

Mit diesen beiden Aufgaben erschöpft sich im Prinzip dieser  
Funktionsbereich der Führungs-IM. Die Durchführung des eigent-  
lichen Gewinnungsprozesses, beginnend mit dem persönlichen  
Kennenlernen, vor allem aber die unmittelbare Werbung der  
IM-Kandidaten ist Aufgabe der operativen Mitarbeiter und ge-  
hört nicht zu den Funktionsmerkmalen der Führungs-IM. Teil-  
nahmen der Führungs-IM an bestimmten Aussprachen und Wer-  
bungen können nur in begründeten Ausnahmefällen und mit Be-  
stätigung des Leiters der Dienstseinheit erfolgen.

2.1.6. Die Grenzen der operativen Wirksamkeit der Führungs-IM

Die Herausarbeitung der fünf Einsatzrichtungen und der sich  
daraus ergebenden politisch-operativen Aufgaben der Führungs-  
IM sollte zu der Erkenntnis führen, in welcher Breite die ope-  
rativen Potenzen der Führungs-IM genutzt werden können und  
müssen. Diese breite Aufschlüsselung darf allerdings zu keinen  
Illusionen führen. Denn neben diesen zweifellos vorhandenen  
vielfältigen und wertvollen operativen Möglichkeiten der Füh-  
rungs-IM ist zugleich zu erkennen, daß ihnen auch bestimmte  
objektive Grenzen in ihrer Wirksamkeit gesetzt sind. Deren  
Verkennen und Überschreiten kann zu erheblichen Störungen in  
der gesamten inoffiziellen Arbeit mit IM und GMS führen und  
Verletzungen der Konspiration mit sich bringen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 78 -

BSIU

000080

1. Die Führungs-IM können nur im Rahmen der von den operativen Mitarbeitern erhaltenen Vorgaben und Instruktionen selbständig tätig werden.

In der Arbeit mit Führungs-IM ist stets von den Festlegungen der Richtlinie 1/68 auszugehen, daß die Führungs-IM Inoffizielle Mitarbeiter sind und bleiben. Das bezieht sich auf alle Arten von Führungs-IM. Insofern haben sie immer nur eine relative Selbständigkeit in der Führung der ihnen übergebenen IM/GMS und bei der politisch-operativen Sicherung der betreffenden Bereiche, Objekte oder Prozesse. Das schließt eine maximale Auslastung und Ausnutzung ihrer Möglichkeiten und den richtigen, zielstrebigsten Einsatz absolut nicht aus. Es ist stets von dem Grundsatz auszugehen, daß der operative Mitarbeiter der Führungsoffizier der Führungs-IM ist und bleibt und nach wie vor die volle Verantwortung für die zuverlässige Sicherung des jeweiligen Sicherungsbereiches und die Sicherheit der IM/GMS trägt. Unmittelbar damit verbunden ist, daß die Führungs-IM im Prinzip nur bestimmte, wenn auch wichtige Teilaufgaben lösen können. Dementsprechend darf den Führungs-IM auch nur ein solches Maß an spezifischen operativen Kenntnissen und Erfahrungen, speziellen Mitteln und Methoden der Konspiration übermittelt werden, wie es für die relativ selbständige Lösung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

2. Die Führungs-IM dürfen keine operativen Vorgänge bearbeiten, sondern können lediglich bestimmte Teilaufgaben an der Peripherie der zu bearbeitenden Personen bzw. Sachverhalte lösen.

Obwohl die Führungs-IM vielfältige Aufgaben zur Erarbeitung konkreter Anhaltspunkte vorhandener Feindtätigkeit und damit zur Entwicklung operativer Ausgangsmaterialien



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 79 -

000081

für die Vorgangsbearbeitung lösen können und müssen, ist deren unmittelbare weitere Bearbeitung in Vorlaufakten Operativ und Operativ-Vorgängen grundsätzliche Aufgabe der operativen Mitarbeiter.

Dies begründet sich insbesondere daraus, daß mit der Einführung von IM in die operative Vorgangsbearbeitung entsprechend den Bestimmungen der Richtlinie 1/68 eine qualitative Veränderung ihrer Funktionen eintritt und an sie höhere und andere Anforderungen gestellt werden. Dies wiederum verlangt ein höheres Niveau der Führung dieser IM und setzt, entsprechend des Charakters und Umfangs der politisch-operativen Maßnahmen in der Vorgangsbearbeitung ein umfangreiches Spezial- und anderes Wissen zu ihrer Führung voraus. Damit sind aber die Führungs-IM objektiv überfordert. Zum anderen würde die "Zwischenschaltung" eines Führungs-IM zu erheblichen Tempoverlusten in der Bearbeitung und zu unnötigen Gefahrenmomenten für die Konspiration führen.

Diese Feststellungen schließen jedoch nicht aus, daß die Führungs-IM bestimmte Teilaufgaben im Rahmen der operativen Vorgangsbearbeitung lösen können. In Abhängigkeit von ihrer politisch-operativen Qualifikation, von der Qualität ihrer IM und unter unmittelbarer Anleitung und Kontrolle durch die operativen Mitarbeiter können die Führungs-IM Teilaufgaben an der Peripherie der zu bearbeitenden Personen bzw. Sachverhalte durchführen. Solche Aufgaben können zum Beispiel sein: Die Aufklärung von Tatumständen, besonders begünstigender Bedingungen, der Auswirkungen usw. bei begangenen staatsfeindlichen Handlungen, die operative Aufklärung von Personen, die mit den Verdächtigen bzw. dem Sachverhalt in Verbindung stehen oder gebracht werden und ähnliche. In solchen Fällen, wo IM eines Führungs-IM in die Vorgangsbearbeitung eingeführt werden, ist es zweckmäßig, daß diese für den Zeitraum der Bearbeitung direkt vom zuständigen operativen Mitarbeiter gesteuert werden. Wenn es der Charakter

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 80 -

LStU

000082

des Vorgangs, die Konspiration und die Perspektive der IM zulassen, können die Führungs-IM im Interesse ihrer weiteren tschekistischen Qualifizierung an Treffs teilnehmen. Das bedarf jedoch der ausdrücklichen Zustimmung der Leiter der Dienstseinheiten.

3. Die Führungs-IM dürfen nicht selbständig Aufträge erteilen, die die Arbeit im und in das Operationsgebiet betreffen.

Die Führungs-IM werden im Bereich der inneren Sicherung eingesetzt. Die in den operativen Dienstseinheiten gesammelten Erfahrungen besagen, daß es trotz bester operativer Qualifikation und Persönlichkeitsreife der Führungs-IM nicht angebracht ist, ihnen Abwehraufgaben zu übertragen, die im Operationsgebiet zu lösen sind bzw. direkt in das Operationsgebiet hineinreichen. Das würde ebenfalls eine Überforderung der Führungs-IM darstellen. Insbesondere bezieht sich dies auf solche Aufgaben, wie die unmittelbare Kontaktierung von Personen aus dem Operationsgebiet, die Blickfeldarbeit mit IM gegenüber imperialistischen Geheimdiensten und Schleuserorganisationen sowie die Steuerung von IM im Operationsgebiet bzw. ausschließlich nach dort arbeitender.

Es ist auch nicht angebracht, solche Arten wie IMF und IME an die Führungs-IM zu übergeben.

Diese Grenzen schließen keinesfalls aus, daß die Führungs-IM alle Potenzen der durch sie gesteuerten IM/GMS sowie solcher Personen des Sicherungsbereiches, die im Rahmen der Einflußsphäre der IM/GMS erfaßt werden können, für eine mögliche Arbeit in Richtung Operationsgebiet erkunden und näher aufklären können. Bei Vorhandensein günstiger Ansatzpunkte und Möglichkeiten sollte in gleicher Weise verfahren werden, wie bereits im Zusammenhang mit der Vorgangsbearbeitung dargestellt.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 81 -

BSU

000083

Diese Forderungen ergeben sich insbesondere daraus, daß die Arbeit im bzw. in das Operationsgebiet

- die verstärkte Anwendung qualifizierter operativer Legenden und Kombinationen erfordert und unter den Bedingungen einer erhöhten Konspiration durchgeführt werden muß,
- solche Maßstäbe an die Führung der IM stellt, die vom Standpunkt der tschekistischen Qualifikation, erforderlicher spezifischer und umfangreicher operativer Kenntnisse eine Gefährdung der Konspiration unserer Arbeit durch die Führungs-IM ermöglichen würde und
- der Aufwand, der durch die operativen Mitarbeiter für die Qualifizierung und ständige politisch-operative Arbeit mit den Führungs-IM geleistet werden müßte, kaum in den erforderlichen Relationen zum operativen Nutzen stehen würde.

4. Die Führungs-IM können im Prinzip keine offiziellen Funktionen des MfS in den jeweils zu sichernden Bereichen und Objekten wahrnehmen.

Die Wahrnehmung offizieller Funktionen des MfS durch die Führungs-IM ist mit ihren inoffiziellen Aufgaben, mit den Grundsätzen der Konspiration und den Erfordernissen der höheren Qualität der Zusammenarbeit mit Führungs-IM und IM/GMS nicht zu vereinbaren und entsprechend der gewonnenen praktischen Erfahrungswerte auch nicht zu empfehlen. Eine solche Arbeitsweise kann zu einer ungerechtfertigten Delegation der Verantwortung bzw. zu einer Verwischung der Verantwortlichkeit der operativen Mitarbeiter und Führungs-IM führen.

Selbst die Wahrnehmung von Teilaufgaben der offiziellen Tätigkeit des MfS wie z. B. die Aufrechterhaltung offi-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 82 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000084

zieller Verbindungen zu den Kaderleitern und die Information der staatlichen Leiter über bestimmte Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung stellen Verstöße gegen die Richtlinie 1/68 dar. Sie führen früher oder später zu Erscheinungen der Dekonspiration und bergen die Gefahr der Verletzung bestimmter gesetzlicher Bestimmungen in sich. Alle sich aus der Tätigkeit der Führungs-IM ergebenden Probleme dieser Art müssen über die operativen Mitarbeiter geregelt werden. Das schließt nicht aus, daß entsprechend der Möglichkeiten der Führungs-IM und mit Zustimmung der operativen Mitarbeiter bestimmte Teilfragen konspirativ durch sie gelöst werden können. Derartige Möglichkeiten sehen wir zum Beispiel darin, daß über IM, die selbst staatliche Leiter sind, bestimmte Veränderungen herbeigeführt werden können, ohne daß das MfS bzw. der Führungs-IM unmittelbar in Erscheinung treten muß. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, daß über GMS, die entsprechend ihrer Stellung und Funktion im jeweiligen Bereich oder Objekt selbst solche Informationen erhalten und offensiv auftreten können, gezielt bestimmte Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und Ordnung oder zur Beseitigung von Ursachen und begünstigenden Bedingungen gefordert oder selbst eingeleitet werden können.

Dabei handelt es sich aber um Maßnahmen, die im Prinzip nichts mit offiziellen Funktionen des MfS zu tun haben.

Zusammenfassend zu diesem Abschnitt sei nochmals hervorgehoben: Das Anliegen der Darstellung der Einsatzrichtungen der Führungs-IM sollte darin bestehen, die breite Palette der möglichen Aufgaben zu umreißen, um Voraussetzungen für eine allseitige Ausschöpfung der Potenzen der Führungs-IM zur Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung der Feindtätigkeit zu schaffen. Die konkrete und teilweise detaillierte Aufschlüsselung ist jedoch keinesfalls mit der Aufgabenstellung eines einzelnen Führungs-IM gleichzusetzen. Sie soll vielmehr Anhaltspunkte



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 83 -

BSIU

000085

dafür geben, die spezifischen Einsatzrichtungen für Führungs-IM konkret festzulegen, die in den Führungskonzeptionen ihren Niederschlag finden sollten.

Die Klarheit über die Grenzen der operativen Wirksamkeit der Führungs-IM ist notwendig, um ihre Funktionen nicht ungerechtfertigt auszuweiten und um möglichen Gefahren für die operative Arbeit entgegenzuwirken.

Nachdrücklich möchten wir nochmals darauf hinweisen, daß es notwendig ist, für jeden einzelnen Führungs-IM entsprechend den spezifischen politisch-operativen Bedingungen im Verantwortungsbereich zu entscheiden und im einzelnen festzulegen, wie in differenzierter Weise, auf der Grundlage dieser Gesamtheit von Einsatzrichtungen und Aufgaben, sein Einsatz inhaltlich ausgerichtet werden muß. Dabei ist von dem bewährten Grundsatz auszugehen, je konkreter, spezifischer und kontrollfähiger die Konzipierung der zu lösenden Aufgaben erfolgt, desto größer werden auch die operativen Ergebnisse und Erfolge sein. Gleichzeitig werden damit wesentliche Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Aufgaben in konkrete Aufträge und Instruktionen für die Führungs-IM und IM/GMS geschaffen.

2.2. Die Entscheidung der Leiter, wann und in welchen Sicherheitsbereichen welche Arten von Führungs-IM zu schaffen sind.

Nachdem wir herausgearbeitet haben, worin die politisch-operative Zielstellung und die bedeutenden Potenzen der Führungs-IM bestehen, möchten wir uns nunmehr einer weiteren Frage zuwenden, die für die Gestaltung einer nutzbringenden und sinnvollen Arbeit mit Führungs-IM von Bedeutung ist.

In Durchsetzung der Richtlinie 1/68 gehört es zum Kompetenzbereich der Leiter operativer Dienstseinheiten und Linien, darüber zu entscheiden, wann, mit welchem Ziel, in welchen Sicherheitsbereichen/Objekten und für welche Prozesse Führungs-IM zu schaffen bzw.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 84 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSTU

000086

zu entwickeln und zu komplettieren sind. Damit entscheiden sie gleichzeitig über die Platzierung der Führungs-IM im Verantwortungsbereich.

Bedenkt man die Konsequenzen <sup>1)</sup> dieser weitreichenden Entscheidungen, so wird offensichtlich, daß sie gründlich vorbereitet, gut durchdacht und frei von jeglichen subjektivistischen Einflüssen sein müssen.

Ausgehend von diesen praktischen Erfordernissen soll das Anliegen dieses Abschnittes darin bestehen, den Weg und die wesentlichen Gesichtspunkte darzustellen, wie die Leiter zu solchen begründeten Entscheidungen kommen können, die auch zu dauerhaften Lösungen führen.

Eine wichtige Grundlage und unabdingbare Voraussetzung dafür ist die konkrete Analyse der politisch-operativen Situation im Verantwortungsbereich der Dienstseinheiten bzw. der einzelnen Sicherungsbereiche und der eigenen operativen Kräfte und Mittel.

Notwendige Bestandteile dieser, der Entwicklung und des Einsatzes der Führungs-IM dienenden, Analyse sind vor allem folgende Komplexe: <sup>2)</sup>

- a) Welche bedeutenden Sicherheitserfordernisse sind im Verantwortungsbereich vorhanden oder werden sich in Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED zur Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft der DDR in der Klassenauseinandersetzung mit dem Imperialismus herausbilden?

- 1) Die Leiter entscheiden damit für einen längeren Zeitraum über die Führung von IM/GMS durch inoffizielle Kräfte, über die Arbeitsweise der operativen Mitarbeiter, über den operativen Nutzeffekt einer größeren Anzahl von IM/GMS u.a.
- 2) Diese Bestandteile der Analyse treffen im Prinzip auch für die Auswahl, die Überprüfung und den Einsatz aller IM zu. Sie erlangen im Zusammenhang mit weiteren operativen Grundprozessen wie die gesamte Planung der politisch-operativen Arbeit, Planung des Einsatzes und der Entwicklung der Gesamtheit der IM/GMS der Diensteinheit, Qualifizierung und Vervollkommnung der Vorgangsbearbeitung usw. ebenfalls an Bedeutung, so daß diese analytischen Werte in der Regel bereits vorliegen und unter dem Blickwinkel der Schaffung bzw. Entwicklung von Führungs-IM speziell auszuwerten sind.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 85 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000087

In den Vordergrund rücken dabei die entwicklungs- und wachstumsbestimmenden Bereiche, Objekte und Prozesse sowie Schwerpunkte und neuralgische Stellen in der Volkswirtschaft, der Landesverteidigung, der Staatsgrenze, im grenzüberschreitenden Verkehr, im Nachrichten- und Verkehrswesen, in den staats- und wirtschaftsleitenden Organen, Einrichtungen der Kultur, der Kunst, der Massenmedien, unter der Jugend usw., die vorrangig das Ziel des feindlichen Angriffs sind oder sein werden.

Im einzelnen können u.a. solche Fragen eine Rolle spielen wie:

Welche operativen Probleme und Prozesse müssen ständig voll beherrscht werden,

welchen Anteil am Gesamtvolumen der operativen Abwehrarbeit hat gegenwärtig und künftig die operative Personenaufklärung und -kontrolle,

welche neuralgischen Punkte müssen zuverlässig und ständig abgesichert sein, um Brände, Störungen, Havarien, Katastrophen, Waffen- und Munitionsdiebstähle, ökonomische und ideologische Störtätigkeit, Diversionsakte, Geheimnisverrat, unbefugte Offenbarung u.a. rechtzeitig zu erkennen und zu unterbinden,

welche neuen politisch-operativen Schwerpunkte und Schwerpunktaufgaben werden sich im Perspektivzeitraum im Verantwortungsbereich durch die sozialistische ökonomische Integration, die Intensivierung der Produktion, die Einführung neuer Technik, notwendige Anlagenimporte aus dem nicht-sozialistischen Wirtschaftsgebiet, infolge der Investitionstätigkeit und verschiedener anderer Entwicklungen ergeben?

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 86 -

BSIU

000088

- b) Welche wesentlichen Erscheinungsformen der Feindtätigkeit sind bisher zu verzeichnen bzw. sind aufgrund der operativen Erfahrungen und Erkenntnisse zu erwarten?

Bei diesem Komplex geht es darum, das konkrete Erscheinungsbild der feindlichen Tätigkeit herauszuarbeiten bzw. zu beachten. Dabei müssen die dienstlichen Bestimmungen des Genossen Minister und seiner Stellvertreter sowie der Leiter der Hauptabteilungen und Bezirksverwaltungen/Verwaltungen berücksichtigt und mit den konkreten Bedingungen und Entwicklungstendenzen im Verantwortungsbereich verbunden werden.

Für die Ermittlung des tatsächlichen Erscheinungsbildes der feindlichen Tätigkeit sind vor allem die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den abgeschlossenen und laufenden operativen Vorgängen und Materialien, der operativen Personenaufklärung und -kontrolle, der Arbeit mit IMF im bzw. ins Operationsgebiet, der Aufdeckung und Überwindung schwerer Verbrechen der allgemeinen Kriminalität, operativ verwertbare Informationen der Kerblockkartei u.a. von Interesse.

Die Analyse dieser beiden Komplexe ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Angriffsrichtungen des Feindes, seine Ziele, Kräfte, Mittel und Methoden real eingeschätzt werden können.

Sie sollten insbesondere zu folgenden Erkenntnissen führen:

Welche Bereiche und Objekte müssen vorrangig und schwerpunktmäßig gesichert werden?

Wo sind komplexe Aufgaben, die zusammenhängend gelöst werden müssen?

Wo ist verstärkt mit qualifizierten IMV, IMF und IME zu arbeiten bzw. wo sind qualifizierte IMS und GMS zum Einsatz zu bringen?

In welchen Teilbereichen und zur Realisierung welcher Aufgaben sind die Potenzen der Sicherheitsbeauftragten und anderer gesellschaftlicher Kräfte stärker zu nutzen bzw. zu entwickeln?



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 87 -

BSIU  
000089

Diese analytischen Werte stellen objektive Sollgrößen dar und dienen als Grundlage und Maßstab vielfältiger Entscheidungen der Leiter.

- c) Die Bestandsaufnahme der IM und GMS im Verantwortungsbereich.

Das Ziel der vom Genossen Minister auf dem Führungsseminar geforderten Bestandsaufnahme der IM <sup>1)</sup> muß vor allem darin bestehen, ausgehend von den zu lösenden Schwerpunkten und Schwerpunktaufgaben des Verantwortungsbereiches exakte und objektive Aussagen über die tatsächliche operative Wirksamkeit, die Qualität und die schwerpunktmäßige Verteilung der IM zu erhalten, Lücken und schwache Stellen sowie deren Ursachen aufzudecken und diese durch konsequente Maßnahmen zu schließen bzw. zu beseitigen.

Um das zu erreichen, sind folgende inhaltlichen Gesichtspunkte Grundlage für die Bestandsaufnahme:

die Zusammensetzung und Verteilung der IM/GMS entsprechend den gegenwärtigen und zukünftigen politisch-operativen Schwerpunkten und Schwerpunktaufgaben,

die hauptsächlichen Einsatzrichtungen und Einsatzmöglichkeiten der IM/GMS, der Inhalt und die Struktur der Aufträge,

der Grad der Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Bereitschaft der IM/GMS sowie die Wahrung der Konspiration und Geheimhaltung,

die operative Leistungsfähigkeit und die bisherige Effektivität der IM/GMS in der Arbeit am Feind und in der vorbeugenden und schadensverhütenden Tätigkeit,

die Sicherheit und Funktionstüchtigkeit des Verbindungssystems zu den IM/GMS.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 499 - 501  
534 - 535

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 88 -

BSTU  
000090

Ein weiterer Schritt für die Entscheidungsfindung besteht im Vergleich zwischen den Erfordernissen einer wirksameren Feindaufspürung und -bekämpfung sowie einer aktiven Vorbeugung einerseits und der realen, kritischen Bestandsaufnahme der vorhandenen IM/GMS sowie deren operativen Wirksamkeit andererseits (Soll/Ist-Vergleich).

Im Ergebnis dieses Soll/Ist-Vergleichs müssen die Aufgaben und Maßnahmen für die zielgerichtete Weiterentwicklung der IM-Arbeit im Verantwortungsbereich festgelegt werden. Die Leiter müssen vor allem solche verbindlichen Festlegungen treffen wie

- welche IM müssen wie zur zielgerichteten Aufdeckung und offensiven Bearbeitung feindlicher Tätigkeit, zur operativen Personenaufklärung und -kontrolle, zur aktiven Bearbeitung negativer oder feindlich verdächtiger Gruppierungen und Konzentrationspunkte eingesetzt werden,
- in welchen Schwerpunkten, Bereichen, Prozessen und unter welchen Personenkategorien ist der Einsatz der IM vorrangig zu organisieren,
- wie ist die Profilierung, Vervollkommnung und Erweiterung des IM/GMS-Bestandes zu gestalten, um die Effektivität weiter zu erhöhen und Lücken oder schwache Stellen im Sicherungsbereich zu schließen bzw. zu überwinden,
- wo sind zur Lösung welcher politisch-operativen Aufgaben Führungs-IM neu zu schaffen oder vorhandene weiter zu entwickeln,
- wer ist für die Realisierung der Aufgaben jeweils verantwortlich, wie muß die Kontrolle darüber ausgeübt werden und in welcher Art und Weise sind die operativen Ergebnisse zu erfassen und auszuwerten?



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 89 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000091

Zu welchen Erkenntnissen dieser Soll/Ist-Vergleich führen kann, soll an folgendem Sachverhalt kurz zusammengefaßt angedeutet werden.

Im Verantwortungsbereich einer Kreisdienststelle wurde vor einiger Zeit ein wichtiges Kombinat gebildet, welches mehrere Betriebe in der DDR umfaßt und für die Ausrüstung der Konfektionsindustrie der DDR und für den Export in die Sowjetunion von Bedeutung ist.

Die Analyse der politisch-operativen Situation und die exakte Bilanzierung der inoffiziellen Kräfte führte u.a. zu folgenden Erkenntnissen:

Einige entwicklungsbestimmende Bereiche wie die Forschung, die Konstruktion und maßgebliche Teile des Produktionsprozesses waren nicht ausreichend abgesichert, weil nicht genügend IM zur Verfügung standen. Die vorhandenen IM waren teilweise überaltert und wiesen von der politischen Zusammensetzung her eine ständig zunehmende positive Tendenz auf. Mit den vorhandenen IM wurde auch nicht zielstrebig und kontinuierlich zusammengearbeitet. Ihr Einsatz war nicht konsequent auf die Aufdeckung von Anzeichen feindlicher Tätigkeit ausgerichtet, weil dafür auch ungenügende Zielstellungen vorgegeben wurden. Die operativen Arbeitsergebnisse waren unbefriedigend. Die Kreisdienststelle war über bestimmte Teilbereiche nicht auskunftsfähig, weil sie darüber keine ausreichenden Informationen besaß. Die Einschätzung der inoffiziellen Kräfte ergab jedoch auch, daß mehrere davon aufgrund ihrer beruflichen Stellung und Tätigkeit, ihrer Bereitschaft, operativen Möglichkeiten und Erfahrungen durchaus in der Lage sind, auch weiterhin politisch-operative Aufgaben - vor allem im Rahmen der vorbeugenden und schadensverhütenden Arbeit - zu lösen.

In Auswertung der Analyse konnten klare und konkrete Entscheidungen zur wirksamen Veränderung der Situation getroffen werden (zum Beispiel dazu: Wo sind perspektivvolle IM/GMS zu gewinnen? Wie muß der Einsatz der vorhandenen IM/GMS organisiert werden? Welche IM/GMS müssen bzw. können durch Führungs-IM gesteuert werden? und weitere).

Die Analyse der politisch-operativen Lage sowie die Kräfte- und Mittelbilanz muß also auch eine begründete Entscheidung der Leiter darüber ermöglichen, welche der vorhandenen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 90 -

GVS MfS 160 Nr. ~~ES~~ 8471

000092

IM/GMS - wie auch der neu zuwerbenden - müssen infolge der Kompliziertheit der zu lösenden politisch-operativen Aufgaben, der Funktionen, Perspektive, persönlichen Eigenarten usw. direkt durch die operativen Mitarbeiter oder Leiter gesteuert werden, wo können Führungs-IM eingesetzt werden, welche Art ist dabei die zweckmäßigste und welche IM/GMS sind von diesen zu steuern.

Die Entscheidung der Leiter muß stets von dem Grundsatz getragen sein, daß Führungs-IM nur dort einzusetzen sind, wo sie entsprechend der politisch-operativen Situation, den vorhandenen und sich entwickelnden politisch-operativen Schwerpunkten und Schwerpunktaufgaben

objektiv notwendig, zweckmäßig und auch möglich

sind und durch ihr Wirksamwerden ein Maximum an operativen Resultaten erreicht wird.

In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Orientierung vieler Leiter an Bedeutung, die besagt, daß der Einsatz von Führungs-IM kein vorübergehender sein kann.

Worin bestehen demzufolge die wichtigsten Kriterien für die Entscheidung zur Schaffung von Führungs-IM?

Die Leiter sollten sich für den Einsatz eines Führungs-IM erst dann entschließen, wenn durch den Vergleich von Aufwand und Nutzen geprüft wurde und sie die Gewißheit darüber haben, daß durch die Führungs-IM

echte Zeitreserven für die operativen Mitarbeiter erschlossen werden, damit sich diese verstärkt anderen operativen Grundprozessen zuwenden können,

die politisch-operativen Schwerpunkte und Schwerpunktaufgaben zuverlässig und komplex gesichert werden können, um Anhaltspunkte feindlicher Tätigkeit rechtzeitig zu erkennen und für deren vorbeugenden Verhinderung zu sorgen,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 91 -

BSU  
000093

das Informationsaufkommen und der Informationsfluß unter allen Bedingungen und mit hoher Qualität gesichert werden kann,

die Kontinuität und Konspiration in der Zusammenarbeit mit den IM/GMS gewährleistet ist,

ein relativ großer Teil von IM/GMS in bestimmten Situationen schneller und wirksamer aktiviert werden kann, als es bei einer direkten Steuerung durch die operativen Mitarbeiter möglich wäre,

und daß die Führungs-IM auch operativ ausgelastet sind.

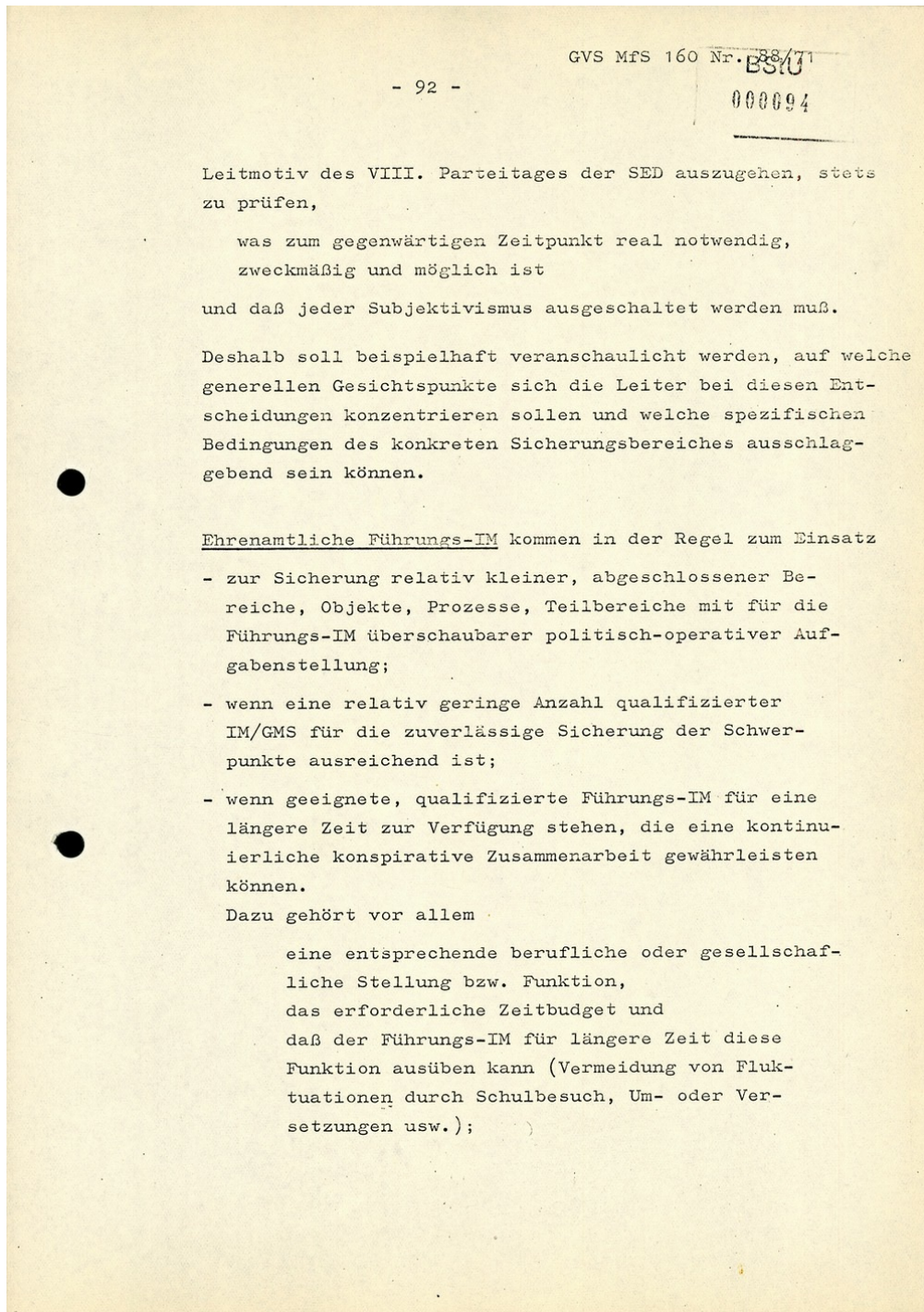
Diese Parameter machen deutlich, daß die bereits fixierten Qualitätsmerkmale der Zusammenarbeit mit Führungs-IM bei den vielfältigen Entscheidungen eine dominierende Rolle spielen.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Leiter auch darüber zu entscheiden haben, welche Art von Führungs-IM zum Einsatz kommen soll.

Auf der Grundlage unserer Untersuchungen, besonders in den Kreisdienststellen und Fachabteilungen der Bezirksverwaltungen soll nunmehr Antwort auf die Frage gegeben werden, wann und unter welchen Bedingungen ehrenamtliche, halbhauptamtliche und hauptamtliche Führungs-IM zum Einsatz kommen.

Nach dem Prinzip, daß bei minimalstem Aufwand und strengster Wahrung der Konspiration und Geheimhaltung maximale operative Ergebnisse in der Arbeit am Feind erzielt werden müssen, ist in jedem Falle individuell und mit hohem Verantwortungsbewußtsein zu entscheiden. Diese Entscheidung kann ebenfalls nur anhand der Ergebnisse der Analyse der politisch-operativen Situation, der Kräfte- und Mittelbilanz, der realen Bedingungen und Möglichkeiten im Verantwortungsbereich erfolgen. Das heißt, auch hierbei ist von einem

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 93 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000695

- beim Vorhandensein spezifischer Bedingungen des jeweiligen Sicherungsbereiches.

So können zum Beispiel die in verschiedenen Dienstzweigen des MdI und in der NVA bestehende militärische Ordnung, das Vorgesetztenverhältnis, die befehlsmäßige Regelung des Dienstablaufes, die kasernierte Unterbringung usw. oftmals den Einsatz hauptamtlicher und halbhauptamtlicher Führungs-IM erschweren.

Günstige Einsatzmöglichkeiten für ehrenamtliche Führungs-IM ergeben sich zur Sicherung von Waffen, Munition und Sprengmitteln, zur Sicherung kleiner, voneinander getrennt operierender Einheiten der NVA (Grenz- und Aufklärungskompanien, schwimmende Einheiten, Raketenbatterien der Luftabwehr usw.), zur Sicherung der Kampfgruppen u.a.

Andere spezifische Bedingungen finden wir zum Beispiel in Sicherungsbereichen des zivilen Sektors mit einem hohen Geheimhaltungsgrad und Sicherheitsbedürfnis, in Sicherungsbereichen, die hohe Anforderungen an die fachliche Ausbildung der Führungs-IM und IM/GMS stellen und bei bestimmten technologischen Prozessen in der Volkswirtschaft, im Verkehrswesen usw.

Beispiele dafür sind u.a. Führungs-IM zur Sicherung der speziellen Produktion in VEB, zur Sicherung von EDV-Anlagen, in Forschungs- und Konstruktionsbüros.

Weitere Bedingungen ergeben sich aufgrund territorialer Besonderheiten/Gegebenheiten wie zum Beispiel bei Führungs-IM zur Absicherung bestimmter Bereiche von Fahrstrecken führender Funktionäre, zur Realisierung von Sicherungsaufgaben in Raststätten, an Tankstellen und auf Parkplätzen der Transitstrecken und zur Außenabsicherung militärischer Anlagen und Objekte.

Der Einsatz halbhauptamtlicher Führungs-IM ist von den verschiedensten Gesichtspunkten aus vorteilhaft und zweckmäßig.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 94 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU

000096

Sie können eine größere Anzahl von IM/GMS steuern als ehrenamtliche, stehen in der Regel in unmittelbarer Beziehung mit dem zu sichernden Bereich, Prozeß, Problem usw., so daß eine fach- und sachgemäße Anleitung der IM/GMS, Einschätzung der erarbeiteten Informationen, Erteilung der Aufträge u.a. möglich wird. Die Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit dieser Führungs-IM erfordern nicht diesen Umfang an Maßnahmen wie bei hauptamtlichen (Herauslösen aus dem Arbeitsverhältnis, Scheinarbeitsverhältnis usw.). Außerdem stehen sie in der Regel im beruflichen Leben, sind einem festen Arbeits- und Parteikollektiv angeschlossen und die meisten sozialen Probleme brauchen nicht vom MfS geregelt zu werden.

Der Einsatz halbhauptamtlicher Führungs-IM ist insbesondere abhängig davon,

-inwieweit ein Führungs-IM bzw. Kandidat in einer solchen beruflichen/gesellschaftlichen Stellung vorhanden ist oder auch geschaffen bzw. eingesetzt werden kann, die es ihm erlaubt, eine bestimmte Zeit zur Steuerung einer größeren Anzahl von IM/GMS aufzubringen,

-inwieweit die Steuerung der IM/GMS und der dazu erforderliche Zeitaufwand mit der beruflichen/gesellschaftlichen Tätigkeit abgedeckt bzw. anderweitig legendiert werden kann (z. B. durch Halbtagsbeschäftigung, durch einen entsprechenden beruflichen Aktionsradius oder auch durch Invalidität) und

-inwieweit solche Personen vorhanden sind, die die Abdeckung der Führungs-IM auf längere Zeit gewährleisten können.

Folgende drei Beispiele sollen die Anwendungsmöglichkeiten/-voraussetzungen des Einsatzes halbhauptamtlicher Führungs-IM zeigen:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 95 -

BSU

000097

Ein zur Sicherung der Außenwirtschaftsbeziehungen eingesetzter Führungs-IM ist Leiter des Büros für Auslandsdienstreisen. Er steuert IM/GMS in der Importleitstelle, in der Anlaufstelle für Einreisende, im Büro für internationale Zusammenarbeit, im Büro für Auslandsdienstreisen, im grenzüberschreitenden Verkehr und im kaufmännischen Bereich.

In einem Kreisgebiet sichert ein halbhauptamtlicher Führungs-IM wichtige Teilbereiche in vier Kooperationsgemeinschaften. Der Führungs-IM ist als Leiter des Betriebsschutzes und Verantwortlicher für Sicherheit und Zivilverteidigung im Betrieb tätig. Er wird durch den Werkleiter abgedeckt, da seine Tätigkeit nicht die gesamte Arbeitszeit erfordert. Er steuert ca 20 IMS in den Kooperationsgemeinschaften. In den Orten bzw. in unmittelbarer Nähe davon befinden sich mehrere Betriebsteile, für die der Führungs-IM ebenfalls verantwortlich ist, so daß die Treffs bzw. die Anfahrten auch legendiert werden können.

Ein anderer Führungs-IM sichert das unmittelbare Hinterland der Staatsgrenze West sowie drei Kooperationsgemeinschaften in diesem Territorium. Er ist selbständiger Kleintierzüchter, zugleich ehrenamtlicher Seuchenwart des Kreises und Saisonaufkäufer bei einem Handelsbetrieb und steuert ca 20 IM/GMS.

Der Einsatz qualifizierter und ausgebildeter hauptamtlicher Führungs-IM schafft für die operativen Mitarbeiter die größte Entlastung und zwar in der Hinsicht, daß sie

- eine relativ große Anzahl qualifizierter IM/GMS steuern,
- unter den verschiedenen politischen und operativen Bedingungen, besonders bei politischen Höhepunkten, Aktionen, Ereignissen, Einsätzen u.a. eine kontinuierliche Trefftätigkeit und einen zügigen Informationsfluß gewährleisten,
- dem MfS in allen Situationen, auch im Verteidigungsfalle (als ausgebildete inoffizielle Kräfte) zur Verfügung stehen und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 96 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71  
BStU  
000098

- zum Teil als Perspektivkader, Reservekader oder zur personellen Ergänzung des MfS genutzt werden können.

Hauptamtliche Führungs-IM werden eingesetzt bzw. wirksam zur Sicherung ganzer Bereiche, Objekte, Prozesse, bestimmter Personenkreise oder -gruppen, die sowohl örtlich begrenzt als auch über ein größeres Territorium verteilt sein können.

(Zum Beispiel Sicherung der Schwerpunkte und neuralgischen Stellen des Post- und Fernmeldewesens im Bezirksmaßstab, des Militärverkehrs einer RbD, von Schwerpunktobjekten/-bereichen des Bauwesens, zur Lösung operativer Aufgaben unter bestimmten kirchlichen Amts-/Würdenträgern usw.);

zur Lösung einer bestimmten Art von Aufgaben, die für andere operative Grundprozesse, für staatliche Institutionen usw. bedeutungsvoll sind.

(So zum Beispiel auf dem Gebiet der Ermittlungstätigkeit, der Beobachtung von Personen an militärischen Objekten und Anlagen sowie deren Identifizierung usw.);

zur Sicherung abgegrenzter Territorialbereiche im Kreisgebiet usw.

Notwendige Bedingungen/Voraussetzungen für den Einsatz hauptamtlicher Führungs-IM sind weiterhin, daß

ein geeigneter Kandidat zur Verfügung steht,

der Führungs-IM aus dem Arbeitsrechtsverhältnis konspirativ herausgelöst und ein dauerhaftes Scheinarbeitsverhältnis geschaffen werden kann,

die materiell-technischen und finanziellen Voraussetzungen gegeben oder geschaffen werden können wie konspirative Arbeitsräume, zuverlässige Sicherung



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 97 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000099

der Arbeitsdokumente, PKW oder Krad, Bezahlung usw.  
sowie

daß qualifizierte operative Mitarbeiter zur Verfügung  
stehen und kurzfristig herangebildet werden können,  
die die Steuerung der Führungs-IM auf hohem Niveau  
gewährleisten.

Für die Entscheidung zur Schaffung eines hauptamtlichen  
Führungs-IM sollte besonders gründlich geprüft werden, ob  
der notwendige Aufwand an Kraft und Zeit auch den real  
zu erwartenden operativen Ergebnissen entspricht.

Im Zusammenhang mit den Anwendungsvoraussetzungen für die  
verschiedenen Arten von Führungs-IM erachten wir es für  
notwendig, auf eine These einzugehen, die wir während  
unserer Untersuchungen verschiedentlich angetroffen haben.  
Einige Leiter und Mitarbeiter vertreten den Standpunkt,  
daß an den wichtigsten operativen Schwerpunkten hauptamt-  
liche oder halbhauptamtliche Führungs-IM einzusetzen sind,  
während ehrenamtliche die Sicherung solcher Komplexe ver-  
vollständigen oder dort zu schaffen sind, wo keine unmittelbaren  
Schwerpunkte vorliegen, das Ministerium für Staats-  
sicherheit jedoch präsent sein muß. Neben einer unklaren  
Klassifizierung von "wichtigsten" und "keine unmittel-  
baren" Schwerpunkte zeigen sich hier offensichtlich eine  
Verkennung der ehrenamtlichen Führungs-IM und deren Mög-  
lichkeiten sowie eine überholte Denk- und Arbeitsweise.

Wir sind der Meinung, daß auch ehrenamtliche Führungs-IM an  
den politisch-operativen Schwerpunkten verankert sein müs-  
sen, weil sonst von Anfang an Abstriche an der objektiv er-  
reichbaren operativen Zielstellung und Wirksamkeit der  
Arbeit mit Führungs-IM gemacht werden und möglicherweise  
eine einseitige Orientierung auf die Schaffung hauptamt-  
licher und halbhauptamtlicher Führungs-IM gegeben wird.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/7310

- 98 -

000100

Zusammenfassend zu diesen Überlegungen möchten wir einen Grundgedanken für die Leiterentscheidungen nochmals hervorheben, der darin besteht, daß es nicht darum gehen kann, unter allen Umständen und "koste es, was es wolle", Führungs-IM zu schaffen. Die Forderung des Genossen Minister auf dem Führungsseminar, verstärkt mit Führungs-IM zu arbeiten, muß stets mit dem Bestreben verknüpft sein, einen hohen nachweis- und abrechenbaren Nutzen in der Arbeit am Feind zu erzielen. Den Entscheidungen über die richtige Platzierung der Führungs-IM in den Verantwortungsbereichen, die jeweilige Art (ehrenamtliche, halbhauptamtliche oder hauptamtliche Führungs-IM), die an sie zu stellenden objektiven und subjektiven Anforderungen u.a. liegen objektive Faktoren und Maßstäbe zugrunde, die von allgemeiner Gültigkeit sind.

Die Entscheidungen der Leiter über den Aufbau und die weitere Vervollkommnung der Arbeit mit Führungs-IM müssen in den Planungsdokumenten ihren Niederschlag finden.

2.3. Die Bestimmung der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Qualifikation der Führungs-IM.

Die bisherigen Darlegungen führen zu der Erkenntnis, daß die Bewältigung der den Führungs-IM obliegenden politisch-operativen Aufgaben zur unmittelbaren Arbeit am Feind mit hohen Anforderungen an die Persönlichkeit der Führungs-IM verbunden ist. Es muß deshalb bei den Leitern und Mitarbeitern Klarheit darüber bestehen, welche politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Anforderungen an die Führungs-IM zu stellen und von diesen zu realisieren sind. Auf dem Führungsseminar verlangte der Genosse Minister, daß bereits bei der Auswahl und Gewinnung von IM - also auch bei Führungs-IM - von notwendigen und vorher bestimmten qualitativen Merkmalen auszugehen ist bzw. von den



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 99 -

ESTU  
000101

verantwortlichen Leitern solche konsequent zu fordern sind. <sup>1)</sup>

Die Durchsetzung dieses praktischen Erfordernisses ist auch deshalb dringlich, weil es zur Zeit noch erhebliche Unterschiede in den Vorstellungen und im Herangehen an die Bestimmung der Anforderungen an Führungs-IM gibt.

Im Verlaufe unserer Untersuchungen konnten wir vor allem zwei entgegengesetzte Erscheinungen feststellen, die letztlich zu bestimmten Tempoverlusten in der Effektivierung der Arbeit mit Führungs-IM führen:

Zum Teil werden an die hauptamtlichen Führungs-IM höhere Anforderungen gestellt als an operative Mitarbeiter.

Diese Überspitzung führt in der Endkonsequenz dazu, daß keine oder zu wenig Führungs-IM gewonnen werden, denn solche idealen Führungs-IM gibt es kaum.

Noch verbreiteter ist aber die zweite Erscheinung, die im wesentlichen darin besteht, daß einseitig bzw. leichtfertig an die Bestimmung der Anforderungen an Führungs-IM und an deren Auswahl herangegangen wird. Die Mitarbeiter lassen sich mitunter zu stark davon leiten, daß die Kandidaten langjährige und erfolgreiche IM sind, gute operative Erfahrungen besitzen, politisch zuverlässig sind und eine hohe Einsatzbereitschaft zeigten. Teilweise werden dabei andere Anforderungen, die sich aus der Führung anderer IM/GMS sowie aus den speziellen konspirativen Bedingungen, unter denen die Führungs-IM tätig werden sollen, wie zum Beispiel Qualität und Verteilung der zu steuernden IM/GMS, das erforderliche Zeitbudget bei ehrenamtlichen oder die sich aus dem Scheinarbeitsverhältnis bei hauptamtlichen Führungs-IM ergeben, einfach vorausgesetzt und keiner eingehenden Überprüfung unterzogen.

Die operative Praxis bestätigt immer wieder, daß ein einseitiges Herangehen, das formale Übertragen bestimmter Forderungen und ähnliche Praktiken von Anfang an Unsicherheiten und Gefahren mit sich bringen.

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 502 - 504

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 100 -

BSIU  
000102

Die angeführten Erscheinungen unterstreichen die Notwendigkeit, daß jede operative Dienst Einheit/Linie zur Durchsetzung der Richtlinie 1/68 und der Orientierungen des Führungsseminars für die Auswahl, Überprüfung und Qualifizierung von Führungs-IM verbindliche Ausgangsgrößen braucht.

Anliegen dieses Teiles der Arbeit soll es deshalb sein, in Form eines allgemeingültigen Anforderungsprofils sowohl

relativ einheitliche und verbindliche Maßstäbe für die Auswahl, Überprüfung und Gewinnung von Führungs-IM-Kandidaten herauszuarbeiten als auch die generelle Zielstellung und den Inhalt der Erziehungs- und Schulungsarbeit mit den Führungs-IM

aufzuzeigen.

Dabei gehen wir davon aus, "Sollgrößen" zu entwickeln, nicht aber den gegenwärtigen Stand der Qualifikation der Führungs-IM zu analysieren.

### 2.3.1. Das Anforderungsprofil für hauptamtliche Führungs-IM

Die Richtlinie 1/68 definiert die Führungs-IM als "Inoffizielle Mitarbeiter, die sich besonders politisch bewährt, Erfahrungen in der operativen Arbeit haben und die Eignung und Befähigung besitzen, im Auftrage des Ministeriums für Staatssicherheit, unter Anleitung und Kontrolle ihnen übergebene Inoffizielle Mitarbeiter oder Gesellschaftliche Mitarbeiter für Sicherheit zu führen." <sup>1)</sup>

Damit werden generelle Anforderungen hinsichtlich der politisch-ideologischen Bewährung, der Erfahrungen in der operativen Arbeit und der Führungseigenschaften für alle Arten der Führungs-IM gestellt.

<sup>1)</sup> Vgl. Richtlinie 1/68 des Ministers, Seite 20



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 101 -

BSIU

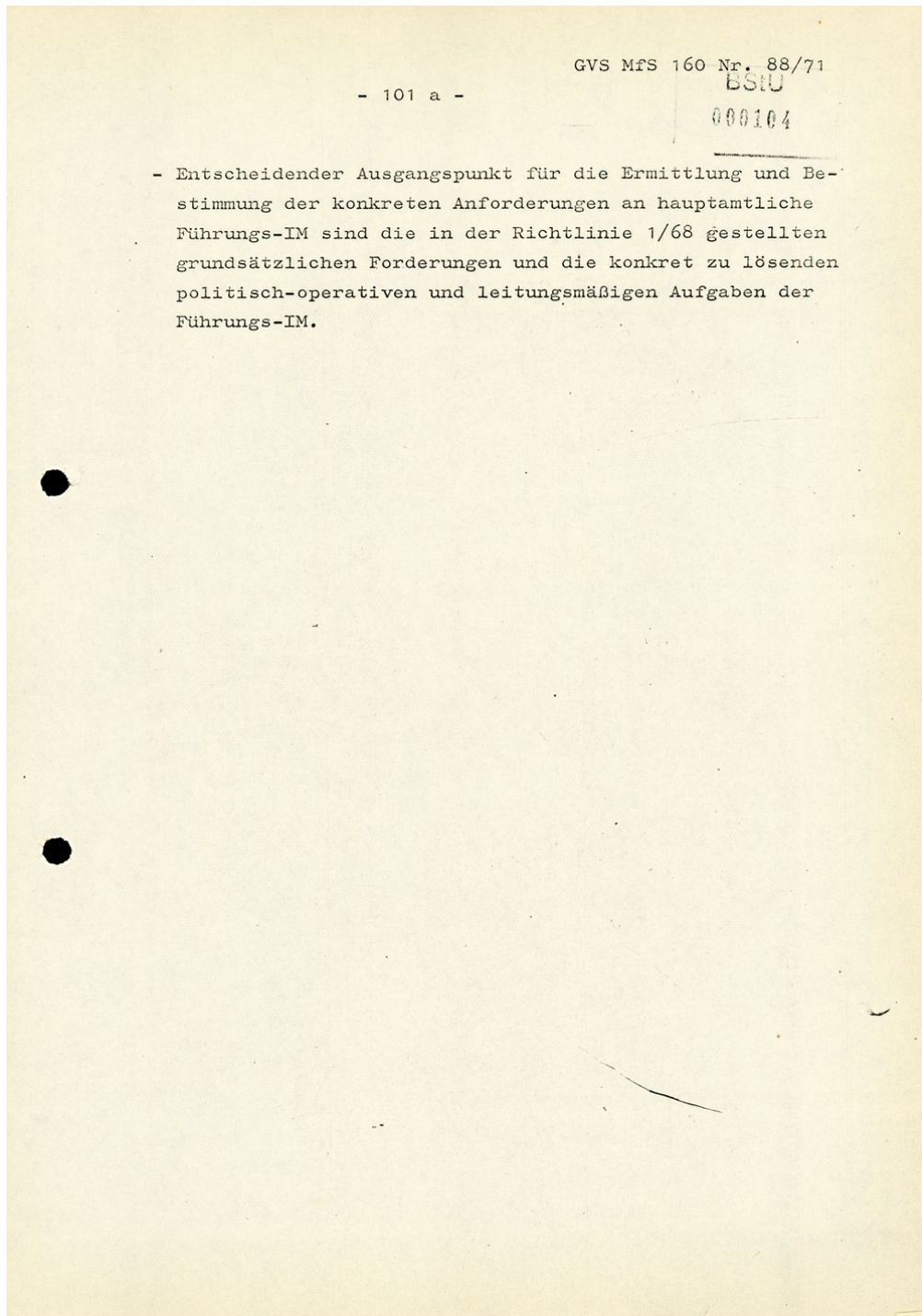
000103

Aufgrund ihrer Stellung, Verantwortung, Perspektive und Besonderheiten in der inoffiziellen Tätigkeit sind an hauptamtliche Führungs-IM spezielle und zum Teil weitergehende Anforderungen zu stellen. Aus diesem Grunde macht sich, ausgehend von den prinzipiellen Festlegungen der Richtlinie 1/68 eine weitergehende Darstellung der Anforderungskomplexe notwendig. Das vorliegende Anforderungsprofil stellt eine erste Ausarbeitung dar, in zusammenhängender Weise solche Anforderungen zu formulieren, die in konkreter Form an jeden hauptamtlichen Führungs-IM zu stellen sind. Wir wenden uns deshalb der Herausarbeitung eines Anforderungsprofils für hauptamtliche Führungs-IM zu, weil der Genosse Minister auf dem Führungsseminar vor allem für die Kreis- und Objektdienststellen die verstärkte Schaffung haupt- und halbhauptamtlicher Führungs-IM gefordert hat. <sup>1)</sup> Gleichzeitig lassen wir uns von der Tatsache leiten, daß gerade die Arbeit mit solchen Führungs-IM in vielen Dienst-einheiten noch im Aufbau bzw. in der Entwicklung begriffen ist. Es ist nicht unsere Absicht, ein "Idealbild" zu entwickeln, welches praktisch nicht oder nur schwer realisierbar ist. Es geht vielmehr darum, durch die Vorgabe grundsätzlicher Anforderungen keine Mittelmäßigkeit in dieser entscheidenden Frage zuzulassen. Allen Leitern und operativen Mitarbeitern muß klar sein, daß jedes Unterfordern, jedes Tolerieren früher oder später zu ernsthaften Rückschlägen führen kann, daß die Führungs-IM stets als tschekistische Kämpfer zu behandeln und zu erziehen sind, daß sie im Verlaufe ihrer konspirativen Tätigkeit in hohem Maße Geheimnisträger sind bzw. werden und demzufolge auch nach Beendigung dieser Tätigkeit als solche zu sichern sind, daß an ihrer Zuverlässigkeit und Bereitschaft, andere IM/GMS im Kampf gegen den Feind zu führen und zu erziehen, keinerlei Abstriche zugelassen werden dürfen.

Bei der Entwicklung des Anforderungsprofils für die hauptamtlichen Führungs-IM ließen wir uns insbesondere von folgenden Überlegungen leiten:

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 525 - 526

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 102 -

BSU  
000105

Weiterhin zogen wir heran verschiedene Orientierungen, die dazu von den Leitern mehrerer operativer Dienstheiten und Linien gegeben wurden, die Ergebnisse der schriftlichen und mündlichen Befragung von Leitern und operativen Mitarbeitern sowie die Befragungsergebnisse hauptamtlicher Führungs-IM, die in verschiedenen Sicherungsbereichen erfolgreich tätig sind.

- Die Anforderungen dürfen nicht nur aus der Sicht der zu lösenden Aufgaben abgeleitet werden, sondern auch aus den konkreten Bedingungen, unter denen sie realisiert werden müssen, wie zum Beispiel die Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklung, die erkannten und zu erwartenden Angriffsrichtungen, Mittel und Methoden des Feindes, die relativ hohe Anzahl der zu steuernden IM/GMS und die komplexe Sicherung ganzer Bereiche, Objekte oder Prozesse, Scheinarbeitsverhältnis usw.
- Die Führungs-IM leben und arbeiten in der sozialistischen Gesellschaft. Daraus ergibt sich, daß im "Bild" des Führungs-IM sowohl bestimmte Seiten, Züge und Merkmale des sozialistischen Menschenbildes, wie es unter philosophischen, soziologischen und psychologischen Gesichtspunkten erarbeitet wird, enthalten sein müssen als auch spezifische Seiten und Merkmale, die nur den Führungs-IM zugeordnet werden können.
- Die aus Zweckmäßigkeitsgründen vorgenommene Darstellung in Anforderungskomplexen und einzelnen Merkmalen soll vor allem einer konkreten und zielgerichteten Befähigung, Überprüfung und Einschätzung dienen, darf jedoch in der praktischen Arbeit nicht zu einer "Zergliederung" der Gesamtpersönlichkeit des Führungs-IM führen. Einige der Anforderungen sind für verschiedene Aufgaben der Führungs-IM relevant. Sie wurden vorrangig dem Komplex zugeordnet, wo sie besonders bedeutsam sind.  
Das Anforderungsprofil ist nicht unbedingt gleichzusetzen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 103 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000106

mit dem Aufbau des Vorschlags zur Verpflichtung der Kandidaten als Führungs-IM, obwohl es auch dazu Anregungen gibt.

- Die Führungs-IM sollten ein breites Reservoir für die Schaffung und Entwicklung von Perspektiv- und Reservekadern für den operativen Dienst in den Organen des MfS darstellen, insbesondere die hauptamtlichen und halbhauptamtlichen. Deshalb sind in bestimmten Maße auch kaderpolitische Bestimmungen mit heranzuziehen.
- Unter Beachtung der unterschiedlichen Einsatzrichtungen der Führungs-IM, der verschiedensten Aufgaben sowie weiterer Gesichtspunkte können keinesfalls alle Anforderungen in ihrer Konkretheit und Differenziertheit erfaßt werden. Daher erweist sich ein Anforderungsprofil, welches die wesentlichen Anforderungen in verallgemeinerter Form widerspiegelt, als sinnvoll und operativ zweckmäßig. Es kann als Orientierungsmaßstab für die Erarbeitung differenzierter Anforderungsprofile für einzelne Führungs-IM wertvolle Hinweise und Anregungen geben.

An hauptamtliche Führungs-IM sind folgende Anforderungen zu stellen, die sich in sechs Komplexe einordnen lassen:

Die politisch-ideologische Haltung und Position

Die Führungs-IM müssen ihre unbedingte Treue und Verbundenheit mit dem Sozialismus, mit dem sozialistischen Staat, der Arbeiterklasse und ihrer revolutionären Partei sowie ihre enge Verbundenheit mit der Sowjetunion durch praktische Arbeitsergebnisse, durch ihr Auftreten und gesamtes Verhalten bereits unter Beweis gestellt haben.

Durch ihre bisherige berufliche, gesellschaftliche und inoffizielle Arbeit müssen sie ihre positive politisch-ideologische



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 104 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

ESTU  
000107

Grundeinstellung zur sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung, zu den Organen des MfS in Form konkreter und nachweisbarer Ergebnisse dokumentiert haben.

Die Führungs-IM müssen Lust, Liebe und Begeisterung für die tschechistische Arbeit mitbringen sowie unbedingt bereit und gewillt sein, für eine längere oder unbefristete Zeit unter konspirativen Bedingungen zu arbeiten. Deshalb müssen sie die Bedeutung dieser Tätigkeit und ihre persönliche Verantwortung voll erkannt haben bzw. erkennen und ihre persönlichen Interessen und Wünsche den operativen Erfordernissen unterordnen können und wollen.

Insbesondere für die selbständige Erziehung und Qualifizierung der ihnen übergebenen IM/GMS, für die Einschätzung der konkreten Situation im Sicherheitsbereich und das Erkennen sich daraus ergebender operativer Schlußfolgerungen sowie zur Beurteilung der nationalen Klassenkampfsituation müssen die Führungs-IM politische Grundkenntnisse besitzen und in der Lage sein, diese in der eigenen Arbeit umzusetzen und sie den IM/GMS anzuerziehen bzw. zu vermitteln.

Dabei geht es vor allem um die Kenntnis

- der Beschlüsse und Dokumente der Partei- und Staatsführung, der Beschlüsse und Anordnungen der örtlichen Partei- und Staatsorgane - vor allem bei solchen Führungs-IM, die zur Sicherung territorialer Bereiche und Schwerpunkte eingesetzt sind - sowie der Fähigkeit, daraus Schlußfolgerungen für die Organisation der politisch-operativen Arbeit im Sicherheitsbereich abzuleiten;
- der Strategie und Taktik unserer Partei im gegenwärtigen Stadium der verschärften Klassenauseinandersetzung mit dem Imperialismus sowie der wesentlichen Aufgaben bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR;
- über Wesen und Ziel des Imperialismus und der wichtigsten

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 105 -

BSTU

000108

Angriffsrichtungen, Mittel, Methoden und seines subversiven Kampfes gegen die sozialistische Staatengemeinschaft, insbesondere gegen die Sowjetunion und die DDR;

- über die Ziele und Funktionen des ideologischen Klassenkampfes und die Fähigkeiten, gegnerische Ideologien und Argumente, Erscheinungsformen der politisch-ideologischen Diversion, wie des Antikommunismus, Sozialdemokratismus und Revisionismus zu erkennen und auf der Grundlage eines soliden marxistisch-leninistischen Grundwissens zu widerlegen. Besonders bedeutsam sind diese Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich der Arbeit mit den übergebenen IM/GMS.

Die Führungs-IM müssen bestrebt sein, ihre politischen Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Lösung politisch-operativer Aufgaben ständig zu erweitern und zu vertiefen, um den vielfältigsten und komplizierten Situationen in der täglichen Arbeit stets gewachsen zu sein. Durch die politisch-ideologische und tschekistische Erziehungsarbeit muß den Führungs-IM ein reales und konkretes Feindbild vermittelt werden. Das bezieht sich sowohl auf eine reale Imperialismuseinschätzung als auch auf die subversiven Zentren, Ausgangspunkte usw. des Gegners.

Aufgrund ihrer Stellung, Funktionen und Verantwortung in konkreten politisch-operativen Sicherheitssystemen müssen die Führungs-IM über solche Einstellungen, Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen verfügen, wie politische Standhaftigkeit und Zuverlässigkeit, Disziplin, gute Einstellung zu Kritik und Selbstkritik, Offenheit und Prinzipienfestigkeit, Unduldsamkeit gegenüber erkannten Schwächen und Mängeln sowie Verletzungen der Konspiration und Geheimhaltung.

Die politisch-operative Qualifikation

Zur Realisierung der den Führungs-IM übertragenen Aufgaben kommt diesem Komplex eine erstrangige Bedeutung zu.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 106 -

BSU  
000109

Sie besteht darin, daß die Führungs-IM relativ selbständig die Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS vornehmen, die erarbeiteten Informationen einschätzen und daraus konkrete Maßnahmen ableiten, analytische Teilaufgaben und andere lösen müssen. Das erfordert objektiv, daß die Führungs-IM über gute bis sehr gute Erfahrungen, Kenntnisse und Eigenschaften in der konspirativen Arbeit verfügen.

Neben speziellen Erfordernissen, die sich aus den jeweiligen konkreten Aufgabenstellungen und den linienspezifischen Bedingungen ergeben, betrifft dies vor allem:

- Kenntnisse über die operativen Ziel- und Aufgabenstellungen des MfS im zu sichernden Bereich bzw. Objekt, soweit sie für die Realisierung ihrer Aufgaben notwendig sind;
- Kenntnisse und eigene Erfahrungen über die wesentlichsten Angriffsrichtungen und Ziele sowie Formen und Methoden des Gegners gegen den Bereich bzw. das Objekt;

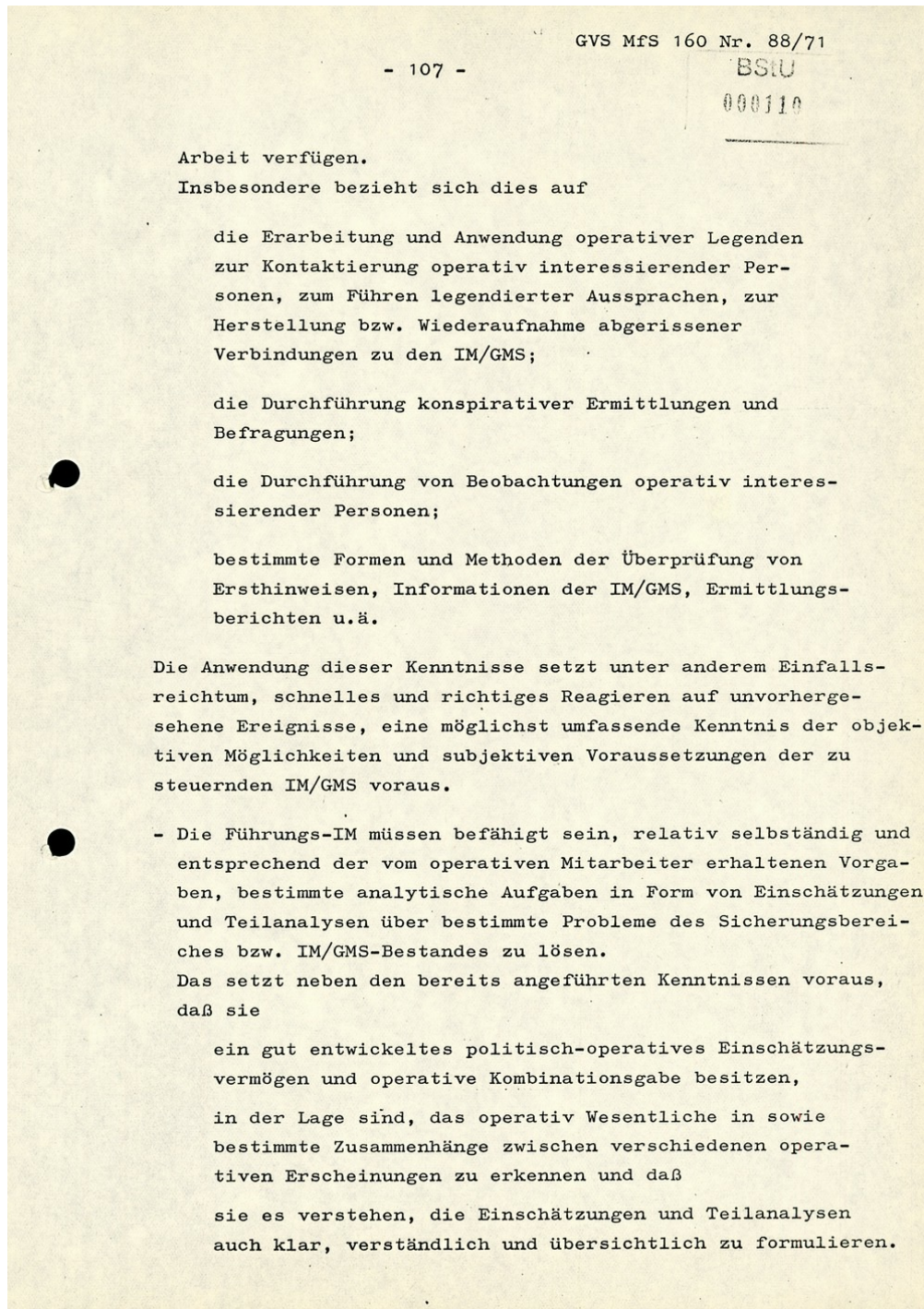
So benötigt beispielsweise ein Führungs-IM, der zu Sicherungsaufgaben an der Staatsgrenze der DDR eingesetzt ist, Kenntnisse über mögliche Formen und Methoden der gegnerischen Provokationen, über Anzeichen der Vorbereitung von gewaltsamen Grenzdurchbrüchen, über Methoden des Gegners zur ideologischen Beeinflussung der Grenzbevölkerung u.a.m.

Ein zur Sicherung ökonomischer Schwerpunktgebiete eingesetzter Führungs-IM benötigt dagegen vor allem Kenntnisse über die verschiedensten Formen und Methoden der Kontaktpolitik und Kontakttätigkeit des Gegners, der ökonomischen Störtätigkeit, der Abschöpfung von Reisekadern und Geheimnisträgern, über die Arbeit mit Stützpunkten usw.

Führungs-IM, die zur Außenabsicherung militärischer Objekte eingesetzt werden, benötigen u.a. Kenntnisse darüber, wie sich ein Militärspion am Objekt verhalten, wie er sich tarnen und wofür er sich interessieren könnte.

- Die Führungs-IM müssen über Kenntnisse und Fähigkeiten zur Anwendung bestimmter operativer Mittel und Methoden unserer

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 108 -

BSIU  
000111

- Die Führungs-IM müssen in der Lage sein, die mit dem Scheinarbeitsverhältnis festgelegte Legende und Verhaltensweise in der Öffentlichkeit überzeugend zu spielen. Das heißt, sie müssen sich so verhalten wollen und können, daß bei außenstehenden Personen keine Zweifel bezüglich des Scheinarbeitsverhältnisses entstehen. Dies erfordert insbesondere solche Eigenschaften und Verhaltensweisen, wie Anpassungsfähigkeit, Reaktionsvermögen und eine gute Allgemeinbildung. Dazu gehört aber auch, daß sie gegenüber außenstehenden Personen einen ihrer Legende angemessenen Lebenswandel führen.
- Die Führungs-IM müssen über bestimmte Grundkenntnisse des sozialistischen Rechts verfügen und in der Lage sein, strafrechtlich relevante Erscheinungen als solche zu erkennen und von Vergehen und Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit zu unterscheiden. Sie sollten vertraut sein mit
  - Grundfragen zu den Straftatbeständen, mit denen sie vorrangig operativ konfrontiert werden,
  - Grundfragen der Sicherung von Beweisen,
  - Grundfragen der Arbeit mit Zeugen sowie ausgewählten Problemen, die sich aus der Spezifik des konkreten Sicherungsbereichs ergeben wie z. B. LPG-Recht, Jugendschutzgesetz und andere.

Die operativen Führungseigenschaften

Die Führungs-IM müssen befähigt sein, aufgrund ihrer operativen Erfahrungen und Kenntnisse, ihres Überblicks, ihrer Allgemeinbildung und ihres politischen Wissens, gepaart mit notwendigen Eigenschaften eines tschekistischen Leiters, ihre IM/GMS so zu führen, daß ein Maximum an operativen Arbeitsergebnissen erzielt und die Sicherheit und Konspiration der IM und GMS gewährleistet wird.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 109 -

ESU

000112

Deshalb sind an die Führungs-IM insbesondere folgende ~~folgende~~-Anforderungen zu stellen:

- Grundkenntnisse und Fähigkeiten zur sozialistischen Menschenführung und ihrer Anwendung unter den Bedingungen der konspirativen Arbeit.  
Dazu gehören u.a. solche Eigenschaften und Verhaltensweisen wie
  - gute Menschenkenntnis und die Fähigkeit, Personen einzuschätzen und zu beurteilen;
  - Fähigkeiten zur erzieherischen Einwirkung auf die IM/GMS und Überzeugungskraft sowie Fähigkeiten zum Erkennen und Einstellen auf die individuellen Besonderheiten der IM/GMS;
  - Fähigkeiten zur Herstellung eines guten Vertrauensverhältnisses zu den IM/GMS wie gute Kontaktfähigkeit, Verständnis für persönliche und familiäre Belange der IM/GMS und Einfühlungsvermögen;
  - Eigenschaften und Verhaltensweisen, die besonders für die Erreichung, den Erhalt und die Festigung von Autorität bedeutsam sind, wie Durchsetzungsvermögen, Konsequenz, Zielstrebigkeit, sicheres und bestimmtes Auftreten den IM/GMS gegenüber;
- Grundkenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Entscheidungsfindung wie z. B.
  - Entscheidungsfreudigkeit und Bereitschaft zur Verantwortung;
  - Ideenreichtum und die Fähigkeit, sich schnell in neuen Situationen zurecht zu finden und das operativ Wesentliche zu erkennen.
- Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Planung und Organisation der politisch-operativen Arbeit der IM/GMS.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 110 -

BSU

000113

Hierunter sind insbesondere solche Voraussetzungen zu verstehen wie

Fähigkeiten, um die vom operativen Mitarbeiter erhaltenen Vorgaben in konkrete Aufträge für die einzelnen IM/GMS umzusetzen und diese differenziert und aufeinander abgestimmt einzusetzen;

organisatorische Fähigkeiten zur Sicherung eines raschen und verlustlosen Informationsflusses, zur Deckung des spezifischen Informationsbedarfs in besonderen Situationen und zu Höhepunkten sowie zur schnellen Aktivierung der IM/GMS;

Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit bei der Organisation der eigenen Arbeit, besonders bei der Treffvorbereitung, -durchführung und -auswertung sowie Erledigung schriftlicher Aufgaben, die Fähigkeit, auch in komplizierten und schnell wechselnden Situationen einen klaren Kopf zu behalten und die Lage zu beherrschen.

- Erfahrungen und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Kontrolle und Überprüfung von Personen und Sachverhalten wie

zur Einschätzung und Überprüfung von Ersthinweisen der IM/GMS;

zum Studium der IM/GMS bei den Treffs und bei der Durchführung operativer Aufgaben, zum rechtzeitigen Erkennen vorhandener Mängel und Schwächen und zum Einleiten der erforderlichen Maßnahmen;

zur Selbsteinschätzung und Selbstkontrolle (kritische Einstellung zu den eigenen Arbeitsergebnissen und zum eigenen Verhalten gegenüber den IM/GMS);

ausgewählte Kenntnisse auf dem Gebiet der analytischen Tätigkeit wie z. B. die Anforderungen an operative In-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 111 -

000114

formationen und die Möglichkeiten des Vergleichens  
und Verdichtens von Informationen.

Spezielle charakterliche und moralische Anforderungen

Da die hauptamtlichen Führungs-IM in der Regel keinem festen Arbeitskollektiv angehören, sondern mehr oder weniger als Einzelkämpfer unter den Bedingungen der Konspiration tätig sind, unterliegen sie nur bedingt kollektiven Einflüssen. Deshalb sind neben dem guten Vertrauensverhältnis zwischen den Führungs-IM, operativen Mitarbeitern und Leitern auch bestimmte charakterliche und moralische Qualitäten der Führungs-IM erforderlich.

Sie sollten sich insbesondere auszeichnen durch

ein hohes Pflichtbewußtsein und eiserne Disziplin;  
die Bereitschaft, hohe psychische und physische Belastungen auf sich zu nehmen, die sich aus den Erfordernissen der Konspiration, aus dem unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, der relativ eingeschränkten Freizeit - vor allem in den Abendstunden und während erhöhter Einsatzbereitschaft - ergeben;

unbedingte Ehrlichkeit und Offenheit in allen operativen, persönlichen und familiären Fragen gegenüber dem MfS;

unbedingte Verschwiegenheit gegenüber außenstehenden Personen, gesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Einrichtungen sowie durch

innere Ausgeglichenheit und Besonnenheit, Beherrschtheit in der Arbeit mit den IM/GMS sowie Bescheidenheit in persönlichen Dingen;

Die Führungs-IM sollten nach Möglichkeit keine zeitaufwendigen Hobbys haben, die ihre Einsatzbereitschaft und die operativen Arbeitsergebnisse negativ beeinflussen könnten.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 112 -

BSTU  
000115Spezielle kaderpolitische Anforderungen

Es wurde bereits darauf verwiesen, daß die hauptamtlichen Führungs-IM bereit und geeignet sein müssen, eine längere Zeit als solche tätig zu sein und daß sie in der Regel als Perspektiv- oder Reservekader geeignet sein sollten.<sup>7)</sup> Deshalb sind an hauptamtliche Führungs-IM auch solche Anforderungen zu stellen wie:

Sie sollten in der Regel nicht jünger als 25 und  
- bei Kadern zur personellen Ergänzung - nicht  
älter als 50 Jahre sein und mindestens 5 Jahre  
als Führungs-IM tätig sein können.

Von ihrem Gesundheitszustand her müssen sie in der Lage sein, den Anforderungen und Aufgaben einer mehrjährigen konspirativen Tätigkeit gerecht zu werden. (Bei zeitweilig oder ständig invalidisierten Kandidaten sowie bei solchen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre berufliche Tätigkeit aufgeben mußten bzw. wollen, ist dieses Problem besonders gründlich zu prüfen.)

Die Führungs-IM sowie die Verwandten ersten Grades und weitere im Haushalt lebende Angehörige sollten möglichst keine Verbindungen nach Westdeutschland, Westberlin und dem kapitalistischen Ausland unterhalten oder aufnehmen.<sup>2)</sup>

- 1) Alle Vorschläge für Führungs-IM mit der Perspektive eines Reserve- oder Perspektivkaders für den operativen Dienst im MfS sollten bereits rechtzeitig über den Leiter der Dienstseinheit mit der Abteilung Kader und Schulung beraten und abgestimmt werden.
- 2) Operative Erfahrungen zeigen, daß derartige Verbindungen nicht in jedem Falle zur Ablehnung des Einsatzes als hauptamtlicher Führungs-IM führen müssen. Es muß immer sorgfältig geprüft werden, welche Gefahrenmomente aus einer Westverbindung entstehen können, ob sie ein Hinderungsgrund für einen Führungs-IM sind oder ob diese Verbindungen durch intensive Erziehungsarbeit bzw. operative Maßnahmen gelöst werden können. Der Charakter dieser Verbindungen muß in jedem Falle umfassend geklärt und in der späteren Zusammenarbeit beachtet werden. Unter Berücksichtigung der Sicherheit der Führungs-IM und der IM/GMS ist in begründeten Einzelfällen zu prüfen und durch die Leiter zu entscheiden, ob und inwieweit derartige Verbindungen operativ genutzt werden können.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 113 -

BSIU  
000116

Die Führungs-IM sowie nahe Verwandte und Bekannte, zu denen engere Kontakte unterhalten werden, dürfen nicht wegen Staatsverbrechen oder anderer schwerwiegender Straftaten verurteilt worden sein.

Da in der Regel eine Verpflichtung der Ehepartner der Führungs-IM erfolgen muß, sollte deren politische Zuverlässigkeit, Verschwiegenheit, Ehrlichkeit und Offenheit gegenüber dem MfS sowie die zu erwartende Haltung inbezug auf die vorgesehene hauptamtliche inoffizielle Tätigkeit des Führungs-IM geprüft und nachgewiesen werden. <sup>1)</sup>

Es sollte angestrebt werden, daß die Führungs-IM bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, die für die konkret zu lösenden operativen Aufgaben bedeutsam ist. In der Regel ist die berufliche und fachliche Qualifizierung der Führungs-IM in der konspirativen Zusammenarbeit mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Außerdem sichert eine abgeschlossene Ausbildung eine gute Allgemeinbildung. <sup>2)</sup>

Anforderungen hinsichtlich der Spezifik der zu sichernden  
Bereiche, Objekte bzw. Prozesse

Für die Gewährleistung einer zielstrebigem, sachkundigen und auf die Schwerpunkte gerichteten Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS sowie für eine qualifizierte Einschätzung der

- 1) Die politische Zuverlässigkeit und Verschwiegenheit sollte auch bei älteren Kindern der Führungs-IM geprüft werden.
- 2) In Abhängigkeit vom konkret zu sichernden Bereich, Objekt oder Prozeß ist diese Anforderung differenziert zu sehen. In bestimmten Fällen kann sich auch eine abgeschlossene Fach- oder Hochschulausbildung als notwendig erweisen, während andere Sicherungsbereiche wiederum keine spezielle Ausbildung erfordern.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 114 -

BSTU

000117

politisch-operativen Situation im jeweiligen Sicherungsbereich ist es vorteilhaft, wenn die Führungs-IM über bestimmte Grundkenntnisse und über einen gewissen Überblick dazu verfügen. Insbesondere sollten sie wissen, welche Bedeutung der Bereich bzw. das Objekt besitzt, welche Abschnitte oder Teilbereiche den gegnerischen Angriffen besonders ausgesetzt sind bzw. sein können, welche personellen und sachlichen Schwerpunkte und welche Beziehungen zu weiteren Bereichen, Prozessen oder Objekten bestehen (z. B. Kooperationspartner, Konkurrenzunternehmen im kapitalistischen Wirtschaftsgebiet u.ä.).

Weitergehende Anforderungen ergeben sich auch hinsichtlich des Herauslösen aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis und der Schaffung eines legendierten Scheinarbeitsverhältnisses.

Da wir im Abschnitt 2.5. ausführlich auf diese Probleme eingehen, soll an dieser Stelle lediglich darauf verwiesen werden, daß

- die Führungs-IM-Kandidaten nicht über solche Funktionen verfügen sollten, die ein konspiratives Herauslösen aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis erschweren oder unmöglich machen, wie zum Beispiel bestimmte Wahlfunktionen oder solche Funktionen, in die sie durch spezielle Parteiaufträge eingesetzt wurden und daß
- die Abdeckung der konspirativen Tätigkeit der hauptamtlichen Führungs-IM nicht durch umfangreiche oder kaum zu lösende Verbindungen zu Verwandten, Bekannten, Freunden usw. erschwert oder gefährdet wird.

Zusammenfassend zum Anforderungsprofil sei nochmals betont, daß es im Interesse einer weiteren Erhöhung der operativen Wirksamkeit hauptamtlicher Führungs-IM notwendig ist, erreichbare aber hohe Anforderungen an die Person der Führungs-IM zu stellen. Die in diesem Anforderungsprofil dargestellten und begründeten

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 115 -

BSIU  
000118

Anforderungen stellen Richtwerte für alle operativen ~~Dienst-~~einheiten/Linien dar und sind allgemeingültig. Sie beinhalten sowohl solche Anforderungen, die bereits bei der Auswahl von Kandidaten als unverrückbare Voraussetzungen gegeben sein müssen, als auch solche, die erst im Verlaufe der unmittelbaren Einsatzvorbereitung bzw. in der weiteren Zusammenarbeit zielstrebig entwickelt werden müssen.

Diese Richtwerte tragen nicht den Charakter einer Merkmalsliste. Es ist vielmehr zu beachten, daß in Abhängigkeit vom jeweiligen Sicherungsbereich, den konkret zu lösenden politisch-operativen Aufgaben usw. nicht alle Anforderungen im gleichen Maße und in gleich starker Ausprägung bei allen Führungs-IM erforderlich sind.

So ergeben sich beispielsweise im einzelnen andere Anforderungen hinsichtlich der speziellen politisch-operativen Qualifikation, der Sachkenntnisse und der objektbezogenen Kenntnisse der Führungs-IM, die zur Sicherung eines militärischen Objektes eingesetzt sind im Vergleich zu solchen, die auf der Linie Jugend, zur Sicherung ökonomischer Schwerpunktbereiche, zur Sicherung der zeitweilig zugelassenen Verkehrs- und Transitstrecken, auf dem Gebiet der Ermittlung oder zur Sicherung eines bestimmten Territoriums im Kreisgebiet eingesetzt sind.

Schließlich vermittelt das von uns entwickelte Anforderungsprofil den Leitern und operativen Mitarbeitern auch vielfältige Anregungen für das Ableiten differenzierter und konkreter Anforderungen an ehrenamtliche und halbhauptamtliche Führungs-IM.

### 2.3.2. Zu einigen Problemen der Auswahl und Überprüfung von Führungs- IM-Kandidaten

In diesem Abschnitt der Arbeit sollen vor allem Anregungen gegeben werden, wie auf der Grundlage des von uns entwickelten Anforderungsprofils für Führungs-IM an die Auswahl und



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 116 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000119

Überprüfung geeigneter und perspektivvoller Führungs-IM-Kandidaten heranzugehen ist.

Dabei legen wir Wert darauf, solche Erfahrungen und Anregungen zum WIE zu vermitteln, die ein zielstrebiges und schwerpunktmäßiges Herangehen und eine rationelle Arbeitsweise bei der Auswahl und Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten sichern helfen.

Im einzelnen sollen folgende, die operativen Diensteinheiten und Linien interessierende, Fragen beantwortet werden:

Welche Mindestanforderungen sind an Führungs-IM-Kandidaten zu stellen?

In welchen Personenkreisen können vorwiegend Führungs-IM-Kandidaten ausgewählt und gewonnen werden?

Wie ist die Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten zweckmäßig zu gestalten und welche politisch-operativen Maßnahmen sind dazu erforderlich?

a) Welche Mindestanforderungen sind an Führungs-IM-Kandidaten zu stellen?

Es ist eine Tatsache, daß wir kaum IM-Kandidaten finden, die allen oder auch annähernd allen Anforderungen bereits von Anbeginn gerecht werden.

Dieser Erfahrungswert trifft voll und ganz auch auf Führungs-IM-Kandidaten zu.

Jeder Mensch besitzt jedoch bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltenseigenschaften, die sich in der ständigen aktiven Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt, vor allem bei der Lösung konkreter Aufgaben und beim Überwinden bestimmter

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 117 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSTU

000120

Schwierigkeiten entwickeln. 1)

Das Vorhandensein der für eine erfolgreiche Tätigkeit als Führungs-IM notwendigen speziellen Anforderungen und Voraussetzungen hängt in entscheidendem Maße davon ab, inwieweit an die zu gewinnenden Kandidaten bereits derartige Forderungen gestellt wurden und sie solche Aufgaben lösten, die zur Ausbildung operativer oder operativ nutzbarer Eigenschaften und Verhaltensweisen führten.

Aus dieser Erkenntnis lassen sich drei wesentliche Grundsätze für die Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten ableiten:

Erstens müssen wir uns bei der Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten vorrangig auf solche Personen orientieren, die sich aufgrund ihrer bisherigen inoffiziellen Zusammenarbeit mit dem MfS bereits spezifische tschekistische Eigenschaften und Verhaltensweisen aneignen konnten. Bei diesen ergeben sich eine Reihe von Vorteilen: Sie sind bereits in bestimmter Weise mit den Mitteln und Methoden der inoffiziellen Arbeit vertraut, haben gelernt, sich konspirativ zu verhalten, sind durch konkrete operative Arbeitsergebnisse fester an das MfS

1) Rubinstein schreibt dazu sehr treffend:

"Jede spezielle Fähigkeit ist eine Fähigkeit zu etwas. Eine Fähigkeit in diesem speziellen Sinne darf nicht ohne Bezug zur gesellschaftlichen Organisation der Arbeit und zu dem ihr entsprechenden Bildungssystem bestimmt werden. Die Frage nach den Fähigkeiten des Menschen ist untrennbar mit der Frage nach seiner Rolle und seiner Stellung im gesellschaftlichen Leben verknüpft." Dieser Entwicklungsaspekt und der darin eingebettete Bezug zur gesellschaftlich determinierten Tätigkeit bezieht sich auch auf den Bereich der Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen, Charaktereigenschaften und weiterer Eigenschaften und Verhaltensweisen der Persönlichkeit. Mit anderen Worten: Die Entwicklung der Persönlichkeit im Verlaufe des Lebens ist auf das engste mit ihrer konkreten Tätigkeit verbunden. Allgemeine und spezielle Eigenschaften und Verhaltensweisen werden erworben, erlernt.

Vgl. dazu Rubinstein, Sein und Bewußtsein, Berlin 1966, Seite 264



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 118 -

BSU

000121

gebunden und haben ihre Treue und Ergebenheit zum MfS bewiesen. Außerdem wurden sie als IM/GMS schon auf Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit überprüft, sind dem operativen Mitarbeiter und Leiter seit einiger Zeit bekannt und können demzufolge gründlicher und aus eigenem Erleben eingeschätzt und beurteilt werden.

Zweitens müssen wir uns bei der Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten auf solche Personenkreise konzentrieren, die aufgrund ihrer bisherigen beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeit bereits über ausreichende Erfahrungen in der Arbeit und im Umgang mit verschiedenen Personen verfügen und demzufolge Menschenkenntnis, psychologische und pädagogische Erfahrungen besitzen und nach Möglichkeit bereits leitende oder mittlere leitende Funktionen bekleideten. <sup>1)</sup>

Solche Personen haben in der Regel auch eine abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung sowie eine gute Allgemeinbildung. Damit bringen sie entscheidende Voraussetzungen für die Entwicklung spezieller operativer und leitungsmäßiger Fähigkeiten und Fertigkeiten mit.

Drittens ist bei der Auswahl darauf zu achten, daß sie nach Möglichkeit durch ihre berufliche oder gesellschaftliche Tätigkeit bereits bestimmte Sachkenntnisse über das zu sichernde Objekt bzw. den Bereich besitzen oder in der Lage sind, sich diese schnell anzueignen. Solche Voraussetzungen ermöglichen eine relativ kurze Einarbeitungszeit, ein schnelleres Erzielen konkreter und auswertbarer operativer Arbeitsergebnisse, eine sach- und fachkundige Anleitung der IM/GMS sowie analytische Tätigkeit der Führungs-IM.

Außerdem bieten sich, speziell für ehren- und halbhauptamtliche Führungs-IM, günstige Möglichkeiten für eine bessere Abdeckung ihrer konspirativen Tätigkeit, insbesondere der

1) Bei solchen Kandidaten ist jedoch von vornherein zu klären, wie die finanziellen Fragen geregelt werden und in welcher Richtung ihre weitere Entwicklung verlaufen soll.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 119 -

BSU

000122

Trefftätigkeit, der Gewinnung zusätzlicher spezieller Informationen durch Abschöpfung anderer Quellen, der Auswahl und Überprüfung geeigneter Kandidaten zur Komplettierung der Führungs-IM-Systeme, zur Überprüfung der Informationen der IM/GMS, zur aktiven Herbeiführung bestimmter Veränderungen bzw. zur Legendierung oder Sicherung bestimmter anderer operativer Maßnahmen und Aufgaben in den betreffenden Bereichen/Objekten.

Die praktischen Erfahrungen und unsere Untersuchungen bestätigen, daß Führungs-IM-Kandidaten über einige unverrückbare Voraussetzungen bzw. Mindestanforderungen verfügen müssen.

Dazu gehören vor allem:

- Die Kandidaten müssen über ausreichende operative Erfahrungen und Kenntnisse verfügen, ihre politische und operative Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit sowie ihre Lust, Liebe und Begeisterung für die tschekistische Arbeit bereits bewiesen haben.
- Die Kandidaten müssen einen festen Klassenstandpunkt besitzen und vertreten sowie ein klares Feindbild haben. Sie müssen eine positive Grundeinstellung zur sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung sowie Grundkenntnisse auf dem Gebiet des Marxismus-Leninismus besitzen, die Strategie und Taktik der Partei kennen und verstehen und in der Lage sein, andere Menschen zu erziehen.
- Die Kandidaten müssen über gute geistige Potenzen verfügen. Dazu gehören u.a. solche Eigenschaften wie gute Denkfähigkeiten, Kombinationsgabe, Einschätzungs- und Urteilsfähigkeit und geistige Beweglichkeit. Gleichzeitig sollten sie Konzentrationsfähigkeit, Verantwortungsgefühl, Eigeninitiative, Konsequenz und Willensstärke besitzen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 120 -

BSIU

000123

- Die Kandidaten sollten Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen haben bzw. solche Eigenschaften und Verhaltensweisen besitzen, die dazu erforderlich sind, wie z. B. Entscheidungsfreude, Kontaktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft, gute Umgangsformen, Einfühlungsvermögen.
- Die Kandidaten müssen aufgrund ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeit und Stellung sowie ihrer Gesamtpersönlichkeit die Gewähr bieten, über eine längere Zeit (mindestens 5 Jahre) als Führungs-IM arbeiten zu können und in dieser Zeit dem MfS stets zur Verfügung zu stehen.
- Die Kandidaten müssen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen, ihrer gesellschaftlichen Stellung oder Tätigkeit oder ihrer Allgemeinbildung in der Lage sein, sich relativ schnell bestimmte Grundkenntnisse über die sachlichen Probleme der zu sichernden Bereiche/Objekte/Prozesse anzueignen.

Mit der Darstellung dieser Mindestanforderungen soll verdeutlicht werden, auf welche inhaltlichen Probleme das Augenmerk zu legen ist, um bei der Auswahl von Führungs-IM jegliche Einseitigkeit und formales Herangehen zu vermeiden. Bereits Lenin betonte, daß bei der Auswahl von bestimmten Kadern nicht "nach einer Schablone" oder unter Ausschluß bestimmter Gesichtspunkte, die notwendig sind, vorgegangen werden darf, wenn es nicht zu Schwierigkeiten und Komplikationen kommen soll. <sup>1)</sup> Deshalb dürfen die aufgestellten Grundsätze und Mindestanforderungen nicht schematisch aufgefaßt, sondern müssen stets in ihrer Einheit gesehen und schöpferisch auf die jeweils konkreten Bedingungen angewandt werden. Dabei ist zu beachten, daß sich nicht jeder operativ bewährte IM/GMS auch als Führungs-IM eignen muß. In jedem Falle sollte gründlich geprüft werden, welchen Anforderungen die Kandidaten bereits gerecht werden und welche Voraussetzungen und Potenzen sie besitzen, um sich

1) Vgl. Lenin, Werke, Bd. 33, Dietz Verlag Berlin 1962, Seite 481

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 121 -

BSTU  
000124

weitere in einer relativ kurzen Zeit und ohne zu großen Energieaufwand anzueignen. <sup>1)</sup>

b) In welchen Personenkreisen können vorwiegend Führungs-IM-Kandidaten ausgewählt und gewonnen werden?

Die Schaffung eines erforderlichen Vorlaufs an Ausgangsmaterialien für die Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten ist eine objektive Notwendigkeit für alle operativen Dienstseinheiten. Sie ergibt sich sowohl aus aktuellen, gegenwärtigen Erfordernissen des Aufbaus von Führungs-IM-Systemen und des "Ersetzens" von Führungs-IM, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr geeignet sind (Überalterung, Krankheit u.ä.), als auch aus perspektivischer Sicht. Bereits gegenwärtig zeichnet sich ab, daß es angebracht ist, langfristig sogenannte Nachfolge-Führungs-IM bzw. Reserve-Führungs-IM zu schaffen und systematisch auf ihre Funktion vorzubereiten.

Die Zielstrebigkeit der Schaffung eines entsprechenden Vorlaufs kann dadurch gefördert werden, wenn eine Übersicht darüber besteht, in welchen Personenkreisen vorwiegend Führungs-IM-Kandidaten ausgewählt und gewonnen werden können, die bereits bestimmte Voraussetzungen dafür mitbringen.

Entsprechend der Mindestanforderungen sowie in Verallgemeinerung bisheriger operativer Erfahrungswerte sollten Führungs-IM-Kandidaten vor allem aus folgenden Personenkreisen gewonnen werden:

1. Grundsätzlich sollte angestrebt werden, die Führungs-IM aus dem Bestand der IM bzw. GMS der Dienstseinheit heraus zu entwickeln. Ebenso kann durch Umbesetzungen oder durch Austausch mit anderen Dienstseinheiten/Linien ein geeigneter IM/GMS als Führungs-IM geschaffen werden.

<sup>1)</sup> G. Vorweg, Führungsfunktion in sozialpsychologischer Sicht, VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin 1971



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 137 -

BSIU

000141

Arbeitsergebnissen der Kandidaten, bei ~~Steigerung~~ der Anforderungen, wertvolle Hinweise über ihre Reaktions- und Anpassungsfähigkeit, die Beherrschung operativer Methoden (Legenden, Ermittlungen, Abschöpfung usw.), die körperliche und geistige Belastbarkeit sowie die Fähigkeiten zum selbständigen Entscheiden und Handeln gewonnen werden. Damit können wichtige Aspekte ihrer inneren Bereitschaft, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit erfaßt werden.

## f) Die Arbeit mit Fall- und Ereignisstudien.

Diese Maßnahmen haben sich bereits im Prozeß der Erziehung und Qualifizierung der IM bewährt und sollten auch bei der Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten verstärkt Anwendung finden. Sie können insbesondere zur Prüfung und Entwicklung spezieller operativer und Führungseigenschaften angewandt werden, wie zum Beispiel der Fähigkeiten und Voraussetzungen für selbständige Entscheidungen, für das Entwickeln geeigneter operativer Legenden, für das Ableiten konkreter Aufträge und Instruktionen aus Vorgaben der operativen Mitarbeiter und für einen zweckmäßigen und aufeinander abgestimmten Einsatz mehrerer IM/GMS zur Lösung einer komplexen Aufgabe.

Die Arbeit mit Fall- und Ereignisstudien setzt das Vorhandensein geeigneter Materialien voraus. Diese können unter anderem erarbeitet werden auf der Grundlage abgeschlossener Vorgänge, konspirierter Informationen von den IM mit hoher Aussagekraft oder bestimmter Lageberichte. Auch vorhandene Fallbeispiele für die Schulung der Mitarbeiter können, sofern sie nicht besonders zu konspirierende Probleme und Angaben enthalten, dazu genutzt werden. Diese Fälle oder Beispiele werden, mit konkreten Aufgaben verbunden, den Kandidaten zum Studium vorgelegt. In einer, der jeweiligen Situation und Zielstellung angepaßten Zeit sollen sie das Problem erfaßt und die der konkreten Aufgabenstellung entsprechenden Maßnahmen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 123 -

BSIU

000126

operativ bedeutsamen oder anderen schwerwiegenden Momente zur Entlassung führten.

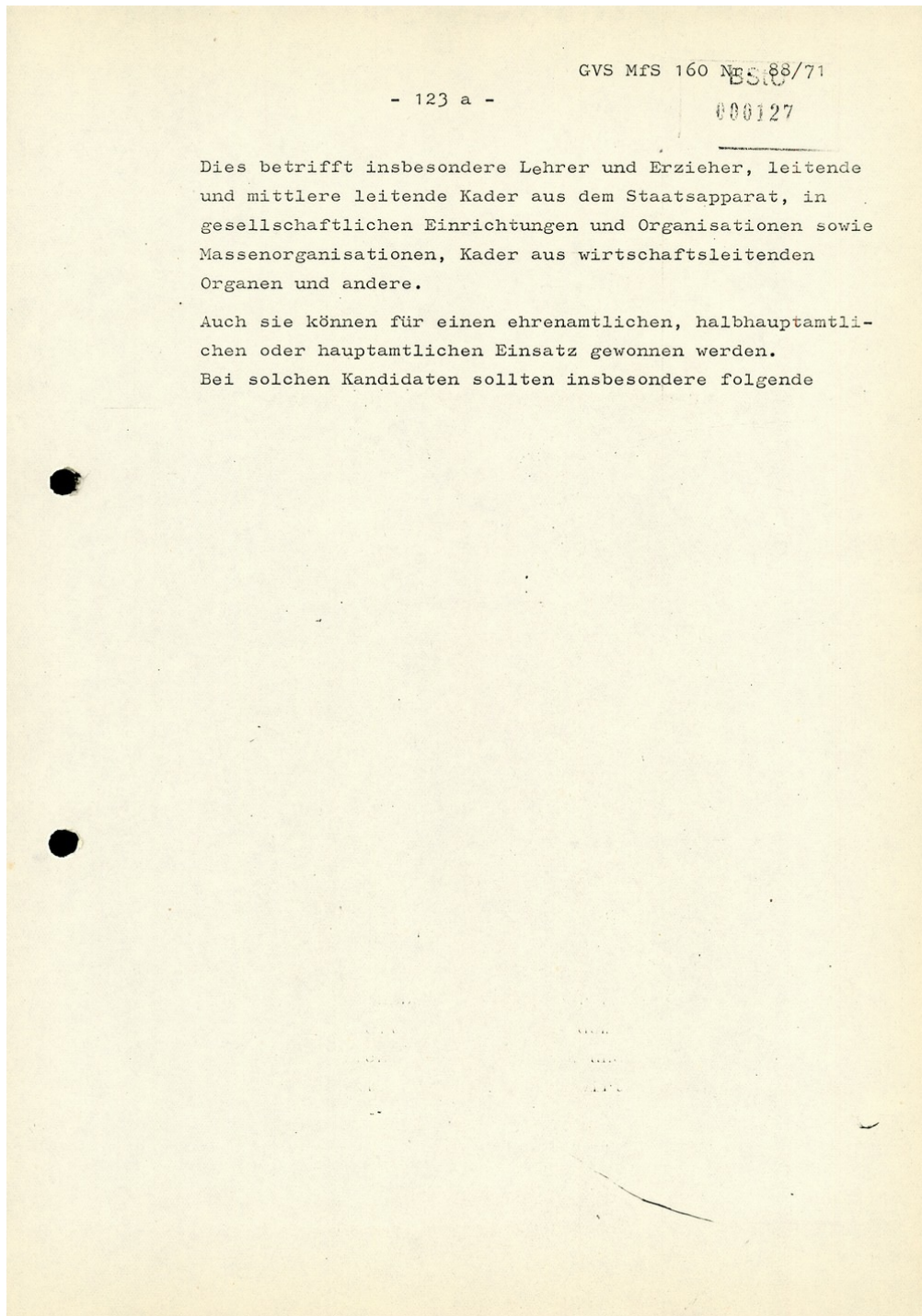
Sie können bei Vorhandensein der entsprechenden Voraussetzungen, sowohl als ehrenamtliche, halbhauptamtliche oder auch hauptamtliche Führungs-IM tätig werden. Dies betrifft sowohl Angehörige, die aus gesundheitlichen, familiären und ähnlichen Gründen als auch durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst in den Sicherheitsorganen ausscheiden.

Besonders bei ehemaligen Angehörigen des MfS bieten sich meist günstige Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Führungs-IM, denn sie wurden als tschekistische Kämpfer erzogen, besitzen in der Regel gute operative Erfahrungen - auch in der Arbeit mit IM -, unterliegen nach ihrem Ausscheiden den entsprechenden kaderpolitischen Bestimmungen usw. Es sollte jedoch beachtet werden, daß sie in der Regel durch eine mehrjährige operative Tätigkeit in unserem Organ auch als solche in der Öffentlichkeit bekannt sind (speziell bei Mitarbeitern von Kreis- und Objektdienststellen) und sich daraus gegebenenfalls besondere Anforderungen an die Konspirierung ergeben. Desweiteren sollte beachtet werden, daß bei Vorhandensein von eigenen Erfahrungen in der inoffiziellen Arbeit auch bestimmte negative Tendenzen in der Arbeit als Führungs-IM auftreten können wie z. B. Unterschätzung dieser Arbeit, Routinehaftigkeit in der Treffdurchführung, Überschreitungen der Grenzen der Selbständigkeit und ähnliche. Deshalb sollten solche Führungs-IM auch nur von operativ erfahrenen Mitarbeitern angeleitet und kontrolliert werden.

3. Als Reserve- bzw. Perspektivkader bereits aufgeklärte und überprüfte Personen, deren Werbung aus bestimmten Gründen, die aber einem Einsatz als Führungs-IM nicht entgegenstehen dürfen, zeitweilig zurückgestellt wurde.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 124 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000128

Fragen gleich mit Beginn der Auswahl und Überprüfung geklärt werden:

- Zählen sie zur Kaderreserve der Partei oder staatlicher Organe (besonders wichtig für das Herauslösen aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis bei einem vorgesehenen hauptamtlichen Einsatz)?
- Stehen sie auch in bestimmten politischen und politisch-operativen Situationen sowie in Spannungssituationen dem MfS zur Verfügung und können sie unter solchen Bedingungen einen raschen und reibungslosen Informationsfluß sichern (besonders bei vorgesehenem ehren- und halbhauptamtlichen Einsatz)?

4. Unter bestimmten Bedingungen können auch Angehörige befreundeter Parteien und Parteilose als Führungs-IM gewonnen werden.

Voraussetzung ist jedoch, daß diese Kandidaten ihre Treue und Verbundenheit mit der sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung sowie mit dem MfS bereits mehrfach unter Beweis gestellt haben.

5. Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, ihrer gesellschaftlichen Stellung oder Funktion viel in bestimmten Bereichen unterwegs sind, wie z. B. Versicherungsvertreter, Prüfer, Instruktoren, Einkäufer, Verleger oder Verlagsvertreter, Journalisten und Reporter von Zeitungen und Zeitschriften, Mitarbeiter von Hygieneinspektionen u.a.

Solche Kandidaten eignen sich insbesondere für einen ehren- oder auch halbhauptamtlichen Einsatz, denn sie können die beruflichen/dienstlichen Aufgaben gut mit den inoffiziellen Aufgaben verbinden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 125 -

BSIU  
060129

6. Zuverlässige und staatsbewußte Bürger, die als Mitglieder der Kommissionen für Sicherheit und Ordnung, der Konflikt- und Schiedskommissionen oder deren ehrenamtliche Helfer tätig sind und in dieser Funktion viel mit verschiedenen Personenkreisen zu tun haben und sich mit Rechts- und Sicherheitsfragen befassen. Dazu gehören auch Mitarbeiter der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, der Zivilverteidigung, der Rechtsabteilungen in volkseigenen Betrieben und staatlichen Organen sowie Mitglieder ehrenamtlicher Sicherheitskollektive für Fragen des Geheimnisschutzes und der Sicherheit und Ordnung.

Solche Kandidaten sind außerdem in der Lage, aufgrund ihrer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit selbst bedeutende politisch-operative Informationen zu erarbeiten bzw. zu überprüfen und sollten deshalb nur in Ausnahmefällen als hauptamtliche Führungs-IM zum Einsatz kommen.

7. Zuverlässige Personen in solchen Positionen und solchen Beschäftigungsgruppen, die vorwiegend selbständig arbeiten und wenig kontrolliert werden, wie z. B. freiberufliche bzw. freischaffende Journalisten und Künstler, Lektoren von Verlagen, persönliche Referenten und Mitarbeiter von Leitern zentraler staatlicher und wirtschaftsleitender Organe sowie ähnlich gelagerter Bereiche.

Diese Personen eignen sich insbesondere für einen halbhaupt- oder ehrenamtlichen Einsatz.

8. Noch sehr rüstige Rentner, insbesondere Invalidenrentner, körperbehinderte Personen und solche, die aufgrund ehemaliger Krankheiten nur einer zeitweisen oder Teilbeschäftigung nachgehen, deren allgemeiner geistiger und körperlicher Zustand eine derartige inoffizielle Tätigkeit noch zuläßt und eine Mindestdauer von 5 Jahren mit großer Sicherheit erwarten läßt.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 126 -

BSU

000130

Beim vorgesehenen Einsatz solcher Personen als Führungs-IM - vor allem als ehren- oder halbhauptamtliche - sollte besonders geprüft werden, ob sie auch bestimmten Belastungs- oder Drucksituationen standhalten werden und unter den speziellen Bedingungen des vorgesehenen Sicherungsbereichs eine stabile und kontinuierliche Zusammenarbeit mit den IM/GMS gewährleisten.

Diese Hinweise sollen den Blick für die vielfältigsten Möglichkeiten erweitern und dazu anregen, im jeweiligen Verantwortungsbereich nach den geeignetsten Kandidaten zu forschen.

- c) Wie ist an die Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten heranzugehen und welche politisch-operativen Maßnahmen sind dazu erforderlich?

Die Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten muß auf der Grundlage der Richtlinie 1/68 des Ministers äußerst gewissenhaft sowie zielstrebig und systematisch erfolgen. Sie muß vor allem darauf gerichtet sein,

- ein möglichst umfassendes und lückenloses Persönlichkeitsbild von den Kandidaten zu erarbeiten sowie
- Widersprüche, Schwächen und andere Gefahrenmomente im Verhalten der Kandidaten bzw. in ihrem Persönlichkeitsbild klar und konkret herauszuarbeiten, die Ursachen dafür exakt zu erforschen und geeignete Maßnahmen zu ihrer Beseitigung bzw. Überwindung einzuleiten. Durch geeignete Kontrollmaßnahmen der Leiter ist die Durchsetzung dieses objektiven Erfordernisses unbedingt zu gewährleisten. Widersprüche und "schwache Punkte" sind auch im Vorschlag zur Verpflichtung auszuweisen.

Verschiedene Erscheinungen in einigen Dienstseinheiten lassen darauf schließen, daß den Problemen der umfassenden und tief-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 127 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000181

gründigen Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten und der kritischen Einschätzung der Überprüfungsergebnisse noch nicht immer die gebührende Aufmerksamkeit beigemessen wird. <sup>1)</sup>

Mit den folgenden Darlegungen sollen einige Vorschläge entwickelt werden, wie an die zielgerichtete und planmäßige Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten herangegangen werden sollte. Dabei stellen wir vor allem zwei wichtige Aspekte in den Vordergrund:

1. Die Erstüberprüfung der Kandidaten und
2. Die zweckmäßigsten Maßnahmen zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten

Zu 1:

Die Erstüberprüfung der Führungs-IM-Kandidaten stellt gewissermaßen eine Grobübersprüfung dar und soll vor allem Aufschluß darüber geben, ob die ausgewählten Kandidaten über die Minimalanforderungen verfügen. Sie gewinnt besonders dann an Bedeutung, wenn die Kandidaten nicht aus dem IM/GMS-Bestand ausgewählt wurden.

Die Erstüberprüfung muß darauf gerichtet sein, die Konspiration in der Arbeit mit Führungs-IM zu erhöhen, indem rechtzeitig entschieden werden kann, ob eine weitere tiefgründige Überprüfung durch spezielle operative Kräfte, Mittel und Maßnahmen sinnvoll und zweckmäßig ist oder nicht. Es ist zu verhindern, daß solche Kandidaten näher überprüft oder auch angesprochen werden, die zu einem späteren Zeitpunkt nicht bestätigt werden können. Damit wird die Erstüberprüfung zugleich zu einem Mittel, um unnötigen Kraft- und Zeitaufwand zu ersparen.

Im Rahmen der Erstüberprüfung von Führungs-IM-Kandidaten sind vor allem solche Maßnahmen durchzuführen, die mit einem relativ geringen Aufwand verbunden sind. Dazu

<sup>1)</sup> Im Verlaufe unserer Untersuchungen in verschiedenen Dienst-einheiten mehrerer Bezirksverwaltungen konnten wir hierzu die verschiedensten Erscheinungen feststellen, zum Beispiel

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 128 -

BSU  
600132

zählen u.a. Überprüfungen in den Abteilungen/Referaten XII, M, PZF, ASR, VI und weiterer Informationsspeicher in den operativen Dienststeinheiten sowie notwendige erste Ermittlungen.

Die Erstüberprüfung sollte jeweils in Abhängigkeit von der erforderlichen Art von Führungs-IM auf differenzierte Zielstellungen gerichtet sein.

Auf der Grundlage des zu erarbeitenden konkreten Anforderungsprofils für Führungs-IM sollten die Maßnahmen zur Erstüberprüfung ehrenamtlicher und halbhauptamtlicher Führungs-IM vor allem zur Klärung solcher Fragen dienen wie:

Verfügen die vorgesehenen Kandidaten aufgrund ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeit und Stellung über das erforderliche Zeitbudget bzw. kann durch Umbesetzungen, über IM in Schlüsselpositionen oder ähnliche operative Maßnahmen diese Frage günstig beeinflusst werden und sind sie auch bereit, diese Freizeit für die inoffizielle Arbeit zu nutzen?

Worin besteht die weitere berufliche Perspektive der Kandidaten und wie kann sich eine berufliche Qualifizierung, die Übernahme einer höheren Funktion, eine vorgesehene Versetzung u.ä. auf die vorgesehene Tätigkeit als Führungs-IM auswirken?

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 127

Bei einem Teil der hauptamtlichen Führungs-IM, insbesondere bei jüngeren im Alter von 25 - 35 Jahren, tritt bereits nach kurzer Zeitdauer der Zusammenarbeit die Frage nach ihrer weiteren Perspektive auf.

Nicht in jedem Falle konnten die Dienststeinheiten darauf eine klare und erschöpfende Antwort geben. Die schriftliche Befragung ergab, daß ca 25 % der hauptamtlichen Führungs-IM mit ihrer persönlichen Entwicklung und Perspektive nur zum Teil oder gar nicht zufrieden sind. Die Angaben der Dienststeinheiten ergaben in diesem Zusammenhang, daß von den untersuchten hauptamtlichen Führungs-IM nur 15 % als Perspektivkader für den operativen Dienst geeignet sind und bei 85 % verschiedene kaderpolitische Gesichtspunkte dagegen sprechen. Diese Frage



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 129 -

BSU

000123

Sind die vorgesehenen Kandidaten objektiv in der Lage, auch in Spannungs- und anderen politisch-operativ bedeutsamen Situationen eine stabile und kontinuierliche Zusammenarbeit mit den IM/GMS zu leisten oder ist dies auf Grund besonderer Bedingungen gar nicht oder nur zum Teil möglich?

So zum Beispiel bei Kandidaten, die den Kampfgruppen angehören, die Reserveoffiziere der NVA, Angehörige der Organe der Territorial- und Zivilverteidigung sind, die spezielle Funktionen im Auftrage der Partei ausüben und andere.

Sind die vorgesehenen Kandidaten aufgrund ihrer Allgemeinbildung, beruflichen Stellung, Qualifizierung usw. zur Führung der zu übergebenen IM/GMS geeignet (z. B. Unterstellungsverhältnis in den bewaffneten Organen, geistiges Niveau der IM/GMS?

Die Erstüberprüfungen für hauptamtliche Führungs-IM sollten insbesondere auf solche Problemstellungen gerichtet sein wie:

Welche Möglichkeiten des konspirativen Herauslössens aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis bestehen bzw. können geschaffen werden?

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 128

erhält besonders unter den Bedingungen des weiteren Fortschreitens der Entwicklung in allen Sphären des gesellschaftlichen Lebens zunehmende Bedeutung, denn eine Zurückführung in den zivilen Sektor nach mehrjähriger inoffizieller konspirativer Tätigkeit für das MfS könnte zum Teil mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein, zumal diese IM kaum mit der Entwicklung in ihrem Beruf standhalten können. Bei einem Teil der Führungs-IM treten erst im Verlaufe der Zusammenarbeit, besonders wenn hohe Forderungen gestellt werden, bestimmte Komplikationen und Probleme auf. Ursache dafür ist in vielen Fällen, daß bestimmte Momente im Prozeß der Auswahl und Überprüfung nicht genügend geprüft und in der Anleitung, Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM zu wenig oder gar nicht beachtet werden.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 130 -

BSU  
000134

Welche Voraussetzungen und Möglichkeiten bestehen hinsichtlich der Schaffung eines legendierten Scheinarbeitsverhältnisses für einen längeren Zeitraum?

Sind die vorgesehenen Kandidaten in ihre berufliche bzw. gesellschaftliche Stellung und Position gewählt worden, wann und wie können sie eventuell davon entbunden werden?

Stehen die Kandidaten nicht zu sehr im Blickpunkt der Öffentlichkeit, wodurch spätere Nachforschungen durch die DVP oder andere Organe und Institutionen sowie Einzelpersonen eintreten können?

Welche sozialen und familiären Probleme wären mit der Übernahme der Funktion eines hauptamtlichen Führungs-IM verbunden (z. B. Einstellung des Ehepartners, Anzahl der schulpflichtigen Kinder, Intelligenzrente u.ä.)?

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 129

Solche Probleme sind beispielsweise: Zeitaufwendige Hobbys der Führungs-IM, die sich nicht immer mit den operativen Aufgaben und Maßnahmen vereinbaren lassen; die veränderte bzw. unregelmäßige Arbeitszeit, teilweise Einschränkungen des Bekanntenkreises und ähnliche operativ notwendige Bedingungen führen zu bestimmten familiären Spannungen bei den Führungs-IM, weil vorher die Einstellung des Ehepartners zu solchen und ähnlichen Erfordernissen nicht oder nur ungenügend erforscht und eingeschätzt wurde; bei verschiedenen, in der Vergangenheit operativ sehr erfolgreichen und erfolgsmotivierten Führungs-IM treten "plötzlich" vereinzelte Anzeichen nachlassender Aktivität und Initiative auf, da zeitweilig oder über einen längeren Zeitraum bestimmte Erfolgserlebnisse ausbleiben.

Eine Bedingung dafür besteht mit darin, daß die erzielten Erfolge des Kandidaten nur einseitig gewertet wurden, nicht aber die Einstellungen und Motive dafür gesehen wurden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160-Nr. 88/71

BSU

000135

- 131 -

Welche speziellen kaderpolitischen Bedingungen liegen vor, die eine Aufnahme in den Bestand der Reserve- und Perspektivkader des MfS wesentlich mitbestimmen (z. B. Westverbindungen, politische Vergangenheit, längerer Aufenthalt im NSW u. ä.)?

Im Ergebnis der Erstüberprüfungen sowie anhand der bereits vorliegenden Informationen (IM-Akten, Handakten für GMS, IM-Berichte usw.) kann konkret entschieden werden, ob sich eine weitere Überprüfung als Führungs-IM lohnt oder nicht, ob die Kandidaten für andere inoffizielle Funktionen (Einsatz als IME, als Sicherheitsbeauftragte, als Fachexperten zur Begutachtung und operativen Einschätzung komplizierter Probleme oder ähnliches) eingesetzt werden können.

Im Ergebnis dieser Maßnahmen kann auch entschieden werden, ob und unter welchen Voraussetzungen die Kandidaten zu einem späteren Zeitpunkt als Führungs-IM eingesetzt werden können. So kann sich beispielsweise ergeben, daß ein vorgesehener hauptamtlicher Einsatz gegenwärtig noch nicht möglich oder nicht erfolgversprechend genug ist. In solchen Fällen bietet sich an, die Kandidaten nach den Gesichtspunkten eines ehrenamtlichen Führungs-IM zu überprüfen, sie für eine bestimmte Zeit als solche tätig werden zu lassen und ihnen so die noch fehlenden Voraussetzungen anzuerziehen.

Zu 2:Die zweckmäßigsten Maßnahmen zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten

Nachdem festgestellt wurde, daß die vorgesehenen Kandidaten über die wesentlichsten Voraussetzungen verfügen bzw. diese relativ schnell entwickelt werden können, sind weitergehende Überprüfungsmaßnahmen einzuleiten. Diese müssen sich inhaltlich auf die einzelnen Komplexe des Anforderungsprofils beziehen. Dazu ist es unbedingt empfehlenswert, für jeden zu

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 132 -

BSIU  
000186

schaffenden Führungs-IM, unabhängig davon, ob die Kandidaten bereits inoffiziell tätig waren oder nicht, einen konkreten Plan mit klaren Ziel-, Aufgaben- und Terminstellungen zu erarbeiten. Die Erarbeitung eines solchen Planes setzt natürlich eine analytische Arbeit des Mitarbeiters voraus (Erarbeitung der konkreten Anforderungen, Analyse des bereits vorhandenen Materials, Bestimmung der Aufgaben und Maßnahmen zur weiteren Überprüfung und Gewinnung usw.). Zugleich ist ein solcher Plan zur Überprüfung ein wichtiges Instrument für eine wirkungsvolle Anleitung und Kontrolle durch die unmittelbaren Vorgesetzten und Leiter.

Neben der Bestimmung der konkreten Ziel- und Aufgabenstellungen für die Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten kommt den einzuleitenden Aufgaben und Maßnahmen eine gebührende Bedeutung zu.

Diesbezüglich kann zunächst festgestellt werden, daß die in der Richtlinie 1/68 für die Auswahl und Überprüfung von IM-Kandidaten generell festgelegten Aufgaben und Maßnahmen auch vollinhaltlich für Führungs-IM-Kandidaten durchgesetzt werden müssen. Der konkrete Inhalt und Umfang der im einzelnen durchzuführenden Überprüfungen von Führungs-IM-Kandidaten dürfte jeweils sehr differenziert und unterschiedlich sein. Es sei nur darauf verwiesen, daß sowohl IM oder GMS als auch ehemalige operative Mitarbeiter des MfS als Führungs-IM gewonnen werden können.

Im Rahmen der in der Richtlinie 1/68 fixierten Aufgaben und Maßnahmen erachten wir folgende für zweckmäßig und wirksam:

- a) Der legendierte Einsatz qualifizierter und zuverlässiger IM und GMS.

Das Ziel des Einsatzes von IM und GMS sollte insbesondere darin bestehen, zuverlässige Informationen über die politisch-ideologischen Einstellungen der Kandidaten sowie über die Charaktereigenschaften und



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 ~~NSU~~ 88/71

- 133 -

000137

deren Verhaltenswirksamkeit wie z. B. Kontakt- und Anpassungsfähigkeit, Geduld, Ausgeglichenheit und Beherrschtheit, Einstellung zur Kritik und Selbstkritik zu erarbeiten. Sie sind weiterhin zur umfassenden Aufklärung der speziellen Interessengebiete der Kandidaten, ihrer beruflichen, persönlichen und familiären Beziehungen und Verbindungen sowie ihres Auftretens und Verhaltens im Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich einzusetzen. In begründeten Fällen können auch bestimmte eigene Angaben der Kandidaten in Fragebogen, Lebensläufen, bei Aussprachen usw. durch IM und GMS überprüft werden.

Beim Einsatz von IM und GMS sollte vor allem darauf geachtet werden, nur überprüfte und zuverlässige einzubeziehen und die Aufträge in geeigneter Weise zu legendieren. Nach Möglichkeit sollten keine solchen IM/GMS zur Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten herangezogen werden, die zu einem späteren Zeitpunkt für eine Übergabe an diese vorgesehen sind.

- b) Die Durchführung konspirativer Ermittlungen im Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich.

Neben Ermittlungen durch eigene IM/GMS sowie durch die Linie VIII (vor allem zu außerhalb des Verantwortungsbereichs der Dienstseinheit wohnhaften nahen Verwandten und Bekannten der Kandidaten) kommt den Ermittlungen der operativen Mitarbeiter eine wesentliche Bedeutung zu. Dies bezieht sich besonders auf Kandidaten, die hauptamtlich tätig werden sollen. Derartige Ermittlungen sollten in ihrer Zielstellung besonders auf die kaderpolitischen Anforderungen bezogen sein sowie auf solche, die im Zusammenhang mit dem Herauslösen aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis und der Schaffung eines legendierten Scheinarbeitsverhältnisses zu beachten sind. Die Ermittlungen zu Führungs-IM-Kandidaten sind unbedingt

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 134 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000133

konspirativ durchzuführen.

Bei der Wahl der entsprechenden Ermittlungslegenden muß darauf geachtet werden, daß sie nicht mit der späteren Legende des Herauslösens aus dem Arbeitsrechtsverhältnis und der Legende des Scheinarbeitsverhältnisses in Widerspruch stehen. Einzelbeispiele belegen, daß durch nicht gründlich genug durchdachte Ermittlungslegenden sowie durch ungeeignete Auskunftspersonen und Quellen bereits vor der Verpflichtung des Kandidaten als (hauptamtlicher) Führungs-IM die ersten Anhaltspunkte für Zweifel an der Echtheit und Glaubwürdigkeit der Abdeckungslegende gesetzt wurden.

- c) Die Ausnutzung aller Informationsspeicher in den Dienst-einheiten des MfS sowie anderen Einrichtungen und Insti-tutionen.

Prinzipiell können alle Informationsspeicher in den Dienst-einheiten des MfS wie z. B. die in den Abteilungen/Referaten XII, M, VI und PZF, bei anderen Sicherheitsorganen, beson-ders der Abteilungen K und PM der DVP sowie in den Betrieben und verschiedenen Einrichtungen für die Überprüfung der Kan-didaten und deren Verbindungen genutzt werden. <sup>1)</sup>

Besonders sei auf die gewissenhafte Auswertung vorhandener Personalunterlagen verwiesen. In begründeten Fällen sind auch weitere operative Möglichkeiten der Abteilungen M und VIII zu nutzen.

- d) Das Führen persönlicher, legendierter Aussprachen mit den Kandidaten.

Die Anwendung dieser Maßnahme setzt ausreichende Überprü-fungsergebnisse voraus, damit sich die Aussprachen auf einzelne, als wesentlich herausgearbeitete Fragen konzen-trieren können. Gegenstand solcher Aussprachen könnten

<sup>1)</sup> Vgl. dazu Katalog über die Informationsspeicher  
NfD 37/71 und VVS 307/71



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 135 -

BSTU

000139

beispielsweise sein, wie die Kandidaten selbst zu bestimmten Schwächen und Fehlern stehen, Fragen der weiteren Perspektive im Beruf, im persönlichen Leben oder auch in der inoffiziellen Arbeit.

Solche Aussprachen sollten besonders darauf gerichtet sein, die Frage zu klären, ob und inwiefern die Kandidaten bereit und objektiv in der Lage sind, für einen längeren bzw. unbefristeten Zeitraum als Führungs-IM tätig zu werden (Einstellungen, Motive, Gesundheitszustand usw.). Ist ein hauptamtlicher Einsatz vorgesehen, so sind die möglicherweise vorhandenen bzw. sich entwickelnden persönlichen oder familiären Schwierigkeiten und Probleme zu erkunden. In solchen Fällen sind auch in geschickter und legendierter Weise die Möglichkeiten des zweckmäßigsten Herauslösens aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis, die dabei im einzelnen zu berücksichtigenden Fragen wie z. B. das Vorhandensein eines geeigneten Nachfolgers in der Arbeitsstelle des Kandidaten abzutasten.

Eine entscheidende Bedingung für das Führen solcher Aussprachen besteht darin, daß die Kandidaten die wahren Absichten und Ziele des MfS nicht zu früh erfahren und daß keine unbegründeten und unhaltbaren Versprechungen gemacht werden.

Es ist zu empfehlen, daß die unmittelbaren Vorgesetzten der operativen Mitarbeiter - und bei einem vorgesehenen hauptamtlichen Einsatz - die Leiter der Dienstseinheiten an solchen Aussprachen persönlich teilnehmen, sich dadurch selbst einen unmittelbaren Eindruck vom Kandidaten verschaffen und besonders wichtige Fragen sofort klären oder entscheiden können.

Als künftig verstärkt durchzuführende Maßnahmen sind anzuwenden:

- e) Die Überprüfung der Kandidaten durch und bei speziellen Bewährungssituationen.

Diese spezielle Aufgabenstellung zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten findet ihren Ausdruck im wesentlichen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 136 -

BSU

000140

darin, daß die ausgewählten Kandidaten in besonderen Situationen, die in der Regel hohe Einsatzbereitschaft, Disziplin, Selbständigkeit und Organisationsleistungen fordern, gründlich beobachtet und studiert werden. Solche Situationen ergeben sich u.a. im Zusammenhang mit Aktionen und Einsätzen zur Absicherung politischer Höhepunkte, bei Havarien, Katastrophen und ähnlichen Anlässen. In derartigen Fällen werden den Kandidaten eine Reihe zusätzlicher operativer Aufgaben übertragen, die in einer bestimmten Zeit und mit hoher Qualität zu lösen sind. In bestimmtem Maße ist es auch möglich bzw. erforderlich, solche Bewährungs- oder Belastungssituationen gezielt zu schaffen. So kann sich beispielsweise ein zeitweiliges Herauslösen aus dem "normalen" Arbeits- und Lebensbereich und ein Einsatz zur Lösung besonderer Aufgaben unter relativ unbekannten Bedingungen als günstig und zweckmäßig erweisen.

Um die Aussagekraft solcher Prüfungssituationen zu erhöhen, sind jedoch möglichst "lebensnahe", d.h. der vorgesehenen Einsatzrichtung weitestgehend angepaßte Aufgaben und Bedingungen zu schaffen.

Bei der Durchführung derartiger spezieller Maßnahmen ist zu beachten, daß sie kraft- und zeitaufwendig sein können und erst im Zusammenhang mit weiteren Überprüfungsmaßnahmen und -ergebnissen zuverlässige Schlüsse zulassen.

Sie sollten daher in differenzierter Weise, vor allem bei solchen Kandidaten angewandt werden, die bereits inoffiziell tätig sind bzw. in anderen Formen in die Lösung operativer Aufgaben einbezogen wurden.

Ihr Ziel besteht insbesondere darin, zu testen, in welchem Maße die Kandidaten in der Lage sind, komplizierte Situationen in einer bestimmten Zeit zu überschauen, die notwendigen operativen Maßnahmen und Verhaltensweisen daraus zu erkennen und einzuleiten.

Desweiteren können aus dem Verhalten und den operativen



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 137 -

BSU

000141

Arbeitsergebnissen der Kandidaten, bei Steigerung der Anforderungen, wertvolle Hinweise über ihre Reaktions- und Anpassungsfähigkeit, die Beherrschung operativer Methoden (Legenden, Ermittlungen, Abschöpfung usw.), die körperliche und geistige Belastbarkeit sowie die Fähigkeiten zum selbständigen Entscheiden und Handeln gewonnen werden. Damit können wichtige Aspekte ihrer inneren Bereitschaft, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit erfaßt werden.

## f) Die Arbeit mit Fall- und Ereignisstudien.

Diese Maßnahmen haben sich bereits im Prozeß der Erziehung und Qualifizierung der IM bewährt und sollten auch bei der Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten verstärkt Anwendung finden. Sie können insbesondere zur Prüfung und Entwicklung spezieller operativer und Führungseigenschaften angewandt werden, wie zum Beispiel der Fähigkeiten und Voraussetzungen für selbständige Entscheidungen, für das Entwickeln geeigneter operativer Legenden, für das Ableiten konkreter Aufträge und Instruktionen aus Vorgaben der operativen Mitarbeiter und für einen zweckmäßigen und aufeinander abgestimmten Einsatz mehrerer IM/GMS zur Lösung einer komplexen Aufgabe.

Die Arbeit mit Fall- und Ereignisstudien setzt das Vorhandensein geeigneter Materialien voraus. Diese können unter anderem erarbeitet werden auf der Grundlage abgeschlossener Vorgänge, konspirierter Informationen von den IM mit hoher Aussagekraft oder bestimmter Lageberichte. Auch vorhandene Fallbeispiele für die Schulung der Mitarbeiter können, sofern sie nicht besonders zu konspirierende Probleme und Angaben enthalten, dazu genutzt werden. Diese Fälle oder Beispiele werden, mit konkreten Aufgaben verbunden, den Kandidaten zum Studium vorgelegt. In einer, der jeweiligen Situation und Zielstellung angepaßten Zeit sollen sie das Problem erfaßt und die der konkreten Aufgabenstellung entsprechenden Maßnahmen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 138 -

BSU

000142

vorgeschlagen und begründet haben. Ihr Erfolg- und Aussage-  
wert wird umso höher sein, je besser es gelingt, diese Fälle  
oder Ereignisse mit dem tatsächlichen "operativen Leben"  
und der vorgesehenen Einsatzrichtung des Kandidaten in  
Übereinstimmung zu bringen. Dabei sollte so vorgegangen  
werden, daß der Grad der Kompliziertheit dieser Materialien  
und der Umfang der speziell zu stellenden Aufgaben in Ab-  
hängigkeit vom Entwicklungsstand der Kandidaten systematisch  
gesteigert werden.

Diese Maßnahmen sind vor allem bei solchen Kandidaten an-  
wendbar, die bereits inoffiziell mit dem MfS zusammen-  
arbeiten. Gleichzeitig können sie zur unmittelbaren Einsatz-  
vorbereitung sowie zur weiteren Erziehung und Qualifizie-  
rung der Führungs-IM genutzt werden. <sup>1)</sup>

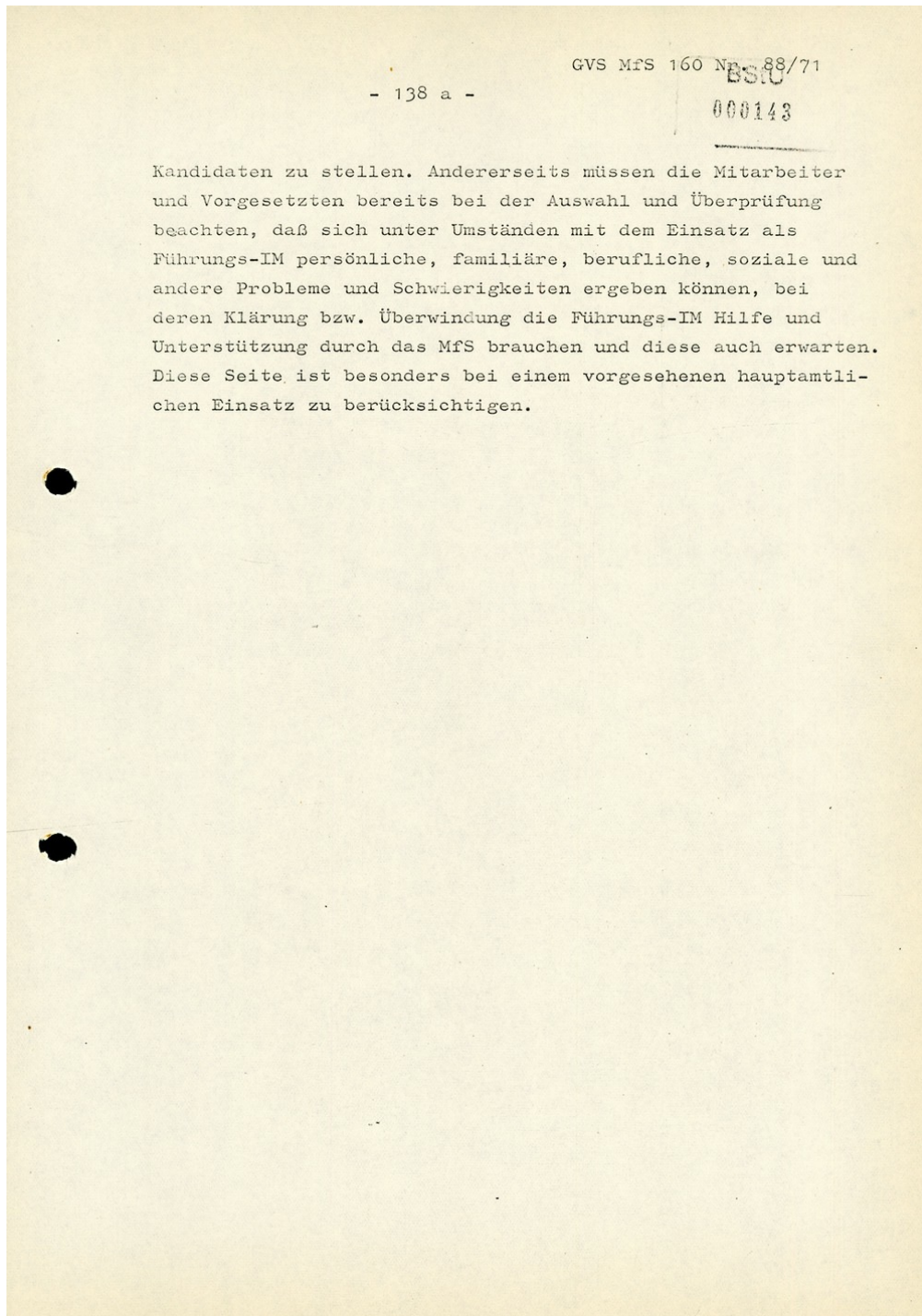
Zusammenfassend sei nochmals betont, daß die konkreten Zielstel-  
lungen und Maßnahmen zur Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten  
in Abhängigkeit von ihrer Persönlichkeit und bisherigen opera-  
tiven Entwicklung, der vorgesehenen Einsatzrichtung und der  
jeweiligen Art differenziert festgelegt werden sollten. Mit der  
planmäßigen und qualifizierten Auswahl und Überprüfung der Kan-  
didaten wird ein wichtiger Grundstock für die Erzielung einer  
hohen operativen Wirksamkeit der Führungs-IM und der durch sie  
gesteuerten IM/GMS gelegt und das weitere Vorgehen in der Zusam-  
menarbeit mit ihnen mitbestimmt. Es ist leitungsmäßig durchzu-  
setzen, daß im Ergebnis der Überprüfung der Kandidaten der  
Nachweis erbracht wird, daß durch ihren Einsatz die Qualität der  
Zusammenarbeit mit IM/GMS sowie ihrer Resultate erhöht wird und  
eine echte Entlastung der operativen Mitarbeiter erreicht wird.

Bei allen Maßnahmen zur Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten  
darf nicht außer acht gelassen werden, daß diesen mit der Über-  
gabe und Steuerung von IM/GMS eine große Verantwortung und  
verschiedene Rechte und Pflichten übertragen werden. Deshalb  
sind einerseits hohe Anforderungen an die Persönlichkeit dieser

1) Gegenwärtig wird im Rahmen der Diplomforschung an der  
weiteren Vervollkommnung und praktischen Erprobung solcher  
Bewährungs- und Belastungsexperimente sowie an der Entwick-  
lung geeigneter Fall- und Ereignisstudien gearbeitet.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 139 -

000144

2.4. Die zweckmäßige Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme

Es wurde bereits mehrfach darauf hingewiesen, daß die Erreichung der höheren Qualität und operativen Wirksamkeit in der Arbeit mit Führungs-IM von verschiedenen Voraussetzungen abhängig ist. Mit der Frage nach der zweckmäßigsten Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme erfassen wir - im Zusammenhang mit den bereits dargestellten und begründeten - eine weitere notwendige Voraussetzung dafür. Sie muß vor allem Antwort darauf geben, wieviel und welche IM/GMS den Führungs-IM übergeben werden können und müssen, damit die ihnen übertragenen politisch-operativen Aufgaben im Kampf um die Aufdeckung und vorbeugende Bekämpfung der Feindtätigkeit in den verschiedenen Sicherheitsbereichen voll realisiert werden können.

Damit wird bereits deutlich, daß es sich hierbei ebenfalls um eine wichtige Entscheidung handelt, die von objektiven Faktoren ausgehen muß und bei der jegliche subjektivistische Einflüsse ausgeschaltet werden müssen. Mit der Festlegung der an die Führungs-IM zu übergebenden IM/GMS wird im vorhinein und auf lange Sicht die Funktionsfähigkeit und der zu erreichende operative Nutzeffekt der Arbeit mit Führungs-IM bestimmt. Denn, die Führungs-IM können nur dann ihrer operativen Aufgabenstellung voll gerecht werden, wenn ihnen auch die dazu notwendige Anzahl von IM/GMS mit der erforderlichen Qualität übergeben wird.

Deshalb muß jede willkürliche Übergabe von IM/GMS, ganz gleich aus welchen Gründen, durch die Leiter abgelehnt und konsequent unterbunden werden. Insbesondere müssen die Erscheinungen überwunden werden, daß den Führungs-IM solche IM/GMS übergeben werden, die in der bisherigen Zusammenarbeit mit den operativen Mitarbeitern bereits bestimmte Schwierigkeiten bereiteten und keine opera-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 140 -

BSIU

000145

tiven Ergebnisse brachten. Man kann und darf nicht erwarten, daß die Führungs-IM mit diesen zurecht kommen und hohe operative Ergebnisse erzielen. Im Gegenteil, die von uns durchgeführten Untersuchungen weisen eindeutig darauf hin, daß solche IM den Führungs-IM zum Teil erhebliche Schwierigkeiten bereiten und für die Führungs-IM selbst bestimmte und notwendige Erfolgserlebnisse ausbleiben. <sup>1)</sup>

Aufgrund der Bedeutung kann die Entscheidung, wieviel und welche IM/GMS den Führungs-IM übergeben werden müssen, keinesfalls den operativen Mitarbeitern allein überlassen bleiben. Die Leiter der Dienstseinheiten müssen entsprechende Sollgrößen vorgeben und von den Referats- bzw. Arbeits-/Operativgruppenleitern muß die danach erfolgende Auswahl der zu übergebenden IM/GMS unmittelbar angeleitet und kontrolliert werden.

Wir wollen nunmehr eine Antwort darauf geben, wie eine solche wirkungsvolle und zweckmäßige Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme erreicht werden kann und wie inhaltlich und methodisch dabei vorzugehen ist.

Bei der Beantwortung dieser Frage ist von der Richtlinie 1/68 und den Orientierungen des Genossen Minister auf dem Führungsseminar auszugehen, daß die Führungs-IM mit den ihnen übergebenen IM/GMS einen wesentlichen Beitrag zur Gewährleistung der Sicherheit in bestimmten Schwerpunktbereichen und -objekten

- 1) Einige ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung hauptamtlicher Führungs-IM sollen dies verdeutlichen:

Hinsichtlich der Eignung der ihnen übergebenen IM/GMS schätzen 22 % die Hälfte und weniger, lediglich 6 % alle und 72 % den überwiegenden Teil der IM/GMS als geeignet für die zu lösenden operativen Aufgaben ein.

Hinsichtlich ihrer Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit wurden lediglich von 8 % alle, von 86 % der überwiegende Teil und von 6 % etwa die Hälfte als zuverlässig und ehrlich eingeschätzt.

Diese Angaben bestätigen sich gewissermaßen darin, daß die Führungs-IM mit einem erheblichen Anteil ihrer IM/GMS Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit haben (bei ca. 75 % der Führungs-IM). Dabei dominieren solche Erscheinungen wie ungenügende qualitative Auftragserfüllung - bei einigen Führungs-IM betrifft dies z. B. über ein Drittel der IM/GMS -, Verschleppung der

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000146

- 141 -

lösen müssen und verstärkt die Zielstellung der komplexen Sicherung ganzer Bereiche durch Führungs-IM zu verfolgen ist.<sup>1)</sup>

Ausgehend davon ist bereits zu erkennen, daß es keine absolut einheitliche Vorgabe dazu geben kann. Unter Beachtung der im ersten Kapitel von uns herausgearbeiteten Richtwerte für die Stärke der Führungs-IM-Systeme ist stets individuell zu entscheiden, wieviel und welche IM/GMS an Führungs-IM zu übergeben sind. Dabei spielen insbesondere solche Faktoren eine Rolle wie

die konkrete Einsatzrichtung und politisch-operativen Aufgaben der Führungs-IM,

ihre Plazierung im jeweiligen Sicherungsbereich,

die erforderliche Art und Qualität der Führungs-IM selbst und

die konkreten Bedingungen der politisch-operativen Situation im zu sichernden Bereich/Objekt.

Als Grundsatz für diese Entscheidung sollte gelten:

Die Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme ist dann zweckmäßig und wirkungsvoll, wenn den Führungs-IM eine den konkreten Erfordernissen und Bedingungen des Sicherungsbereichs entsprechende Anzahl überprüfter, qualifizierter und arbeitsfähiger IM/GMS in der erforderlichen Verteilung übergeben wird, die sie in die Lage versetzen, alle ihnen übertragenen

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 140

Aufträge und schlechte Treffdisziplin. Die Ursachen dafür werden von den Führungs-IM vor allem in einer ungenügenden operativen Qualifikation der IM/GMS (von ca. 50 % der Führungs-IM angegeben) und in einer mangelhaften Bereitschaft und Bindung an das MfS (von ca. 70 % der Führungs-IM angegeben) gesehen.

1) Vgl. Richtlinie 1/68, Seite 20 sowie Führungsseminar des Ministers, Seite 525/526



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 142 -

BSIU

000147

politisch-operativen Aufgaben zuverlässig und mit hohem operativem Nutzeffekt zu lösen. <sup>1)</sup>

Die praktische Durchsetzung der sich daraus ergebenden Erfordernisse sollte zweckmäßigerweise in folgenden Schritten erfolgen:

- a) Ausgangspunkt für die Bestimmung der zweckmäßigsten Zusammensetzung sind die politisch-operativen Schwerpunktaufgaben der operativen Dienst Einheit/Linie auf der Grundlage der Analyse der konkreten politisch-operativen Situation.

Auf einige operative Schwerpunkte sowie wesentliche Bestandteile und Zielstellungen dieser Analyse sind wir bereits im Zusammenhang mit der Entscheidung zur Schaffung von Führungs-IM ausführlich eingegangen. Deshalb möchten wir an dieser Stelle lediglich auf die beiden ersten Komplexe, und zwar

die im Verantwortungsbereich vorhandenen oder sich in Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED zur Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR in der Klassenauseinandersetzung mit dem Imperialismus herausbildenden Sicherheitserfordernisse und

die bisher zu verzeichnenden bzw. aufgrund der operativen Erfahrungen und Erkenntnisse zu erwartenden wesentlichen Erscheinungsformen der Feindtätigkeit verweisen. <sup>2)</sup>

---

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 525/526

2) Vgl. Abschnitt 2.2. Die Entscheidung der Leiter, wann und in welchen Sicherungsbereichen welche Arten von Führungs-IM zu schaffen sind, speziell die Seiten 84 - 88

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 143 -

BSIU

000148

- b) In Abhängigkeit von den politisch-operativen Schwerpunkten und der Analyse der politisch-operativen Situation im Verantwortungsbereich muß eine differenzierte Bestimmung der operativen Ziel- und Aufgabenstellung sowie des Informationsbedarfs der jeweiligen Führungs-IM erfolgen.

Das betrifft sowohl den Aufbau neuer als auch die Vervollkommnung vorhandener Führungs-IM. Damit wird eine zweite objektive Grundlage für die Festlegung der Anzahl der an die Führungs-IM zu übergebenden IM/GMS, deren Qualität und Verteilung geschaffen.

Gleichzeitig werden damit bestimmte Voraussetzungen für die richtige Einordnung der Führungs-IM in konkrete politisch-operative Sicherungssysteme sowie für das Zusammenwirken der Führungs-IM mit anderen operativen Kräften geschaffen.

- c) Ableitend aus den Ergebnissen der beiden vorgenannten Schritte ist die notwendige Sollstruktur nach Anzahl, Qualität und Verteilung der IM/GMS festzulegen.

Anhand eines praktischen Beispiels zur Schaffung eines Führungs-IM zur Sicherung des Militärverkehrs auf der Linie XIX einer Bezirksverwaltung soll das kurz veranschaulicht werden:

Entsprechend der prinzipiellen operativen Zielstellung - zuverlässige Sicherung wesentlicher Seiten des Militärverkehrs im Bereich einer Rbd - war für die Auswahl der an den Führungs-IM zu übergebenden IM/GMS zunächst primär bedeutsam, ob und inwieweit diese in der Lage sind, Informationen zur Sicherung des M-Verkehrs zu erbringen. Deshalb können nur solche IM/GMS übergeben werden, die im Rbd-Bereich arbeiten, und zwar

im Büro des Präsidenten der Reichsbahndirektion,  
in Oberdispatcherleitungen der Reichsbahndirektion  
und Reichsbahnämter,  
in Spezialbereichen wie Lokkupplung und Lademaß-  
überschreitung,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

- 144 -

000149

in Be- und Entladebahnhöfen sowie  
in Schwerpunktbahnhöfen der wichtigsten  
Magistralen des Militärverkehrs.

Die Festlegung des Führungs-IM auf die Absicherung des  
Militärverkehrs - als eine linientypische Aufgabenstellung -  
steckt von vornherein den Rahmen für die Auswahl der zu über-  
gebenden und später noch zuwerbenden IM und GMS ab.  
Es gibt jedoch eine Reihe von Sicherungsbereichen oder Ein-  
satzrichtungen für Führungs-IM, in denen derart linienspezi-  
fische Aufgabenstellungen weniger dominieren bzw. mit weite-  
ren Gesichtspunkten eng verknüpft werden müssen.  
Es sei hierbei besonders auf solche Führungs-IM verwiesen,  
die zur territorialen Sicherung der Verantwortungsbereiche  
der Kreisdienststellen eingesetzt werden und deren Ziel- und  
Aufgabenstellung die enge Verbindung von linienmäßigen und  
territorialen Erfordernissen zeigt. <sup>1)</sup>

So ist zum Beispiel ein hauptamtlicher Führungs-IM  
eingesetzt zur operativen Sicherung im unmittelbaren  
Hinterland zur Staatsgrenze der DDR nach Westdeutsch-  
land, zur Sicherung von drei Kooperationsgemeinschaften  
sowie zur Lösung von operativen Sicherungsaufgaben  
verschiedenster Art in einer mittleren Stadt. Die IM/GMS  
wurden aus den verschiedenen landwirtschaftlichen Objek-  
ten, Einrichtungen der Stadt, Grenzgemeinden sowie Bevöl-  
kerungskreisen ausgewählt und dem Führungs-IM übergeben.  
Entsprechend der räumlichen Ausdehnung des Sicherungs-  
bereiches und der unterschiedlichen Aufgabenstellung ist  
eine Erweiterung der Stärke von 1:20 auf 1:30 vorgesehen.

Ein anderer Führungs-IM ist zur Lösung politisch-oper-  
ativer Aufgaben in einer größeren Kreisstadt eingesetzt.  
Seine Aufgaben liegen insbesondere auf dem Gebiet der  
Volksbildung, der Jugend, der Kirchen- und Sektentätig-  
keit, der Kampfgruppen, Absicherung politischer und  
gesellschaftlicher Höhepunkte und Sicherung der ört-  
lichen Industrie. Ihm wurden demzufolge IM/GMS über-  
geben aus dem Bereich der Schulen, gesellschaftlichen  
und staatlichen Einrichtungen der Stadt, den zu sichern-  
den Betrieben und aus dem Kreis Jugendlicher.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seiten 602 - 611

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 145 -

BSTU  
000150

Diese Beispiele verdeutlichen, daß die konkreten Ziel- und Aufgabenstellungen der Führungs-IM sowie der daraus abgeleitete Informationsbedarf primär die Zusammensetzung determinieren. Sie zeigten aber nur einen, wenn auch recht bedeutsamen Gesichtspunkt.

Damit die Führungs-IM in die Lage versetzt werden,

in allen Situationen und unter den verschiedensten Bedingungen der Klassenkampfsituation die ihnen übertragenen Aufgaben im Kampf gegen den Feind zuverlässig zu lösen sowie

durch einen sinnvoll aufeinander abgestimmten Einsatz mehrerer IM/GMS besonders komplizierte operative Aufgaben zu lösen (wie z. B. zur Analyse der Ursachen und begünstigenden Bedingungen für bestimmte Vorkommnisse im Sicherungsbereich oder zur inoffiziellen Überprüfung wichtiger Informationen),

sind noch weitere zu beachten. Diese betreffen vor allem die Qualität der zu übergebenden IM/GMS. Das heißt, in Abhängigkeit von der Kompliziertheit, Vielfalt und dem Umfang der zu realisierenden operativen Aufgaben müssen bestimmte Anforderungen an die operative Qualifikation der IM/GMS, an ihre beruflich-fachlichen Voraussetzungen und an die gesamte Persönlichkeit gestellt werden. Erst aus der Einheit von erforderlicher Anzahl, Qualität und Verteilung läßt sich - zunächst unabhängig von den bereits vorhandenen IM/GMS - eine objektive Sollgröße für die Zusammensetzung ableiten.

- d) Auf der Grundlage der festgelegten Sollstruktur ist eine reale Analyse des vorhandenen IM/GMS-Bestandes vorzunehmen.

Diese Analyse kann sich sowohl auf die IM/GMS der gesamten Dienst Einheit als auch einzelner Sicherungsbereiche oder Sachgebiete beziehen. Ziel dieser Analyse muß es sein, herauszuarbeiten, welche der vorhandenen IM/GMS an die Führungs-IM übergeben werden können.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000151

- 146 -

Sie muß als erstes Auskunft darüber geben, ob die Verteilung der vorhandenen und gegebenenfalls zu übergebenden IM/GMS, ihre Platzierung dergestalt ist, daß der Informationsbedarf überhaupt gedeckt und der Bereich durch den Führungs-IM relativ selbständig und komplex gesichert werden kann. Diese Analyse muß zweitens Auskunft geben über die Qualität der vorhandenen IM/GMS, die für eine Übergabe an den Führungs-IM vorgesehen sind.

Bei der Beurteilung der Qualität sind vor allem folgende Gesichtspunkte in den Mittelpunkt zu stellen:

- Die schulische und berufliche Entwicklung der IM/GMS,
- die gegenwärtig ausgeübte konkrete Funktion oder Tätigkeit im Bereich/Objekt,
- die Bereitschaft und der Wille, mit dem MfS bzw. auch mit dem Führungs-IM zusammenzuarbeiten, die Bindung an das MfS sowie die politisch-ideologische Einstellung,
- die Beziehungen und Verbindungen der IM/GMS im Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich und deren Bedeutung für die inoffizielle Arbeit,
- die Fähigkeiten und Eigenschaften, die der tschekistischen Arbeit förderlich sind wie Kontaktfreudigkeit und -fähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Beharrlichkeit, Fähigkeiten zur Arbeit mit Legenden und weitere Verhaltensweisen,
- die bisher überprüfte und einschätzbare Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit der IM/GMS und
- das Alter der IM/GMS.

Ohne eine solche konkrete, funktionsbezogene Analyse des IM- und GMS-Bestandes ist eine wirkungsvolle und zweckmäßige Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme nicht zu erreichen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 147 -

BSIU

000152

Sie ist vor allem deshalb notwendig, weil

die Führungs-IM nur mit solchen IM und GMS ihre Aufgaben voll realisieren können, die sowohl objektiv als auch subjektiv die erforderlichen Voraussetzungen mitbringen,

die Führungs-IM von den ihnen übergebenen IM und GMS bei der Realisierung des Informationsbedarfs voll abhängig sind und eigene Erfolgserlebnisse sowie ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf längere Zeit davon wesentlich mitbestimmt werden,

beim Aufbau und in der Arbeit mit Führungs-IM keine Experimente geduldet werden können. Jede Abschreibung eines IM aus Gründen der Nichteignung, des Nichtwollens, der Verletzung der Konspiration und Unehrllichkeit gefährden die Sicherheit der Führungs-IM und ihrer IM/GMS und weil

der Gegner, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, weder die Gesamtheit der von Führungs-IM gesteuerten IM/GMS noch einzelne davon erkennen darf.

- e) Im Ergebnis des Vergleichs zwischen der objektiv notwendigen Anzahl, Qualität und Verteilung der IM/GMS und den für die Übergabe an den Führungs-IM bereits vorhandenen sind konkrete Maßnahmen zur weiteren Komplettierung des Führungs-IM festzulegen und einzuleiten.

Es dürfte kaum oder nur in den seltensten Fällen zutreffen, daß die objektiv notwendigen IM/GMS bereits von Anfang an alle bzw. in der erforderlichen Qualität im Gesamtbestand der Dienstseinheit vorhanden sind und den Führungs-IM übergeben werden können. Deshalb gilt es, ausgehend von den erkannten Lücken zielgerichtete Maßnahmen zur Qualifizierung der vorhandenen sowie zur Auswahl und Gewinnung neuer IM/GMS einzuleiten. Diese Maßnahmen sollten perspektivisch



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 148 -

000153

konzipiert werden, damit durch neu an die Führungs-IM zu übergebende IM/GMS auch eine echte Erweiterung deren operativer Potenzen erzielt wird. Die wesentlichsten Kennziffern dazu sollten in den Arbeitsplänen der Dienstseinheiten ihren konkreten Niederschlag finden.

Es ist zweckmäßig, daß die neu gewonnen IM/GMS in der Regel erst eine bestimmte Zeit direkt durch die operativen Mitarbeiter gesteuert werden, um sie eingehend zu überprüfen und systematisch an die Lösung operativer Aufgaben heranzuführen. Bei den Maßnahmen zur weiteren Komplettierung und Vervollkommnung der Führungs-IM ist stets von der Maxime auszugehen, daß bereits mit der Auswahl von IM/GMS der Grundstein für die Qualität der Zusammensetzung und damit für die operative Wirksamkeit der Führungs-IM gelegt wird. Es ist in jedem Falle konkret zu prüfen und zu entscheiden, wie die Führungs-IM selbst in die Realisierung der Aufgaben zur weiteren Vervollkommnung der Zusammensetzung mit einbezogen werden können. Gleichzeitig sind konkrete Festlegungen erforderlich, wie durch einen gezielten Einsatz und eine allseitige Nutzung der Möglichkeiten der vorhandenen IM/GMS diese Lücken zu schließen sind.

Die bisherige Arbeit mit Führungs-IM und die durch uns geführten Untersuchungen werfen noch einige spezielle Fragen der Zusammensetzung auf, worüber es in den einzelnen Dienstseinheiten unterschiedliche Auffassungen gibt. Infolge ihrer praktischen Konsequenzen möchten wir auf zwei Fragen näher eingehen:

Erstens gibt es Dienstseinheiten, die kategorisch verneinen, daß ein Führungs-IM sowohl IM als auch GMS steuern kann. Sie stehen auf dem Standpunkt, daß ein Führungs-IM nur IM oder nur GMS steuern sollte.

Unseres Erachtens ist das nicht richtig und widerspricht auch den Erfahrungen anderer Dienstseinheiten.

In Abhängigkeit vom Grad der Kompliziertheit, der Spezifik und Vielschichtigkeit der politisch-operativen Ziel- und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

ESTU

- 149 -

000154

Aufgabenstellungen für Führungs-IM sowie der konkreten politisch-operativen Situation und den Bedingungen kann auch die Zusammensetzung der durch Führungs-IM gesteuerten IM/GMS sehr verschieden sein.

In der operativen Praxis haben sich, unter Beachtung der konkreten Einsatzrichtungen und Aufgaben, der Qualität der Führungs-IM und der ihnen übergebenen IM/GMS, vor allem deren beruflichen Stellung und Tätigkeit, sowohl "reine" als auch "gemischte" Systeme herausgebildet und operativ bewährt.

So gibt es zum Beispiel Führungs-IM, die zur politisch-operativen Sicherung eines bestimmten Abschnittes der Staatsgrenze der DDR nach Westberlin/Westdeutschland ausschließlich GMS steuern. Ebenso ist es beispielsweise in den verschiedenen Bereichen der Linie I, vor allem im Rahmen der inoffiziellen Arbeit unter den Wehrpflichtigen, aus Sicherheitsgründen der Führungs-IM erforderlich und zweckmäßig, nur GMS durch sie führen zu lassen. Es gibt aber auch Sicherungsbereiche, in denen ausschließlich IM durch die Führungs-IM gesteuert werden, wie zum Beispiel zur politisch-operativen Außenabsicherung militärischer Objekte und Anlagen der NVA/Sowjetarmee oder zur Arbeit in personellen Konzentrationspunkten, auf die sich der Gegner mit seinen Angriffen in besonderer Weise konzentriert (unter Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz, unter Jugendlichen usw.).

Zur relativ selbständigen Sicherung komplexer Bereiche und Prozesse sowie im Interesse einer aktiven Vorbeugung und Schadensverhütung durch Führungs-IM ist es oftmals sogar notwendig, daß die Führungs-IM sowohl IM als auch GMS steuern. Beispiele dafür finden wir u. a. zur Sicherung auf den Fischfang- und Verarbeitungsschiffen, die oftmals über einen längeren Zeitraum ohne unmittelbare Anleitung der operativen Mitarbeiter selbständig entscheiden und bestimmte vorbeugende Sicherungsmaßnahmen einleiten müssen, im Bereich der Innensicherung volkswirtschaftlicher Schwerpunktoobjekte sowie im Bereich der operativen Ermittlungs- und Beobachtungstätigkeit.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 150 -

BSIU

000155

Bei diesen sogenannten "gemischten" Systemen ist jedoch zu beachten, daß es nicht zu Verletzungen der Konspiration und zu Verstößen gegen die Richtlinie 1/68 kommt, indem die GMS durch die Führungs-IM genau so eingesetzt und behandelt werden wie die IM.

Zum zweiten handelt es sich darum, ob es zweckmäßig und vertretbar ist, daß ein hauptamtlicher Führungs-IM einen oder mehrere ehrenamtliche Führungs-IM steuert.<sup>1)</sup>

Diese Fragestellung verschiedener operativer Dienstseinheiten resultiert im wesentlichen aus Auffassungen, und zum Teil aus Arbeitspraktiken, denen die sinngemäße Übertragung einer Funktion der IME, wie sie in der Richtlinie 1/68 ausgewiesen ist, auf die hauptamtlichen Führungs-IM zugrunde liegt. In der operativen Praxis haben sich einzelne solcher Beispiele bewährt. Eine Reihe von Leitern operativer Dienstseinheiten und Linien lehnen jedoch aufgrund ihrer Erfahrungen eine solche Arbeitsweise ab.

Unsere Forschungsergebnisse führten zu der Erkenntnis, daß die Steuerung ehrenamtlicher Führungs-IM durch hauptamtliche nicht in jedem Falle zweckmäßig und erfolgversprechend ist, sondern nur in ausdrücklich begründeten Einzelfällen zur Anwendung kommen sollte.

Welche Faktoren sprechen dagegen, daß hauptamtliche Führungs-IM ehrenamtliche steuern?

- Die Gefährdung der Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM sowie IM/GMS.

Eine derart miteinander verbundene Vielzahl von IM/GMS (unter Beachtung der Richtwerte, daß ehrenamtliche Führungs-IM 6 bis 10 IM/GMS steuern sollten) erfordern ein umfangreiches Verbindungssystem. Damit entstehen kaum überschaubare und zusätzliche Angriffsmöglichkeiten für den Gegner. Außerdem wäre es erforderlich, solchen Führungs-IM

1) Diese Problematik trifft sinngemäß auch auf halbhauptamtliche Führungs-IM zu.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 588/71

000156

- 151 -

einen entsprechenden Umfang wichtiger operativer Arbeitsdokumente zur Verfügung zu stellen und zuverlässig zu sichern.

- Die nicht unerhebliche Verlängerung des Informationsweges und die damit verbundenen größeren Möglichkeiten für Informationsverluste.
- Die mögliche Überforderung dieser Führungs-IM.  
Die fachlich tschekistische und politisch-ideologische Anleitung, Instruierung und Kontrolle mehrerer ehrenamtlicher Führungs-IM stellt sehr hohe Anforderungen an die Persönlichkeit dieser Führungs-IM. Außerdem besteht die Gefahr, daß der Zeitraum zwischen der Erarbeitung eines neuen und operativ bedeutsamen Hinweises durch einen IM oder GMS, dessen Erstüberprüfung in den Speichern des MfS und dem Einleiten gezielter operativer Maßnahmen zu lang werden und es dadurch zu bestimmten Störungen und Hemmnissen in der operativen Arbeit kommen kann. Es ist auch zu beachten, daß bei einem plötzlichen Ausfall der Führungs-IM eine große Anzahl von IM/GMS ohne Verbindung zum MfS wäre und die operativen Mitarbeiter in solchen Situationen einer stärkeren Belastung unterliegen würden, wodurch es objektiv zu erheblichen Beeinträchtigungen verschiedenster Art kommen kann.
- Die Überprüfung der IM/GMS sowie ihrer Informationen wird komplizierter, weil ehrenamtliche Führungs-IM nur in einem geringen Maße Überprüfungsaufgaben selbst lösen können und die hauptamtlichen ebenfalls nur aus Gründen der Konspiration und Geheimhaltung bestimmte Kenntnisse dazu besitzen bzw. vermittelt bekommen.

Diese Gründe sind überzeugend und müssen jeden Leiter dazu veranlassen, äußerst gründlich zu prüfen und verantwortungsbewußt zu entscheiden, ob und in welchen Einzelfällen eine Steuerung ehrenamtlicher durch hauptamtliche Führungs-IM erfolgen kann.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 152 -

BSIU  
000157

Wie bereits erwähnt, kann eine solche Arbeitsweise auch zu positiven Resultaten führen und in der operativen Praxis Bestand haben.

Unter welchen Bedingungen bewährte sich die Steuerung ehrenamtlicher Führungs-IM durch hauptamtliche?

- Es handelte sich fast ausschließlich um spezialisierte Führungs-IM-Systeme, die eine relativ einheitliche politisch-operative Ziel- und Aufgabenstellung besaßen und für die Sicherung eines bestimmten Territoriums, technologischen Prozesses oder anderer abgegrenzter Bereiche eingesetzt wurden.
- Der Informationsbedarf war aufgrund dieser Spezialisierung für alle relativ einheitlich und von den Führungs-IM überschaubar.
- Die ehrenamtlichen Führungs-IM waren langjährig tätig, im betreffenden Bereich bzw. Objekt fest verankert, verfügten über hohe tschekistische Qualitäten und durch eine für sie günstige Position war eine Fluktuation fast ausgeschlossen.
- Sie steuerten vorwiegend oder ausschließlich GMS.
- Die hauptamtlichen Führungs-IM besaßen eine hohe politisch-ideologische und fachlich-tschekistische Qualifikation, so daß sie weitestgehend selbständig arbeiten konnten.
- Durch einen kurzen Treffrhythmus zwischen den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Führungs-IM, durch ein gut organisiertes und abgesichertes Verbindungssystem wurde der Informationsfluß ohne größere Informationsverluste gewährleistet.

Diese günstigen Bedingungen sind jedoch nur in wenigen Fällen anzutreffen oder zu schaffen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

- 153 -

000158

Insgesamt können wir feststellen, daß die direkte Steuerung der IM/GMS durch hauptamtliche (oder halbhauptamtliche) Führungs-IM der sicherste Weg ist, der sich vollauf bewährt hat. Deshalb wurde auch von verschiedenen Leitern weisungsgemäß festgelegt, daß die ehrenamtlichen Führungs-IM nicht durch hauptamtliche, sondern direkt durch die operativen Mitarbeiter zu steuern sind. <sup>1)</sup>

Beim Vorhandensein der erforderlichen Bedingungen kann sich auf bestimmten Einsatzgebieten, wie zum Beispiel in der Grenzsicherung, bei der Außenabsicherung mehrerer militärischer Objekte im Territorium, zur Sicherung mehrerer Grenzbahnhöfe u. a. die Steuerung ehrenamtlicher Führungs-IM durch hauptamtliche (oder halbhauptamtliche) bewähren.

Zusammenfassend sei nochmals hervorgehoben:

Prinzipieller Ausgangspunkt für eine zweckmäßige und operativ wirkungsvolle Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme sind die operativen Schwerpunkte im Verantwortungsbereich der Diensteinheiten/Linien und die politisch-operative Ziel- und Aufgabenstellung der jeweiligen Führungs-IM.

Entscheidend ist nicht allein die Anzahl der zu übergebenden IM/GMS, sondern vor allem deren Qualität und Verteilung.

Im Ergebnis einer kritischen Bestandsaufnahme sind an die Führungs-IM solche IM/GMS zu übergeben, die eine qualifizierte Lösung der operativen Aufgaben sichern. Deshalb muß jede Übergabe gründlich und verantwortungsvoll geprüft und vom Leiter bestätigt werden.

Kriterium für die Einschätzung der Zusammensetzung, ihrer Qualität und operativen Zweckmäßigkeit sind die konkreten politisch-operativen Arbeitsergebnisse der Führungs-IM, ihr konkreter Anteil am inoffiziellen Informationsaufkommen der Diensteinheit.

1) Vgl. "Hinweise zur weiteren Gestaltung der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM" des Leiters der Verwaltung Groß-Berlin vom 1. 4. 1971, Punkt 2.4.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 154 -

BSU  
000159

Damit wird nochmals unterstrichen, daß die verschiedenen Gesichtspunkte der Zusammensetzung keine formale, sondern eine konkrete inhaltliche operative und leitungsmäßige Aufgabenstellung ist.

2.5. Die Aufgaben und Maßnahmen zur Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit hauptamtlicher Führungs-IM auf längere Zeit

Die Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit ist ein Eckpfeiler in der gesamten Arbeit mit Führungs-IM. Bereits im ersten Kapitel der Arbeit wurde der Nachweis erbracht, daß eine wesentliche Seite zur Erhöhung der Qualität der Zusammenarbeit mit Führungs-IM in der konsequenten Wahrung der Konspiration besteht und herausgearbeitet, auf welche inhaltlichen Fragen sich die Leiter und operativen Mitarbeiter konzentrieren müssen.

Jetzt soll aufgezeigt werden, welche Probleme zur Einhaltung und Durchsetzung der Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM in der täglichen operativen Arbeit wie realisiert werden müssen. Es ist vor allem zu sichern, daß relativ einheitliche, verbindliche und reale Normative für die Gestaltung der konspirativen Zusammenarbeit mit Führungs-IM anerkannt und praktisch durchgesetzt werden.

Wie notwendig es ist, solche Normative zu entwickeln und mit aller Konsequenz in der täglichen operativen Arbeit durchzusetzen, beweisen unter anderem die zur Zeit noch vorhandenen Schwierigkeiten in verschiedenen Dienststellen. Insbesondere trifft dies auf die praktische Gestaltung der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM zu, da die Erfahrungen auf diesem Gebiet noch sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Zum anderen entstehen bei der Schaffung und in der ständigen Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM weitergehende Aufgaben, die bei ehrenamtlichen und halbhauptamtlichen Führungs-IM nicht stehen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 155 -

BSU

000169

So lassen die von uns geführten Untersuchungen den Schluß zu, daß auf diesem Gebiet bereits große Anstrengungen unternommen und teilweise auch gute Erfahrungswerte vorliegen. Es können und dürfen jedoch nicht solche Tatsachen übersehen werden, die auf schwache Stellen und Lücken hinweisen. Das bezieht sich vor allem auf das konspirative Herauslösen der Führungs-IM-Kandidaten aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis, die dauerhafte Begründung eines Scheinarbeitsverhältnisses und die Schaffung notwendiger arbeitsorganisatorischer Voraussetzungen (z. B. konspirative Arbeitsräume und deren zuverlässige Sicherung, IMK für die Treffs zwischen den operativen Mitarbeitern und Führungs-IM sowie zwischen den Führungs-IM und ihren IM).

Anliegen dieses Teils der Arbeit soll es deshalb sein, diejenigen Kettenglieder zur Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit herauszuarbeiten und Anregungen für ihre praktische Durchsetzung zu geben, von denen die Qualität und der operative Nutzeffekt der Arbeit mit Führungs-IM wesentlich mitbestimmt wird. Dabei konzentrieren wir uns auf solche Fragen, die speziell für die Konspiration und Sicherheit hauptamtlicher Führungs-IM entscheidend sind.

Folgende Probleme sollen daher im Mittelpunkt stehen:

Die Anforderungen und Möglichkeiten zum konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis.

Die Anforderungen und Aufgaben zur Begründung eines dauerhaften Scheinarbeitsverhältnisses zur Legendierung ihrer konspirativen Tätigkeit.

Die Gestaltung der Beziehungen hauptamtlicher Führungs-IM zu ihrer Umwelt.

Die Konspirierung der Arbeitsräume sowie der zuverlässige Schutz ihrer Arbeitsdokumente.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 156 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

000161

Die ständige Vervollkommnung und Komplettierung des Verbindungssystems der Führungs-IM.

Mit der richtigen Bewältigung dieser Probleme werden wesentliche Voraussetzungen geschaffen, damit die Führungs-IM die ihnen übertragenen politisch-operativen Aufgaben zuverlässig lösen können. Die dazu durchzuführenden operativen Maßnahmen sind sehr vielschichtig und oftmals kompliziert, besonders in den Verantwortungsbereichen der Kreis- und Objektdienststellen sowie Fachabteilungen der Bezirksverwaltungen.

Sie erfordern umfangreiche tschekistische Erfahrungen und Fähigkeiten sowie Sachkenntnisse und einen entsprechenden Gesamtüberblick über den Verantwortungsbereich.

Deshalb muß es zu einem Grundanliegen der Leiter werden, diese wesentlichen Probleme der Konspiration und Sicherheit persönlich unter Kontrolle zu halten und die unterstellten Mitarbeiter entsprechend anzuleiten. Bestimmte Teilmaßnahmen müssen sogar direkt durch die Leiter durchgeführt werden, wie zum Beispiel beim konspirativen Herauslösen, bei der Schaffung geeigneter Scheinarbeitsverhältnisse und konspirativer Arbeitsräume. Durch die Leiter müssen konstruktive Impulse, Ideen und Vorschläge ausgehen, die das Mitdenken und das Verantwortungsgefühl der operativen Mitarbeiter anregen und fördern.

Im folgenden wenden wir uns zunächst einigen wesentlichen Problemen des konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis zu.

### 2.5.1. Das konspirative Herauslösen der Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis

Die Aufgaben und Maßnahmen zum konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis sind in vielfältiger Weise miteinander verflochten. Sie dürfen auch nicht losgelöst von der Schaffung und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000162

- 157 -

Begründung eines gut legierten Scheinarbeitsverhältnisses und der gesamten konspirativen Zusammenarbeit mit den Führungs-IM gesehen und realisiert werden.

Zunächst muß jedoch Klarheit darüber bestehen, worin die eigentliche Ziel- und Aufgabenstellung des konspirativen Herauslösens besteht und von welchen generellen Gesichtspunkten dabei auszugehen ist.

Die Ziel- und Aufgabenstellung des Herauslösens der Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis

Mit dem konspirativen Herauslösen aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis beginnt in der Regel die unmittelbare Zusammenarbeit mit den Führungs-IM.

Das Ziel dieser Maßnahmen besteht darin, eine erste notwendige Voraussetzung für eine konspirative hauptamtliche Zusammenarbeit der Führungs-IM mit dem MfS und der Führungs-IM mit den IM/GMS zu schaffen. Sie müssen in einer solchen Qualität erfolgen, daß die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM gegenüber dem Feind und unbefugten Personen voll gewährleistet und das Vertrauensverhältnis der Führungs-IM gefestigt und positiv beeinflußt wird.

Die praktische Bewältigung dieser Ziel- und Aufgabenstellung erfordert vielfältige Überlegungen. Dazu gehören vor allem folgende zwei, die von allen Dienststeinheiten in gleicher Weise beachtet und gelöst werden müssen:

Erstens handelt es sich bei den Führungs-IM bzw. -Kandidaten um bewußte, zuverlässige, der Partei treu ergebene und qualifizierte Kader. Sie sind teilweise in leitenden oder mittleren leitenden Funktionen tätig. Bei der allgemein angespannten Kadersituation in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens muß immer damit gerechnet werden, daß die verantwortlichen Leiter solche qualifizierten Kader - infolge Unkenntnis der tatsächlichen Gründe ihres Ausscheidens - kaum ohne irgendwelche Einwände gehen lassen werden. Deshalb wird das Herauslösen oftmals Verhandlungen mit diesen Funktionären notwendig machen. Es ist weiterhin zu beachten, daß der Weggang eines



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 158 -

BSU  
000163

solchen Genossen in der Regel die Frage eines geeigneten Ersatzkaders aufwirft. Deshalb wird es teilweise erforderlich sein, die betreffenden Funktionäre dabei zu unterstützen. Es sollte auch nicht übersehen werden, daß es im bisherigen Arbeitskollektiv des Führungs-IM bestimmtes Interesse bzw. Neugierde auslösen kann. Daher kommt einer guten Legendierung eine besondere Bedeutung zu. Das qualifizierte Herauslösen der Führungs-IM hängt auch viel vom bestehenden Verhältnis zwischen dem MfS und den betreffenden Funktionären sowie von einer gewissen Einsicht der Leiter der Dienstseinheiten ab. Deshalb sollte das Herauslösen möglichst langfristig organisiert werden, um Schwierigkeiten in den betreffenden Bereichen/Objekten zu vermeiden.

Ein zweites generelles Problem besteht darin, daß das Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis ein bedeutsamer Wendepunkt in ihrem Leben ist. Sie müssen nunmehr gegenüber ihren früheren Genossen und Arbeitskollegen ihre Tätigkeit legendieren und ihr gesamtes Verhalten dieser Legendierung unterordnen bzw. mit dieser in Übereinstimmung bringen. Die Führungs-IM leben und arbeiten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in einem festen Partei- und Arbeitskollektiv, sondern haben nur noch engen Kontakt mit den Mitarbeitern des MfS und ihren IM/GMS. <sup>1)</sup>

Unter Beachtung dieser Überlegungen sollen nunmehr die wesentlichen Aufgaben und geeignete Lösungswege zum konspirativen Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis herausgearbeitet werden:

- a) Der erste Schritt zum Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis besteht darin,

---

1) Bei der schriftlichen Befragung gaben ca. 30 % der hauptamtlichen Führungs-IM an, bedingt durch diese Umstellungen, bereits mehrfach das Gefühl des Alleinseins gehabt zu haben. Für 25 % waren der veränderte Arbeitsrhythmus bzw. das ungewohnte Verschweigen beruflicher Dinge gegenüber Nahestehenden bedeutsam.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

- 159 -

000164

ausgehend von der kritischen Einschätzung der Überprüfungs-  
ergebnisse zu entscheiden, ob ein Herauslösen ohne oder  
nur mit Einbeziehung anderer Personen möglich ist.

Es wurde bereits im Zusammenhang mit der Auswahl und  
Überprüfung von Führungs- IM-Kandidaten darauf verwiesen,  
daß rechtzeitig die Möglichkeiten zum Herauslösen geprüft  
und eventuelle Komplikationen erkannt werden müssen. Dies  
ist deshalb notwendig, um unnötige Arbeitsschritte zu ver-  
meiden.

Es bedarf keiner weiteren Begründung, daß das Herauslösen  
ohne die Einbeziehung anderer Personen die günstigste  
Variante ist. In solchen Fällen führen keinerlei "Fäden"  
zum MfS. Deshalb sollte stets geprüft werden, ob sich im  
Zusammenhang mit bestimmten Strukturveränderungen, mit  
Rationalisierungsvorhaben und ähnlichen Prozessen günstige  
"Ansatzpunkte" für die Führungs-IM ergeben. Ebenfalls können  
bestimmte, die Führungs-IM persönlich bewegende Situationen  
genutzt werden, wie z. B. wenig oder keine Aussichten für  
das berufliche Weiterkommen, gesundheitliche oder familiäre  
Gründe und andere.

Es ist deshalb erforderlich, die Führungs-IM selbst mög-  
lichst rechtzeitig in die Prüfung der günstigsten Möglich-  
keiten mit einzubeziehen. Sie kennen die Situation in ihrer  
Arbeitsstelle in der Regel sehr gut und können abwägen,  
welche Bedingungen für ein konspiratives Herauslösen im  
konkreten gegeben sein müßten.

- b) Entsprechend unserer Untersuchungsergebnisse wird es  
jedoch in der Regel erforderlich sein, bestimmte Funktionäre  
in das Herauslösen der Führungs-IM mit einzubeziehen. In  
diesen Fällen ist konkret und individuell zu entscheiden,  
welche Personen einzubeziehen sind.

Dabei ist von dem Grundsatz auszugehen, daß diese unbe-  
dingt zuverlässig und verschwiegen, die Anzahl so gering  
wie nur möglich und die Einbeziehung nur dort erfolgt, wo  
dies unumgänglich ist.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 160 -

BSU  
000165

Welche Personen können das sein?

Zuerst sollte geprüft werden, inwieweit IM in Schlüsselpositionen, andere IM/GMS oder Offiziere im besonderen Einsatz eingeschaltet werden und gegebenenfalls selbst aktiv mitwirken können.

Es können aber auch solche Personen einbezogen werden, die aufgrund ihrer beruflichen bzw. gesellschaftlichen Stellung und Funktion in der Lage sind, das Herauslösen gegenüber anderen abzudecken wie zum Beispiel gegenüber Vorgesetzten der Führungs-IM, der Parteileitung, dem Arbeitskollektiv oder gegebenenfalls auch gegenüber übergeordneten Instanzen. Dazu brauchen sie eine stichhaltige Begründung.

Bewährt hat sich die Einbeziehung von Leitern von Betrieben, Institutionen und Einrichtungen, Kaderleitern, Parteisekretären oder Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaftsleitungen.

- c) Gegenüber den einzubeziehenden Personen ist der Grund des Herauslösens glaubhaft zu legendieren.

Diese Personen (auch IM in Schlüsselpositionen, andere IM/GMS und Offiziere im besonderen Einsatz) dürfen den wahren Grund für das Herauslösen nicht und insgesamt nur soviel erfahren, um das Anliegen des MfS zu verstehen und erforderlichenfalls gegenüber anderen Personen ihre Entscheidung begründen zu können.

Die Legendierung muß jeweils individuell und in Abhängigkeit von der konkreten Einstellung dieser Personen zum MfS, von deren Entscheidungsbefugnissen und Rechenschaftspflicht gegenüber vorgesetzten Dienststellen, von der konkreten Kadersituation im betreffenden Bereich/Objekt und anderen Bedingungen erfolgen. Dafür kann es keine "Muster" geben. Es sollten aber jeweils solche Legenden entwickelt und angewandt werden, die für die betreffenden Funktionäre am naheliegendsten und einsichtig sind. So können zum Beispiel genutzt werden:

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000166

- 161 -

Vorgesehener Einsatz für eine besondere Tätigkeit im Rahmen der Landesverteidigung, spezielle Funktionen im Auftrage der Partei gemeinsam mit dem MfS, Vorbereitung auf eine Tätigkeit, die zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll und spezifische Anforderungen stellt usw.

- d) Besteht Klarheit über die Einbeziehung erforderlicher Personen und die Legendierung des Grundes des Herauslösens, so sind die Führungs-IM selbst aktiv einzuschalten.

Es ist vorteilhaft, wenn das Ausscheiden der Führungs-IM aus der Arbeitsstelle für ihre unmittelbare Umgebung (Arbeitskollegen, Freunde, Verwandte usw.) nicht unerwartet und plötzlich kommt, sondern durch bestimmte Andeutungen bereits vorbereitet wird. Dies bezieht sich sowohl auf die "Gründe" ihres Weggangs als auch auf die "neue Arbeitsstelle" und die dort "auszuübende Tätigkeit". Deshalb sind die Legenden dafür und die Verhaltenslinie gegenüber Außenstehenden gründlich mit den Führungs-IM zu beraten. Dabei ist u. a. zu beachten, daß diese nicht im Widerspruch zu den bisherigen Äußerungen und Verhaltensweisen der Führungs-IM stehen (wie z. B. Berufswünsche, Qualifizierungsvorhaben). Bevor die Führungs-IM aktiv wirken können, muß schon geklärt sein, welches Scheinarbeitsverhältnis eingegangen werden soll und kann, welche "festen Zusagen, Angebote oder auch Vereinbarungen" die Führungs-IM bereits mit der "neuen Arbeitsstelle" getroffen haben und welche "Tätigkeit" sie ausüben werden. Außerdem sollte nach Möglichkeit und bei Bedarf eine Übereinstimmung zwischen den Legenden der Führungs-IM und der Legendierung gegenüber den Personen bestehen, die in das Herauslösen einbezogen werden. Die konkrete Festlegung der Verhaltenslinie der Führungs-IM hängt, wie auch alle anderen Maßnahmen und Schritte des Herauslösens, stets von den konkreten örtlichen und zeitlichen Bedingungen ab.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 162 -

000167

Folgende zwei Beispiele sollen diese Gedanken veranschaulichen:

So teilte ein Führungs-IM mit, daß er bei der Lösung seines Arbeitsverhältnisses erhebliche Schwierigkeiten sieht. Eine Kündigung würde großes Erstaunen in seinem Arbeitskollektiv hervorrufen. Der Führungs-IM begründet es damit, daß er seine jetzige Tätigkeit erst vor kurzer Zeit aufgenommen hat, ihm erst eine neue Aufgabe übertragen wurde, er sich desöfteren geäußert hat, daß ihm die Arbeit gefällt und Spaß macht. Er unterbreitete von sich aus den Vorschlag, sein Herauslösen durch die übergeordnete Dienststelle zu veranlassen, was in diesem Falle real war.

Ein anderer Führungs-IM begründete sein konspiratives Herauslösen aus dem Arbeitsverhältnis damit, daß von dem Mitarbeiter des MfS vor allem der Zeitpunkt gut beachtet wurde. Ursprünglich war vorgesehen, daß er kurzfristig aus dem Schuldienst ausscheiden sollte. Die gemeinsame Beratung ergab jedoch, daß das Ausscheiden eines Lehrers während des Schuljahres und bei dem damaligen Lehrermangel einmalig gewesen wäre. Dies hätte sofort und für längere Zeit zu den verschiedensten Vermutungen geführt. In seinem Falle wurde zielstrebig auf das Schuljahresende hingearbeitet, was seines Erachtens die beste Lösung war.

- e) Ein bedeutender Schritt beim Herauslösen der Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis ist das Erwirken der Freistellung durch die zuständigen Leiter.

Dazu sind mit den verantwortlichen Funktionären Gespräche zu führen. Deren Ziel besteht darin, ihre Zustimmung für die Freigabe der Führungs-IM und wenn notwendig, ihre Hilfe und Unterstützung beim Herauslösen zu erhalten. Solche "Verhandlungen" sind im Prinzip durch die Leiter der Dienst-einheiten selbst bzw. von beauftragten Referats-, Operativ- oder auch Arbeitsgruppenleitern zu führen.

Eine solche Regelung ist deshalb erforderlich, weil diese Leiter über die entsprechenden operativen Erfahrungen, den Überblick und den erforderlichen Kontakt verfügen.

Bei diesen Gesprächen ist den durch das Herauslösen der Führungs-IM entstehenden Problemen das notwendige Verständnis entgegenzubringen. Trotz Dringlichkeit darf nichts

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000168

- 163 -

überstürzt werden, denn für den Betrieb, die Institution, Dienststelle usw. ergeben sich mitunter kurzfristige Umsetzungen und damit verbundene rasche Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Außerdem kann sich ein überstürztes Herauslösen nachteilig auf die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM auswirken. Diese Gespräche sollten rechtzeitig geführt werden, um gegebenenfalls auch einen geeigneten Ersatzkader vorschlagen zu können, der von operativen Gesichtspunkten mit ausgewählt werden kann.

Folgendes Beispiel soll veranschaulichen, welche Gefahren und Komplikationen sich aus einem übereilten Herauslösen ergeben können:

Eine ungünstige Situation ist eingetreten beim Herauslösen eines Führungs-IM, der eine leitende Position im Bezirksmaßstab bekleidete. Infolge verschiedener operativer Erfordernisse und persönlicher Umstände beim Führungs-IM sollte er sehr schnell aus dem Arbeitsverhältnis herausgelöst werden. Sein Vorgesetzter war grundsätzlich damit einverstanden, jedoch in der relativ kurzen Zeit nicht in der Lage, einen geeigneten Kader für ihn zu finden. Das war vor allem dadurch bedingt, daß an diesen bestimmte kaderpolitische Anforderungen gestellt werden mußten, sein Einsatz von der Bestätigung bestimmter Körperschaften abhängig war usw. Durch das fortlaufende "Drängen" sowohl des verantwortlichen Leiters des MfS wie auch des Führungs-IM selbst wurde der betreffende staatliche Leiter zu Maßnahmen veranlaßt, die dazu führten, daß mehrere - und zwar unberechtigte - Personen davon Kenntnis erhielten oder vermuteten, daß der Führungs-IM eine Tätigkeit beim MfS übernehmen sollte. Dieser Personenkreis war so verzweigt, daß er kaum unter Kontrolle gehalten werden konnte. Es bedurfte einer gewissen Zeit, viel Mühe und Aufwand, um diese Auffassungen wieder in den Hintergrund zu rücken.

- f) Bei solchen Führungs-IM, wo infolge ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Stellung, ihres Bildungsstandes usw. eingeschätzt werden muß, daß das konspirative Herauslösen über deren Vorgesetzten nicht oder nur mit Schwierigkeiten erfolgen kann, sind übergeordnete staatliche Leiter oder Parteifunktionäre einzuschalten.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 164 -

BSIU  
000169

Ein solches Vorgehen kann sich zum Beispiel als objektiv erforderlich erweisen, wenn das Ausscheiden bestimmter Kader durch zentrale staatliche oder wirtschaftsleitende Organe bzw. durch die vorgesetzte Dienststelle bestätigt werden muß oder wenn nur ein loser Kontakt zu den Vorgesetzten der Führungs-IM besteht bzw. diese aus Sicherheits- und anderen Gründen (zum Beispiel wenn sie andere Personen einschalten müssen oder wenn sie vertrauliche Fragen nicht für sich behalten können) nicht einbezogen werden können. Es muß angestrebt werden, rechtzeitig darüber Klarheit zu besitzen und nicht erst dann, wenn die Verhandlungen mit der ersten "Ebene" erfolglos verliefen, da dadurch ein großer und kaum vertretbarer Personenkreis Kenntnis erhält. Für diese Aussprachen gelten im Prinzip die gleichen Anforderungen, wie sie bereits im Zusammenhang mit der Legendierung der Gründe und der Erwirkung der Freistellung behandelt wurden.

- g) Das konspirative Herauslösen der Führungs-IM erfordert die Festlegung der Art und Weise der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Der jeweils konkret zu beschreitende Weg ist sowohl von operativen Gesichtspunkten als auch von arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Gesetzbuches der Arbeit der DDR (GBA) und darauf aufbauender kollektivvertraglicher Regelungen abhängig. Auf einige wesentliche operative Gesichtspunkte wurde bereits verwiesen. Von arbeitsrechtlicher Seite ist zunächst zu beachten, wie das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis der Führungs-IM begründet wurde.

Im wesentlichen gibt es dafür zwei Möglichkeiten:

Die Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch einen Arbeitsvertrag nach § 20 GBA oder die Berufung oder Wahl in eine hauptamtliche Funktion nach § 37 GBA.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 165 -

BSIU  
000170

Im letzten Falle hat die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses auf der Grundlage der Regelungen in der Verordnung über das Verfahren bei der Berufung und Abberufung von Werkträgern vom 16. 6. 1961 zu erfolgen.

Da diese Möglichkeit nur in wenigen Fällen zutreffend sein dürfte, gehen wir nicht näher darauf ein.

Entsprechend bisheriger Erfahrungen wird auch künftig bei der überwiegenden Mehrzahl der Führungs-IM eine Begründung durch Arbeitsvertrag vorliegen. Deshalb wenden wir uns im folgenden einigen Fragen der Auflösung des Arbeitsvertrages zu.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages kann im Prinzip erfolgen durch

Aufhebungsvertrag (§ 31, Absatz 1 GBA),  
fristgemäße Kündigung durch den Führungs-IM  
(§ 31, Absatz 2 GBA),  
fristgemäße Kündigung durch den Betrieb  
(§ 31, Absatz 2 GBA) und durch  
fristlose Entlassung der Führungs-IM  
(§ 32 GBA).

Aufgrund der Persönlichkeit der Führungs-IM und aus Gründen der Gewährleistung ihrer Sicherheit und ihres Ansehens wird in der Mehrheit vom Aufhebungsvertrag und von der fristgemäßen Kündigung durch sie Gebrauch gemacht. Nur in Einzelfällen dürften die beiden anderen Möglichkeiten Anwendung finden.

Der Aufhebungsvertrag ist die operativ günstigste und gebräuchlichste Art. Beide Vertragspartner - Führungs-IM und die im Rechtsverkehr bevollmächtigten Vertreter der Arbeitsstelle - vereinbaren durch gegenseitiges Einvernehmen die Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag bietet operativ den Vorteil, daß die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses an keine gesetzlich einzuhaltenden Fristen und Gründe gebunden ist, wie das bei der Kündigung gefordert wird.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 166 -

BSIU  
000171

Der Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsvertrages wird von beiden Seiten aufgrund der gemeinsamen Übereinkunft vereinbart.

Die fristgemäße Kündigung durch die Führungs-IM erfordert von ihnen die Beachtung folgender arbeitsrechtlicher Erfordernisse:

Die Einhaltung der Kündigungsfrist (§ 31 Abs. 5 GBA),  
die Angabe von Gründen (§ 33 GBA) und  
die Schriftform (§ 33 GBA).

Der operative Vorteil einer fristgemäßen Kündigung durch die Führungs-IM besteht gegebenenfalls darin, daß dritte Personen für die Auflösung des Arbeitsvertrages und damit für das konspirative Herauslösen nicht einbezogen werden brauchen. Ein möglicher Nachteil kann sich unter Umständen daraus ergeben, daß sich der Einsatz der Führungs-IM durch die Einhaltung längerer Kündigungsfristen verzögert. Nach § 36 GBA steht der Arbeitsstelle der Führungs-IM kein Einspruchsrecht gegen die Kündigung zu, so daß nach Ablauf der Kündigungsfrist auf alle Fälle der Arbeitsvertrag der Führungs-IM gelöst ist. Auch die angegebenen Gründe unterliegen keiner gerichtlichen Nachprüfung auf Wahrheitsgehalt und Gerechtfertigkeit. Daraus ergeben sich günstige Möglichkeiten für ihre Legendierung durch die Dienstseinheit und die Führungs-IM.

Sowohl für die Lösung des Arbeitsvertrages durch den Aufhebungsvertrag wie auch durch die fristgemäße Kündigung geben die Führungs-IM die Gründe an, die mit ihnen beraten und vereinbart wurden. Solche Gründe können z. B. sein:

- Günstige Möglichkeiten des beruflichen oder gesellschaftlichen Fortkommens,
- Erfüllung eines schon lange gehegten Berufswunsches,
- Einsatz entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation und Ausbildung,

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 167 -

ESIU

000172

- die neue Arbeitsstelle liegt näher oder günstiger am Wohnort,
- eine günstige Möglichkeit, ihrem "angegriffenen Gesundheitszustand" Rechnung zu tragen usw.

Die Führungs-IM müssen also beim Ausscheiden aus ihrer Arbeitsstelle den gleichen Weg beschreiten, wie jeder andere Werktätige.

Die Mitarbeiter müssen in dieser Zeit sehr eng mit den Führungs-IM zusammenarbeiten, um besonders bestimmte Reaktionen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen der Führungs-IM rechtzeitig zu erfahren, darüber mit den Führungs-IM zu beraten und gegebenenfalls entsprechend zu reagieren. Die Führungs-IM sind dazu anzuhalten, daß sie mit dem Wechsel der Arbeitsstelle auch alle notwendigen Formalitäten zu erledigen haben. Dazu gehören z. B.

Ein- bzw. Nachtragungen im VS-Ausweis,  
Erfüllung offenstehender Beitrags- und anderer Verpflichtungen sowie die  
ordnungsgemäße Übergabe des Verantwortungsbereiches,  
von Dokumenten usw.

Zu beachten ist, daß keine Forderungen an die Führungs-IM offenbleiben. Sie können dazu führen, daß erneut Verbindungen zu ihnen aufgenommen oder gesucht werden, daß im Scheinarbeitsverhältnis nachgefragt wird usw.

Gehört es zu den Gepflogenheiten, so sind durch den mit der Abdeckung im Scheinarbeitsverhältnis betrauten Funktionär bzw. fingiert durch die Dienstseinheit Beurteilungen über die Führungs-IM und deren Kaderakte anzufordern.

Die Entscheidung darüber, wann und bei welchem Führungs-IM welcher Weg am zweckmäßigsten ist, ist jeweils individuell zu treffen. Sie ist abhängig u. a. von den besonderen Bedingungen im betreffenden Betrieb, von der Kadersituation, vom Ausgang der Absprachen mit den einzubeziehenden Funktionären, von der Persönlichkeit der Führungs-IM, ihrem bisherigen



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 168 -

BSU  
000173

Auftreten im Betrieb usw.

Beim Herauslösen von Führungs-IM aus bewaffneten Organen sind einige spezielle Bedingungen zu beachten, und zwar:

Ein ehrenvolles Ausscheiden ist in der Regel nur über eine von den Führungs-IM einzureichende schriftliche Entpflichtung möglich und bedarf der Zustimmung durch den jeweiligen dienstlichen Vorgesetzten. Deshalb wird sich bis auf wenige Ausnahmen immer eine Absprache zwischen dem zuständigen Leiter des MfS und dem betreffenden Organ als notwendig erweisen, damit auch die dienstlichen Bestimmungen und der Dienstweg eingehalten werden.

Folgendes Beispiel soll dieses veranschaulichen:

Ein herauszulösender Führungs-IM, der als Unterführer in der DVP tätig war, wies in einer Aussprache darauf hin, daß es hinsichtlich seiner Entpflichtung Schwierigkeiten geben wird. Bisher gab es bei ihm in der Dienstdurchführung keinerlei Beanstandungen, im Gegenteil. Für das Einreichen seiner Entpflichtung hätte er keinen triftigen Grund. Er befürchtete sogar, daß sein Gesuch mehrere Aussprachen mit seinem Vorgesetzten nach sich ziehen wird. Um Komplikationen und unnötige Belastungen des Führungs-IM zu vermeiden, wurde festgelegt, seinen Kommandeur mit einzubeziehen, zumal die Dienstseinheit zu diesem Genossen ein sehr gutes Verhältnis besitzt. Eine günstige Ausgangsposition für die zu erwirkende Freistellung des Führungs-IM war dadurch gegeben, daß in diesem Dienstzweig des MdI eine Strukturveränderung bevorstand und dazu Kaderumbesetzungen in verschiedene örtliche Bereiche notwendig wurden. Im Ergebnis der Aussprache zwischen dem Leiter der Abteilung und dem Kommandeur wurde erreicht, daß er einer Entpflichtung des Führungs-IM zustimmte. Zwischen beiden Genossen wurde auch der "Grund" der Entpflichtung vereinbart. Der Führungs-IM wurde entsprechend instruiert und reichte mit der festgelegten Begründung seine Entpflichtung ein. Der Kommandeur bestätigte diese und gab an die Kaderabteilung die Weisung zur Entpflichtung des Führungs-IM.

- h) Mit dem Herauslösen müssen die Führungs-IM auch ihre Parteiummeldung vornehmen.

Die Organisierung der Parteiummeldung der Führungs-IM ist vorrangig Aufgabe der Leiter der Dienstseinheiten, die auch - gemeinsam mit den betreffenden operativen Mitarbeitern - voll verantwortlich für die gesamte Parteiarbeit mit den hauptamtlichen Führungs-IM sind. Sie müssen ihre Aufmerk-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000174

- 169 -

samkeit vor allem darauf konzentrieren, daß es zwischen allen anderen Maßnahmen des Herauslösens und der Parteiummeldung der Führungs-IM nicht zu Widersprüchen kommt und keine Dekonspirationen eintreten. Sind bezüglich der Konspiration bestimmte Komplikationen und Schwierigkeiten zu erwarten, so sollten sich die Leiter der Dienstseinheiten in den Bezirksverwaltungen/Verwaltungen an den 1. Sekretär der Grundorganisation oder direkt an den Vorsitzenden der KPKK der Kreisleitung 18-01 im MfS wenden und mit diesen den geeigneten Weg festlegen.

Infolge ungenügender Kenntnis und einer daraus resultierenden fehlerhaften Arbeitsweise entstanden bisher Gefahrenmomente für die Konspiration der Führungs-IM, die ausgeschaltet werden können und müssen.

Folgender Weg ist bei der Ummeldung der Führungs-IM zu beschreiten, um Gefahrenmomente für die Konspiration und Geheimhaltung sowie sogenannte "Irrläufer" der Unterlagen in den Parteiorganen zu vermeiden:

Wenn das Scheinarbeitsverhältnis zur Legendierung der inoffiziellen Tätigkeit der Führungs-IM, der Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus der Arbeitsstelle und damit auch ihrer Parteiummeldung feststehen, sind vom Leiter der Dienstseinheit umgehend dem Vorsitzenden der KPKK der Kreisleitung der SED 18-01 (MfS Berlin) in Form einer Vorausmeldung folgende Daten über die Führungs-IM zuzustellen:

Name, Vorname  
Geburtsdatum  
Nummer des Parteidokumentes  
bisherige Grundorganisation  
Scheinarbeitsverhältnis  
Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Arbeitsstelle

Die KPKK kann dadurch rechtzeitig die Parteiunterlagen der Führungs-IM über das Zentralkomitee unserer Partei anfordern. Dadurch wird die heute noch verbreitete Arbeitsweise hinfällig, daß der 1. Sekretär der Grundorganisation



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU  
000175

- 170 -

der Bezirksverwaltung bei der Bezirksleitung unserer Partei oder KD-Leiter beim 1. Sekretär der Kreisleitung vorstellig werden, um die Weiterleitung der Parteiunterlagen der Führungs-IM an das Scheinarbeitsverhältnis zu stoppen.

Alle weiteren parteiorganisatorischen Aufgaben und Maßnahmen werden direkt von der KPKK gelöst, so daß in der Regel für die Dienststellen keine Absprachen oder sonstige Aufgaben mehr erwachsen.

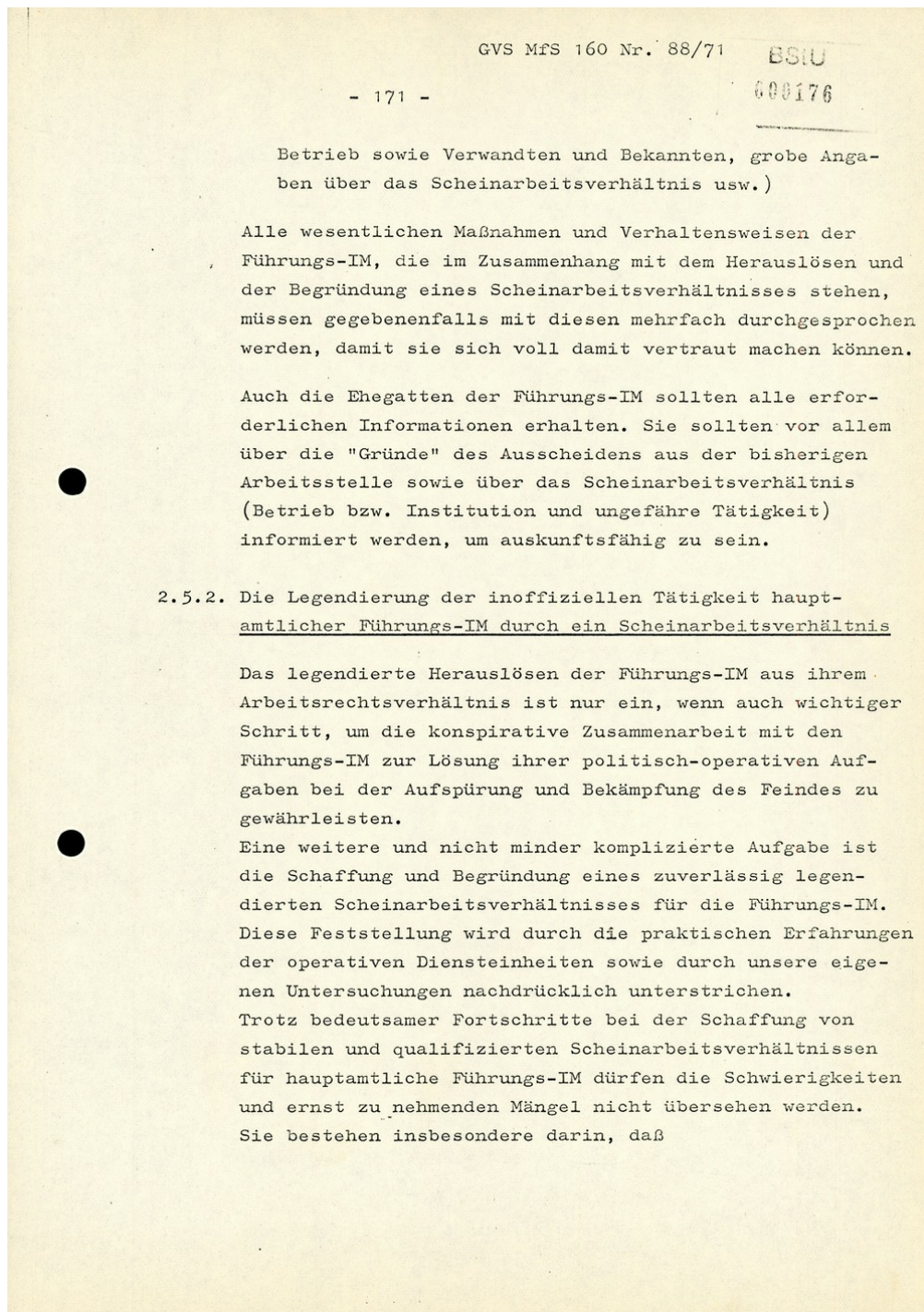
Wichtig ist jedoch die Instruierung der Führungs-IM über ihr Verhalten gegenüber ihrem Parteisekretär und den Genossen der Parteigruppe bzw. der Abteilungsparteiorganisation. Hier gilt der Grundsatz, daß sich die Führungs-IM wie alle anderen Mitglieder der Partei beim Ausscheiden aus ihrer Arbeitsstelle ordnungsgemäß beim Sekretär der Parteiorganisation ab- bzw. ummelden. Dazu geben sie die gleichen Gründe an, wie sie gegenüber den dienstlichen Vorgesetzten bei der Aufhebung ihres Arbeitsvertrages benutzt wurden. Als neue Parteiorganisation geben sie das Scheinarbeitsverhältnis an. Sind spezielle Momente bei der Angabe des Scheinarbeitsverhältnisses zu berücksichtigen, ist rechtzeitig Rücksprache mit dem Vorsitzenden der KPKK der Kreisleitung 18-01 zu nehmen, um die beste Lösung zu finden. Der Teil I der Ummeldebesccheinigung, der dem Führungs-IM durch den Sekretär der Parteiorganisation ausgehändigt wird, muß unverzüglich an den operativen Mitarbeiter bzw. Leiter übergeben werden. Der Leiter der Dienstseinheit muß diesen dann sofort dem Vorsitzenden der KPKK der Kreisleitung 18-01 des MfS zustellen. <sup>1)</sup>

- i) Schließlich ist es notwendig, die Führungs-IM ausführlich mit allen für ihr Herauslösen erforderlichen Informationen vertraut zu machen (Legenden gegenüber Arbeitskollegen und

---

1) Der skizzierte Weg trifft nicht nur für hauptamtliche Führungs-IM, sondern für alle hauptamtlichen IM zu.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

- 172 -

000177

- alle das Scheinarbeitsverhältnis betreffenden wesentlichen Probleme noch nicht vollständig erkannt, erfaßt und bis zu Ende durchdacht werden;
- bewährte Legendierungen übernommen werden, ohne genügend die konkreten örtlichen und zeitlichen Bedingungen zu berücksichtigen, unter denen sie jetzt Anwendung finden; <sup>1)</sup>
- bestimmte Versäumnisse zugelassen werden, die eine permanente Gefährdung der Konspiration der Führungs-IM darstellen. So z. B. bestehen einzelne Scheinarbeitsverhältnisse nur fiktiv oder ohne ausreichende Abdeckung;
- das Wunschdenken noch nicht gänzlich überwunden ist. Es drückt sich vor allem darin aus, daß bei schwachen Stellen vorausgesetzt wird, daß keine Dekonspiration eintritt.

Diese Schwächen widerspiegeln sich auch in den Antworten der von uns schriftlich befragten Führungs-IM. Auf die Frage, ob ihre Legendierung für längere Zeit den Anforderungen gerecht wird, entschieden sich kaum die Hälfte (etwa 45 %) für unbedingt, voll und ganz. Ca. 27 %, also über ein Viertel, schätzten ein, daß ihre Legendierung keinesfalls oder nur zu einem Teil den Erfordernissen entspricht.

Die genannten Mängel führen im Ergebnis zur Instabilität der Scheinarbeitsverhältnisse, damit zur Gefährdung der Konspiration sowie der Arbeitsfähigkeit der Führungs-IM und letztlich zur Einschränkung ihrer operativen Wirksamkeit.

1) Selbstverständlich kann die "Grundidee einer erfolgreichen Legende auch in einem anderen Fall anwendbar sein. Sie muß jedoch der konkreten Situation angepaßt und ihr weitestgehend gerecht werden."

Diese Feststellung in der Vorlesung: "Die Stellung der operativen Legende in der politisch-operativen Arbeit und die Voraussetzungen ihrer Anwendung bei der Lösung vielfältiger politisch-operativer Aufgaben", Seite 17, trifft voll und ganz auch für die Legendierung der Scheinarbeitsverhältnisse von Führungs-IM zu.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 173 -

BSU  
000178

Im Verlaufe der Untersuchungen sind uns nicht wenige Fälle bekanntgeworden, daß Scheinarbeitsverhältnisse bereits kurze Zeit nach ihrer Schaffung korrigiert oder gänzlich aufgelöst werden mußten. Dabei sind nicht die mit einbegriffen, wo infolge der Änderung objektiver Bedingungen und Voraussetzungen auch Scheinarbeitsverhältnisse einem gewissen "Verschleiß" unterliegen können.

Bei der Analyse der tieferen Ursachen für die Rückschläge konnten wir feststellen, daß diese fast ausschließlich im subjektiven Bereich liegen. Vorherrschend sind ungenügende tschekistische Kenntnisse, gepaart mit nicht ausreichenden operativen Erfahrungen, aber auch eine gewisse Leichtfertigkeit und Routine der beauftragten Genossen.

Eine wesentliche Schlußfolgerung aus dem bisher gesagten besteht darin: Um die politisch-operativen Maßnahmen für ein begründetes Scheinarbeitsverhältnis für längere Zeit und mit der erforderlichen Qualität zu realisieren, ist es notwendig, von vornherein gesicherte Ausgangspunkte darüber zu besitzen, was unter einem Scheinarbeitsverhältnis zu verstehen ist:

"Ein Scheinarbeitsverhältnis ist ein formell existierendes, konspirativ abgedecktes und überprüfbares Arbeitsverhältnis hauptamtlicher IM, das der Legendierung ihrer operativen Tätigkeit gegenüber dem Feind und der Öffentlichkeit, der Schaffung von Voraussetzungen für eine aktive und offensive Bekämpfung des Feindes sowie der Lösung anderer politisch-operativer Aufgaben dient. Die Legendierung muß so erfolgen, daß bei Überprüfungen die Konspiration und Sicherheit des IM voll gewährleistet werden. Die Schaffung eines Scheinarbeitsverhältnisses erfordert einen Komplex geeigneter politisch-operativer Maßnahmen, die vom zuständigen Leiter gründlich zu prüfen und zu bestätigen sind. Die Begründung und Aufrechterhaltung des Scheinarbeitsverhältnisses ist eng mit den Maßnahmen des legendierten Herauslösens aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis und der Gestaltung der Beziehungen der IM zu ihrer Umwelt verknüpft." 1)

Die Durchsetzung der sich aus diesem Begriff abzuleitenden Erfordernisse verlangt, die bestehenden Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen dem konspirativen Herauslösen der

1) Vgl. Vorschlag für die Überarbeitung des politisch-operativen Wörterbuches



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 174 -

BSU

000179

Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis ~~und dem Schein-~~  
arbeitsverhältnis stets zu beachten und von Anfang an mit in  
das Blickfeld zu rücken.

Beide Seiten - das legendierte Herauslösen der Führungs-IM  
aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis und das legendierte Schein-  
arbeitsverhältnis - sind durch aufeinander aufbauende und auf-  
einander abgestimmte politisch-operative Maßnahmen miteinander  
verbunden. Zwischen diesen Maßnahmen darf es keine Widersprüche  
geben, weil diese die Aufmerksamkeit dritter Personen auf die  
Führungs-IM lenken. Jede Nichtübereinstimmung zwischen den  
politisch-operativen Maßnahmen, besonders den angewandten  
Legenden, führt in jedem Fall, über kurz oder lang zu erheb-  
lichen Komplikationen bzw. zu nachweisbaren Gefahrenmomenten  
für die Konspiration der Führungs-IM und der von ihnen zu  
steuernden IM/GMS. <sup>1)</sup>

Anforderungen und Wege zur Schaffung und Begründung von  
Scheinarbeitsverhältnissen für hauptamtliche Führungs-IM

Im folgenden sollen Anregungen dazu gegeben werden, welche  
Schritte und Maßnahmen zur Schaffung und Begründung von  
Scheinarbeitsverhältnissen notwendig und welche Anforderungen

- 1) Die Arbeit mit operativen Legenden erhält in diesem Zusammen-  
hang ein besonderes Gewicht. Ein charakteristisches Kenn-  
zeichen der anzuwendenden Legenden besteht darin, daß sie  
neben ihrer Glaubwürdigkeit, Wirklichkeitsnähe und Über-  
prüfbarkeit, vor allem miteinander in Übereinstimmung stehen  
müssen. Das ergibt sich folgerichtig aus der gegenseitigen  
Abhängigkeit der einzelnen Maßnahmen. So bestehen z. B.  
unmittelbare Abhängigkeiten, Zusammenhänge und Wechsel-  
wirkungen zwischen dem Scheinarbeitsverhältnis, den "Gründen"  
für den Arbeitsplatzwechsel der Führungs-IM, der Verhaltens-  
weisen der Führungs-IM und ihrer Ehepartner in der Öffent-  
lichkeit usw. Die Bewältigung dieser Aufgaben setzt demzu-  
folge gründliche Kenntnisse der Ausarbeitung und Anwendung  
operativer Legenden voraus.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/77  
BSIV  
000180

- 175 -

im einzelnen an die Scheinarbeitsverhältnisse zu stellen sind, damit eine sicher abgedeckte Tätigkeit der Führungs-IM auf längere Zeit gewährleistet wird. <sup>1)</sup>

a) Die Analyse der im eigenen Verantwortungsbereich objektiv vorhandenen Möglichkeiten zur Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen

Grundsätzlich müssen bei der Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen zunächst die Möglichkeiten des eigenen Verantwortungsbereiches gründlich analysiert und dabei auch die Kenntnisse der operativen Mitarbeiter genutzt werden.

Diese Aufgabe steht vor den Leitern und Mitarbeitern aller operativen Dienstseinheiten, ganz gleich ob es sich dabei um Kreis- und Objektdienststellen, Abteilungen in den Bezirksverwaltungen/Verwaltungen oder Hauptabteilungen handelt.

Diese Prüfung sollte sich vor allem erstrecken auf die gegenwärtige ökonomische, territoriale und politische Struktur der Verantwortungsbereiche und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten sowie auf die zu erwartenden Veränderungen infolge der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, die sowohl die Möglichkeiten erweitern wie auch bestehende einschränken oder gänzlich aufheben können.

Dabei sind bereits der vorgesehene Sicherungsbereich der Führungs-IM, ihr Wohnort wie auch die Verteilung der IM/GMS mit zu beachten.

1) Die im weiteren dargestellten und begründeten Anforderungen und Wege für ein Scheinarbeitsverhältnis tragen allgemeingültigen Charakter. Die beispielhaft aufgeführten Möglichkeiten sind dagegen nur als Hinweise zur Prüfung der im einzelnen konkret und individuell zu begründenden Abdeckungsvarianten zu verstehen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000181

- 176 -

Im Verantwortungsbereich der Abteilungen der Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und Hauptabteilungen eignen sich nach bisherigen operativen Erfahrungen solche Objekte, Institutionen und berufliche Tätigkeiten wie

- Kombinate mit einem größeren Reservoir an Mitarbeitern im Außendienst <sup>1)</sup>,
- zentrale Institutionen bzw. Außenstellen zentraler oder wirtschaftsleitender Organe, VVB u. ä. mit einem gewissen Stamm an Instruktoren, Kontrollkräften, Beauftragten für Kaderwerbungen, Kundendienste, Mitarbeiter von Vertriebsgesellschaften, von Werbebüros usw.,
- bezirksgeleitete Betriebe, staatliche und wirtschaftliche Einrichtungen, wie z. B. die Staatliche Finanzrevision, Wasserwirtschaft usw.,
- bestimmte Stellen im Außen- und Binnenhandel, der Bildungseinrichtungen,
- Großbaustellen in den Bezirken und Kreisen der DDR, die für einen längeren Zeitraum bestehen und an denen die verschiedensten Firmen aus der Republik beteiligt sind,
- die Möglichkeiten anderer Sicherheitsorgane wie z. B. bestimmte Dienstzweige des Ministeriums des Innern, verschiedene Einrichtungen der Nationalen Volksarmee, der Zivil- und Territorialverteidigung, der Sowjetarmee und sowjetischen Tscheisten u. a. <sup>2)</sup>

1) So verfügt z. B. das Fischkombinat Rostock über ein weit verzweigtes Netz von Außenmitarbeitern in verschiedenen Bezirken und Kreisen der DDR.

2) Eine große Hilfe bei der Aufdeckung und Nutzung von Möglichkeiten für Scheinarbeitsverhältnisse kann auch der Ermittlungskatalog darstellen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

BSIU

000182

- 177 -

Es ist unbestreitbar, daß die Voraussetzungen und Möglichkeiten im Verantwortungsbereich der Kreisdienststellen geringer sind und die Begründung eines stabilen, lang wirkenden und konspirativen Scheinarbeitsverhältnisses (einschließlich konspirativer Arbeitsräume) oft mit viel Überlegungen, Mühe und Schwierigkeiten verbunden ist. Alle von uns konsultierten Leiter bestätigen jedoch übereinstimmend und ohne Vorbehalt, daß es auch in den Kreisen möglich ist, qualifizierte Scheinarbeitsverhältnisse zu schaffen.

Die Geheimhaltung läßt es nicht zu, konkret und ausführlich auf Scheinarbeitsverhältnisse in den Kreisen einzugehen. Trotzdem möchten wir versuchen, beispielhaft bestimmte Hinweise zur Begründung zu vermitteln.

Neben den bereits angeführten Objekten, Institutionen und beruflichen Tätigkeiten sollte weiter geprüft werden

- über welche Möglichkeiten verfügen befreundete Sicherheitsorgane, <sup>1)</sup>
- inwieweit können bestimmte Einrichtungen beim Rat des Kreises, der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, des staatlichen Forstwirtschaftsbetriebes u. a. genutzt werden,
- welche beruflichen Tätigkeiten von Personen ohne eine feste Arbeitsstelle können gegebenenfalls brauchbar sein.

So steuert z. B. ein Führungs-IM im Kreisgebiet mit einem ländlichen Territorium sehr verantwortungsbewußt und mit wertvollen operativen Ergebnissen ca. 20 IM/GMS. Seine inoffizielle Arbeit wird abgedeckt durch die selbständige Tätigkeit als Kleintierzüchter, als ehrenamtlicher Seuchewart für ein bestimmtes Gebiet und als Saison-Einkäufer bei einem Handelsbetrieb. Sicherlich fallen bei ihm viele günstige Umstände zusammen.

1) Die operativen Erfahrungen besagen, daß hauptamtliche Führungs-IM zur Außenabsicherung militärischer Objekte sehr gut als Zivilkräfte der NVA oder der Sowjetarmee abgedeckt werden können. Dabei sollten vor allem solche Möglichkeiten gesucht und genutzt werden, die sich aus der Wartung der Außenanlagen dieser Objekte ergeben wie z. B. Wasserversorgung, Pumpstationen, Abwässer- und Kläranlagen usw. Gleichzeitig entstehen damit günstige Voraussetzungen für das Wirksamwerden am militärischen Objekt bzw. in dessen unmittelbarer Nähe.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVs MfS 160 Nr. 88/71  
- 178 -  
000183

Denkbar ist auch, daß es in dieser Kombination ein Ausnahmefall ist. Trotzdem zeigt aber das Beispiel, daß es geeignete Möglichkeiten zur Legendierung gibt bzw. geschaffen werden können.

Einige Kreisdienststellen-Leiter erwägen und prüfen auch den Austausch von Führungs-IM. Der Vorteil dieser Führungs-IM besteht darin, daß sie im Kreisgebiet, bei den verschiedenen Funktionären, Institutionen usw. nicht oder kaum bekannt sind, in der Regel weniger die Aufmerksamkeit der Bevölkerung auf sich lenken, daß keine oder weniger stabile familiäre, verwandtschaftliche und sonstige Verbindungen bestehen.

Für die Begründung eines Scheinarbeitsverhältnisses können sich freiberufliche Tätigkeiten eignen, wenn dazu wie in allen anderen Fällen die erforderlichen Bedingungen vorhanden sind, oder geschaffen werden können.

So ist z. B. ein Führungs-IM als Journalist abgedeckt. Entsprechend seiner Ausbildung und beruflichen Entwicklung, seines Intellekts, seines persönlichen Verhältnisses mit den Hausbewohnern und zur Nachbarschaft, seines Umganges u. a. handelt es sich hier um eine sehr sichere und lange aufrechtzuerhaltende Abdeckung.

Die Nutzung einer freiberuflichen Tätigkeit (z. B. Maler, Grafiker, Journalist u. a.) für die Abdeckung der konspirativen Tätigkeit der Führungs-IM sollte jedoch besonders gründlich geprüft und abgewogen werden.

So ist zu berücksichtigen, daß die genannten Personengruppen aufgrund ihres gesamten Lebensstils von einem Teil der Bevölkerung sehr kritisch betrachtet werden. Dadurch rücken sie vielfach in das Blickfeld der Öffentlichkeit und sind häufig Gesprächsstoff der in ihrer Umgebung wohnenden Bürger. Für die Legendierung der Führungs-IM und für ihre inoffizielle Arbeit ist das nicht günstig und birgt von vornherein Unsicherheitsfaktoren in sich.

Bei der Wahl der Scheinarbeitsverhältnisse und der Festlegung der "beruflichen Tätigkeit" oder "Funktion" muß unbedingt beachtet werden, daß diese den Führungs-IM auch den erforder-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSTU

000184

- 179 -

lichen Aktionsradius, die Bewegungsfreiheit gestatten. Das ist vor allem dann und deshalb notwendig, wenn die Führungs-IM IM/GMS in ausgedehnten territorialen Bereichen, wie z. B. in den Kreisen, steuern werden, weil sie mit einem Teil der IM/GMS die Treffs nach deren Arbeitszeit oder in den Abendstunden durchführen, an politischen Höhepunkten, bei Aktionen und dergleichen verstärkt operativ wirksam werden müssen. Sich daraus ergebende Unregelmäßigkeiten - die in der näheren Umgebung der Führungs-IM möglicherweise auffallen könnten - müssen entsprechend begründet und abgesichert sein.

Deshalb muß die "berufliche Tätigkeit" oder "Funktion" so sein, daß damit die Verbindungen und Zusammenkünfte der Führungs-IM mit den IM/GMS und die Lösung anderer politisch-operativer Aufgaben objektiv abgedeckt werden können, die Führungs-IM an keine regelmäßige Arbeitszeit gebunden sind sowie die Sonntags- und Feiertagsarbeit legendiert werden kann.

Die bereits genannten Berufsgruppen (Instruktoren, Kontrollkräfte, Beauftragte für Kaderwerbungen, Mitarbeiter von Vertriebsgesellschaften u. a.) bieten diesen Aktionsradius. Dieser kann durch die Wahrnehmung bestimmter gesellschaftlicher Pflichten von den Führungs-IM noch erweitert werden. Dazu wird in einem folgenden Abschnitt noch ausführlicher Stellung genommen.

- b) Die Prüfung und Erschließung der Möglichkeiten zur Unterstützung anderer Dienststellen bei der Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß es besonders für die Kreis- und Objektdienststellen nicht einfach ist, geeignete Scheinarbeitsverhältnisse zu schaffen und dauerhaft zu begründen.

Der Genosse Minister hob bei mehreren Anlässen hervor, daß unter den gegenwärtigen und künftigen Bedingungen die kompli-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 **BSU**

- 180 -

000185

zierten und vielfältigen politisch-operativen Aufgaben ohne das gegenseitige Zusammenwirken, ohne die gegenseitige Unterstützung der operativen Dienstseinheiten und Linien nicht mehr gelöst werden können. Diese wichtige Erkenntnis kann auch vollinhaltlich auf die Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen bezogen werden. Insbesondere kommt es darauf an, daß die Hauptabteilungen im MfS und die Fachabteilungen in den Bezirksverwaltungen/Verwaltungen alles tun, um die Genossen in den Kreis- und Objektdienststellen wirksam zu unterstützen.

Es wurde bereits herausgearbeitet, daß zur Schaffung stabiler und dauerhafter Scheinarbeitsverhältnisse für Führungs-IM die Leiter der Kreis- und Objektdienststellen zunächst die erforderlichen Aktivitäten selbst entfalten, um alle im Verantwortungsbereich vorhandenen Möglichkeiten voll auszuschöpfen.

Darüber hinaus ist es jedoch zwingend erforderlich, daß

ein enges Zusammenwirken mit den Leitern anderer Kreis- und Objektdienststellen entwickelt, die Zusammenarbeit mit den Leitern der Fachabteilungen der eigenen und anderen Bezirksverwaltungen vertieft und den Kreis- und Objektdienststellen eine aktive Unterstützung übergeordneter Leiter, besonders der Leiter der Bezirksverwaltungen und Stellvertreter Operativ

gewährt wird.

Diese Zusammenarbeit und Unterstützung darf nicht dem Selbstlauf überlassen werden. Sie ist planmäßig zwischen den Leitern zu organisieren und sollte sich vor allem konzentrieren auf

- die Erschließung von Möglichkeiten im Verantwortungsbereich der Hauptabteilungen und Fachabteilungen zur Begründung von stabilen und qualifizierten Scheinarbeitsverhältnissen und
- die Übermittlung und den Austausch von Erfahrungen in der Schaffung und Zusammenarbeit mit Führungs-IM, insbesondere zum Herauslösen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis sowie bei der Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen und deren sicheren Abdeckung.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 181 -

BSIU

000186

Im Verlaufe unserer Untersuchungen konnten wir hervor-  
ragende Beispiele dieser Zusammenarbeit und gegenseitigen  
Unterstützung in den Bezirksverwaltungen/Verwaltungen,  
zwischen verschiedenen Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und  
durch die Hauptabteilungen feststellen. Es gibt nicht  
wenige Scheinarbeitsverhältnisse in den Kreisen, die von  
Fachabteilungen der eigenen und anderer Bezirksverwaltungen  
abgedeckt sind. Dabei ist festzustellen, daß gerade die  
"überörtlich" abgedeckten stabil sind und sicherlich auch  
von längerer Dauer sein können. Diese positive Entwicklungs-  
tendenz muß noch weiter ausgebaut und zu einem breiten  
Anliegen aller Dienstseinheiten im MfS werden.

Als eine wirksame und nachahmenswerte Form der Unterstützung  
halten wir den von einzelnen Fachabteilungen praktizierten  
Weg, Erfahrungswerte in der Schaffung und Zusammenarbeit  
mit Führungs-IM, besonders hinsichtlich ihrer Konspirierung  
als Materialzusammenstellung den Kreisdienststellen und ande-  
ren Fachabteilungen zur Verfügung zu stellen.

- c) Die weitgehende Übereinstimmung der bisherigen Entwicklung  
und ausgeübten Tätigkeit der Führungs-IM mit dem Schein-  
arbeitsverhältnis

Bei der Festlegung der Scheinarbeitsverhältnisse ist  
folgender Grundanforderung Rechnung zu tragen:

Zwischen dem Scheinarbeitsverhältnis und der "auszuübenden  
Tätigkeit" auf der einen Seite und der beruflichen und  
gesellschaftlichen Entwicklung, dem Bildungsniveau, dem  
Intellekt, der zuletzt ausgeübten Tätigkeit der Führungs-  
IM auf der anderen Seite muß ein erklärlicher und  
plausibler Zusammenhang bestehen.

Die bewußte Beachtung und Herbeiführung dieser Übereinstim-  
mung ist objektiv notwendig, um nicht von vornherein das  
Scheinarbeitsverhältnis und die Konspiration der Führungs-IM  
infrage zu stellen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000187

- 182 -

Wir haben festgestellt, daß auffällige Abweichungen zwischen diesen beiden Komponenten oftmals der näheren Umgebung der Führungs-IM als eine "ungerechtfertigte Besserstellung" oder auch als "Rückstufung" erscheinen. Damit wird unweigerlich das Interesse auf die Führungs-IM, auf die Gründe ihres Ausscheidens aus der ehemaligen Arbeitsstelle und auf die neue Arbeitsstelle (Scheinarbeitsverhältnis) gelenkt. Hinter sogenannten Rückstufungen, die oftmals mit Lohn- oder Gehaltseinbußen verbunden sind, vermuten Arbeitskollegen, Freunde, Bekannte und andere Personen bestimmte Unregelmäßigkeiten in der beruflichen Tätigkeit oder im persönlichen Leben der Führungs-IM. Das kann zu unnötigen Fragen an die Führungs-IM, zur Herabminderung ihrer Autorität bis hin zu einer Diskriminierung führen. Dabei ist auch der Umstand zu beachten, daß die Führungs-IM längere Zeit Gesprächsstoff bleiben, dadurch immer wieder Gefahrenmomente heraufbeschworen werden, die vielfach nicht unter Kontrolle gehalten werden können.

Zur praktischen Veranschaulichung soll nunmehr beispielhaft gezeigt werden, wie die Übereinstimmung zwischen der beruflichen Entwicklung der Führungs-IM und dem Scheinarbeitsverhältnis bewußt beachtet bzw. hergestellt wurde.

Der Führungs-IM ist seit 1950 im Gesundheitswesen des Kreises tätig. Vor seinem konspirativen Herauslösen aus seinem Arbeitsrechtsverhältnis bekleidete er eine mittlere leitende Funktion im Deutschen Roten Kreuz. Seine Abdeckung erfolgte als Hygieneinspektor (Zivilangestellter) bei einem befreundeten Sicherheitsorgan.

Es bestehen nach außen hin also unmittelbare Berührungspunkte zwischen der bisherigen und der "neuen" beruflichen Tätigkeit.

Die Legendierung als Zivilangestellter bei einem befreundeten Sicherheitsorgan war für seinen Aktionsradius und für die Steuerung der IM zur Außenabsicherung militärischer Objekte und Einrichtungen notwendig. Sie bot gleichzeitig die Möglichkeit, das Arbeitszimmer in einem Außenobjekt dieser Dienststelle einzurichten.

Ein anderer Führungs-IM - und zwar von einer Abteilung einer Bezirksverwaltung - war mehrere Jahre Angehöriger der Nationalen Volksarmee und erhielt dort eine spezielle Ausbildung im Funk- und Nachrichtenwesen. Er schied in Ehren

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 183 -

BSTU

000188

als Offizier aus.

Als Scheinarbeitsverhältnis wurde eine Institution des Nachrichtenwesens im Bereich der Landesverteidigung gewählt.

Solche Beispiele könnten noch fortgesetzt werden. Sie sollen jedoch ausreichen, um einige Anregungen zu geben.

Welche Gefahren für die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM durch Widersprüche bei der Begründung von Scheinarbeitsverhältnissen bzw. durch abweichende Legenden bestehen oder entstehen können, sollen folgende zwei Beispiele verdeutlichen:

Der Führungs-IM war ehemaliger operativer Mitarbeiter einer Kreisdienststelle und als solcher auch mehreren Beschäftigten des Scheinarbeitsverhältnisses bekannt. Vor seiner Einstellung im MfS war er Bauarbeiter. Er wurde als Assistent für wissenschaftlich-technische Fragen des Werkdirektors eines Verkehrsbetriebes abgedeckt, obwohl ihm dafür sowohl die allgemeinen Bildungsvoraussetzungen als auch die speziellen Kenntnisse des Verkehrswesens fehlen.

Die Werkstätigen sprechen darüber, daß der Führungs-IM kaum im Betrieb ist. Wenn sie mit Fragen zu ihm kommen, kann er sie nicht beantworten und verweist sie an andere Kollegen. Aus all dem schlußfolgern sie, daß hier etwas nicht stimmt.

Ein anderer Führungs-IM war vor seiner Werbung auf dem Gebiet des Leistungssports tätig. Er wurde als Angehöriger des MdI durch einen Offizier im besonderen Einsatz abgedeckt. In seinem Wohngebiet ist die Bevölkerung der Auffassung, daß er Mitarbeiter der Kriminalpolizei ist. Gegenüber ehemaligen Sportkameraden, Bekannten und Verwandten benutzt er die Legende, daß er bei der SV Dynamo als Trainer für ... tätig ist. Die betreffende Sparte existiert dort aber nicht. Sein Arbeitszimmer wurde mit Unterstützung einer Hauptabteilung erst über eine Berliner Dienststelle abgedeckt. Das wurde später verändert und die Abdeckung über eine bezirkliche Handelseinrichtung organisiert.

Nach eigenen Angaben hat der Führungs-IM Schwierigkeiten, auseinanderzuhalten, wem er was hinsichtlich seiner Abdeckung gesagt hat oder wer was darüber wissen könnte.

In diesem Falle handelt es sich um einen Führungs-IM, der in einer größeren Stadt wohnt und dort auch die IM/GMS steuert.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 184 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71  
BSU  
000189

Unsere Untersuchungen ergaben, daß im ersten Beispiel das Scheinarbeitsverhältnis und die "Tätigkeit" mehr oder weniger willkürlich gewählt wurden, obwohl es infolge der ökonomischen Struktur des Verantwortungsbereiches günstige Möglichkeiten für qualifizierte und der Person des Führungs-IM angepaßte Möglichkeiten für Scheinarbeitsverhältnisse gab.

Zugleich macht dieses Beispiel ein weiteres Erfordernis bei der Wahl von Scheinarbeitsverhältnissen deutlich:

Es sollte stets geprüft werden, welche Verbindungen zwischen dem vorhergehenden Arbeitsrechtsverhältnis der Führungs-IM (Betriebe, Institutionen usw.) und dem vorgesehenen Scheinarbeitsverhältnis bestehen und wie sich diese auf die Konspiration der Führungs-IM auswirken bzw. auswirken können. In jedem Falle, auch wenn gegenwärtig keine Gefahren abzu sehen sind, müssen die beim Herauslösen und bei der Legendierung des Scheinarbeitsverhältnisses anzuwendenden operativen Legenden diesem Aspekt Rechnung tragen.

Das letzte Beispiel wirft noch eine andere prinzipielle Frage auf: Um Widersprüche in einer Abdeckung abzuschwächen, wird zum Teil das Argument benutzt, daß in größeren Städten die Überprüfung durch außenstehende Personen stark eingeschränkt oder unmöglich ist. Dieser Auffassung und Arbeitsweise können wir nicht zustimmen, weil damit eine falsche Orientierung gegeben wird, die zu einer Unterschätzung der Raffinesse des Gegners und der Gefahren für die Konspiration der Führungs-IM und der von ihnen gesteuerten IM/GMS führt. Auch und gerade in solchen Städten, wo sehr günstige und auch vielfältige Möglichkeiten für die Legendierung der Führungs-IM bestehen, dürfen keine Leichtfertigkeiten geduldet oder Zugeständnisse gemacht werden.

d) Die Abdeckung und Aufrechterhaltung der Scheinarbeitsverhältnisse durch verantwortliche Funktionäre

Mit voller Berechtigung kann anerkannt werden, daß ein Scheinarbeitsverhältnis nur dann stabil und von langer Dauer ist, wenn es auch durch verantwortliche Funktionäre ausreichend

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 185 -

BSTU  
000190

abgedeckt ist. Diese Tatsache ergibt sich daraus, ~~daß in~~ der inoffiziellen Zusammenarbeit und im persönlichen Leben der Führungs-IM (im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsfähigkeit und Konspiration) vielfältige Fragen auftauchen und zu regeln sind, die nur durch die Bereitschaft und aktive Hilfe von Funktionären gelöst werden können. Solche Situationen können u. a. entstehen, wenn sich staatliche oder gesellschaftliche Einrichtungen und Institutionen an die Scheinarbeitsstelle wenden, so z. B. durch die Schule, wenn bestimmte Probleme mit den Kindern zu klären sind, durch die Deutsche Volkspolizei, wenn die Führungs-IM an Verkehrsunfällen beteiligt waren oder als Zeugen benannt wurden oder auch bei sozialen Problemen durch die SVK. Deshalb darf es generell von keinem Leiter gestattet werden, daß Scheinarbeitsverhältnisse lediglich fiktiv existieren oder nicht ausreichend abgesichert sind.

Dabei ist immer anzustreben, die Anzahl der zur Abdeckung der Scheinarbeitsverhältnisse heranzuziehenden Personen so gering wie möglich zu halten.

Das zu betonen ist deshalb notwendig, weil es bis in jüngster Zeit Scheinarbeitsverhältnisse gibt oder auch erst geschaffen wurden, wo solche elementaren Grundfragen der Konspiration verletzt wurden.

So wurde uns z. B. bekannt, daß ein Führungs-IM als "Leiter einer Außenstelle Fernstudium" fungiert. Diese Bildungseinrichtung hat zwar Fernstudenten, aber keine Außenstellen im Fernstudium. Dadurch ist es objektiv gar nicht möglich, daß der Führungs-IM abgedeckt werden kann und auch nicht ist. Wie wacklig überhaupt die "Legendierung" ist, zeigt sich auch daran, daß der Führungs-IM selbst noch Fernstudent ist und öfter mit anderen Fernstudenten der gleichen Bildungseinrichtung zusammenkommt, die



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 186 -

BSIU  
000191

auch in der gleichen Stadt wie der Führungs-IM wohnen. 1)

Entsprechend der praktischen Bedeutung dieses Problemkreises werden wir im weiteren auf drei wesentliche Teilfragen eingehen. Sie betreffen die Auswahl geeigneter Funktionäre, die durch diese zu realisierende Aufgaben und einige praktische Erfordernisse der Zusammenarbeit mit ihnen.

Welche Funktionäre eignen sich für die Abdeckung der Führungs-IM?

Bei der Auswahl dieser Funktionäre ist davon auszugehen, daß sie vor allem über Weisungs- und Kontrollbefugnisse, Einfluß und Autorität verfügen. Unter diesem Blickwinkel eignen sich vor allem

Offiziere im besonderen Einsatz,  
IM/GMS in Schlüsselpositionen und in anderen verantwortlichen Funktionen,  
Sicherheitsbeauftragte,  
überprüfte und zuverlässige Staats- und Wirtschaftsfunktionäre, die speziell für solche Aufgaben gewonnen und als IMK oder schweigeverpflichtet werden (zum Beispiel Direktoren oder Betriebsleiter, Kaderleiter, Direktoren für Arbeit und Berufsausbildung u. a.).

Welche Aufgaben können von ihnen übernommen und realisiert werden?

Zur Gewährleistung der Konspiration und Arbeitsfähigkeit der Führungs-IM können diesen Funktionären folgende Aufgaben übertragen werden:

- 1) In diesem Falle wurde eine an sich brauchbare Grundidee für ein Scheinarbeitsverhältnis infolge ungenügender Beachtung konkreter Bedingungen und der Persönlichkeit der Führungs-IM formal übernommen. Das führt unweigerlich zur Gefährdung der Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM. In Auswertung des schriftlichen Fragebogens des Führungs-IM wurde durch den Leiter sofort eine Veränderung veranlaßt.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU  
000192

- 187 -

Die Unterstützung der operativen Dienstseinheiten bei der "Einweisung" der Führungs-IM in ihre "neue Tätigkeit", der Beschaffung von Ausweisen, Dienstaufträgen und anderen Dokumenten für die Führungs-IM, der Ausstellung von Lohn- und anderen Bescheinigungen, der Ergänzung der SV-Ausweise, der Delegation und Abdeckung von Führungs-IM zu Weiterbildungslehrgängen, die Zurverfügungstellung von Informationen für die Führungs-IM, die Überlassung von Werbe- und anderen Unterlagen für die Ausstattung der konspirativen Arbeitsräume.

Die aktive Mitwirkung bei besonderen Anlässen und Vorkommnissen, die die Führungs-IM und gegebenenfalls auch deren Familie betreffen können (z. B. bei Abwendung von Gefahren für die Konspiration von Führungs-IM, die sich aus Verkehrsüberschreitungen, Verkehrsunfällen, Krankenhausaufenthalten u. ä. ergeben können).

Die Erteilung von Auskünften bei Rückfragen zu den Führungs-IM aus ihrer ehemaligen Arbeitsstelle, von staatlichen Organen oder gesellschaftlichen Organisationen.

Diese Funktionäre haben also nicht nur Aufgaben zur Herstellung, sondern auch zur Sicherung der Stabilität der Schein-arbeitsverhältnisse zu lösen. Deshalb muß eine beständige und vertrauliche Zusammenarbeit mit ihnen entwickelt werden.

Welche Fragen spielen in der Zusammenarbeit mit ihnen eine Rolle?

Von Anfang muß eine beständige Zusammenarbeit mit ihnen angestrebt werden. Dabei dürfen sie stets nur das erfahren, was sie unbedingt wissen müssen. In keinem Fall darf ihnen die wirkliche Tätigkeit der Führungs-IM mitgeteilt oder zu verstehen gegeben werden.

Sie sind von den zuständigen operativen Mitarbeitern oder Leitern genauestens in ihre Aufgaben einzuweisen und darüber zu instruieren, wie sie sich in bestimmten Situationen, besonders bei Anfragen oder Auskünften über die Führungs-IM zu verhalten haben.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 188 -

BSIU  
000193

Ihnen muß konkret gesagt werden, welche Auskünfte sie erteilen können, in welchen Fällen eine sofortige Information an den zuständigen operativen Mitarbeiter oder Leiter erfolgen muß u.a.m.

Damit sie auch auskunftsfähig sind, können ihnen die kleinen Personalien der Führungs-IM und ein Lichtbild, wenn notwendig, auch eine vom MfS zusammengestellte Personalakte für ihren persönlichen Gebrauch übergeben werden.

Alle Vereinbarungen und Festlegungen einschließlich der übergebenen Unterlagen sind exakt zu dokumentieren. Auch wenn sie selbst keine Informationen für die Dienst-einheit haben, sollen sie von Zeit zu Zeit durch die zuständigen operativen Mitarbeiter angesprochen werden. Das MfS erhält dadurch auch rechtzeitig Kenntnis, wenn die Funktion durch Versetzung, längere Krankheit, Invalidität usw. neu besetzt werden soll. Unter bestimmten Bedingungen ist es auch möglich, auf die Auswahl solcher Funktionäre mit Einfluß zu nehmen.

e) Die rechtzeitige Informierung des Führungs-IM über  
Regimefragen der Scheinarbeitsverhältnisse

Bereits im Zusammenhang mit dem Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis haben wir darauf hingewiesen, daß die Führungs-IM bestimmte Kenntnisse über die Scheinarbeitsverhältnisse benötigen.

Mit dem Ausscheiden aus ihrer ehemaligen Arbeitsstelle muß jedoch ihre Informiertheit über das Scheinarbeitsverhältnis an Umfang und an Qualität zunehmen, weil sie jetzt in den Augen ihrer ehemaligen Arbeitskollegen, Freunde, Bekannte usw. Beschäftigte dieses Betriebes oder dieser Institution sind. Um befriedigende und glaubwürdige Auskünfte geben zu können, brauchen die Führungs-IM Informationen vor allem über

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000194

- 189 -

die Struktur und Aufgaben der Scheinarbeitsstelle,  
"ihren persönlichen Aufgabenbereich", das dort  
tätige Kollektiv und die unmittelbaren Vorgesetzten,  
die Leiter in bestimmten Funktionen und über  
einzelne Parteifunktionäre,  
notwendige Dienstvorschriften, innerbetriebliche  
Ordnungen und ähnliches.

Das trifft auch auf solche Führungs-IM zu, deren Schein-  
arbeitsverhältnis außerhalb des Kreises oder des Bezirkes  
liegt.

Über die Veränderungen in den Scheinarbeitsverhältnissen  
müssen die Führungs-IM vor allem bei den Arbeitsberatungen  
unterrichtet werden. Das sollte sich vor allem auf Rationali-  
sierungsvorhaben/-maßnahmen, strukturelle Veränderungen und  
Wechsel leitender Kader, Schwierigkeiten und Umstellungen  
in der Produktion, neue Bau- oder Investitionsvorhaben,  
besondere Vorkommnisse usw. beziehen.

Diese und andere Informationen können die operativen Mitarbei-  
ter von den mit der Abdeckung beauftragten Funktionären  
erhalten.

Die Führungs-IM können die erforderlichen Informationen erhalten  
durch eine Besichtigung der "Arbeitsstelle" oder bestimmter  
Teilbereiche, durch die ihnen aus dem Scheinarbeitsverhältnis  
übergebenen IM/GMS, durch eigene Auswertung der Tagespresse,  
Betriebszeitungen und betrieblichen Dokumenten.

Ein Teil der Informationen ist auch den Ehepartnern der  
Führungs-IM zugänglich zu machen.

Sie brauchen jedoch nur soviel zu wissen, wie üblicherweise  
ein Ehepartner von der beruflichen Tätigkeit und Arbeitsstelle  
des anderen weiß oder wissen kann.

Diese Informiertheit der Ehepartner macht sich deshalb  
erforderlich, damit beide hinsichtlich der Legendierung  
auch einheitlich auftreten können.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS 160 Nr. 88/71

- 190 -

BSIU

000195

Für die Auskunftsfähigkeit der Führungs-IM ist es günstig, wenn sie aus ihrer vergangenen beruflichen oder gesellschaftlichen Tätigkeit einen Ein- oder Überblick über die Scheinarbeitsstelle besitzen oder bestimmte Vorstellungen darüber haben. Das ist aber keine Bedingung.

Zusammenfassend möchten wir nochmals auf folgendes hinweisen:

Von prinzipieller Bedeutung für die Qualität und den Bestand der Scheinarbeitsverhältnisse ist die Herstellung der Übereinstimmung zwischen dem konspirativen Herauslösen aus der ehemaligen Arbeitsstelle und dem legendierten Scheinarbeitsverhältnis. Lücken oder schwache Stellen führen unweigerlich zu Komplikationen.

Darüber hinaus muß bei der Auswahl und Begründung der Scheinarbeitsverhältnisse stets berücksichtigt werden, daß sie aus dem Leben gegriffen sind bzw. dem Leben entsprechen. Es muß möglichst vermieden werden, besonders in den Kreisen, daß sogenannte "ausgefallene" Scheinarbeitsverhältnisse geschaffen werden. Sie können in der näheren Umgebung der Führungs-IM für längere Zeit und immer wieder Gesprächsstoff sein.

Das Scheinarbeitsverhältnis muß für mehrere Jahre von Bestand sein. Das erfordert vor allem, daß die "berufliche Tätigkeit" im Scheinarbeitsverhältnis für mehrere Jahre existiert oder aufrechterhalten werden kann. Mögliche Veränderungen, die Einfluß auf das Scheinarbeitsverhältnis haben, sind rechtzeitig zu erkunden und die sich daraus ergebenden Maßnahmen mit dem Führungs-IM zu besprechen.

Zusätzliche Überlegungen erfordert die Schaffung eines Scheinarbeitsverhältnisses für ehemalige operative Mitarbeiter. So muß z. B. berücksichtigt werden, in welchem Verantwortungsbereich sie vorher tätig waren, ob und wie sie in der Bevölkerung bekannt sind oder bekannt sein könnten, inwieweit die Gründe ihres Ausscheidens bekannt sind und anderes.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS 160 Nr. 88/71

- 190 a -

BSU  
000196

Bevor wir uns weiteren Fragen der Gewährleistung der Konspiration der Führungs-IM zuwenden, möchten wir zu einigen rechtlichen und sozialen Problemen der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM, die alle operativen Dienst-einheiten interessieren, Stellung nehmen.

Die operativen Erfahrungen und unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, daß in der Arbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM verschiedenartige rechtliche, soziale, finanzielle und andere Fragen auftreten, die gegenwärtig von den einzelnen operativen Dienst-einheiten in unterschiedlicher Art und Weise geklärt werden.

Bei den Parteiaussprachen anlässlich des Umtausches der Parteidokumente und den durchgeführten Befragungen wurde erneut deutlich, daß neben einer klaren Perspektive der Führungs-IM vor allem die Regelung solcher sozialer und finanzieller Leistungen, wie medizinische Betreuung, Beschaffung von Urlaubs- und Ferienplätzen, Berentung im Alter, bei Unfällen und Invalidität, monatliches Gehalt, Treuegeld, usw. maßgeblich die Arbeitsfreude, die Initiative, ihre Bindung an und das Vertrauen zum MfS beeinflussen. Die Führungs-IM brachten zum Ausdruck, daß die berechtigten Forderungen an sie nach hohen operativen Ergebnissen im Kampf gegen den Feind gepaart sein müssen mit ihrer sozialen und materiellen Sicherheit. Dadurch werden sie auch in ihrem Gefühl bestärkt, daß sie ein geachtetes Mitglied des Kampfkollektivs des MfS sind.

Andererseits zeigen verschiedene Beispiele aber auch, daß ungelöste oder nur teilweise gelöste Fragen nicht nur Unverständnis, Mißstimmung und teilweise auch Verärgerungen bei den Führungs-IM, sondern auch bei ihren Ehepartnern hervorrufen. Das wirkt sich insgesamt hemmend auf die Arbeitsatmosphäre und auf die Beziehungen zwischen den operativen Mitarbeitern, den Führungs-IM und deren Ehepartnern aus.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 b -

BSIU  
000197

Die Regelung dieser Fragen ist ein generelles Erfordernis, welches sich sowohl aus politisch-operativen Gründen als auch aus der Verantwortung des MfS gegenüber seinen Inoffiziellen Mitarbeitern ergibt. Es trifft unseres Erachtens nicht nur auf die hauptamtlichen Führungs-IM, sondern auf alle hauptamtlichen Inoffiziellen Mitarbeiter des MfS zu. Für die operativen Diensteinheiten wäre es eine wirksame Unterstützung und Erleichterung, wenn notwendige soziale, finanzielle und andere Fragen durch zentrale Entscheidungen geregelt würden.

Deshalb schlagen wir der Leitung unseres Ministeriums vor, eine Arbeitsgruppe, bestehend aus operativ erfahrenen Genossen der Hauptabteilungen, Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und Kreisdienststellen, der Abteilung Finanzen, der Rechtsabteilung sowie der Juristischen Hochschule unter Leitung der Hauptabteilung Kader und Schulung, einzusetzen, die diese Fragen eingehend untersucht und geeignete Vorschläge bzw. Dokumente für zentrale Regelungen unterbreitet.

Dabei kommt es darauf an, die politisch-operativen Interessen des MfS ausreichend und perspektivisch zu berücksichtigen sowie die Pflichten und Rechte der hauptamtlichen IM herauszuarbeiten bzw. voll zu wahren. Es sollte davon ausgegangen werden, daß mit der Verpflichtung der Kandidaten als hauptamtliche Inoffizielle Mitarbeiter und der Bestätigung des Werbungsvorschlages durch den zuständigen Leiter ein neues Arbeitsverhältnis zwischen den IM und dem MfS begründet wird.

Dieses Arbeitsverhältnis trägt unseres Erachtens rechtlich in starkem Maße den Charakter eines Dienstverhältnisses, da die hauptamtlichen IM politisch-operative Aufgaben lösen, in bestimmten Grade der militärischen Disziplin und Ordnung sowie der Geheimhaltung unterliegen und nur durch die Entpflichtung von ihren Aufgaben entbunden werden können. Im Unterschied zu attestierten Mitarbeitern weist das Dienstverhältnis für hauptamtliche IM jedoch einige Besonderheiten auf. Deshalb schlagen wir vor, es als operatives Dienstverhältnis zu bezeichnen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000193

- 190 c -

Zur konkreten inhaltlichen Ausgestaltung dieses Dienstverhältnisses wäre es zweckmäßig, eine zentrale dienstliche Bestimmung zu erlassen. Diese könnte sich unserer Meinung nach u. a. anlehnen an die Ordnungen über die attestierten Mitarbeiter, an die Anordnung 10/65 des Ministers vom 1.8.1965 über die Rentenzahlung an verdiente hauptamtliche IM im Dienstbereich des MfS sowie an die Grundsätze zur Regelung der Vereinbarungen mit den auf dem Gebiet der Abwehr tätigen Inoffiziellen Mitarbeitern im besonderen Einsatz.

Welche Fragen sollten vor allem näher untersucht und zentral geregelt werden:

a) Zur Vergütung

Erarbeitung von Besoldungsgrundsätzen, die den speziellen Bedingungen und Erfordernissen der hauptamtlichen inoffiziellen Tätigkeit Rechnung tragen.

Grundsätze für Prämierungen.

Zahlung von Treuegeld, finanzielle Zuwendungen bei Auszeichnungen z. B. mit der Verdienstmedaille der NVA,

Gewährung von Krediten u.a.

b) Zu sozialen Leistungen

Versorgung (Berentung) der IM nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, bei Invalidität, Unfall oder Dienstbeschädigung.

Dazu gehört auch der Abschluß einer freiwilligen Zusatzrente entsprechend des Beschlusses des Ministerrates vom 29.1.1971. <sup>1)</sup>

Zahlung von Krankengeld.

Möglichkeiten für Heil- und Erholungskuren.

<sup>1)</sup> Unsere Untersuchungen ergaben, daß die spätere Berentung fast alle hauptamtlichen Führungs-IM, insbesondere die Älteren, stark bewegt und immer wieder zu Diskussionen Anlaß gibt.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 d -

BSIU  
000199

Zahlung von SV-Leistungen, z. B. bei Zahnersatz,  
Brillen, orthopädischem Schuhwerk.

Urlaubsansprüche und deren Regelung.

Zurverfügungstellung von Ferienplätzen.

Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum,  
Kindergarten- und -krippenplätzen, Plätzen für  
Kinderferienlager usw.

Auch solche Fragen spielen eine Rolle wie die Organi-  
sierung der ärztlichen Einstellungsuntersuchung, die  
Rückführung von IM in eine andere berufliche Tätigkeit  
nach ihrer Entpflichtung und Lösung der Arbeitsvereinbarung  
u.a.

c) Zu anderen Leistungen, die aus der inoffiziellen Arbeit  
entstehen, wie

Aufwandsentschädigungen ( Tagegeld, Fahrtkosten mit  
öffentlichen Verkehrsmittel u.a.).

Rückerstattung von Aufwendungen, die durch Benutzung  
des eigenen Pkw, Krad oder Moped für dienstliche Zwecke  
entstanden sind.

Vergütung für anfallende Fahrzeugkosten, wenn das Fahr-  
zeug vom MfS zur Verfügung gestellt wurde.

Abschluß einer Kasko-Versicherung, die Übernahme der  
Gebühren u.a.

d) Zu Sanktionen gegenüber den IM

zum Beispiel bei schuldhafter Verletzung der Dienst-  
pflichten oder

schuldhaft verursachten materiellen Schäden usw.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 e -

BSIU  
000200

Weitere Überlegungen wären auch notwendig hinsichtlich der Organisierung der Weiterbildung der Führungs-IM besonders auf marxistisch-leninistischem Gebiet, wie der Besuch von Kreisschulen des Marxismus-Leninismus, von Bezirksparteischulen u.ä.

Bei allen Vorschlägen und Überlegungen sind den Fragen der Konspiration und Geheimhaltung der IM die gebührende Bedeutung beizumessen.

Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses mit den einzelnen hauptamtlichen IM sollte in Form einer schriftlich abzuschließenden Arbeitsvereinbarung erfolgen, deren rechtlicher Bestand vom Bestehen des Dienstverhältnisses selbst abhängig ist. Unter Berücksichtigung operativer Erfordernisse und Erfahrungen sowie rechtlicher Bestimmungen könnte eine Arbeitsvereinbarung für hauptamtliche Führungs-IM folgende Bestandteile umfassen:

- Die Vertragspartner

Name, Vorname, Geburtstag und Wohnung der Führungs-IM sowie die Diensteinheit des MfS (z.B. Ministerium für Staatssicherheit, Verwaltung Groß-Berlin, Kreisdienststelle...).

- Der Dienstbeginn und die Aufgaben der Führungs-IM

Hier sollten die hauptsächlichsten Aufgaben der Führungs-IM fixiert werden.

Im Vordergrund sollten stehen: Der planmäßige und zielgerichtete Einsatz, die tschekistische sowie politisch-ideologische Anleitung und Erziehung der übergebenen Inoffiziellen Mitarbeiter und die damit ver-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 f -

BSIU  
000201

bundenen Pflichten entsprechend den Weisungen und Instruktionen der operativen Mitarbeiter; die Lösung von operativen Aufgaben entsprechend den Erfordernissen bei Sondereinsätzen, Alarmen usw.; die übergebenen operativen Dokumente vor unbefugtem Zugriff und vor Verlust sicher zu schützen und bereits bei Verdacht des unbefugten Zugriffs oder Verlustes die operativen Mitarbeiter sofort zu informieren; Gelder und Sachwerte gewissenhaft zu verwalten bzw. damit umzugehen. Die Darstellung der Aufgaben im einzelnen sollte in der Führungskonzeption vorgenommen werden.

- Der Dienstort

Als Dienstort sollte in Kreisen und Bezirken jeweils der Kreis oder Bezirk und im Ministerium Groß-Berlin vereinbart werden.

In den Fällen, wo es aus operativen Erwägungen nicht möglich oder zweckmäßig ist, sollte auf die Festlegung des Dienstortes verzichtet werden.

- Die grundlegenden Verpflichtungen der Führungs-IM, und zwar:

Daß sie all ihre Kräfte, Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen, um die ehrenvollen Aufgaben eines hauptamtlichen Inoffiziellen Mitarbeiters des MfS mit schöpferischer Initiative zu erfüllen;

daß sie ehrlich, gewissenhaft, mit hoher Einsatzbereitschaft und voller Entschlossenheit den Kampf gegen die Feinde der DDR und der sozialistischen Staatengemeinschaft führen, stets hohe Wachsamkeit üben und ihre politische, fachliche und allgemeine Bildung sowie praktischen Fähigkeiten zur Lösung der operativen Aufgaben weiter vervollkommen;

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 g -

BSTU  
000202

daß sie die Normen des sozialistischen Zusammenlebens während und außerhalb der Dienstdurchführung einhalten, vorbildlich auftreten und immer die Ehre und Würde des MfS wahren;

daß sie während und nach der inoffiziellen Zusammenarbeit mit dem MfS die militärischen und staatlichen Geheimnisse gegenüber jedermann streng wahren sowie vor Gericht, Staatsanwaltschaft, Untersuchungsorganen oder anderen staatlichen Organen und gesellschaftlichen Organisationen über Tatsachen, die mit der Tätigkeit für das MfS im Zusammenhang stehen, nur dann aussagen, wenn die Genehmigung des zuständigen Leiters dazu erteilt wurde.

Verstöße gegen die Schweigepflicht können entsprechend ihrer Schwere disziplinarisch oder strafrechtlich geahndet werden;

daß sie größte Wachsamkeit gegenüber der Verbindungsaufnahme imperialistischer Spionage- oder Agentenzentralen und anderer feindlicher Organisationen bzw. Personen üben und solche Versuche gegenüber ihrer Person, ihren Angehörigen und Bekannten sofort dem zuständigen operativen Mitarbeiter mitteilen;

daß sie für Reisen außerhalb der DDR, soweit kein Auftrag des MfS vorliegt, die Genehmigung beim zuständigen operativen Mitarbeiter einholen;

daß sie den zuständigen operativen Mitarbeiter sofort informieren, wenn sie oder Familienmitglieder Besuch aus der BRD, Westberlin, dem kapitalistischen oder sozialistischen Ausland erhalten. Das erstreckt sich im Prinzip auch auf den Postverkehr;

daß sie alle Veränderungen persönlicher Art sowie ihrer Familienangehörigen schriftlich dem zuständigen operativen Mitarbeiter melden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/75810

000203

- 190 h -

### - Die grundlegenden Verpflichtungen des MfS

Darunter fallen vor allem:

Die ständige Hilfe und Unterstützung der Führungs-IM zur Lösung der ihnen übertragenen operativen Aufgaben; die Schaffung der notwendigen und möglichen Bedingungen für die inoffizielle Zusammenarbeit und der Ausbau dieser nach Maßgabe der Kräfte;

Sorge dafür zu tragen, daß die Konspiration und Geheimhaltung der Führungs-IM und der ihnen übergebenen inoffiziellen Mitarbeiter jederzeit gewahrt wird;

Unterstützung zu geben bei der Klärung persönlicher und familiärer Probleme.

### - Die finanziellen Vergütungen entsprechend den Aufgaben und der damit verbundenen Verpflichtungen.

Dazu gehören vor allem:

Die Festlegung des Brutto- und Nettogehaltes;

die möglichen Zuschläge bei ehrlicher, gewissenhafter und treuer Pflichterfüllung

(5 % des Bruttogehaltes nach drei Jahren, 10 % nach 5 Jahren, 15 % nach 10 Jahren);

die Möglichkeit, daß bei außerordentlichen Leistungen eine Prämierung, Gehaltserhöhung oder Auszeichnung erfolgen kann;

daß notwendige finanzielle Ausgaben in Durchführung der operativen Arbeit zurückerstattet werden ( z.B. Treffauslagen, Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln usw.);

daß für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie bei Einsätzen und Alarmfällen kein finanzieller Zuschlag gewährt wird.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

- 190 i -

000204

### - Der Jahresurlaub

Bei der Festlegung des Jahresurlaubes ist mit zu vereinbaren, daß dieser in der Regel zusammenhängend bis zum Ende des Kalenderjahres zu nehmen ist. Es sollte auch mit aufgenommen werden, daß die Dienstseinheit entsprechend ihren Möglichkeiten die Führungs-IM bei der Beschaffung von Ferienplätzen des FDGB, des Reisebüros usw. unterstützt.

### - Die Disziplinarmaßnahmen gegenüber den Führungs-IM bei schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten und der Disziplin (z.B. Tadel, Verweis, strenger Verweis, Entpflchtung und damit Lösung des Dienstverhältnisses).

### - Die Sanktionen bei schuldhaft verursachten materiellen Schäden

### - Die Dauer des Dienstverhältnisses

Die Dauer des Dienstverhältnisses mit den Führungs-IM ist unbefristet. Es kann in der Regel nur in gegenseitigem Einvernehmen gelöst werden und setzt die Entpflchtung der Führungs-IM durch das MfS voraus. Die Lösung des Dienstverhältnisses kann erfolgen

- (1.) nach der Bestätigung eines begründeten Antrages der Führungs-IM durch das MfS,
- (2.) als Folge einer Entscheidung des MfS, wenn eingetretene Umstände eine weitere Zusammenarbeit auf der Grundlage der Arbeitsvereinbarung nicht mehr zulassen und
- (3.) bei schuldhafter schwerwiegender Verletzung der Pflichten (fristlos oder befristet).



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 190 j -

BS10  
000205

Das MfS verpflichtet sich, den Führungs-IM auf der Grundlage geltender gesetzlicher Bestimmungen im Rahmen seiner Möglichkeiten bei der Beschaffung einer angemessenen Tätigkeit und Arbeitsstelle zu unterstützen.

- Die Arbeitsvereinbarung sollte auch solche Festlegungen beinhalten wie:

Daß Ansprüche nur im Rahmen dieser Vereinbarung geltend gemacht werden können und das Scheinarbeitsverhältnis ohne Rechtskraft ist;

daß Streitigkeiten zwischen dem IM und MfS, die sich aus der Arbeitsvereinbarung ergeben, nur auf dem Dienstwege im MfS geregelt werden;

daß die Führungs-IM das Recht der Beschwerde über dienstliche Angelegenheiten nur im MfS haben;

daß die Arbeitsvereinbarung im MfS verbleibt und jederzeit von den Führungs-IM eingesehen werden kann;

daß weitergehende Vereinbarungen entsprechend ihrer Spezifik und Bedeutung schriftlich abzuschließen sind.

Dazu gehören z.B. das Zurverfügungstellen des Privat-PkW für dienstliche Zwecke, Kosten für Kraftstoff, Versicherungsschutz bei Unfall, Invalidität usw., freiwillige Zusatzversicherung, Gewährung von Kredit u.a.

Im Ergebnis der zu führenden Untersuchungen und durch zentrale Entscheidungen und Normative können und werden sich Veränderungen und weitere inhaltliche Präzisierungen ergeben. <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Bestandteil der zu erlassenden dienstlichen Bestimmung könnte auch eine Musterarbeitsvereinbarung für hauptamtliche IM sein.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000206

- 191 -

2.5.3. Die Gestaltung der Beziehungen hauptamtlicher Führungs-IM zu ihrer Umwelt

Eine weitere wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung der konspirativen Zusammenarbeit mit den Führungs-IM ist die richtige Gestaltung ihrer vielfältigen Beziehungen zur Umwelt. Das bezieht sich vor allem auf solche Beziehungen, wie zu ihrer ehemaligen Arbeitsstelle, Verwandten, Bekannten, Freunden, Familienangehörigen und zum Scheinarbeitsverhältnis.

Die Kernfrage besteht darin, daß es die Führungs-IM lernen müssen, ihr Verhalten voll in Übereinstimmung zu bringen mit den Maßnahmen zum legendierten Herauslösen aus ihrer ehemaligen Arbeitsstelle, des legendierten Scheinarbeitsverhältnisses sowie mit den Erfordernissen, die sich aus ihrer hauptamtlichen inoffiziellen Tätigkeit ergeben.

Widerspruchsvolle sowie den Normen des Lebens entgegenstehende Verhaltensweisen gefährden nicht nur die Konspiration, sondern können auch direkt zur Dekonspiration der Führungs-IM führen. Deshalb ist es notwendig, den Erfordernissen des Kampfes gegen den Feind gerecht werdende einheitliche Normative zur Grundlage für die Gestaltung der Beziehungen der Führungs-IM zu ihrer Umwelt zu nehmen.

Die Durchsetzung dieser Normative erfordert, daß die operativen Mitarbeiter den Führungs-IM bereits mit Beginn ihrer hauptamtlichen Tätigkeit erklären, warum bestimmte Verhaltensweisen notwendig sind und mit ihnen beraten, wie diese individuell, ausgehend von den konkreten Bedingungen, gestaltet und entwickelt werden können. Die Hilfe muß so lange gewährt werden, bis es die Führungs-IM verstehen, sich in den vielfältigen und



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU

- 192 -

000207

sich immer wieder neu ergebenden Problemen der Konspiration und ihrer hauptamtlichen Tätigkeit zurecht zu finden. Das erfordert eine ständige aktive Einflußnahme auf die Führungs-IM sowie die Kontrolle darüber, wie diese die getroffenen Festlegungen einhalten.

Zu den wesentlichen Anforderungen hinsichtlich der Gestaltung der Beziehungen der Führungs-IM zu ihrer Umwelt gehören folgende:

- a) Die Anpassung des gesamten Arbeits- und Lebensrhythmus der Führungs-IM an die Erfordernisse des legendierten Scheinarbeitsverhältnisses und der hauptamtlichen inoffiziellen Arbeit

Wir haben bereits herausgearbeitet, daß mit der hauptamtlichen inoffiziellen Tätigkeit ein Wendepunkt im Leben der Führungs-IM eintritt. Dieser ist unter anderem auch dadurch gekennzeichnet, daß sie sich nunmehr den veränderten Bedingungen anpassen müssen, die sich vor allem aus dem Scheinarbeitsverhältnis und der hauptamtlichen inoffiziellen Arbeit als Führungs-IM ergeben. Diese Anpassung ist unumgänglich, um eine möglichst vollständige Übereinstimmung zwischen der Legendierung und dem gesamten Verhalten der Führungs-IM gegenüber ihrer Umwelt zu erreichen.

Unsere Forschungsergebnisse besagen, daß diese Anpassung sowohl die Beachtung elementarer Gepflogenheiten des täglichen Lebens als auch spezieller Verhaltensweisen erfordert, die das notwendige Verständnis, die bewußte Einstellung darauf, politische und menschliche Reife und den festen Willen der Führungs-IM und auch deren Ehegatten voraussetzen.

Die operativen Mitarbeiter müssen den Führungs-IM helfen, die notwendigen Umstellungen im Interesse ihrer eigenen Sicherheit und der konspirativen Arbeit voll zu begreifen und innerlich richtig zu verarbeiten. Je schneller diese Verinnerlichung erfolgt, um so geringer werden die Schwierigkeiten für die Führungs-IM sein.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU

- 193 -

000208

Zu solchen elementaren Verhaltensweisen gehört z. B., daß mit den Führungs-IM festgelegt wird, daß sie regelmäßig, etwa um die gleiche Zeit, ihre Wohnung verlassen und wie alle anderen Bürger zur "Arbeit" gehen.

Diese scheinbare Kleinigkeit wird oft von den operativen Mitarbeitern wie auch von den Führungs-IM nicht genügend beachtet, übersehen oder unterschätzt. Begünstigt wird das teilweise bei den Führungs-IM auch dadurch, weil einige noch nicht über den erforderlichen konspirativen Arbeitsraum verfügen und deshalb schriftliche und andere Arbeiten in der Wohnung durchführen müssen. Unregelmäßigkeiten oder auffällige Abweichungen vom normalen Arbeits- und Lebensrhythmus lenken jedoch die Aufmerksamkeit der Wohnungs- und Hausnachbarn auf die Führungs-IM, rufen Verdachtsmomente hervor oder verstärken diese und können bis zu Nachforschungen führen.

Diese und andere Verhaltensweisen, wie bescheidenes Auftreten, keine Inanspruchnahme von Sonderrechten und dergleichen erfordern vom Führungs-IM keine zusätzlichen Kraftanstrengungen. Sie werden jedoch auch mit einer Reihe komplizierter Probleme konfrontiert, die von ihnen und ihren Ehegatten bewältigt werden müssen. Zu solchen Fragen gehören vor allem:

- Die Führungs-IM müssen jetzt in ihrer täglichen operativen Arbeit im Prinzip ohne das bisher gewohnte Arbeitskollektiv auskommen, mit denen sie arbeitsmäßige, persönliche und andere Fragen besprechen konnten.  
Unsere Untersuchungen besagen, daß diese Umstellung von fast ausnahmslos allen Führungs-IM mehr oder weniger stark empfunden wird und bei vielen für längere Zeit wirkt.
- Durch die Trefftätigkeit mit einem Teil der IM/GMS in den Abendstunden und durch Einsätze an Sonn- und Feiertagen ist die Freizeit der Führungs-IM mitunter stark eingeschränkt bzw. es erfolgt eine "Verlagerung". Dadurch können sie sich nicht in dem Umfange wie bisher ihrer Familie widmen. Das erfordert einerseits viel Verständnis des Ehepartners und andererseits die richtige Organisation der Arbeit und der



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 194 -

BSU  
000209

Freizeit der Führungs-IM, um trotzdem die erforderliche Zeit für die Familie zu finden.

- Die Ehepartner waren es bisher gewohnt, sich auch über die arbeitsmäßigen Probleme auszusprechen bzw. sich auszutauschen. <sup>1)</sup>

Das ist bei den Führungs-IM nicht mehr möglich, obwohl der Ehepartner in der Regel als IMK verpflichtet ist. Es sind auch dann Schranken gesetzt, wenn dieser Teilaufgaben der inoffiziellen Arbeit mit realisiert.

- Gewohnte Zusammenkünfte im Arbeitskollektiv, der Besuch von kulturellen und anderen Veranstaltungen durch die Parteigruppe gemeinsam mit den Ehefrauen sind in dieser Form nicht mehr möglich. Um das bis zu einem bestimmten Grade auszugleichen, müssen in der konspirativen Arbeit entsprechende Formen durch die operativen Mitarbeiter und Leiter gefunden werden.
- Die Kinder können nicht mehr an Ferienspielen oder Ferienlagern der Arbeitsstellen der Führungs-IM teilnehmen und dergleichen.

Diese und andere Probleme erfordern volles Verständnis und Fingerspitzengefühl von den operativen Mitarbeitern sowie ihre aktive Hilfe und Unterstützung, um die Anpassung der Führungs-IM an die Erfordernisse der hauptamtlichen konspirativen Arbeit möglichst konfliktlos, schnell und beständig zu sichern.

Dazu gehören vor allem die Herstellung enger kameradschaftlicher Beziehungen zwischen den Führungs-IM, deren Ehegatten, operativen Mitarbeitern und Leitern sowie die Ausschöpfung

1) Ausgenommen sind solche Führungs-IM, die aufgrund ihrer vorhergehenden Tätigkeit wie z. B. in den bewaffneten Organen u. a. zum Schweigen verpflichtet waren.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000210

- 195 -

aller Möglichkeiten, um den Führungs-IM und deren Ehepartner das Gefühl der Zugehörigkeit zum MfS zu geben. <sup>1)</sup>

b) Die allmähliche und zielstrebige Lösung von hemmenden Verbindungen und Kontakten der Führungs-IM

Hier handelt es sich um ein wichtiges, aber auch zugleich schwieriges Anliegen, das erfahrungsgemäß nicht auf Anhieb, sondern oftmals nur schrittweise und mit viel Einfühlungsvermögen gelöst werden kann.

Für die wirksame Realisierung der den Führungs-IM übertragenen politisch-operativen Aufgaben ist es jedoch unumgänglich, diese, die operative Arbeit hemmenden und die Konspiration gefährdenden, Verbindungen und Kontakte der Führungs-IM überlegt zu lösen. Solche hemmenden Verbindungen können beispielsweise sein, daß die betreffenden Personen intensive Beziehungen nach Westdeutschland, Westberlin oder in das kapitalistische Ausland unterhalten, <sup>2)</sup> Verbrechen der allgemeinen Kriminalität begangen haben, politisch unzuverlässig, schwatzhaft und neugierig sind usw.

Bei der Lösung solcher Verbindungen kommt es vor allem darauf an, die damit verbundenen persönlichen Probleme der Führungs-IM und deren Ehegatten zu erkennen, sie zu beachten und in differenzierter Weise zu behandeln.

Davon ausgehend ist es zunächst zweckmäßig, mit den Führungs-IM verständnisvoll darüber zu beraten, welchen Charakter ihre Verbindungen und Kontakte und die ihrer Ehepartner zu ehemaligen Arbeitskollegen, Bekannten, Freunden usw. tragen. In dieser Aussprache muß geklärt werden, welche

1) Im Abschnitt 3 des dritten Kapitels der Arbeit gehen wir noch näher auf diese Problematik ein.

2) Bei diesen Personen wäre zu prüfen, ob und inwiefern die bestehenden Verbindungen operativ genutzt werden können.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 196 -

BSIU

000211

Verbindungen und Kontakte gegebenenfalls eine Gefahr für ihre operative Arbeit darstellen. Bezüglich dieser muß gemeinsam festgelegt werden, wie sie zu lockern, einzuschränken und gänzlich zu lösen sind.

Den Führungs-IM sollten dazu solche Ansatzpunkte bzw. Argumente vermittelt werden wie:

Die Einarbeitung in die neue Aufgabe nimmt sie voll in Anspruch oder durch gesellschaftliche Verpflichtungen haben sie wenig Zeit.

Bestimmte Zusammenkünfte oder Treffpunkte werden von ihnen nur noch in größeren Abständen und dann gar nicht mehr aufgesucht u. ä.

Bei ehemaligen Arbeitskollegen wird dies objektiv auch dadurch begünstigt, weil die bisherigen Berührungs- und Anknüpfungspunkte nicht mehr bestehen.

Dieses Erfordernis ist auch in differenzierter Weise auf die Verwandtschaft der Führungs-IM auszudehnen. Obwohl hier im Prinzip gleichermaßen verfahren werden kann, ist nicht zu umgehen, daß zu bestimmten Anlässen Besuche (selbst unangemeldete), Zusammenkünfte usw. nicht auszuschließen sind. Bei solchen Zusammenkünften von Verwandten wie auch beim Zusammentreffen mit ehemaligen Arbeitskollegen, Bekannten, Freunden usw. kommt es zwangsläufig auf Fragen zu sprechen, die mit der Arbeit verbunden sind. Die Führungs-IM und ihre Ehepartner müssen sich dabei in allen Belangen streng an die abgesprochene Legendierung halten. Sie dürfen nicht versuchen, durch falsch verstandene Konspiration derartige Fragen auffällig zu umgehen oder zweideutig zu beantworten. Geheimniskrämerei ist auch hier falsch am Platze.

Nach den Erfahrungen der Führungs-IM ist es zweckmäßig, wenn sie bei solchen Gesprächen selbst in die "Offensive" gehen. Das heißt, daß sie von sich aus dieses oder jenes - meist unbedeutendes - über ihre "berufliche Tätigkeit" oder das Schein-arbeitsverhältnis sagen, um Fragen an sie vorzubeugen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen. Damit geben sie den Gesprächen eine bestimmte Richtung, lenken möglicherweise von unangenehmen Problemen ab und festigen durch ein solches Verhalten gleichzeitig ihre Legendierung.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000212

- 197 -

- c) Die Übereinstimmung zwischen den zu lösenden politisch-operativen Aufgaben der Führungs-IM und dem legendierten Scheinarbeitsverhältnis einerseits und den gesellschaftlichen Verpflichtungen andererseits

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß bezüglich der gesellschaftlichen Pflichten für die Führungs-IM die gleichen Normen gelten wie für jedes andere Mitglied unserer Partei bzw. für jeden anderen Bürger unserer Republik. Daran dürfen keine Abstriche gemacht werden, auch wenn ihr erster gesellschaftlicher Auftrag die qualifizierte Steuerung der IM/GMS zur wirksamen Aufspürung und Bekämpfung jeglicher feindlicher Tätigkeit ist. Unter diesem Blickwinkel ist es notwendig, die richtigen Relationen zwischen den Erfordernissen ihrer inoffiziellen Arbeit und gesellschaftlichen Verpflichtungen herzustellen und dabei immer die Zusammenhänge zur Wahrung der Konspiration zu sehen und zu beachten.

Als Faustregel kann gelten, daß sich die Führungs-IM so wie bisher am gesellschaftlichen Leben beteiligen und die ihnen übertragenen gesellschaftlichen Verpflichtungen weiterhin erfüllen. <sup>1)</sup> Ihre gesellschaftlichen Aktivitäten sollten jedoch in bestimmten Grenzen bleiben bzw. Bahnen gelenkt werden und im Prinzip denen angeglichen sein, wie sie im konkreten Bereich von den anderen Genossen und Bürgern entwickelt werden.

Damit passen sie sich auch hier den bestehenden Verhältnissen an, was für die Gewährleistung der Konspiration unerlässlich ist.

1) Als Mitglied unserer Partei erwartet man von ihnen in ihren Wohngebieten auch bestimmte gesellschaftliche Aktivitäten und Haltungen. Außerdem wirkt sich eine aktive gesellschaftliche Arbeit auch positiv auf die Entwicklung und Formung der Führungs-IM aus.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 198 -

BSIU  
000213

Jedes "zuviel" oder "zuwenig" an gesellschaftlicher Arbeit kann die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die Führungs-IM lenken.

Es ist günstig, wenn die Führungs-IM solche gesellschaftlichen Funktionen bekleiden oder übernehmen, die nicht so zeitaufwendig und zeitlich gebunden sind und für die Abdeckung der inoffiziellen Tätigkeit mit genutzt werden können.

Solche Funktionen können zum Beispiel sein:

Mitglied oder Vorsitzender der Aktivs für Sicherheit und Ordnung,  
ehrenamtliche Mitarbeit in den Gremien der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion,  
Mitglied in Elternaktiven oder -beiräten,  
Agitator im Wohnbereich.

Wie diese Fragen von den Führungs-IM selbst beurteilt werden, soll folgende Antwort aus unseren Befragungen zeigen.

Der Führungs-IM schreibt:

"Ich bin schon seit mehreren Jahren Leiter eines Ausschusses für Geländesport und Sektionsleiter für Wandern und Touristik. Diese beiden Funktionen übe ich gewissenhaft aus. Es ist noch nie hinsichtlich meiner jetzigen Tätigkeit und den gesellschaftlichen Funktionen zu Diskrepanzen gekommen. Im Gegenteil, hätte ich diese Funktionen niedergelegt, wären erst Meinungen und Diskussionen aufgetaucht. Man muß die inoffizielle Arbeit mit den gesellschaftlichen Funktionen in Einklang bringen. Das ist meines Erachtens die wichtigste Voraussetzung."

Solche günstigen Relationen konnten bisher nicht immer erreicht werden. So gibt es Führungs-IM, deren gesellschaftliche Funktionen zu einer Beeinträchtigung ihrer inoffiziellen Arbeit führen oder führen können. Besonders in den Zeiten erhöhter Trefftätigkeit kann dadurch das Wirksamwerden der Führungs-IM stark eingeschränkt werden. Anzustreben ist, daß diese Funktionen im Interesse der Qualifizierung ihrer politisch-operativen Arbeit geschickt und schrittweise abgebaut oder umgangen werden.

Es wäre jedoch nicht richtig, Funktionen oder Aufträge, die den Führungs-IM beispielsweise von der Parteileitung der

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 199 -

BSU  
000214

Wohnparteiorganisation angetragen werden, unbegründet ~~abzu-~~lehnen oder damit zu begründen, daß sie durch ihre Aufgaben in ihrer Arbeitsstelle (Scheinarbeitsverhältnis) überlastet sind. Ein solches Verhalten kann u. a. nach sich ziehen, daß sich die Genossen der Parteileitung direkt, oder über die Stadt- bzw. Kreisleitung, an das Scheinarbeitsverhältnis wenden. Dadurch können Komplikationen für die Konspiration der Führungs-IM entstehen.

Günstiger ist es, wenn die Führungs-IM gegebenenfalls so reagieren, daß sie sich einer gesellschaftlichen Arbeit nicht verschließen wollen, ihnen diese Funktion jedoch "nicht liegt", daß sie durch ihre weitere Qualifizierung oder durch täglich spätes Nachhausekommen den Auftrag nicht ordnungsgemäß "erfüllen können" u. a. Die gewählten Gründe müssen natürlich einleuchtend und stichhaltig sein.

Unbedingt zu vermeiden ist eine Funktionsanhäufung bei den Führungs-IM. Die verantwortungsvolle Ausübung mehrerer Funktionen nimmt erfahrungsgemäß viel Zeit in Anspruch. Außerdem werden die Führungs-IM unweigerlich in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt.

Verfügen Führungs-IM über mehrere Funktionen, ist es angebracht zu prüfen, ob

- eine Konzentration auf ihre eigentliche (operative) Aufgabenstellung gewährleistet ist,
- eine Beeinträchtigung der inoffiziellen Arbeit erfolgt,
- die Konspiration noch voll gewährleistet ist,
- die Führungs-IM in der operativen Arbeit voll ausgelastet sind. <sup>1)</sup>

Das Verhalten und die gesellschaftlichen Aktivitäten der Führungs-IM müssen auch so sein, daß sie möglichst nicht für Vertretungskörperschaften, leitende Funktionen usw. vorgesehen werden. Fällt trotzdem die Wahl auf sie, müssen sie sich umgehend mit den zuständigen operativen Mitarbeitern darüber

1) Diesen Fakt gründlich zu prüfen wird auch dadurch unterstrichen, weil 70 % der befragten hauptamtlichen Führungs-IM angeben, daß sie noch Reserven besitzen, die darin bestehen, daß sie in ihrer inoffiziellen Arbeit nicht ausgelastet sind.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000215

- 200 -

beraten. Bei der Festlegung möglicher Varianten des Verhaltens sind besonders die Auswirkungen auf die Konspiration der Führungs-IM in Betracht zu ziehen.

d) Die Instruktion der Führungs-IM für ihr Verhalten bei besonderen Vorkommnissen und Ereignissen

Die jahrelangen Erfahrungen in der Arbeit mit Führungs-IM besagen, daß es in deren Leben Vorkommnisse, Ereignisse und auch Konflikte gibt, die zugleich mit echten Gefahrenmomenten für die Aufrechterhaltung ihrer Konspiration verbunden sind.

Solche Situationen können z. B. sein, wenn die Führungs-IM

in Durchführung ihrer politisch-operativen Aufgaben oder außerhalb ihrer Dienstzeit in einen Verkehrsunfall verwickelt werden,

selbst oder ihre Familienangehörigen plötzlich erkranken und stationär behandelt werden müssen,

Treffberichte oder andere operative Dokumente verloren haben oder diese abhanden gekommen sind,

plötzlich Besuch (z. B. im Arbeitszimmer oder in der Wohnung) erhalten, mit dem sie nicht gerechnet haben oder wenn

von der Schule der Kinder Belobigungen oder auch Beschwerden an ihre "Arbeitsstelle" gerichtet werden sollen und dergleichen.

Mit solchen und anderen - oftmals nicht voraussehbaren Situationen - werden die Führungs-IM konfrontiert. Deshalb ist es notwendig, sie rechtzeitig mit Verhaltensregeln vertraut zu machen, damit sie vorbereitet sind und entsprechend reagieren können.

Solche praktischen, für alle Situationen gültigen Regeln sind:

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 201 -

BSTU  
000216

- Stets bei der festgelegten Legende bleiben,<sup>1)</sup>
- immer so verhalten, wie es den Normen unserer sozialistischen Gesellschaft entspricht und wie sich jeder andere Bürger unseres Staates auch verhält,
- korrekt und sicher auftreten, keine Sonderrechte in Anspruch nehmen,
- kein Mißbrauch von Ausweisen, die für die Durchführung operativer Aufgaben übergeben wurden,
- sich nur in den dringendsten Fällen (z. B. bei der Gefährdung der Sicherheit der eigenen Person, wichtiger operativer Unterlagen und Dokumente) anderen Sicherheitsorganen zu erkennen geben,
- möglichst sofort den zuständigen operativen Mitarbeiter oder dessen Vorgesetzten informieren.

Die sich aus diesen Grundregeln ergebende Instruktion der Führungs-IM über ihr Verhalten ist jedoch nur eine, wenn auch wichtige Seite. Eine andere, nicht weniger wichtig ist die, daß die Leiter der Dienstseinheiten und operativen Mitarbeiter nach Erhalt solcher Informationen durch die Führungs-IM und

1) Dieser Grundsatz trifft selbstverständlich nicht nur bei besonderen Vorkommnissen, sondern in allen Situationen zu. Die Legendierung der Führungs-IM muß gegenüber allen Personen, staatlichen Organen und gesellschaftlichen Organisationen, zu denen die Führungs-IM Verbindung haben, in Berührung kommen oder kommen können die gleiche sein. Das erstreckt sich, wie schon erwähnt auf die Verwandtschaft, Bekanntschaft, die Kinder sowie ehemaligen Arbeitskollegen, die Hausbewohner und Nachbarschaft, Ärzte und sozialen Einrichtungen, Partei und Massenorganisationen im Wohngebiet, die Angaben der Ehepartner gegenüber ihren Arbeitsstellen, die Schule bei schulpflichtigen Kindern, Arbeitsstellen beim Abschluß von Lehrverträgen für die Kinder, bei der Bewerbung an einer Hochschule usw.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/74

- 202 -

000217

gegebenenfalls deren Stellungnahme dazu Maßnahmen einleiten müssen.

Einige spezielle Hinweise möchten wir noch für die Entscheidungen geben, wenn hauptamtliche Führungs-IM in Verkehrsunfällen verwickelt sind oder - wie es nicht selten passiert - die StVO bzw. StVZO verletzen und das Eingreifen der Deutschen Volkspolizei erforderlich ist. <sup>1)</sup> In solchen Fällen ist damit zu rechnen, daß sich die Genossen der DVP je nach Sachlage schriftlich oder mündlich mit dem Scheinarbeitsverhältnis in Verbindung setzen, insbesondere dann, wenn die Führungs-IM unter Alkoholeinwirkung standen, den Verkehrsunfall schuldhaft verursachten, die Kraftfahrzeugpapiere als Eigentümer des Fahrzeuges das Scheinarbeitsverhältnis ausweisen u.a.

Von den Leitern wäre vor allem zu prüfen bzw. zu veranlassen:

- Können Offiziere im besonderen Einsatz, IM in Schlüsselpositionen u.a. IM, Sicherheitsbeauftragte und GMS sowohl bei der DVP als auch im Scheinarbeitsverhältnis zur Ausschaltung der Gefahrenmomente genutzt werden?
- Inwieweit sind sie befugt oder in der Lage, schriftliche Anfragen, Dokumente u.a. in unserem Auftrage an sich zu nehmen oder auf mündliche Anfragen entsprechende Auskünfte zu erteilen?
- Wo ist es nicht möglich oder zweckmäßig, den natürlichen Weg der Ermittlungsarbeit der DVP zum bzw. im Scheinarbeitsverhältnis zu verhindern, welche Maßnahmen ergeben sich daraus?

<sup>1)</sup> Bei solchen Führungs-IM, die in Ausübung ihrer inoffiziellen Tätigkeit für das MfS ein Kraftfahrzeug führen, müssen sich die operativen Mitarbeiter auch dafür verantwortlich fühlen, daß sich am Fahrzeug keine Mängel befinden, die die Verkehrssicherheit beeinträchtigen. Es ist bekannt, daß sich die VK im Ergebnis durchgeführter Kontrollen bei negativen Feststellungen am Fahrzeug an das Verkehrssicherheitsaktiv der Arbeitsstelle wendet und gegebenenfalls eine Auswertung mit schriftlicher Mitteilung über die festgelegten Maßnahmen verlangt.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000218

- 203 -

- Müssen gegebenenfalls offizielle und vertrauliche Kontakte der Leiter zu den Leitern der VPKÄ, der VK, der Inspektion usw. zur Bereinigung des Sachverhalts genutzt werden?

Bei solchen Vorkommnissen, die ein Ermittlungsverfahren gegen die Führungs-IM nach sich ziehen, bleibt in der Regel nur die Möglichkeit, das Ermittlungsverfahren durch die Abteilung IX der Bezirksverwaltung/Verwaltung zu übernehmen. Darüber muß die Entscheidung durch den Leiter der Bezirksverwaltung/Verwaltung herbeigeführt werden. <sup>1)</sup>

Solche und andere Vergehen müssen mit den operativen Mitarbeitern ausgewertet und zum Anlaß genommen werden, verstärkt erzieherisch mit den Führungs-IM zu arbeiten.

2.5.4. Die Konspirierung der Arbeitsräume hauptamtlicher Führungs-IM sowie der zuverlässige Schutz ihrer Arbeitsdokumente

Eine weitere wesentliche Voraussetzung für eine effektive und konspirative Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM besteht darin, für diese geeignete Arbeitsräume und die erforderlichen Voraussetzungen für die zuverlässige Sicherung ihrer Arbeitsdokumente zu schaffen.

Zunächst möchten wir uns einigen Problemen der konspirativen Arbeitsräume zuwenden.

Warum benötigen hauptamtliche Führungs-IM konspirative Arbeitsräume?

Bisher wurde ausführlich herausgearbeitet, welche bedeutsamen und umfangreichen politisch-operativen Aufgaben die Führungs-IM bei der wirkungsvollen

<sup>1)</sup> Vgl. Diplomarbeit Glende, GVS 160 - 28/70, Seite 36 und 39 - 41



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/7310

- 204 -

000219

Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes zu realisieren haben. Dazu müssen sie eine Reihe gedanklicher und schriftlicher Arbeiten erledigen, die es grundsätzlich notwendig machen, daß ihnen dazu geeignete konspirative Arbeitsräume zur Verfügung gestellt werden. Solche Arbeiten, die Konzentration und Ruhe erfordern, sind:

Die gründliche Vorbereitung auf die Treffs mit den IM/GMS und auf die Arbeitsberatungen mit den operativen Mitarbeitern.

Die gewissenhafte Auswertung und analytische Aufbereitung der von den IM/GMS erhaltenen Informationen.

Die Anfertigung von Treffberichten, Monats- und anderen Berichten über die Ergebnisse ihrer inoffiziellen Arbeit.

Die Erarbeitung schriftlicher Einschätzungen über die von ihnen gesteuerten IM/GMS.

Die Anfertigung operativer Teilanalysen zu bestimmten Erscheinungen oder politisch-operativ relevanten Problemen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die politisch-ideologische und fachlich-tschekestische Weiterbildung.

Außerdem sollten die Führungs-IM, sofern sie keine Treffs oder andere operative Aufgaben durchführen, für die Dienst-einheit sofort erreichbar sein, zum Beispiel bei erhöhter Einsatzbereitschaft, angeordneten Aktionen, Einsätzen und dergleichen.

Stehen keine geeigneten Arbeitsräume zur Verfügung, wie das bei 20 % der von uns schriftlich befragten Führungs-IM noch der Fall war <sup>1)</sup>, wird die Effektivität der politisch-operativen Arbeit der Führungs-IM geschmälert, und es werden Gefahren für ihre Konspiration und Sicherheit heraufbeschworen.

1) Dabei handelt es sich nicht etwa um Führungs-IM, die erst kurze Zeit hauptamtlich tätig sind, sondern überwiegend um solche, die schon mehrere Monate oder über ein Jahr diese Funktion ausüben.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BSIU

- 205 -

000220

Die vorliegenden Erfahrungswerte sowie die Tatsache, daß 80 % der befragten Führungs-IM über entsprechende konspirative Arbeitsräume verfügen, besagen eindeutig, daß es durchaus möglich ist, trotz vorhandener Schwierigkeiten solche zu schaffen. Es handelt sich also keinesfalls um eine illusionäre, nicht zu erfüllende Forderung, wie das teilweise von dem einen oder anderen operativen Mitarbeiter und Leiter zum Ausdruck gebracht wird.

Deshalb muß in jeder Diensteinheit die Aufgabe gestellt und realisiert werden, daß jeder hauptamtliche Führungs-IM einen geeigneten konspirativen Arbeitsraum besitzt bzw. erhält. Die zum Teil noch anzutreffende Erscheinung, wonach Treffzimmer gleichzeitig als Arbeitsräume von den hauptamtlichen Führungs-IM mit genutzt werden, ist schrittweise abzubauen.

Welche Anforderungen sind an konspirative Arbeitsräume zu stellen?

Entsprechend ihrer Bedeutung sind an die konspirativen Arbeitsräume für hauptamtliche Führungs-IM, an deren innere und äußere Sicherheit, Legendierung, Unterhaltung und Einrichtung bestimmte Anforderungen zu stellen. In Verallgemeinerung gesammelter Erfahrungen handelt es sich dabei um folgende:

Erstens:

Die Legendierung der Arbeitsräume muß mit dem Scheinarbeitsverhältnis in Übereinstimmung stehen.

Die bewußte Beachtung und Herstellung dieser Übereinstimmung ist ein unabdingbarer Bestandteil zur Gewährleistung der Konspiration der Führungs-IM. Wenn beispielsweise ein Führungs-IM als "Beauftragter für die Kaderwerbung der Deutschen Seereederei" legendiert ist, dann muß sein Arbeitszimmer die gleiche Abdeckung aufweisen. Widersprüche können die Aufmerksamkeit der Bevölkerung auf die Führungs-IM lenken, diese in unangenehme Situationen bringen und führen früher oder später zu Komplikationen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 206 -

BSIU  
000221

Damit die Legendierung der Arbeitsräume Überprüfungen ~~stand-~~ hält, muß diese zuverlässig abgesichert sein. Dazu sind möglichst die Funktionäre zu gewinnen und eingehend in ihre Aufgaben einzuweisen, die auch die Legendierung der Scheinarbeitsverhältnisse der Führungs-IM übernommen haben. Dort, wo es aus operativen Erwägungen nicht zweckmäßig ist, daß ein und dieselbe Person gleichzeitig Kenntnis von dem Scheinarbeitsverhältnis der Führungs-IM und der Abdeckung des Arbeitsraumes erhält, müssen andere Personen für die Abdeckung gewonnen werden.

In den Fällen, wo es ausgehend vom Charakter des Scheinarbeitsverhältnisses und der "beruflichen Tätigkeit" der Führungs-IM notwendig ist, sind sie mit den entsprechenden Geschäftsunterlagen des Scheinarbeitsverhältnisses auszustatten. Das betrifft z. B. Briefbogen, Stempel, Prospekte, Formulare, Werbeplakate u.a. Diese Unterlagen müssen sich jeweils auf dem neuesten Stand befinden und können auch in den Arbeitsräumen ausgelegt sein. Zur Tarnung der Arbeitsräume können auch Firmenbezeichnungen am bzw. im Arbeitsraum angebracht sein.

Zweitens:

Die konspirativen Arbeitsräume sollen sich grundsätzlich außerhalb der Wohnung der Führungs-IM befinden. <sup>1)</sup>

Die Berechtigung dieser Forderung ergibt sich im Prinzip daraus, daß das Verhalten der Führungs-IM in Einklang mit ihrer Legendierung stehen muß.

Die Mehrzahl der Scheinarbeitsverhältnisse begründen nicht den Aufenthalt der Führungs-IM zu den Zeiten in ihrer Wohnung,

---

1) Diese Forderung wurde durch den Leiter der Verwaltung Groß-Berlin zur Weisung erhoben. In den "Grundlagen der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM" - VVS 27 Nr. 68/69, Seite 19 - ist festgelegt, daß es notwendig ist, für hauptamtliche Führungs-IM Arbeitsmöglichkeiten außerhalb ihrer Wohnung zu schaffen. Die Benutzung ihrer eigenen Wohnung als Arbeitsraum ist nicht zu genehmigen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 207 -

BSU  
000222

wo sie - wie die übrigen Werktätigen - eigentlich "zur Arbeit" sein müßten. Wird das unberücksichtigt gelassen, kommt es zu Abweichungen im Verhalten der Führungs-IM von den Normen des täglichen Lebens, was von der Umgebung der Führungs-IM aufmerksam registriert und ausgewertet wird.

In Einzelfällen kann es möglich und zweckmäßig sein, daß ein Zimmer der Wohnung der Führungs-IM als Arbeitsraum geeignet sein und von ihnen genutzt werden kann. Dafür müssen jedoch folgende Bedingungen erfüllt sein:

Das Scheinarbeitsverhältnis muß für die Umgebung der Führungs-IM überzeugend begründen, daß sie in ihrer Wohnung arbeiten können.

Die Führungs-IM müssen solchen Wohnraum besitzen, daß ihnen ein Zimmer ausschließlich oder überwiegend als Arbeitsraum zur Verfügung steht, in dem sie auch ihre Dokumente sicher aufbewahren können.

Es dürfen keine störenden bzw. die Konspiration gefährdenden Einflüsse vorhanden bzw. zu erwarten sein.

(z. B. durch im Haushalt der Führungs-IM lebende Eltern, Kinder, öftere Besuche von Verwandten, Hausnachbarn usw.)

Vom Scheinarbeitsverhältnis her können solche Voraussetzungen gegeben sein, wenn die Führungs-IM beispielsweise als Vertreter, als freiberuflich Tätige, wie Journalist, als Lektor von Verlagen, die sich außerhalb des Bezirkes befinden usw., abgedeckt sind.

Drittens:

In den konspirativen Arbeitsräumen sind grundsätzlich keine Treffs zwischen den operativen Mitarbeitern und Führungs-IM sowie den Führungs-IM und IM/GMS durchzuführen.

Diese Forderung trifft für alle Führungs-IM zu, ihre Durchsetzung ist jedoch für die Kreisdienststellen besonders bedeutsam. Dafür sprechen vor allem folgende Gründe:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 208 -

BSIU  
000223

Die operativen Mitarbeiter sind größtenteils im Verantwortungsbereich als solche bekannt. Regelmäßiges Aufsuchen der konspirativen Arbeitsräume durch sie würde über kurz oder lang zur Dekonspiration führen.

Personen aus der Umgebung der Arbeitsräume werden unweigerlich darauf aufmerksam, wenn im Prinzip die gleichen Menschen beständig den Führungs-IM aufsuchen. Oft bestehen auch keine oder keine unmittelbaren Beziehungen zwischen der beruflichen Tätigkeit der IM und dem Scheinarbeitsverhältnis der Führungs-IM. Im Ergebnis kann es sowohl zur Dekonspiration der Führungs-IM wie auch der IM kommen.

Die Sicherheit der Führungs-IM und der Arbeitsräume gestattet es nicht, daß IM Kenntnis von den Arbeitsräumen, den Aufbewahrungsmöglichkeiten von Dokumenten usw. erhalten.

Die notwendige Absicherung der Treffs, die von den Inhabern konspirativer Treffzimmer mit gewährleistet wird, ist bei den Arbeitsräumen nicht oder nur im begrenzten Maße gegeben.

Unsere Untersuchungen ergaben, daß diese Forderung ohne Einschränkung von allen Leitern akzeptiert bzw. selbst erhoben wird. Es zeigt sich aber auch, daß zwischen richtiger Erkenntnis und praktischer Verwirklichung noch ein Widerspruch besteht. So haben beispielsweise nach eigenen Angaben der von uns befragten Führungs-IM bei 15 % jeweils 3 - 4 und bei 26 % jeweils 5 - 15 der ihnen übergebenen IM/GMS Kenntnis von ihrem konspirativen Arbeitsraum.

Dieser unbefriedigende Zustand muß durch mehr Konsequenz der Leiter, durch eine Verstärkung ihrer Erziehungsarbeit, aber auch durch die Schaffung der erforderlichen Anzahl qualifizierter IMK überwunden werden.

Viertens:

Die sich aus den bestehenden Arbeitsräumen ergebenden Verpflichtungen sind unter Beachtung der üblichen Gepflogenheiten strikt einzuhalten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 209 -

BSIU

000224

So sind z. B. die anfallenden Kosten für Miete, Heizung, Beleuchtung, Telefon, Wasser, Reparaturen usw. pünktlich zu entrichten. Sie können - je nach den konkreten Vereinbarungen - vom Scheinarbeitsverhältnis übernommen oder auch von diesem abgedeckt, von den Führungs-IM beglichen werden. Dabei sind die üblichen geschäftlichen Gepflogenheiten zu ermitteln und exakt zu befolgen. So ist es beispielsweise im Geschäftsverkehr gebräuchlich, daß die anfallenden Leistungen für Miete, Heizung usw. im bargeldlosen Zahlungsverkehr beglichen werden. Diese scheinbare Kleinigkeit wurde in einigen Fällen nicht beachtet, wodurch bestimmte Personen zu Überlegungen und Nachprüfungen veranlaßt wurden.

Wenn es erforderlich ist, müssen die Führungs-IM auch über entsprechende Dokumente verfügen, die ihnen die rechtmäßige Benutzung der Arbeitsräume gestatten (z. B. Mietvertrag, Zuweisung des Raumes usw.).

Fünftens:

IMK, die als Treffzimmer mit IM geschaffen wurden oder benutzt werden, sind als Arbeitsräume für Führungs-IM ungeeignet.

Im wesentlichen sind dafür folgende Gründe ausschlaggebend:

Durch die fast tägliche Anwesenheit der Führungs-IM in diesen Zimmern ist eine dauerhafte und begründete Legendierung ihrer Arbeit sehr kompliziert, wenn nicht sogar unmöglich.

Die Führungs-IM sind in vielerlei Hinsicht von den Inhabern bzw. Vermietern der Treffzimmer abhängig.

Störfaktoren für eine ungehinderte Arbeit der Führungs-IM sind in der Regel kaum abzuwenden und auch nicht immer im voraus zu überblicken.

Aus diesen Erwägungen und ihren eigenen Erfahrungen sind bereits 1967 die Genossen einer Abteilung zu der Auffassung gekommen, daß IMK (KW) als konspirative Arbeitsräume für



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 210 -

BSU  
000225

hauptamtliche Führungs-IM nicht geeignet sind. <sup>1)</sup>

Sechstens:

Die Arbeitsräume sollen möglichst über Strom-, Wasser- und Gasanschluß verfügen, beheizbar und wohnlich eingerichtet sein. Zweckmäßig ist die Ausstattung mit kombiniertem Büro- und Wohnmöbel.

Es ist anzustreben, daß die konspirativen Arbeitsräume mit Telefonanschluß versehen sind bzw. werden, obwohl neue Anschlüsse bekanntlich mit viel Schwierigkeiten verbunden sind. <sup>2)</sup>

Welche Räumlichkeiten eignen sich besonders als konspirative Arbeitsräume?

Größere Schwierigkeiten bereitet in der praktischen Arbeit oft die Frage, wo geeignete konspirative Arbeitsräume geschaffen werden können.

Hierzu möchten wir einige Anregungen vermitteln, ohne eine erschöpfende Aufzählung geben zu wollen oder zu können.

Als Arbeitsräume für Führungs-IM eignen sich:

- Stillgelegte Büro- und Gewerberäume, die von Betrieben, Verwaltungen, staatlichen Institutionen und Einrichtungen nicht mehr genutzt werden, aber noch bewohnbar sind.  
Diese Räume können unter entsprechender Abdeckung von den Dienststeinheiten gemietet, eingerichtet und an die Führungs-IM übergeben werden,
- Separate Räume in Bürohäusern und staatlichen Dienststellen, die der Diensteinheit für längere Zeit zur Verfügung stehen und auch entsprechend abgedeckt werden können.

1) Konzeption zur Arbeit mit operativ funktionsfähigen GHI der Abteilung XVIII der Bezirksverwaltung Leipzig, 1967, Seite 10

2) Vgl. Diplomarbeit Regner, MfS 160 GVS 157/69, Seite 79/80 und Dokumentenzusammenstellung der Abteilung XVIII der Bezirksverwaltung Potsdam zur Arbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM, VVS 22/69 vom 23. 4. 1969, Seite 88 - 91

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 211 -

BSIU  
000226

- Einraum-Wohnungen in Hochhäusern.
- Räume in Objekten befreundeter Sicherheitsorgane, wenn eine Übereinstimmung mit dem Scheinarbeitsverhältnis und mit der inoffiziellen Tätigkeit der Führungs-IM erzielt werden kann.
- Nicht erfaßte oder nicht benötigte Zimmer mit separatem Zugang, welche von den Wohnungsinhabern an die Führungs-IM als Arbeitsraum vermietet werden.

Eine solche Möglichkeit wurde z. B. in mehreren Kreisen, und zwar in kleineren Städten herausgefunden und erfolgreich erprobt.

Neben anderen müssen jedoch vor allem folgende Bedingungen gegeben sein oder geschaffen werden:  
Es darf kein Wohnraummangel oder kein anderweitiges Interesse an diesen Zimmern bestehen, die Räume müssen möglichst separat liegen, die Städte sollen sich etwa im Zentrum des Sicherungsbereiches der Führungs-IM befinden, die Inhaber müssen im Prinzip den Anforderungen einer IMK nach der Richtlinie 1/68 entsprechen.

Die Erfahrungen der operativen Diensteinheiten besagen, daß die erfolgreiche Schaffung von geeigneten konspirativen Arbeitsräumen für Führungs-IM wesentlich abhängig ist von guten Kontakten zwischen den Leitern/operativen Mitarbeitern der Diensteinheiten und verantwortlichen Funktionären der Scheinarbeitsverhältnisse, den zuständigen staatlichen Organen sowie gesellschaftlichen Einrichtungen (z. B. mit verschiedenen Bürgermeistern, der Wohnraumlenkung beim Rat der Stadt, dem Referat Wohnungswirtschaft beim Rat des Kreises, dem zuständigen Stellvertreter des Vorsitzenden des Rates des Kreises, dem Vorsitzenden selbst usw.).

Ohne solche guten Beziehungen ist die Schaffung konspirativer Arbeitsräume oft nicht oder nur schwer möglich. <sup>1)</sup>

1) Da die Voraussetzungen für konspirative Arbeitsräume in den Kreisen gering sind, versuchten einige Kreisdienststellen, außerhalb des Kreisgebietes solche Zimmer zu schaffen. Nach ihren Erfahrungen hat sich das nicht bewährt, es sei denn, die Bezirkshauptstadt oder andere größere Städte befinden sich in der Nähe des Wohnortes der Führungs-IM. Die Gründe für die Nichtbewährung liegen vor allem darin, daß die An- und Abfahrt der Führungs-IM sehr zeit- und kostenaufwendig ist und die Kontrollmöglichkeiten sehr erschwert sind. Deshalb orientieren sich auch diese Kreisdienststellen auf die Kreisstadt und auf andere Städte des Kreisgebietes.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BSU  
000227

- 212 -

Nunmehr möchten wir zu einigen Fragen des zuverlässigen Schutzes der Arbeitsdokumente der Führungs-IM Stellung nehmen

Zur Bewältigung der inoffiziellen Arbeit benötigen die hauptamtlichen Führungs-IM objektiv ein Minimum an operativen Dokumenten und Unterlagen. Dieses Minimum wird vor allem von dem Erfordernis der vollen Arbeits- und Funktionsfähigkeit der Führungs-IM zur Erreichung hoher operativer Arbeitsergebnisse in der Feindbekämpfung und von den Grundsätzen der Konspiration und Sicherheit bestimmt. <sup>1)</sup>

Oberstes Prinzip muß sein:

Alle sich zeitweilig oder ständig im Besitz der Führungs-IM befindlichen operativen Dokumente und Unterlagen sind durch spezifische Sicherungsmaßnahmen jederzeit äußerst zuverlässig zu schützen.

1) Es ist stets konkret zu prüfen, welche Dokumente die Führungs-IM im einzelnen benötigen und welche sich zeitweilig oder ständig in ihrem Besitz befinden können. Grundgedanke muß dabei sein: Die Führungs-IM dürfen stets nur die Dokumente im Besitz haben, die sie für die nächste Zeit zur qualifizierten Lösung ihrer politisch-operativen Aufgaben unbedingt benötigen und zuverlässig gesichert werden können.

So kann es zum Beispiel notwendig sein, daß sie die Monats- bzw. Quartalsarbeitspläne jeweils bis zur entsprechenden Berichterstattung aufbewahren und ständig mit ihnen arbeiten. Halbjahres- bzw. Jahresarbeitspläne sollten den Führungs-IM jeweils nur einen Tag überlassen werden. Notwendige Angaben über die einzelnen IM/GMS können gegebenenfalls in verschlüsselter Form im Notizbuch festgehalten werden (z. B. Geburtsdatum, Eheschließungen, Telefonnummern usw.) Keinesfalls dürfen die Führungs-IM Listen über die durch sie zu steuernden IM/GMS oder Alarmerungsunterlagen besitzen.

Die zur Anfertigung von Einschätzungen über die IM/GMS sowie von Teilanalysen und Zwischenberichten (z. B. über die erreichten Ergebnisse der operativen Personenaufklärung oder -kontrolle) notwendigen Arbeitsunterlagen, die durch die Führungs-IM dazu erarbeitet wurden, können diesen für einen kürzeren, jeweils konkret zu bestimmenden Zeitraum zur Verfügung gestellt werden.

Praktisch hat sich die Verwendung von durchgehend nummerierten Arbeitsbüchern für die Führungs-IM bewährt, in denen entsprechende Notizen über die Arbeitsberatungen mit den operativen Mitarbeitern, die Treffs mit den IM/GMS, besondere Ereignisse und die Treffvorbereitungen enthalten sind. Werden die entsprechenden Angaben von den

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 213 -

BSU  
000228

Das bezieht sich auf alle Aufbewahrungsorte (konspirative Arbeitsräume, Wohnung der Führungs-IM, am Körper usw.) wie auch auf den Transport.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß hinsichtlich der zuverlässigen Sicherung der operativen Dokumente und Unterlagen der Führungs-IM von den Diensteinheiten vielfältige Aktivitäten und Bemühungen unternommen werden.

Die Aufbewahrung und Sicherung der Dokumente in den Arbeitsräumen erfolgt meistens in Stahlkassetten (davon ist ein Teil zusätzlich in Schränken festgeschraubt) sowie Panzer- oder Stahlblechschränken, von denen die operativen Mitarbeiter einen zweiten Schlüssel besitzen.

Wir halten die Überlegungen und Maßnahmen verschiedener Dienst-einheiten für richtig, anstelle von Panzerschränken in den Arbeitsräumen stabile Container einzubauen bzw. diese damit auszurüsten. Panzerschränke ohne Verkleidung können bei Besuchern als Blickfang wirken, zu den verschiedensten Überlegungen, Mutmaßungen und heiklen Fragen an die Führungs-IM führen. Auch bei Einbrüchen wird sofort das Augenmerk darauf gelenkt.

Die Türen sind mit Sicherheitsschlössern versehen. Bei Arbeitsräumen, die im Erdgeschoß liegen, sind die Fenster zu einem Teil mit stabilen, wenig auffallenden Innen- bzw. Scherengittern versehen. Dort, wo Möglichkeiten bestehen, schlagen wir vor, die konspirativen Arbeitsräume in die Objektsicherung mit einzubeziehen.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 212:

Führungs-IM nicht mehr benötigt, so sind die betreffenden Blätter zur weiteren Aufbewahrung an die operativen Mitarbeiter zu übergeben.

Bewährt haben sich auch gesiegelte Schulungsbücher, in denen sich die Führungs-IM Aufzeichnungen während der Fachschulungen und gegebenenfalls auch während des Parteilehrjahres machen. Diese Bücher müssen sich ständig im Besitz der operativen Mitarbeiter befinden und sind an die Führungs-IM für jeweils einen Tag auszuhändigen.

Das Anlegen und Führen von Karteien durch die Führungs-IM ist strikt zu untersagen.

Über die Aufbewahrung und Sicherung aller operativen Arbeitsdokumente und anderer Unterlagen der Führungs-IM ist durch die operativen Mitarbeiter ständig eine strenge Kontrolle auszuüben.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71 BStU

000229

- 214 -

Als notwendiges Minimum bei einer vorübergehenden Aufbewahrung einzelner Dokumente in den Wohnungen der Führungs-IM betrachten wir eingebaute und gesicherten Kassetten oder Container. Darauf hinzuweisen halten wir deshalb für notwendig, weil uns bekannt wurde, daß einzelne Führungs-IM darüber noch nicht verfügen und die Unterlagen in einfachen Schrankfächern oder in üblichen Aktentaschen aufbewahren.

Welche Gefahren und Komplikationen aus der Sicht der Konspiration und Geheimhaltung entstehen können, wenn die erforderlichen Sicherungsmaßnahmen nicht vorhanden sind, zeigt u. a. die schriftliche Mitteilung eines Führungs-IM bei der von uns durchgeführten Befragung:

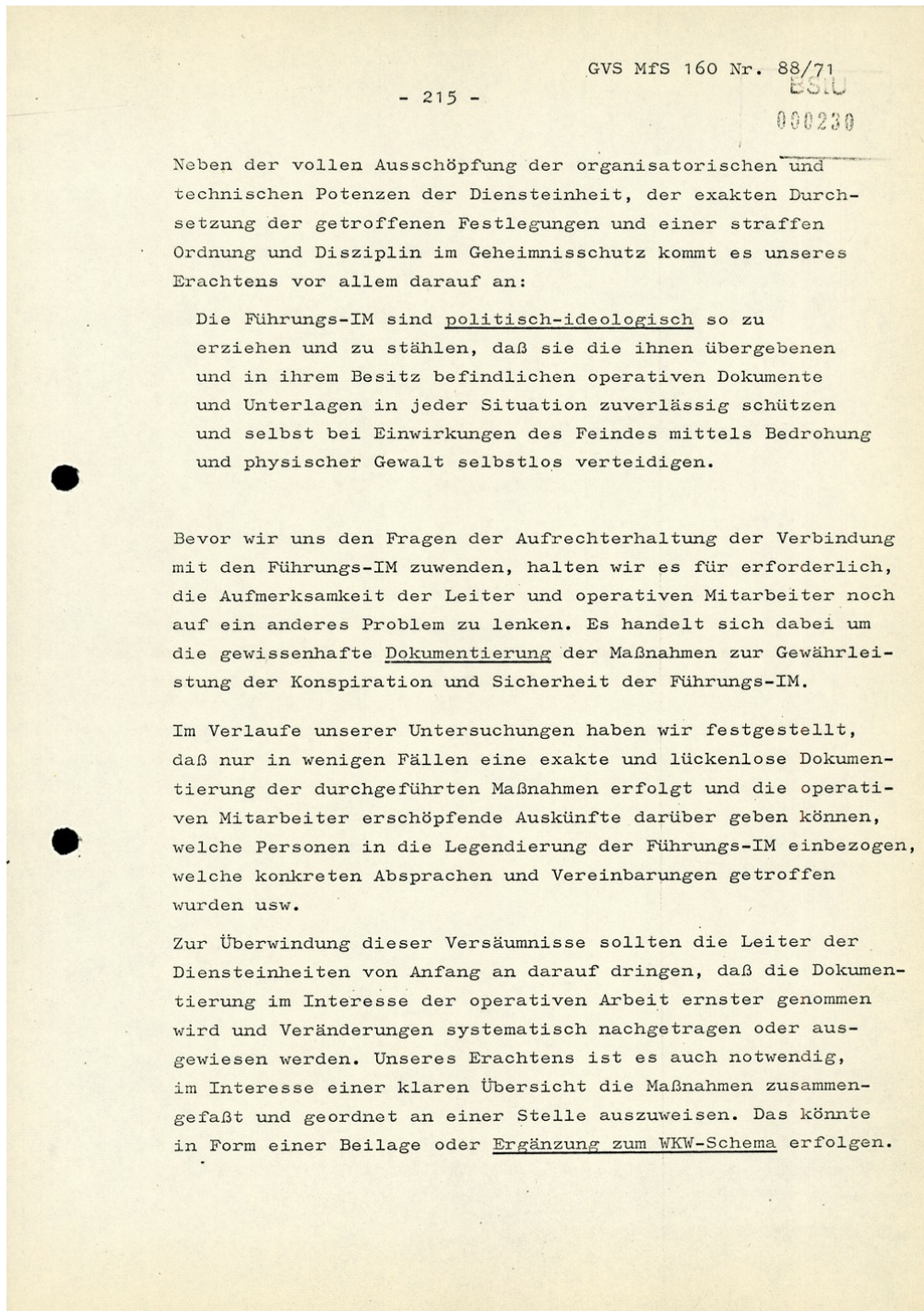
"Die zuverlässige Sicherung der operativen Arbeitsunterlagen ist m. E. eine der Grundfragen in der konspirativen Arbeit. Sie ist auch mit geringen finanziellen Mitteln und ohne größeren organisatorischen Aufwand zu lösen. Leider trifft das auf meine eigene Arbeit nicht zu. Ich verfüge nicht über die erforderlichen Behältnisse. Dadurch bin ich gezwungen, am Tage die operativen Arbeitsdokumente in einer gewöhnlichen Aktentasche aufzubewahren und stets bei mir zu führen. Das geht so weit, daß ich die Unterlagen mit zum Unterricht in die Fachschule nehmen muß. In den Pausen kann ich mich nicht von meinem Sitzplatz entfernen, was bereits auffällt und zu Fragen führte. In meiner Wohnung verschließe ich die Arbeitsdokumente in einer einfachen beweglichen Kassette. Die wichtigsten Dokumente übergebe ich am Wochenende dem zuständigen Mitarbeiter zur Aufbewahrung."

Wenn dieses Beispiel auch nicht typisch ist für die Gesamtsituation, so handelt es sich dennoch um eine ernst zu nehmende Einzelercheinung.

Von den Leitern müssen die erforderlichen Schlußfolgerungen gezogen und Maßnahmen eingeleitet werden, um Versäumnisse jeder Art schnellstens auszumerzen.

In vielen Diensteinheiten fehlen nach wie vor Container-Aktentaschen für hauptamtliche Führungs-IM. Die zuständigen operativ-technischen Dienste müssen ihre Bemühungen verstärken, um den Bedarf der operativen Diensteinheiten voll zu decken.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS Mfs 160 Nr. 88/71

- 216 -

ESU  
000231Als Minimum wäre zu dokumentieren:

- Mit welchen Legenden erfolgte das Herauslösen der Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis, welche Personen wurden dabei einbezogen, welche konkreten Kenntnisse haben sie darüber?
- Wer hat darüberhinaus Kenntnis bzw. könnte begründet vermuten, daß die Führungs-IM für das MfS tätig sind?
- Welche Personen wurden zur Sicherung der Scheinarbeitsverhältnisse einbezogen, welche konkreten Festlegungen und Vereinbarungen wurden mit ihnen getroffen?
- Warum war eine Veränderung der Scheinarbeitsverhältnisse erforderlich, welche Personen erhielten davon Kenntnis?
- Wie sind die Arbeitsräume legendiert, mit wem wurden welche konkreten Festlegungen und Vereinbarungen getroffen?
- Welche Mitarbeiter der eigenen und anderer Dienststellen haben Kenntnis von der Existenz oder von der Legendierung der Führungs-IM?
- Welche Gefahrenmomente für die Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM sowie die IM/GMS sind aufgetreten, wie wurden sie beseitigt bzw. welche bestehen noch?

Die Leiter sollten darüberhinaus entscheiden, welche anderen Fragen in diesem Teil der Personalakte der Führungs-IM noch zu erfassen sind. Das könnten z. B. sein: Überprüfungsberichte zu Personen, die in die Legendierung einbezogen wurden, Belehrungen der Führungs-IM, Kontrollergebnisse der Mitarbeiter über die Einhaltung der Regeln der Konspiration, in der Aufbewahrung und beim Umgang mit den Arbeitsdokumenten der Führungs-IM, besondere Vorkommnisse, die die Konspiration der Führungs-IM, die Sicherheit der Arbeitsräume, der Dokumente usw. berühren.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 217 -

000232

2.5.5. Die ständige Vervollkommnung und Komplettierung  
des Verbindungssystems der Führungs-IM

In der Richtlinie 1/68 sind die grundsätzlichen Funktionen und Anforderungen an die ständige Aufrechterhaltung der Verbindung sowie die wichtigsten Verbindungsarten in der Zusammenarbeit mit den IM und damit auch für die Führungs-IM verbindlich fixiert.

Eine exakt funktionierende Verbindung zwischen den operativen Mitarbeitern, Führungs-IM und IM/GMS ist eine unerläßliche Voraussetzung für die Erfüllung der den IM/GMS übertragenen politisch-operativen Aufgaben. Sie ermöglicht einen schnellen Informationsfluß, den zielgerichteten Einsatz, die kontinuierliche politisch-ideologische Erziehung und tschekistische Qualifizierung, die Überprüfung sowie das schnelle Reagieren und Aktivieren der inoffiziellen Kräfte in verschiedenen Klassenkampfssituationen. <sup>1)</sup>

Auf dem Führungsseminar wiederholte der Genosse Minister nochmals mit allem Nachdruck seine auf der Dienstkonferenz im November 1966 gestellte Forderung, daß

das gegenwärtige Verbindungssystem einer eingehenden Überprüfung zu unterziehen ist und in deren Ergebnis kontrollfähige Maßnahmen festzulegen und durchzuführen sind. Damit muß erreicht werden, daß ein in allen Situationen exakt funktionierendes Verbindungssystem geschaffen wird.

Der Genosse Minister unterstrich, daß es sich hierbei um eine wichtige Leitungsaufgabe handelt und die Verantwortung dafür nicht an die operativen Mitarbeiter delegiert werden kann.

Gleichzeitig gab er richtungsweisende Orientierungen für die weitere Qualifizierung des Verbindungssystems, insbesondere für die inhaltliche Differenzierung der

1) Vgl. Richtlinie 1/68, Seite 37



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 218 -

000233

Treffttätigkeit entsprechend der Bedeutung der politisch-operativen Aufgabenstellung und der IM. <sup>1)</sup>

Seine Ausführungen lassen mit aller Deutlichkeit erkennen, daß die weitere Vervollkommnung des Verbindungswesens mit den IM ein unabdingbarer Bestandteil der Erhöhung des Nutzeffektes der politisch-operativen Arbeit und der Schlagkraft der Organe des MfS ist. Das trifft in vollem Umfange und ohne Einschränkung auch für die Arbeit mit Führungs-IM, insbesondere für hauptamtliche, zu.

Um diesen Forderungen voll gerecht zu werden, ist zunächst zu erkennen, daß die Gestaltung eines beständigen, sicheren, zuverlässigen und in allen Situationen exakt funktionierenden Verbindungssystems zwei wesentliche Seiten umfaßt:

Die eine Seite ist die politisch-ideologische und die andere die inhaltlich-organisatorische.

In ihrer Einheit nehmen die politisch-ideologischen Aspekte einen erstrangigen Platz ein. Von den politisch-ideologischen Positionen und der Reife (sowie der operativen Qualifikation) und Bereitschaft der IM ist es primär abhängig, ob sie

in bestimmten Klassenkampfsituationen selbständig aktiv werden, von sich aus die Verbindung zu den Führungs-IM oder operativen Mitarbeitern suchen, um Informationen zu übergeben oder Aufträge entgegenzunehmen,

in komplizierten Situationen oder bei dringenden operativen Aufgaben zusätzliche, möglicherweise auch mit persönlichen Entbehrungen verbundene Aufträge übernehmen,

zu den festgelegten Treffs regelmäßig erscheinen, bei Verhinderung rechtzeitig die Führungs-IM bzw. die operativen Mitarbeiter informieren oder die geplanten Ersatztreffs wahrnehmen und ob sie

aus eigenem Antrieb abgebrochene Verbindungen zu den Führungs-IM oder operativen Mitarbeitern entsprechend

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 511/512

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000234

- 219 -

den getroffenen Festlegungen konspirativ herstellen  
oder herzustellen versuchen.

Unsere Forschungsergebnisse führten zu der Erkenntnis:  
Je ausgeprägter die politisch-ideologischen Einsichten und  
Haltungen, die Willensqualitäten der IM/GMS und ihre Bindungen  
an das MfS sind, umso besser und vollständiger kommen auch  
die festgelegten Vereinbarungen mit ihnen zum Tragen.  
Deshalb kommt der politisch-ideologischen Erziehung der IM,  
insbesondere zur Disziplin und Pünktlichkeit, zum Verantwor-  
tungsbewußtsein usw. auch aus der Sicht einer reibungslosen  
und aktiv funktionierenden Verbindung Bedeutung zu. Diese  
Erziehungsarbeit muß gepaart sein mit einer vorbildlichen  
Arbeitsweise der Führungs-IM bzw. der operativen Mitarbeiter,  
mit qualifizierten Aufträgen und Instruktionen sowie mit einer  
der konspirativen Arbeit entsprechenden Treffatmosphäre.  
Die IM müssen gern zu den Treffs mit den Führungs-IM kommen.  
Ihre Einsatzbereitschaft muß immer wieder gefördert und der  
ständigen Aufrechterhaltung der Verbindung entgegenstehende  
Faktoren und Eigenschaften müssen systematisch abgebaut  
werden.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, ein für die politisch-  
operative Arbeit elementares wie auch bekanntes Problem erneut  
in den Mittelpunkt zu rücken: Die Richtlinie 1/68 legt fest,  
daß der Treff mit den IM die wichtigste Verbindungsart dar-  
stellt. Die hohen Anforderungen an einen Treff können nur dann  
in vollem Umfange realisiert werden, wenn diese in dafür  
geeigneten IMK durchgeführt werden.

Das betrifft sowohl die Treffs zwischen den Führungs-IM und IM  
wie auch die Arbeitsberatungen der Führungs-IM und operativen  
Mitarbeiter. Während die Arbeitsberatungen in der Regel in IMK  
stattfinden, ergibt sich bei den Treffs zwischen den Führungs-  
IM und IM ein anderes, und zwar recht bedenkliches Bild.  
71 % der befragten hauptamtlichen Führungs-IM, die durchschnitt-  
lich 20 - 25 IM steuern, verfügen nicht über die erforderliche  
Anzahl von IMK. Im einzelnen sieht das folgendermaßen aus:

15 %	der Führungs-IM	haben	0 bis 1	IMK
20 %	"	"	2	IMK und
36 %	"	"	3	IMK.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 220 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71  
BSU  
000235

Lediglich 29 % der Führungs-IM verfügen über 4 bis 6 IMK. Bei diesen quantitativen Werten ist noch unberücksichtigt geblieben, daß ein Teil der IMK nicht mehr den Erfordernissen der konspirativen Arbeit entspricht oder nur zu bestimmten Jahreszeiten benutzt werden kann. In mehreren Fällen sind die in der Richtlinie 1/68 ausgewiesenen "Notlösungen" der Treffdurchführung schon zur Regel geworden. Die Treffs im Freien, in Gaststätten und in den Pkw der Führungs-IM führen dazu, daß das Verbindungssystem sehr störanfällig ist, Verletzungen der Konspiration auf die Dauer kaum zu vermeiden sind und die operativen Arbeitsergebnisse herabgemindert werden. Deshalb muß eine wichtige Schlußfolgerung für die Leiter, besonders für die unmittelbaren Vorgesetzten der operativen Mitarbeiter darin bestehen zu sichern, daß zur Erhöhung der Treffbeständigkeit, Stabilität und Funktionsfähigkeit der Führungs-IM-Systeme, in kurzer Frist ausreichende, konspirative und niveauvolle IMK bereitgestellt werden.

Eine weitere wesentliche Aufgabe besteht darin, für jeden Führungs-IM kontrollfähig festzulegen,

- wie die zweiseitige aktive Verbindung zwischen den operativen Mitarbeitern und Führungs-IM unter normalen Arbeits- und Einsatzbedingungen zu gewährleisten ist.

Dazu gehört vor allem die Festlegung regelmäßiger Treffs, die Vereinbarung von Ersatztreffs, die Nutzung der telefonischen Verbindung zu den Arbeitsräumen der Führungs-IM, zu ihrer Wohnung usw.,

- welche IM in welchen Zeitabständen und in welcher IMK durch die Führungs-IM zu treffen sind.

Bei der Bestimmung der Treffintervalle sind vor allem inhaltliche, d. h. operative Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Solche sind z. B. der Einsatz von IM zur operativen Personenkontrolle, in Bereichen und Objekten, die ein hohes Informations- und Sicherheitsbedürfnis aufweisen, die an operativ interessante Personen herangeführt werden sollen,

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 221 -

BSTU

000236

zur Feststellung vermutlicher feindlicher Tätigkeit,  
bei politischen Höhepunkten u. a.

Die Treffpläne der Führungs-IM sind entsprechend diesen  
Festlegungen durch die operativen Mitarbeiter zu kon-  
trollieren,

- welche Verbindungsarten bei Sofortinformationen die  
zweckmäßigsten sind.

Abhängig sind diese von dem Charakter der Informationen  
sowie den Möglichkeiten der IM oder Führungs-IM. Gleich-  
zeitig sind dafür die geeigneten Legenden festzulegen,

- wie abgebrochene Verbindungen zwischen Führungs-IM und IM  
wie auch umgekehrt wieder herzustellen sind.

Zur Wiederherstellung der abgebrochenen Verbindung können  
die geplanten Ersatz- oder Ausweichtreffs, der Postweg, ver-  
einbarte Lösungen, telefonische Verständigungen u. a.  
genutzt werden.

Viele Gefahrenmomente für die Konspiration werden durch die  
Führungs-IM, aber auch operativen Mitarbeiter, bei telefoni-  
schen Verbindungsaufnahmen oder Übermittlung von Nachrichten  
heraufbeschworen. Leichtfertig und zum Teil auch mit einer  
gewissen "Selbstverständlichkeit" setzt man sich über elemen-  
tare und bekannte Prinzipien der Konspiration hinweg.

Auf diesem Gebiet müssen die Leiter und mittleren leitenden  
Kader verstärkt ihren Erziehungs- und Kontrollpflichten  
nachkommen und durchsetzen, daß bei operativ notwendigen  
Telefonaten unbedingt die Regeln der Konspiration eingehalten  
werden (z. B. Einhaltung von vereinbarten Lösungen, nicht mit  
Klarnamen arbeiten, Gespräche legendieren usw.)

Die Festlegungen sind eingehend mit den Führungs-IM durchzu-  
sprechen, entsprechend den sich verändernden Bedingungen, beson-  
ders im Arbeits- und Freizeitbereich der IM, ständig zu aktuali-  
sieren, gegebenenfalls zu ergänzen und auch zu korrigieren.  
Bei allen Festlegungen ist der Grundsatz zu beachten, daß der  
Informationsweg und damit der Informationsfluß so rationell und  
so kurz wie möglich gehalten wird. Dadurch wird mit gewährlei-  
stet, Informationsverluste weitestgehend auszuschalten.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 222 -

BSIU

000237

Bei der Gestaltung des Verbindungssystems ist stets zu berücksichtigen, daß es auch besonderen Situationen, kurzfristigen Aktionen, politischen und anderen Ereignissen, Spannungssituationen, oder anderen Anlässen Rechnung trägt. Es muß so durchorganisiert und praktisch erprobt sein, daß die Einsatzfähigkeit der IM/GMS, zumindest jedoch eines Teils, umgehend hergestellt werden kann.

Um das zu erreichen, ist folgendes zu beachten:

Die Führungs-IM haben die Hauptarbeit zur Mobilisierung der ihnen übergebenen IM/GMS zu leisten. Deshalb muß ihre Einsatzfähigkeit sofort hergestellt werden können. Im Prinzip bereite das in der operativen Praxis keine Schwierigkeiten. Die schnelle Einsatzbereitschaft kann gesichert werden durch die persönliche Verbindungsaufnahme der operativen Mitarbeiter, durch die telefonische Verbindung nach vereinbarten Lösungsworten und Treffpunkten, durch das Hinterlassen der Anschrift, wenn die Führungs-IM verreisen usw.

Den Führungs-IM können aus Gründen der Konspiration und Sicherheit keine Alarmierungs- oder Benachrichtigungsunterlagen übergeben werden. Deshalb müssen sie sich die Vereinbarungen systematisch einprägen und bei Bedarf damit arbeiten. Das erfordert die Verbindungsmöglichkeiten, Lösungsworte usw. einfach zu halten. Sie müssen auch mit der Legendierung der Führungs-IM weitgehend übereinstimmen.

Aus diesen Erfordernissen resultiert, daß die Führungs-IM bei deren Erarbeitung und Aktualisierung mit einzubeziehen sind. Das Behalten und Festigen dieser Vereinbarungen muß durch die Führungs-IM trainiert und unter wirklichkeitsnahen Bedingungen z. B. bei Aktionen und Einsätzen, bei Probealarmen usw., durchgespielt und erprobt werden.

Folgende Angaben sollten für die Dokumente in den operativen Dienststeinheiten ausreichend sein:





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 224 -

BStU  
000239

Je nach den konkreten Bedingungen können diese Angaben erweitert, aber auch reduziert werden.

Die Dokumentierung der getroffenen Vereinbarungen sollte, soweit sie die Führungs-IM betreffen, Bestandteil bzw. Anhang der Führungskonzeptionen der Führungs-IM sein. Gleichzeitig sind die notwendigen Angaben in die Alarmierungs- und Einsatzdokumente der Dienstseinheit zu übernehmen.

Die Erziehung der Führungs-IM und der IM/GMS zur konsequenten Anwendung und Einhaltung der getroffenen Festlegungen unter normalen Bedingungen ist eine unerläßliche Voraussetzung für ihre Bereitschaft und Fähigkeit, diese auch unter komplizierten und erschwerten Bedingungen einzuhalten. Denn, das Verbindungssystem muß sowohl unter normalen Verhältnissen, wie auch bei Aktionen, in Spannungssituationen und im Verteidigungsfalle exakt, zuverlässig und sicher funktionieren.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 225 -

BSIU  
000240

2.6. Zu einigen speziellen Aufgaben der Leiter von Kreis-/  
Objektdienststellen und Fachabteilungen sowie der mittleren  
leitenden Kader zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit der  
Führungs-IM

In den bisherigen Darlegungen wird konsequent davon ausgegangen, daß die Erhöhung der Qualität der IM- und damit auch der Führungs-IM-Arbeit, ein bedeutendes Anliegen der Leiter auf allen Leitungsebenen ist.

Eine vorrangige Aufgabe besteht darin, daß sie konzeptionelle Klarheit darüber gewinnen und den unterstellten Mitarbeitern zu vermitteln, wie im eigenen Verantwortungsbereich entsprechend den spezifischen Kampfbedingungen inhaltlich und organisatorisch die Arbeit mit Führungs-IM so anzupacken ist, damit die geforderte höhere Wirksamkeit bei der Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes erzielt wird. Diesem Ziel und Anliegen dienen unter anderem die im ersten und zweiten Kapitel dargelegten Forschungsergebnisse.

Darüberhinaus ist zu gewährleisten, daß die Leiter sowie die operativen Mitarbeiter imstande sind und dazu befähigt werden, zügig, rationell und effektiv die Zusammenarbeit mit Führungs-IM zu verwirklichen. Zu diesem Zwecke wird in der gesamten Arbeit für die Leiter von Kreis-/Objektdienststellen, der Fachabteilungen der Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und in den Hauptabteilungen sowie für die mittleren leitenden Kader ein konkretes Programm zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit der Führungs-IM entwickelt.

In diesem Abschnitt sollen in zusammengefaßter Weise einige wesentliche funktionelle Pflichten der Leiter verschiedener Leitungsebenen sowie Aufgaben der Auswerter in den Mittelpunkt gestellt werden. Dabei gehen wir von folgender Überlegung aus:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 226 -

BSU  
000241

Den Hauptanteil der konkreten Organisation der politisch-operativen Arbeit mit Führungs-IM tragen naturgemäß die Leiter, mittleren leitenden Kader und die operativen Mitarbeiter der Kreisdienststellen und Fachabteilungen. Doch auch die Leiter der Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und Hauptabteilungen sowie ihre Stellvertreter haben für die straffe Organisation des Aufbaus und der Entwicklung von Führungs-IM eine große Verantwortung. Sie gewährleisten in erster Linie durch klare Weisungen und Erfahrungsaustausche, daß die Arbeit mit Führungs-IM in den Dienstseinheiten ihres Verantwortungsbereiches richtig und zielstrebig organisiert wird.

Der Hauptinhalt solcher Weisungen kann folgendermaßen umrissen werden:

- Festlegungen zum Bestätigungsverfahren nach erfolgter Überprüfung der Führungs-IM-Kandidaten vor ihrem Einsatz.
- Regelungen, die die Planung und Zusammenarbeit mit den Führungs-IM in den Dienstseinheiten betreffen.
- Festlegungen zur Schaffung entsprechender materieller Voraussetzungen, wie die Verwaltung des Lohnfonds, Zurverfügungstellen von PKW, Krädern u.a. materieller Mittel, die für die Arbeit unablässig sind.
- Organisation bestimmter Kontrollen, um ständig den Nutzeffekt der Arbeit mit Führungs-IM zu prüfen und einzuschätzen und den Leitern der Dienstseinheiten entsprechende Empfehlungen und Hilfe zu geben.

Im Mittelpunkt der Führungs- und Leitungstätigkeit sollte auch hier die Feststellung des VIII. Parteitages der SED stehen, daß der Erfahrungsaustausch die billigste

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 227 -

BSIU

000242

Investition ist.<sup>1)</sup> Deshalb sollten neben Weisungen und anderen dienstlichen Bestimmungen von diesen Leitern verstärkt Impulse und Hinweise ausgehen, die die Leiter der Kreisdienststellen und Fachabteilungen veranlassen, stets nach neuen Wegen und Möglichkeiten zur Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM zu forschen. Unter Beachtung der Konspiration sollte der Erfahrungsaustausch zwischen den Leitern organisiert werden, um gute Arbeitspraktiken, gelungene Abdeckungen, operative Initiativen und andere Beispiele schnell zu verallgemeinern.

Vor allem geht es darum, daß bestimmte Fehler, die in Unkenntnis und aus mangelnden Erfahrungen heraus gemacht wurden bzw. werden, so gering wie möglich gehalten werden.

- a) Zu einigen wesentlichen Aufgaben der Leiter von Kreis-/Objektdienststellen, von Fachabteilungen der Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und in den Hauptabteilungen

Die von diesen Leitern zu lösenden Aufgaben sind vielseitig und auf das engste mit anderen politisch-operativen und Leitungsaufgaben verknüpft. Von der Qualität ihrer Bewältigung wird, wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits dargelegt, die operative Wirksamkeit der Arbeit mit Führungs-IM wesentlich bestimmt. Es ist von der Überlegung auszugehen, daß eine gut organisierte und auf die politisch-operativen Schwerpunkte ausgerichtete Arbeit mit Führungs-IM das Zeitbudget günstig beeinflussen kann und muß.

Diese Verantwortung der Leiter erstreckt sich vor allem auf konzeptionelle Arbeit. Die Bewältigung vielfältiger Einzelfragen in der Arbeit mit Führungs-IM ist vor allem die Aufgabe der mittleren leitenden Kader, der operativen Mitarbeiter sowie der Auswerter.

<sup>1)</sup> Vgl. Stoph, Bericht zur Direktive des VIII. Parteitages der SED zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR in den Jahren 1971 - 75, Broschüre, Dietz Verlag 1971, Seite 27



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
080243

- 228 -

Die von den Leitern der Dienstseinheiten zu lösenden wesentlichen Aufgaben lassen sich in folgende Komplexe gliedern:

1. Die Erarbeitung der inhaltlichen Vorgaben für den Aufbau und die Entwicklung leistungs- und funktionsfähiger Führungs-IM.

Auf der Grundlage der konkreten Analyse der politisch-operativen Situation im Verantwortungsbereich, der dienstlichen Bestimmungen des Genossen Minister, seiner Stellvertreter und der nachgeordneten Leiter, der gegenwärtig und perspektivisch zu lösenden politisch-operativen Schwerpunktaufgaben zur Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes können die inhaltlichen Vorgaben wie folgt bestimmt werden:

- Die Festlegung der zu sichernden Bereiche/Objekte/Prozesse, in denen der Einsatz bzw. die weitere Vervollkommnung der Führungs-IM objektiv notwendig, zweckmäßig und möglich ist.

Es ist unseres Erachtens günstig, die Objekte/Bereiche/Prozesse entsprechend ihrer politisch-operativen Bedeutung, der operativen Schwerpunkte und der Sicherheitsbedürfnisse zu klassifizieren und mit dem Aufbau bzw. der weiteren Vervollkommnung von Führungs-IM dort zu beginnen, wo das am dringlichsten ist. Davon ausgehend ist es zu empfehlen, die Rang- und Reihenfolge des Aufbaus bzw. der Weiterentwicklung von Führungs-IM mit Verantwortlichkeit und Terminstellung festzulegen.

- Die Bestimmung der politisch-operativen Ziel- und Aufgabenstellung für die Führungs-IM.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 229 -

BSU  
000244

Hierbei handelt es sich um eine wichtige Orientierung. Sie ist Grundlage für vielfältige Entscheidungen und Maßnahmen der nachgeordneten Leiter und operativen Mitarbeiter. Von ihr werden z. B. die Anforderungen an die Persönlichkeit der Führungs-IM, die Zusammensetzung und die Auftragsstruktur der IM/GMS, die Schwerpunkte der politisch-ideologischen und tschekistischen Qualifizierung der Führungs-IM und IM/GMS wesentlich beeinflusst.

- Die Herausarbeitung, ob ehrenamtliche, halbhauptamtliche oder hauptamtliche Führungs-IM zum Einsatz kommen sollen.

Im Zusammenhang damit ist es unerlässlich, auch die grundlegenden Anforderungen an die Führungs-IM vorzugeben. Beim Einsatz hauptamtlicher Führungs-IM ist es zugleich zu prüfen, ob erfahrene und qualifizierte operative Mitarbeiter zu deren Steuerung zur Verfügung stehen oder herangebildet werden müssen und inwieweit die arbeitsorganisatorischen, materiell-technischen und finanziellen Voraussetzungen gegeben sind bzw. geschaffen werden können.

Liegen dem Leiter bereits Vorschläge zur Auswahl als Führungs-IM-Kandidaten vor, so sind diese unter Zugrundelegung der fixierten Anforderungen zu prüfen.

- Die Bestimmung der zweckmäßigsten Zusammensetzung der Führungs-IM-Systeme und der erforderlichen Auftragsstruktur zur Erreichung der politisch-operativen Ziel- und Aufgabenstellung der Führungs-IM.

In Abhängigkeit vom zu sichernden Bereich/Objekt/Prozeß und der politisch-operativen Ziel- und Aufgabenstellung des Führungs-IM sollten die wesentlichen



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000245

- 230 -

inhaltlichen Aspekte der Auftragsstruktur der Führungs-IM sowie Vorgaben hinsichtlich der Anzahl, Qualität und Verteilung der an den Führungs-IM zu übergebenden IM/GMS erteilt werden.

- Die Konzipierung der wesentlichen Aufgaben und Maßnahmen zum Herauslösen der hauptamtlichen Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis, die richtige Auswahl des Scheinarbeitsverhältnisses und zur Schaffung konspirativer Arbeitsräume.

Die Vorgaben und Entscheidungen der Leiter zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit der Arbeit mit Führungs-IM tragen perspektivischen Charakter. Deshalb sind sie gründlich vorzubereiten. Diese Leitervorgaben müssen den unterstellten Leitern und operativen Mitarbeitern eine klare Orientierung für ihre tägliche Arbeit geben und zugleich dazu dienen, solche Aktivitäten auszulösen, die die Mitarbeiter zielstrebig an die gewissenhafte Lösung der politisch-operativen Aufgaben herangeführen.

Die aus den Vorgaben abzuleitenden Maßnahmen sind in den Arbeitsplan aufzunehmen und terminlich konkret zu binden.

Im folgenden Beispiel werden auszugsweise einige Vorgaben kurz skizziert, wie sie vom Leiter einer Abteilung XIX für die Schaffung eines hauptamtlichen Führungs-IM gegeben wurden.

Auf der Grundlage der Ergebnisse analytischer Untersuchungen wurde eine Konzeption zur wirksamen Absicherung des Militärverkehrs im Bereich der Reichsbahndirektion erarbeitet.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000246

- 231 -

Im Mittelpunkt dabei stand die weitere Qualifizierung und Vervollkommnung der inoffiziellen Arbeit.

Ausgehend von der politisch-operativen Bedeutung des zu sichernden Bereiches, dem hohen Informationsbedürfnis, der Forcierung der Militärspionage des Feindes, den politisch-operativen Schwerpunkten und den realen Möglichkeiten zur Erhöhung der Effektivität der politisch-operativen Arbeit wurde vom Leiter entschieden, einen hauptamtlichen Führungs-IM zu schaffen.

Für seine Auswahl und für seinen Einsatz wurde vom Leiter festgelegt:

Der Führungs-IM muß in der Lage sein, die Schwerpunkte des Militärverkehrs, wie die Kommandozentralen, die wichtigsten Magistralen und die Be- und Entladebahnhöfe mit den zu übergebenden IM/GMS zuverlässig abzusichern.

In den Mittelpunkt der operativen Aufgabenstellung für den Führungs-IM muß die operative Personenaufklärung und -kontrolle, die Feststellung von Personen, die auffälliges Interesse an Militärtransporten zeigen, die Sicherung der Geheimträger und der geheimzuhaltenden Unterlagen sowie die Aufdeckung und Beseitigung begünstigender Umstände und Bedingungen für eine feindliche Tätigkeit stehen. Damit wurden die für diesen Bereich linienspezifischen Probleme erfaßt.

Ausschlaggebend für die Zusammensetzung der IM/GMS sind die politisch-operativen Schwerpunkte und die zu lösenden Aufgaben. Es sind sowohl IM/GMS aus dem Arbeits- als auch Wohn- und Freizeitbereich auszuwählen, die die entsprechenden Informationen erarbeiten können.

Neben den grundlegenden Anforderungen an Führungs-IM muß dieser Kandidat vor allem über exakte Kenntnisse auf dem Gebiet des Militärverkehrs der Deutschen Reichsbahn verfügen. Er muß äußerst zuverlässig und verschwiegen sein, da die ihm zugänglichen Informationen einen hohen Geheimhaltungsgrad besitzen.

Unter diesen Aspekten erfolgte die Auswahl eines geeigneten Kaders aus dem leitenden Personal der Deutschen Reichsbahn, die Schaffung eines Scheinarbeitsverhältnisses mit Hilfe und Unterstützung der Hauptabteilung XIX und die Vorbereitung des Kandidaten auf seinen späteren Einsatz.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 232 -

BSIU  
000247

Auf der Grundlage dieser oder ähnlicher konzeptioneller Leitervorgaben können die unterstellten Leiter und operativen Mitarbeiter ihre Aufgaben ableiten und selbstständig planen.

2. Die Verantwortlichkeit der Leiter für die politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Erziehung und Bildung der hauptamtlichen Führungs-IM.

Die politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Erziehung und Bildung ist eine wesentliche Leitungsaufgabe. Von ihrer Realisierung hängt ab, wie das Bewußtsein der Führungs-IM, ihre Haltung und ihr Vertrauen zum MfS entwickelt wird.

Diese Faktoren beeinflussen in erheblichem Maße die Qualität ihrer Arbeit. Den Leitern obliegt in erster Linie die Aufgabe, den Inhalt und die Zielstellung der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Bildung zu bestimmen.

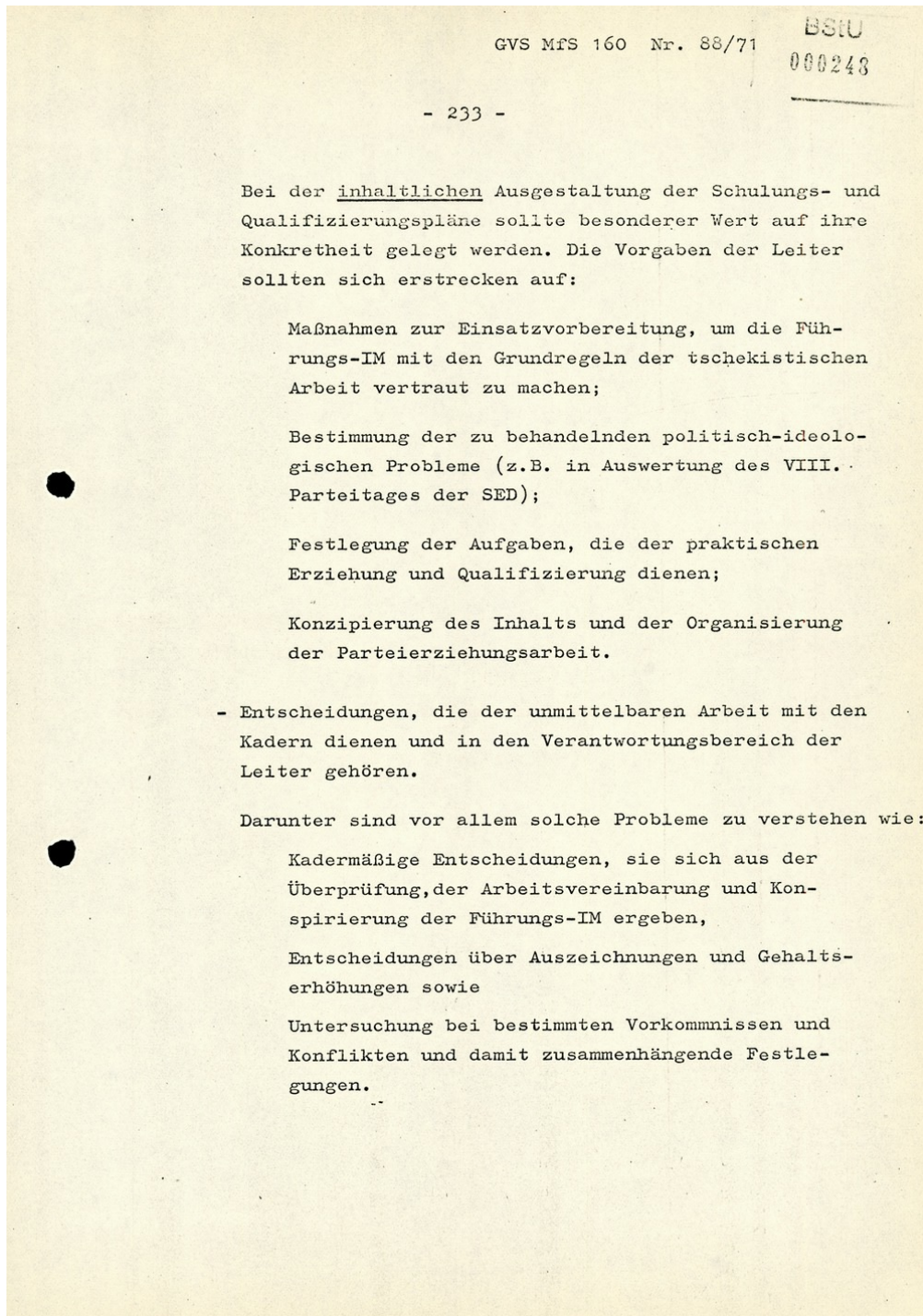
Die Leiter sollten sich dabei auf folgende Aufgaben konzentrieren:

- Die Erarbeitung inhaltlicher Vorgaben für die Ausarbeitung von Schulungs- und Qualifizierungsplänen für die politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Erziehung und Bildung hauptamtlicher Führungs-IM.

Auf dem Führungsseminar betonte der Genosse Minister, daß die Ausbildung der Führungs-IM nach exakten Schulungs- und Qualifizierungsplänen, die ihrem spezifischen Einsatzgebiet Rechnung tragen, eine große Bedeutung hat. <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 525

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000249

- 234 -

In jeder Dienstseinheit sollte festgelegt werden, welche kadermäßigen Fragen dem Leiter unmittelbar zur Kenntnis gebracht werden müssen. Nicht jedes Problem wird der Leiter selbst prüfen können. Notwendig ist aber, daß er die Prüfung durch seinen Stellvertreter oder durch andere mittlere leitende Kader veranlaßt, um dann seine Entscheidung treffen zu können.

- Die Organisierung der Kontrolle der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Bildung der Führungs-IM.

Die Kontrolle darüber sollte auf der Grundlage der durch den Leiter bestätigten Pläne zur Schulung und Qualifizierung der Führungs-IM organisiert werden. Dazu können u.a. dienen Berichterstattungen der mittleren leitenden Kader, bestimmte Kontrolltreffs der Leiter sowie die konkrete Auswertung der Treffergebnisse durch das im Verantwortungsbereich wirkende Kontrollsystem. Anliegen der Kontrolle muß vor allem sein zu prüfen, wie die Mitarbeiter die konkrete Erziehungs- und Schulungsarbeit organisieren, wie sie ihren Niederschlag in den operativen Arbeitsergebnissen findet und welche Schlußfolgerungen aus der Analyse der Erziehungs- und Schulungsarbeit für deren weitere Qualifizierung zu ziehen sind.

3. Die Analyse und Kontrolle der erzielten politisch-operativen Wirksamkeit der Arbeit der Führungs-IM.

Diese Aufgabenstellung ist vor allem in zweifacher Hinsicht von Bedeutung: Einerseits kann damit festgestellt werden, ob und inwieweit sich die Anstrengungen der operativen Dienstseinheiten in konkrete, nachweis- und

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000250

- 235 -

abrechenbare operative Ergebnisse zur Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes realisiert haben. Andererseits bietet sie die Möglichkeit, rechtzeitig eventuell notwendig werdende Veränderungen (z.B. bei Schwerpunktverlagerungen, ungenügendem Informationsfluß oder bei veränderter Klassenkampfsituation) einzuleiten.

Diese Aufgaben kann und braucht der Leiter nicht allein zu lösen. Dafür haben ihm in erster Linie die Auswerter die entsprechenden Werte zuzuarbeiten, die er für die Wahrnehmung seiner Anleitungs- und Kontrollpflichten benötigt. Diesen Genossen ist konkret vorzugeben, auf welche inhaltlichen Grundfragen die Analyse und Kontrolle ausgerichtet sein muß, um konspirativ Einfluß zu nehmen auf die Erhöhung der operativen Wirksamkeit der Arbeit mit Führungs-IM.

Worin bestehen diesbezüglich die Aufgaben der Auswerter?

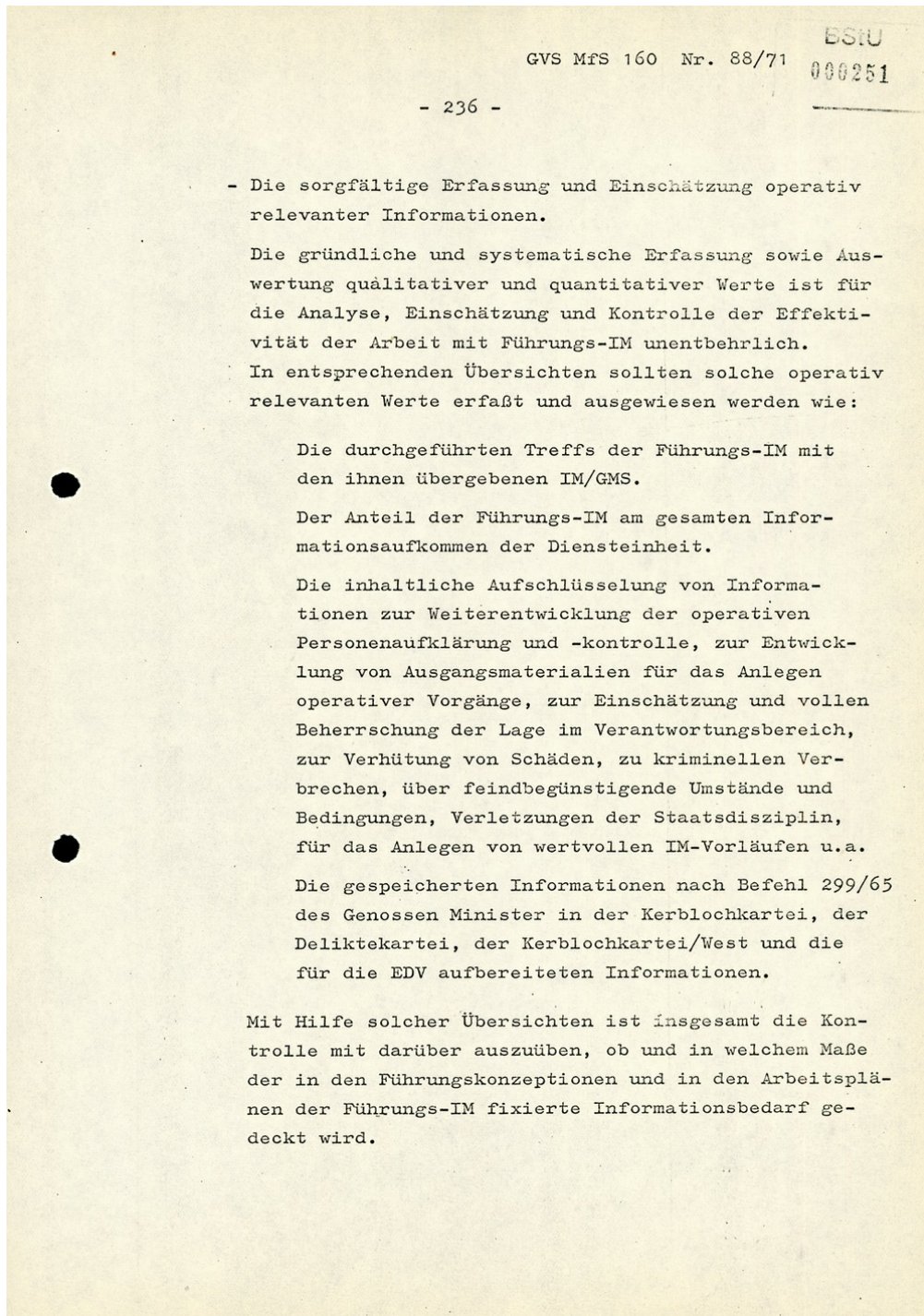
b) Die Aufgaben der Auswerter von Kreisdienststellen und  
Fachabteilungen

Ausgehend von den inhaltlichen Vorgaben der Leiter tragen sie die Verantwortung dafür, daß dem Leiter auskunftsfähige Analysen erarbeitet werden. Dazu müssen sie besonders eng mit den mittleren leitenden Kadern und operativen Mitarbeitern zusammenarbeiten, um notwendige Ausgangsinformationen zu erhalten. Dabei kommt es vor allem darauf an, deutlich zu machen, inwieweit die Arbeit der Führungs-IM auf die Durchsetzung der Qualitätsmerkmale gerichtet ist.

Unter Berücksichtigung dessen ist die Analyse und Kontrolle inhaltlich vor allem auf folgende Probleme auszurichten:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU  
000252

- 237 -

- Die Einschätzung der konkreten Beteiligung der einzelnen IM/GMS am Informationsaufkommen.

Erst die differenzierte Beurteilung der operativen Wirksamkeit jedes einzelnen IM/GMS ermöglicht es den operativen Mitarbeitern und Leitern, konkrete Schlüsse zu ziehen, wie der Stand der Arbeit der Führungs-IM ist und wie diese weiter qualifiziert werden muß. Bestandteil dieser Einschätzung muß vor allem sein, welche IM/GMS erarbeiten wertvolle politisch-operative Informationen und worauf ist das zurückzuführen, welche IM/GMS sind nicht oder kaum am Informationsaufkommen beteiligt und worin liegen die Ursachen dafür.

- Der Grad der Auslastung der Führungs-IM, vor allem der hauptamtlichen und halbhauptamtlichen.<sup>1)</sup>

Bei der Einschätzung des Grades der Auslastung der Führungs-IM sind vor allem folgende Faktoren zugrunde zu legen:

Die Anzahl und die Qualität der von den Führungs-IM zu steuernden IM/GMS.

Die Trefftätigkeit der Führungs-IM.

Die erarbeiteten und aufbereiteten Informationen, deren Qualität und Anzahl.

Die realisierten operativen Aufgaben zur Komplettierung der IM/GMS, zur Einschätzung der politisch-operativen Situation im Zuständigkeitsbereich der Führungs-IM.

1) Die Dringlichkeit der ständigen und kritischen Einschätzung des Grades der Auslastung der Führungs-IM wird dadurch unterstrichen, daß die Mehrzahl der von uns befragten Führungs-IM angaben, daß sie in ihrer operativen Arbeit noch bedeutsame Reserven besitzen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

- 238 -

000253

- In den Kreisdienststellen ist zur territorialen Sicherung eine entsprechende Koordinierung der Aufgaben notwendig. Das beginnt bereits bei der Bestimmung des Informationsbedarfs und der sachkundigen Verwertung der erarbeiteten Informationen. Folglich muß der Auswerter dafür Sorge tragen, daß aufgrund der konkreten Lagekenntnis dem Leiter empfohlen wird, welche operativen Probleme sind bereits bei Erarbeitung der Informationsbedarfspläne zu koordinieren und wie muß der Informationsverwertungsprozeß ausgestaltet sein, um die erarbeiteten Informationen aus der territorialen Sicherung dem Mitarbeiter zuzuarbeiten, der sie linienmäßig verarbeiten muß. Auch vom Standpunkt der allseitigen Ausnutzung der IM in einer Kreisdienststelle müssen vom Auswerter sachkundige Impulse ausgehen und dem Leiter Vorschläge für seine Entscheidungsfindung unterbreitet werden.

Die Hervorhebung der Aufgaben der Auswerter soll vor allem deren Möglichkeiten im Rahmen der Kontrolle des Leiters der Kreisdienststelle bzw. Fachabteilung zeigen. Wir gehen davon aus, daß der Leiter der Kreis-/Objektdienststelle und der Fachabteilung nicht alle Aufgaben selbst lösen kann. Er benötigt aber entsprechende Kontrollwerte analytischer Art, die seine Entscheidungsfindung erleichtert. Das schließt nicht aus, daß er durch Kontrolltreffs und persönliche Überprüfungen, durch Berichterstattungen bei Absprachen und in Leiterberatungen eigenständige Aufgaben der Kontrolle wahrnimmt und seine Festlegungen trifft.

- c) Zu einigen wesentlichen Aufgaben der Stellvertreter der Leiter von Kreis-/Objektdienststellen, der Fachabteilungen in den Bezirksverwaltungen/Verwaltungen und Hauptabteilungen

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU  
000254

- 238 a -

Die Aufgaben der Stellvertreter ergeben sich aus den Funktionen der Leiter der Dienstseinheiten und den von ihnen bestätigten Dokumenten für die Arbeit mit Führungs-IM im Verantwortungsbereich. 1)

Diese Aufgaben umfassen im wesentlichen:

- Die Durchsetzung der Vorgaben und Festlegungen der Leiter der Dienstseinheiten für die wirkungsvolle Gestaltung und Entwicklung der Arbeit mit Führungs-IM zur Aufdeckung und vorbeugenden Bekämpfung des Feindes.  
Die Vorbereitung von Leiterentscheidungen zur weiteren Erhöhung der Effektivität der Arbeit der Führungs-IM im Verantwortungsbereich.
- Die Auswertung der Effektivitätsanalysen mit den unterstellten Leitern und Mitarbeitern.
- Die Unterstützung der Referatsleiter, Operativ- und Arbeitsgruppenleiter sowie der operativen Mitarbeiter bei der Suche, Überprüfung und Werbung von Führungs-IM-Kandidaten.
- Die Unterstützung dieser Leiter und operativen Mitarbeiter beim Herauslösen hauptamtlicher Führungs-IM aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis, bei der Auswahl eines Scheinarbeitsverhältnisses und bei der Schaffung der notwendigen arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen. Die Kontrolle der Gewährleistung der Konspiration der Führungs-IM in der Zusammenarbeit mit diesen.
- Die Durchsetzung der von den Leitern festgelegten und bestätigten Aufgaben der politisch-ideologischen und fachlich-tschekeistischen Schulung und Qualifizierung der in ihrem Verantwortungsbereich arbeitenden Führungs-IM.

1) Das trifft grundsätzlich auch für die Aufgaben der Referatsleiter, Operativ- und Arbeitsgruppenleiter sowie für die operativen Mitarbeiter zu.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 238 b -

BSIU  
000255

- Die Bestätigung der zur Übergabe an die Führungs-IM vorgesehenen IM/GMS.
  - Die regelmäßige Teilnahme an Treffs zwischen den operativen Mitarbeitern und den Führungs-IM (Treffkontrollen).
  - Die Durchsetzung der in den Führungskonzeptionen enthaltenen politisch-operativen Aufgaben zur Deckung des vorgegebenen Informationsbedarfs, zur ständigen Qualifizierung der Auftragserteilung an die Führungs-IM und IM/GMS sowie Durchsetzung von Maßnahmen der Überprüfung der Führungs-IM auf Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit.
  - Die periodische Teilnahme an Beratungen, Aussprachen und bei besonderen Anlässen mit den Führungs-IM und ihren Ehepartnern.
  - Die Untersuchung von bestimmten Disziplinarverstößen hauptamtlicher Führungs-IM.
- d) Zu einigen wesentlichen Aufgaben der Referatsleiter, der Operativ- und Arbeitsgruppenleiter und der operativen Mitarbeiter

Zu den wesentlichen funktionellen Pflichten dieser Leiter und der operativen Mitarbeiter zur effektiven Gestaltung der Arbeit mit Führungs-IM gehören:

- Die konkrete Ausgestaltung einer effektiven Zusammenarbeit mit den Führungs-IM zur Durchsetzung der in den Führungskonzeptionen getroffenen Festlegungen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 238 c -

BSIU  
000256

- Die Gewährleistung niveauvoller und regelmäßiger Arbeitsberatungen mit den Führungs-IM.
- Die Einschätzung, Auswertung und Weiterbearbeitung der politisch-operativen Informationen, die durch die Führungs-IM erarbeitet werden.  
Die Weiterleitung operativ relevanter Informationen an die Vorgesetzten und Auswerter bzw. Arbeitsgruppen Referate Auswertung und Information entsprechend den erfolgten Festlegungen in den Diensteinheiten.
- Die Prüfung, wie der Informationsbedarf qualitativ und quantitativ durch die Führungs-IM gedeckt wird.
- Die Beurteilung der Fähigkeit der Führungs-IM, die ihnen übertragenen politisch-operativen Aufgaben selbständig und mit hohem operativen Nutzeffekt zu lösen.
- Die ständige politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Qualifizierung der Führungs-IM auf der Grundlage langfristiger Qualifizierungspläne einschließlich der Einsatzvorbereitung.
- Die ständige Aufrechterhaltung der Verbindung mit den Führungs-IM und die Organisation eines schnellen, rationellen und verlustlosen Informationsflusses.
- Die konkrete Auswahl der zu übergebenden IM/GMS und deren Vorbereitung auf die Übergabe an die Führungs-IM.
- Die ständige Anleitung und Kontrolle der Zusammenarbeit der Führungs-IM mit den IM/GMS, besonders, durch die Bestätigung ihrer Monats- und Treffpläne, die sorgfältige Einschätzung und Verfolgung der Qualität der Informationen, Teilnahme an Treffs zwischen Führungs-IM und IM/GMS u.a.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 239 -

BSIU  
000257

3. Die Qualifizierung der Zusammenarbeit mit Führungs-IM  
zur Erzielung hoher operativer Ergebnisse bei der Auf-  
deckung und Bekämpfung des Feindes

Im ersten und zweiten Kapitel haben wir die wesentlichen konzeptionellen und inhaltlichen Grundfragen für die Gestaltung effektiver Führungs-IM herausgearbeitet und dabei im einzelnen nachgewiesen, welche Anforderungen an leistungsfähige Führungs-IM zu stellen und wie diese in der operativen Praxis zu realisieren sind. Im letzten Teil der Arbeit sollen nunmehr einige wenige, aber unseres Erachtens wesentliche Probleme der unmittelbaren Zusammenarbeit zwischen den operativen Mitarbeitern und den Führungs-IM entwickelt werden. Dabei konzentrieren wir uns auf die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM.

Gegenwärtig unternehmen viele operative Dienstseinheiten und Linien gerade zur Lösung dieser, zum Teil komplizierten Aufgabe, vielfältige Anstrengungen und suchen nach geeigneten Lösungswegen. Unterschiedliche oder ungenügende operative Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM führen jedoch nicht selten zu Tempoverlusten und Rückschlägen in der Aufdeckung und Bekämpfung des Feindes.

Das Hauptanliegen dieses Kapitels soll deshalb darin bestehen, aus den Untersuchungsergebnissen Anregungen und Lösungshinweise zu vermitteln, wie die vorhandenen Reserven und Potenzen in der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM weiter erschlossen und ausgeschöpft sowie die teilweise noch vorhandenen Schwierigkeiten abgebaut bzw. überwunden werden können. <sup>1)</sup>

1) Diese Anregungen können in differenzierter Weise auch als Grundlage für die weitere Qualifizierung der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen und halbhauptamtlichen Führungs-IM genommen werden.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 240 -

BSIU  
000258

Davon ausgehend sollen in den Mittelpunkt des dritten und letzten Teils der Arbeit folgende Probleme gestellt werden:

Die Vervollkommnung der Planung der Arbeit mit Führungs-IM auf der Grundlage von Führungskonzeptionen.

Die Gewährleistung einer konkreten personen- und sachbezogenen Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM bei den Arbeitsberatungen (Treffe).

Die wesentlichen Ziele und Wege der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Befähigung der Führungs-IM.

Die Durchsetzung einer ständigen Überprüfung und Kontrolle der Führungs-IM.

### 3.1. Die Vervollkommnung der Planung der Arbeit mit Führungs-IM auf der Grundlage von Führungskonzeptionen

In der Richtlinie 1/70 des Genossen Minister sind die höheren Maßstäbe an die Planung der politisch-operativen Arbeit und deren Leitung im einzelnen ausgewiesen. Die Durchsetzung dieser höheren Maßstäbe erfordert, daraus die notwendigen Schlußfolgerungen für die Planung der Arbeit der Führungs-IM zu ziehen. Dabei ist stets zu berücksichtigen, daß die Maßnahmen zur Planung der Arbeit der Führungs-IM unerläßlicher Bestandteil der gesamten Planung der operativen Dienststeinheiten/Linien und Mitarbeiter sind.

Mit dem Übergang der immer stärkeren Einbeziehung von Führungs-IM in die inoffizielle Arbeit, die künftig einen relativ hohen Prozentsatz der IM/GMS steuern werden, muß den Fragen der Planung ihrer Arbeit größere Bedeutung beigemessen werden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 241 -

BSIU  
000259

Entsprechend der Planungsrichtlinie gilt es, folgende Überlegungen anzustellen:

- a) Die bestimmende Grundlage der Planung der Führungs-IM-Arbeit ist der Jahresplan der Dienst Einheit und der davon abgeleitete und vom zuständigen Leiter bestätigte Plan der operativen Mitarbeiter. Dieser umfaßt alle Grundsätze, Aufgaben, Ziele und Lösungswege sowie die konkreten Maßnahmen, die im Verantwortungsbereich der operativen Mitarbeiter zu realisieren sind.
- b) Die Arbeitspläne der Führungs-IM müssen sich folgerichtig und sinnvoll aus den Plänen der operativen Mitarbeiter ergeben, die Aufgaben der Führungs-IM konkret und abgegrenzt enthalten und integrierter Bestandteil der Gesamtplanung der operativen Mitarbeiter und der Dienst Einheiten sein.
- c) Die Arbeitspläne der Führungs-IM müssen solche Probleme beinhalten, die der Durchsetzung der politisch-operativen Schwerpunktaufgaben und der weiteren Qualifizierung der politisch-ideologischen und tschekistischen Erziehung und Bildung der Führungs-IM sowie der IM/GMS dienen. Sie sind gleichzeitig die Grundlage für die konkrete Planung der Arbeit durch die Führungs-IM selbst. Damit soll erreicht werden, konkrete, nachweis- und abrechenbare operative Arbeitsergebnisse am Feind zu erzielen.
- d) Die Arbeitspläne der Führungs-IM müssen Grundlage für den schwerpunktmäßigen Einsatz der IM/GMS zur Lösung der politisch-operativen Aufgaben sein.

Ausgehend von diesen grundsätzlichen Erfordernissen und in Auswertung gesammelter Erfahrungen bei der praktischen Erprobung schlagen wir vor, für die Führungs-IM Führungskonzeptionen auf der Basis der Pläne der operativen Mitarbeiter auszuarbeiten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 242 -

BSIU  
000260

Diese Führungskonzeptionen sind einerseits grundlegende Dokumente für die operativen Mitarbeiter, um die in ihren Arbeitsplänen festgelegten Aufgaben gegenüber den Führungs-IM zu realisieren. Andererseits bilden sie die Grundlage für die konkrete Planung der Führungs-IM selbst, damit diese mit den ihnen übergebenen IM/GMS eine zielstrebige Arbeit leisten können.

Somit stellen Führungskonzeptionen wesentliche Arbeits- und Leitungsdokumente für die operativen Mitarbeiter zur Durchsetzung der in ihren Arbeitsplänen fixierten operativen Ziel- und Aufgabenstellungen dar. Sie sollten zugleich beinhalten, wie die Führungs-IM ihre inoffizielle Arbeit und ihr Verhalten gestalten müssen, damit die operative Zielstellung erreicht wird. <sup>1)</sup>

Unsere Untersuchungen sowie die bisherigen operativen Erfahrungen und Ergebnisse der Dienstseinheiten belegen eindeutig, daß fehlende oder mangelhafte Konzeptionen für die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM zu einer beträchtlichen Minderung der Qualität und des operativen Nutzeffektes der Arbeit mit Führungs-IM führen.

Unser Vorschlag, für alle hauptamtlichen Führungs-IM (und gegebenenfalls auch für halbhauptamtliche und ehrenamtliche) Führungskonzeptionen zu erarbeiten, resultiert vor allem aus folgenden Gründen:

Erstens verlangt die komplexe politisch-operative Sicherung ganzer Bereiche, Objekte und Schwerpunkte durch eine relativ große Zahl qualifizierter IM/GMS unter eigenständiger Leitung

1) Burghardt und Weber definieren die Führungskonzeption als "ein grundlegendes Dokument zur Zielbestimmung der gesamten Arbeit der Führungs- und Leitungskader und aller Werktätigen für einen längeren Zeitraum. Sie sichert die Erfüllung der strategischen Schwerpunktaufgaben."  
Vgl. dazu Burghardt/Weber: Die Arbeit des sozialistischen Leiters mit Modellen der Planung und Leitung und der Führungskonzeption, Organisation und Leitung, Heft 5, Seite 17 sowie Frohn: Rationell leiten, Verlag die Wirtschaft, Berlin 1970, Seiten 115 ff



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 243 -

BSIU  
000261

eines Führungs-IM Klarheit über die gegenwärtigen und im Perspektivplanzeitraum zu lösenden Aufgaben. Diese Klarheit darf nicht nur bis zu den operativen Mitarbeitern gehen, sondern muß auch die Führungs-IM einschließen. Gleichzeitig muß sie sich auch auf diejenigen Lösungswege erstrecken, die für die Realisierung der Aufgaben erforderlich sind.

Zweitens erfordert die Zusammenarbeit mit Führungs-IM eine wissenschaftlich begründete Grundlage. Sie schließt sowohl eine klare Zielorientierung als auch Fragen der weiteren Vervollkommnung und Entwicklung dieser Arbeit ein. Dabei geht es vordergründig darum, die politisch-operative Arbeit an den Schwerpunkten zu verbessern, Lücken im Informationsaufkommen zu schließen und die politisch-operative Lage besser und sicherer zu beherrschen. Ferner sind konkrete Maßstäbe für die Einschätzung der operativen Wirksamkeit der Arbeit der Führungs-IM zu setzen.

Drittens ist es notwendig, daß die Führungs-IM ein konkretes, grundlegendes Arbeitsdokument besitzen, um ihren Funktionen, Rechten und Pflichten als Inoffizielle Mitarbeiter, die für die Steuerung von IM/GMS sowie für die Erzielung hoher operativer Ergebnisse verantwortlich sind, gerecht zu werden. Damit wird auch der Rahmen für selbständiges Handeln und Entscheiden abgesteckt.

Viertens wird in der Führungskonzeption festgelegt, wie die Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM erfolgen soll, um ihre Perspektive als Reserve- oder Perspektivkader zielstrebig zu verwirklichen.

Nachdem wir die grundsätzliche Bedeutung geklärt haben, erhebt sich die Frage nach dem Inhalt von Führungskonzeptionen. Dazu ist zunächst festzuhalten, daß die Führungskonzeptionen in der Regel für einen längeren Zeitraum bemessen werden sollten, damit sie den Erfordernissen der ständigen Entwicklung

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 244 -

BSU  
000262

Rechnung tragen können. Generell ist anzustreben, daß sie möglichst kurz, konkret und übersichtlich gestaltet werden.

Die Führungskonzeptionen für hauptamtliche Führungs-IM sollten deshalb folgende Probleme umfassen:

1. Eine kurze und konkrete Beschreibung der durch die Führungs-IM zu sichernden Bereiche/Objekte/Prozesse und ihrer grundsätzlichen gesellschaftlichen Bedeutung und Aufgabenstellung.

Dabei sollten die wesentlichsten ökonomischen, politischen, militärischen, personellen Schwerpunkte und Besonderheiten herausgearbeitet werden, um den entsprechenden "Hintergrund" für die politisch-operative Ziel- und Aufgabenstellung zu schaffen.

Die mündliche Erläuterung durch die operativen Mitarbeiter soll den Führungs-IM einen ausreichenden Überblick über ihren Verantwortungsbereich geben und ihnen die Bedeutung der zu sichernden Bereiche/Objekte/Prozesse bewußt machen.

2. Die Bestimmung der konkreten politisch-operativen Schwerpunkte und die damit verbundene Ziel- und Aufgabenstellung der Führungs-IM und ihrer IM/GMS. Im Mittelpunkt steht der durch die Führungs-IM zu realisierende Informationsbedarf an den politisch-operativen Schwerpunkten.

Im Interesse einer klaren Übersicht und konkreten, abrechen- und kontrollierbaren Darstellung der Aufgaben mit dem entsprechenden Informationsbedarf ist es zweckmäßig, bestimmte Aufgaben- und Informationsbedarfskomplexe zu bilden. Desweiteren sollten jeweils die vorrangig dazu einzusetzenden IM/GMS mit angeführt werden.

Dabei können diese Komplexe sowohl vom operativen Problem her als auch von einer bestimmten Strukturverteilung der IM aus zusammengefaßt werden. Vom Standpunkt operativer Probleme kann die Zusammenfassung so aussehen:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 245 -

BSU  
000263

- Aufgaben und Informationsbedarf zur Aufklärung und Kontrolle operativ interessierender bzw. angefallener Personen und Personengruppen,
- Aufgaben und Informationsbedarf zur Beherrschung der politisch-operativen Situation am Schwerpunkt, um vorbeugend die Angriffe feindlicher Personen und Personengruppen zu erkennen,
- Aufgaben und Informationsbedarf zur Aufdeckung von begünstigenden Umständen und Bedingungen für eine feindliche Tätigkeit, deren Einengung und Beseitigung,
- Aufgaben zur zielgerichteten Auswahl und Überprüfung von IM/GMS zur Erweiterung und Vervollkommnung des IM/GMS-Bestandes der Führungs-IM.

Selbstverständlich sind die jeweiligen linienspezifischen Probleme, die sich aus der Aufgabenstellung und dem damit zusammenhängenden Informationsbedarf ergeben, entsprechend zu berücksichtigen.

Soweit für den betreffenden Führungs-IM zutreffend und erforderlich, sollten die speziellen Schwerpunktaufgaben besonders hervorgehoben werden, ebenso solche Aufgaben und Ziele, die den aufeinander abgestimmten Einsatz mehrerer IM/GMS erforderlich machen.

Zu empfehlen ist desweiteren ein gesonderter Teil, in dem die Sofortinformationen entsprechend der Melde- und Berichtsordnung, Befehle und Weisungen sowie der Möglichkeiten der IM/GMS hervorgehoben werden.

3. Die Festlegung über die hauptsächlichen Einsatzrichtungen der einzelnen IM/GMS der Führungs-IM.

Im Interesse einer zielgerichteten und differenzierten Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS und auch deren allseitigen Ausnutzung, sind die durch jeden einzelnen IM

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 246 -

BSIU  
000264

und GMS zu lösenden operativen Aufgaben im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung so konkret wie möglich zu konzipieren. Deshalb sind im Sinne einer zielgerichteten Arbeit bereits konkrete Personen oder Personenkreise aufzunehmen, die entsprechend der Richtlinie 1/71 des Genossen Minister im Arbeitsplan der Dienstseinheit ausgewiesen sind, oder solche operativen Sachverhalte, die zur vollen Beherrschung der politisch-operativen Situation am Schwerpunkt aufzuklären sind. Es braucht nicht besonders begründet zu werden, daß eine ständige Präzisierung der politisch-operativen Aufgabenstellung in der weiteren Arbeit und besonders in den laufenden Arbeitsberatungen und Treffs erfolgen muß.

4. Die Aufgaben und die Arbeitsweise der Führungs-IM als Leiter von IM/GMS.

Im Interesse einer möglichst klaren und eindeutigen Festlegung der speziellen Aufgaben der Führungs-IM als Leiter einer größeren Anzahl von IM/GMS und damit des Rahmens ihrer relativen Selbständigkeit, sind die ständigen, periodischen und zeitweiligen Aufgaben, Rechte und Pflichten der Führungs-IM in dieser Konzeption zu fixieren. Ihre Darstellung sollte ebenfalls in bestimmten Komplexen erfolgen, die etwa gegliedert werden könnten in

- Aufgaben und Maßnahmen zur Planung und Organisation der Arbeit mit den IM/GMS (Arbeitsplanung, Treffplanung, Organisation des Informationsflusses usw.),
- Aufgaben im Rahmen der Berichterstattung an die operativen Mitarbeiter und der analytischen Tätigkeit (Arbeitsberatungen, Monatsberichte, Zwischeneinschätzungen über den Stand der operativen Kontrolle bestimmter Personen, IM-Einschätzungen usw.),
- Aufgaben und Maßnahmen zur Aufrechterhaltung einer ständigen, stabilen und konspirativen Verbindung zwischen operativem Mitarbeiter, Führungs-IM und IM/GMS unter



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

- 247 -

000265

Berücksichtigung der Differenzierung sowie besonderer Bedingungen und operativer Situationen (Aktionen, Einsätze, Großveranstaltungen usw.),

- Aufgaben und Maßnahmen zur ständigen politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM durch die operativen Mitarbeiter und der IM/GMS durch die Führungs-IM (Haupttrichtungen und Schwerpunkte der Erziehung und Qualifizierung sowie der wesentlichsten Maßnahmen),
- Aufgaben und Möglichkeiten der Führungs-IM zur ständigen Überprüfung der IM/GMS auf Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Bereitwilligkeit und operative Eignung sowie zur Einhaltung und Wahrung der Konspiration und Geheimhaltung.

5. Eine konkrete Übersicht über die ständig bzw. zeitweilig im Besitz der Führungs-IM befindlichen operativen Arbeitsdokumente und materiell-technischen Ausrüstungsgegenstände sowie Maßnahmen zu deren zuverlässigen Sicherung.

Hierzu sollte schriftlich festgehalten werden, welche operativen Arbeitsdokumente die Führungs-IM benötigen, wo und wie diese aufzubewahren und zu sichern sind, wie lange sie sich in ihren Händen befinden dürfen, wie deren Sicherung durch die operativen Mitarbeiter kontrolliert wird und anderes. Ebenso sollte eine Inventarliste über technische und andere Ausrüstungsgegenstände geführt werden. Die Erarbeitung dieser Übersicht sollte zugleich Anlaß einer VS-Belehrung sein.

Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der Führungskonzeptionen für die einzelnen Führungs-IM wird in entscheidendem Maße vom jeweiligen Sicherungsbereich und den konkret zu lösenden operativen Aufgaben bestimmt. Desweiteren ist sie abhängig von den speziellen operativen Bedingungen, unter denen die betreffenden operativen Ziel- und Aufgabenstellungen zu realisieren sind, vom Zeitpunkt ihrer Erarbeitung sowie von der Qualifikation der Führungs-IM.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 248 -

Deshalb sei ausdrücklich betont, daß der von uns dargestellte Inhalt keinesfalls als starres Schema zu betrachten ist, sondern als eine Anleitung und Anregung zum eigenen Handeln.

In der praktischen operativen Arbeit interessiert ferner, wann und wie Führungskonzeptionen zu erarbeiten sind.

Bei der Schaffung neuer Führungs-IM ist es auf alle Fälle angebracht und sollte verbindlich eingeführt werden, daß vor der unmittelbaren Übergabe der einzelnen IM/GMS die Führungskonzeption ausgearbeitet wird, um von vornherein eine klare und zielgerichtete politisch-operative Arbeit zu beginnen. Für bereits tätige Führungs-IM sollte unmittelbar, zumindest mit dem nächsten Planungsprozeß, die Ausarbeitung einer Führungskonzeption festgelegt werden.

Es wurde schon darauf verwiesen, daß die Führungskonzeption für einen längeren Zeitraum Gültigkeit hat. Natürlich ist an deren Präzisierung und Vervollkommnung periodisch zu arbeiten. Dieses ergibt sich daraus, daß neue operative Aufgaben gestellt werden, die übergebenen IM/GMS einer ständigen Veränderung und Entwicklung unterliegen und die Fähigkeiten der Führungs-IM sich durch den zielgerichteten Einfluß der operativen Mitarbeiter weiter entwickeln. Deshalb sollte der Mindestzeitraum ein Jahr betragen. Sie kann und wird jedoch in vielen Fällen länger ihre Gültigkeit besitzen. Vor allem dadurch, weil die Präzisierung der vorgegebenen politisch-operativen Linie in den Quartals- oder Monatsplänen erfolgt. Auch hier ist die langfristige Form der Planung anzustreben, jedoch stets von dem Bildungsstand, den operativen Fähigkeiten und Erfahrungen der Führungs-IM abhängig.

Im folgenden soll dargestellt werden, wie leitungsmäßig und arbeitsorganisatorisch an die Erarbeitung von Führungskonzeptionen heranzugehen ist.

Im Interesse eines einheitlichen und zweckmäßigen Herangehens empfiehlt es sich, folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

B010

000267

- 249 -

- Die Ausarbeitung von Führungskonzeptionen ist eine unmittelbare Aufgabe der operativen Mitarbeiter. Sie müssen auf der Grundlage der konzeptionellen Vorgaben des Leiters und ihrer eigenen operativen Aufgabenstellung unter Anleitung und Kontrolle der mittleren leitenden Kader die Ziele und Aufgaben der Führungs-IM sowie die Art und Weise ihrer Lösung festlegen. Dabei sind die erforderlichen Abstimmungen mit den Zielen und Aufgaben weiterer, im gleichen Bereich/Objekt zum Einsatz kommender operativer Potenzen, wie IMV, IME, IMF, Offiziere im besonderen Einsatz und gesellschaftlicher Kräfte, vorzunehmen.

- Die Führungs-IM sind in differenzierter Weise unmittelbar in die Ausarbeitung mit einzubeziehen, vor allem dann, wenn sie bereits längere Zeit operativ tätig sind.

Ihre Kenntnisse, Hinweise und Vorschläge sind inhaltlich zu erfassen und entsprechend zu verarbeiten. Ein solches Herangehen ist vor allem deshalb zweckmäßig, weil die Führungs-IM diese Konzeption in der täglichen Arbeit umzusetzen haben. Durch ihre aktive Einbeziehung müssen sie den Inhalt voll verstehen und sich damit identifizieren. Wenn auch die Durchsetzung und vor allem die Kontrolle darüber in erster Linie eine Aufgabe der operativen Mitarbeiter ist, so bilden sie jedoch für die Führungs-IM die entscheidende Arbeitsgrundlage.

Dabei sollten vor allem die konkreten Aufgaben- und Informationsbedarfskomplexe einschließlich der dazu zum Einsatz gelangenden IM/GMS einer ausführlichen Erläuterung unterzogen werden. Ferner sollte diese Beratung dazu genutzt werden, die Übersicht über die Einsatzmöglichkeiten der IM/GMS zu vervollständigen und die jeweilige Rang- und Reihenfolge der von diesen zu lösenden Aufgaben zu bestimmen. Gleichmaßen gilt es, die den Führungs-IM selbst abliegenden Aufgaben im Rahmen der Gesamtaufgabenstellung mit den bisherigen Erfahrungen und Ergebnissen der Zusammenarbeit abzustimmen. Die grundlegende operative Ziel- und Aufgabenstellung kann nicht Gegenstand dieser Beratung sein, denn diese wird verbindlich von den operativen Mitarbeitern vorgegeben.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 250 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000268

- Nach der Ausarbeitung ist die Führungskonzeption von dem jeweiligen Vorgesetzten zu bestätigen.  
In den Kreis- und Objektdienststellen sowie in den Fachabteilungen der Bezirksverwaltungen/Verwaltungen sollte diese Bestätigung durch die Leiter oder von ihren Stellvertretern vorgenommen werden. In bestimmten Fällen kann dieses Recht auch auf die Referats-, Operativ- und Arbeitsgruppenleiter übertragen werden.  
Die Führungskonzeption ist gleichzeitig sichtbarer Ausdruck dafür, wie es die operativen Mitarbeiter verstehen, die in ihrem Arbeitsplan fixierten Aufgaben aufzuschlüsseln und umzusetzen. Sie vermittelt dem Leiter Erkenntnisse über die Wirksamkeit seiner Leitungs- und Führungstätigkeit und sichert gleichzeitig eine entsprechende Kontrolle.
- Die einzelnen Schritte sowie die Grundlagen für die Ausarbeitung von Führungskonzeptionen sollten den Forderungen und Hinweisen der Planungsrichtlinie des Genossen Minister entsprechend erfolgen, so daß sich eine ausführliche Darstellung erübrigt.

Anhand eines Beispiels soll demonstriert werden, wie eine solche Führungskonzeption aussehen kann. Dabei handelt es sich um einen Führungs-IM auf der Linie XVIII, der zur Sicherung von Objekten der Bauwirtschaft eingesetzt ist.  
Fußend auf dem Plan des operativen Mitarbeiters umfaßt die Führungskonzeption auszugsweise folgende Probleme:

Politisch-operative Zielstellung für den Führungs-IM

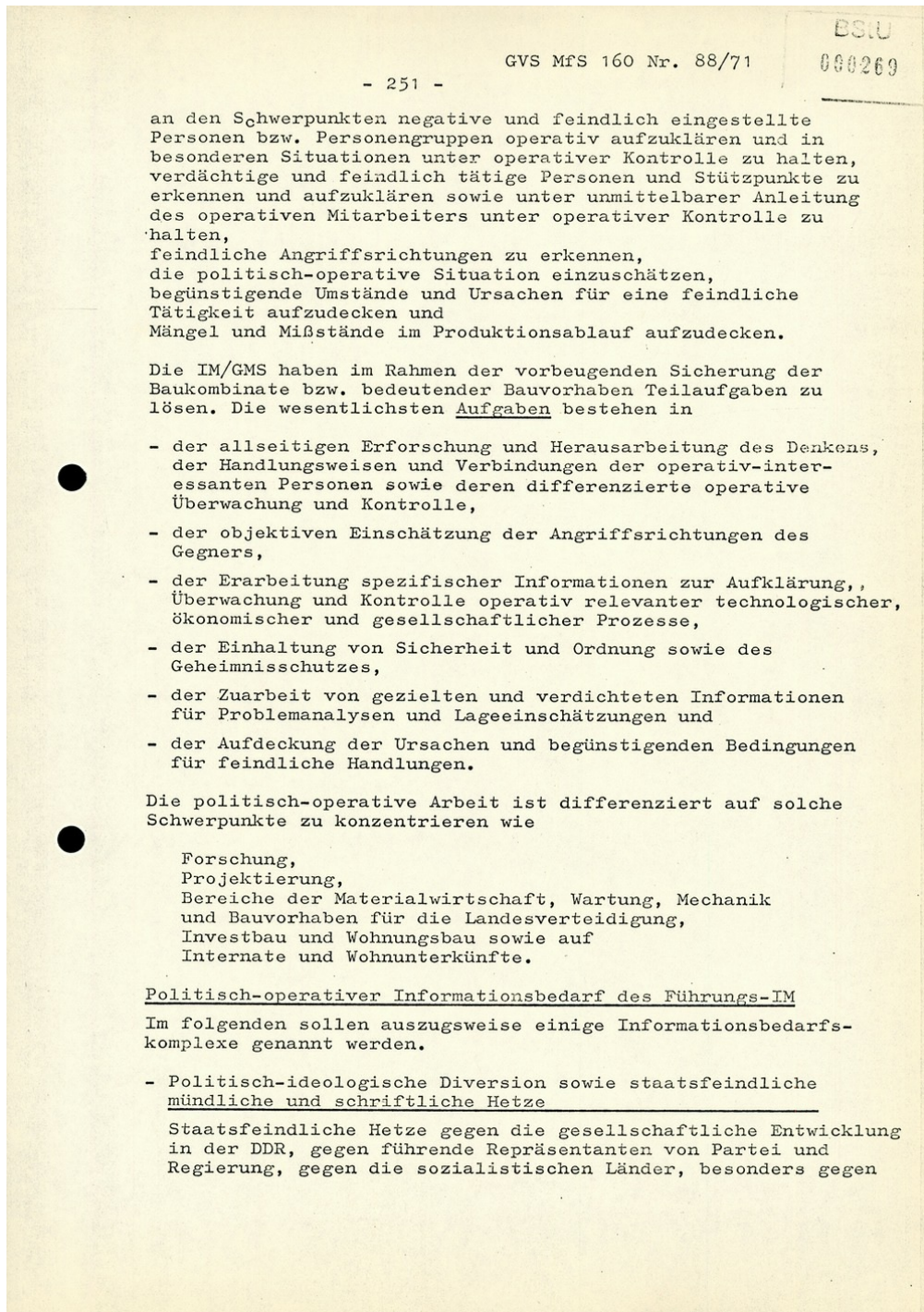
Die Aufgabe des Führungs-IM besteht in der Lösung von Teilproblemen der politisch-operativen Sicherung der Führungsorgane des Bauwesens des Bezirkes und der bezirksgeleiteten Baukombinate. Durch die IM/GMS sind im einzelnen folgende Objekte zu sichern:

Hauptinvestor Komplexer Wohnungsbau  
VEB Wohnungsbaukombinat  
VEB Tiefbau  
VEB Industriebaukombinat.

Auf der Grundlage des Informationsbedarfsplanes der Dienst Einheit und des spezifischen Informationsbedarfs für den Bereich Bauwesen ist ein systematischer Informationsfluß zu sichern, der es ermöglicht,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000270

- 252 -

die Sowjetunion und die KPdSU sowie Verherrlichung der westlichen Lebensweise;

Anschmieren feindlicher Losungen und Symbole auf Baustellen, in Wohnunterkünften sowie Beschädigung von Wandzeitungen u. a. Sichtagitation, besonders in Berufsschulen und Lehrlingsunterkünften;

Träger und Verbreiter der politisch-ideologischen Diversion, insbesondere des Sozialdemokratismus, des Nationalismus, des Antisowjetismus und Antikommunismus und der Konvergenz, wer verbreitet wie und wo diese Ideologien, mit welchem Ziel, wie ist die Reaktion der anwesenden Personen;

Organisierung von Gemeinschaftsempfängen westlicher Rundfunk- und Fernsehsendungen, besonders in Lehrlingswohnheimen, Internaten und Wohnunterkünften sowie auf Baustellen;

Erzählen sogenannter politischer Witze und Verbreitung von Gerüchten, besonders durch Angehörige der technischen Intelligenz und auf Baustellen, insbesondere durch Haftentlassene, Zuziehende, Rückkehrer, Jugendliche u. a.;

Anschreiben von westlichen Rundfunk- und Fernsehstationen, Clubs, Beat-Gruppen u. a. mit dem Ziel der Kontaktherstellung oder Festigung, des Erhalts von Adressen von Jugendlichen bzw. Gruppen, pornographischer Bilder, Literatur u. a. Materials.

- Negative Gruppierungen und asoziales sowie staatsfeindliches Verhalten

Zusammenrottung von Lehrlingen, Jugendlichen und Facharbeitern in Internaten und auf Baustellen, Charakter, Zielstellung, Zusammensetzung und Organisatoren der Gruppen bzw. Gruppierungen;

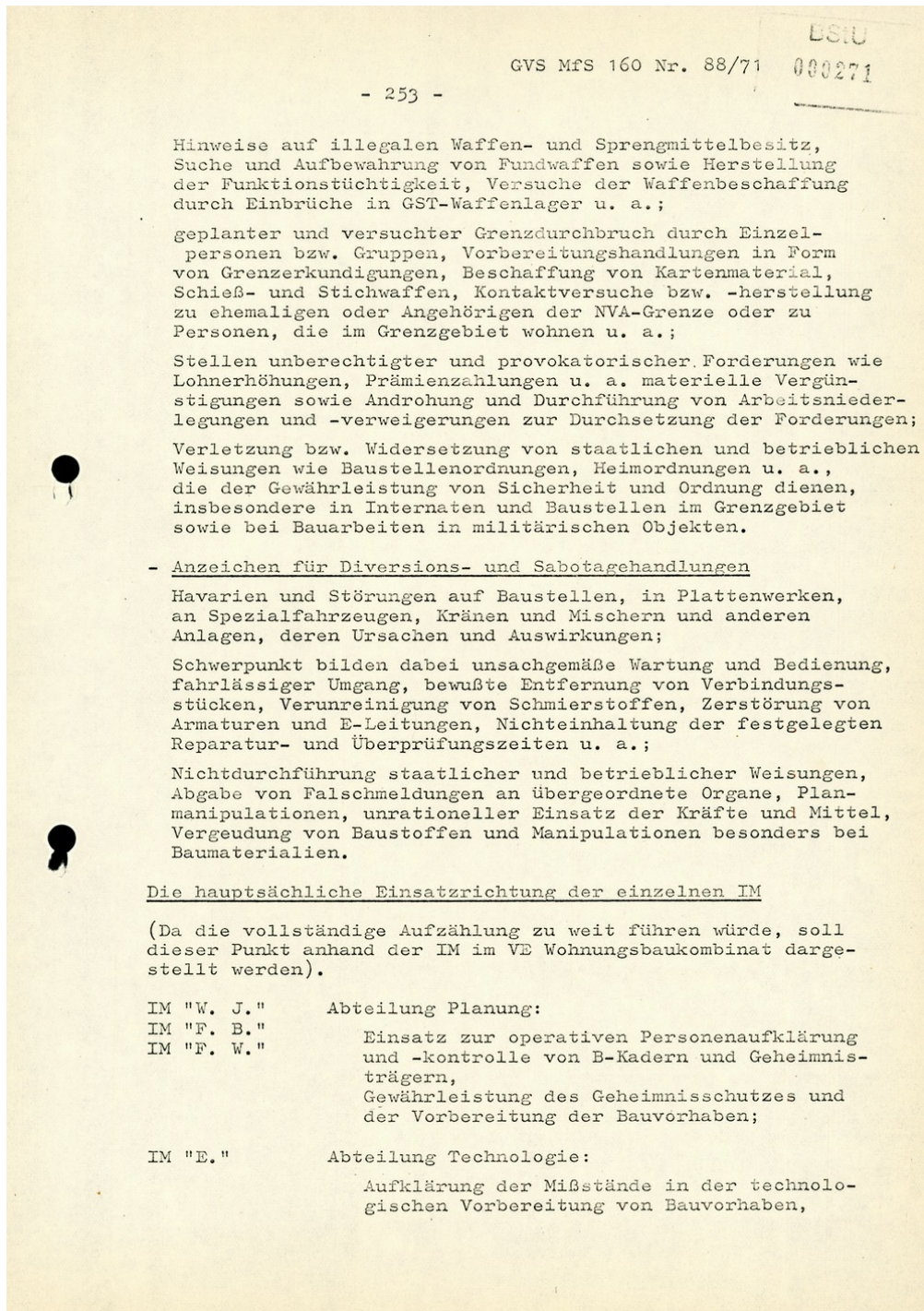
asoziales Verhalten wie Alkoholmißbrauch, rowdyhaftes Auftreten, Nachahmung westlicher Dekadenz, besonders in Wohnheimen, Bauarbeiterunterkünften auf Großbaustellen, Lehrlingsinternaten und Baustellen im ländlichen Gebiet;

Durchführung von Vergehen und Verbrechen der allgemeinen Kriminalität wie Diebstähle, Sachbeschädigungen, Unzucht, Manipulation, Betrug u. a., vor allem auf Baustellen, in Lehrlingsinternaten und in den Bereichen Baumaterialwirtschaft, Kfz.- und technische Abteilungen sowie Material- und Lohnbuchhaltung;

Schikanierung, Androhung und Durchführung von seelischen und körperlichen Repressalien durch negative Kräfte gegen Personen, besonders gegen Jugendliche mit einer positiven Grundeinstellung und deren offenes Bekenntnis zum sozialistischen Staat bzw. wegen ihrer Weigerung, an sexuellen Ausschweifungen, Trinkereien u. a. teilzunehmen. Schwerpunkt bilden die Lehrlingswohnheime, Wohnunterkünfte auf abgelegenen Baustellen und Konzentrierungspunkte von Angehörigen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz wie Planungs- und Projektierungsabteilungen;



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 254 -

BSIU  
000272

Gewährleistung des Geheimnisschutzes,  
operative Aufklärung und Kontrolle der  
Personen ....;

IM "K."      Abteilung Projektierung:  
Einsatz zur operativen Aufklärung und  
Kontrolle von Geheimnisträgern und operativ  
angefallener Personen ....,  
Sicherung der Projektierungsunterlagen,  
Gewährleistung des Geheimnisschutzes;

IM "A."  
IM "M."      Bereich Bauleitung:  
Einsatz zur Lösung von Schwerpunktaufgaben  
im Investitionskomplex ....,  
Mißstände, die den Produktionsablauf  
gefährden bzw. stören,  
Probleme der Sicherheit und Ordnung,  
Sicherung der Großgeräte,  
Einsatz zur Verhinderung und Aufklärung  
von Störungen, Havarien u. a. Vorkommnissen  
entsprechend dem Informationsbedarf;

IM "W."      Bereich Lehrlingsausbildung:  
Informationen über negative Erscheinungen  
unter Lehrlingen,  
Einsatz zur operativen Personenaufklärung  
und -kontrolle im Bereich Jugend, Lehrer,  
Erzieher und Ausbilder,  
Aufklärung und Kontrolle der operativ  
angefallenen Personen ...

Die Aufgaben und Arbeitsweise der Führungs-IM als Leiter  
von IM/GMS

Erarbeitung der Monatstreffpläne für die IM/GMS  
(Bestätigung durch den operativen Mitarbeiter),  
Organisierung einer systematischen Trefftätigkeit und  
einer ständigen Verbindung zu den übergebenen IM/GMS,  
Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS entsprechend  
den Festlegungen im Informationsbedarf und der konkreten  
Einsatzrichtung der IM/GMS,  
Erstauswertung der von den IM/GMS erarbeiteten Informationen  
und Entscheidung über Auftragserteilung entsprechend der  
Führungskonzeption bzw. falls erforderlich nach Rücksprache mit  
dem Mitarbeiter,  
politisch-ideologische Erziehung und Qualifizierung der  
übergebenen IM/GMS in der Zusammenarbeit zur Gewährleistung  
der konspirativen Arbeit,  
Einsatz der IM/GMS entsprechend ihren Möglichkeiten und  
Fähigkeiten zur Lösung von Aufgaben, die der Vorbereitung  
von Einschätzungen und Analysen dienen sowie Erarbeitung  
von Komplex-Informationen und Teilanalysen,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 255 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000273

Erledigung aller Formalitäten hinsichtlich der übergebenen Konspirativen Wohnungen auf der Grundlage der Legendierung, laufende und exakte Führung der Arbeitsdokumente wie Terminkontrolle, Auftrags- und Erfüllungsnachweis.

Folgende Probleme sind vor der Einleitung weiterer Maßnahmen mit dem operativen Mitarbeiter abzusprechen:

Informationen von IM, die den Verdacht einer feindlichen Handlung bzw. eines Verbrechens im Sinne des StGB begründen, Informationen über leitende Kader der Objekte bzw. des Staatsapparates,

Einsatz von IM, der die Anwendung komplizierter operativer Legenden erfordert,

Hinweise auf Verletzung der Konspiration durch übergebene IM sowie bei Anzeichen einer Dekonspiration von IM und Konspirativen Wohnungen,

bei Verlust schriftlicher Informationen und anderer Arbeitsdokumente, die sich im Besitz des Führungs-IM befinden,

persönliche Sorgen und Wünsche sowie Forderungen von IM, die mit bestimmten Zusicherungen oder Versprechungen verbunden sein können sowie

Erziehungsprobleme mit IM wie Verletzung von Strafrechtsnormen, der sozialistischen Moral und Ethik u. a.

In der Führungskonzeption sind auch Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Verbindung, zur politisch-ideologischen und tschekistischen Qualifizierung des Führungs-IM und zur Überprüfung der IM/GMS enthalten. Es ist auch exakt festgelegt, welche Unterlagen der Führungs-IM besitzen darf. Diese sind auf ein notwendiges Minimum reduziert.

Mit diesen Auszügen aus einer Führungskonzeption soll sichtbar gemacht werden, wie die von uns entwickelten Kriterien im einzelnen in der praktischen Umsetzung aussehen können. Auf der Grundlage einer solchen Führungskonzeption ist es möglich, detaillierte Aufgaben zu planen, das heißt, die tägliche Arbeit der Führungs-IM mit den ihnen übergebenen IM/GMS zu organisieren und zu leiten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 256 -

BSIU  
000274

Im folgenden soll kurz dargestellt und begründet werden, welches Verhältnis zwischen Führungskonzeption und Arbeitsplänen der Führungs-IM besteht.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, daß beide in engem Zusammenhang stehen, jedoch nicht - und das wurde aus den bisherigen Darlegungen ersichtlich - identisch sind. Die Führungskonzeption ist die konzeptionelle Grundlage, sie bestimmt die wesentlichen gegenwärtigen und perspektivischen Ziel- und Aufgabenstellungen, die Mittel und Maßnahmen zur Organisation und zur Erziehung und Qualifizierung der Arbeit der Führungs-IM und ihrer IM/GMS. Sie ist somit eine Voraussetzung für die Ausarbeitung terminlich begrenzter Arbeitspläne. Führungskonzeptionen sollten unserer Meinung nach in keinem Falle konkrete und terminlich begrenzte Arbeitspläne ersetzen. Ihre Erarbeitung ist jedoch auf der Basis konkreter Führungskonzeptionen wesentlich rationeller, einfacher und gezielter möglich. Außerdem können die persönlichen Arbeitspläne wesentlich kürzer und konkreter gestaltet werden, da die grundsätzlichen Probleme bereits in den Führungskonzeptionen geregelt sind. Die weitere Form der Planung der Arbeit der Führungs-IM ist unmittelbar abhängig von der Qualifikation des Führungs-IM, seinem Aufgabengebiet und dem Niveau der übergebenen IM/GMS.

Auf der Grundlage der Führungskonzeption sollten deshalb Monatspläne oder auch - wie an anderer Stelle bereits betont - Quartalspläne und bei den qualifiziertesten Führungs-IM Halbjahrespläne erarbeitet werden.

In der weiteren Arbeit sollte angestrebt werden, vorrangig mit Quartalsplänen zu arbeiten, um eine kontinuierlichere und langfristige Arbeit der Führungs-IM zu sichern und notwendige Schreibarbeiten auf ein Minimum zu reduzieren.

In diesen Plänen ist die prinzipielle Aufgabenstellung, wie sie in der Führungskonzeption ausgewiesen ist, auf den einzelnen IM/GMS zur Klärung einzelner Sachverhalte, Aufklärung und Kontrolle negativer und feindlich eingestellter Personen zu konzentrieren. Das ist und muß der Hauptinhalt des Planes



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 257 -

GVS MfS 160 Nr. 88/71

ESIU  
000275

sein, weil es darum geht, die IM/GMS so gezielt und konkret wie möglich einzusetzen, um einen abrechenbaren Anteil bei der Lösung der Aufgaben des Mitarbeiters und der Dienststelle zu erreichen.

Welchen Inhalt muß der präzisierte Arbeitsplan haben?

Im wesentlichen muß er sich auf folgende Fragen konzentrieren:

- Welcher IM/GMS löst im Planzeitraum entsprechend dem Informationsbedarf welche Aufgabe, und in welchen Etappen wird sie dem IM/GMS gestellt?

Bei der operativen Personenaufklärung wäre z. B. festzulegen:

Studium der Person am Arbeitsplatz durch den IM "Meier";  
Herstellung persönlicher Beziehungen zunächst am Arbeitsplatz mit dem Ziel, ihre Haltung, ideologische Position, Arbeitsmoral, charakterlichen und anderen Eigenschaften aufzuklären;

Aufklärung der familiären Verhältnisse, der Haltung im Wohngebiet, des Umgangskreises und der Verbindungen sowie ihrer Freizeitinteressen durch den Einsatz des IM "Leo".

Hauptaufgabe muß es sein, den Informationsbedarf und die bereits skizzierte Einsatzrichtung der IM/GMS zu präzisieren, sie an konkrete Personen heranzuführen, um eine gezielte Auftragserteilung zu ermöglichen.

- An welchen komplexen operativen Problemen werden die vorhandenen IM/GMS eingesetzt, um operativ relevante Sachverhalte wie die Wirksamkeit des gegnerischen Einflusses und Probleme der Sicherheit und Ordnung im jeweiligen Bereich aufzuklären?

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 258 -

LSD  
000276

Bei der konkreten Einschätzung der Situation z. B. im Geheimnisschutz, dessen Analysierung im Plan der Dienst-einheit enthalten ist, müßte für die Führungs-IM u. a. festgelegt werden:

Welche IM/GMS können dazu Informationen von welchen Abteilungen und Bereichen erarbeiten?

Welche Informationen sind auf der Grundlage bereits vorliegender operativer Hinweise zu erarbeiten, wie Umgang mit VS-Dokumenten, besonders in der Abteilung X; gibt es dafür Anzeichen, daß die Personen K., M., S. und T. über den Inhalt der VS-Dokumente sprechen?

Überprüfung der Verbindungen bei einigen Geheimnis-trägern u. a.

Auch hier geht es darum, die IM/GMS gezielt einzusetzen, um abrechenbare Informationen zu erreichen.

- In einem weiteren Komplex des präzierten Planes wären diejenigen Aufgaben aufzunehmen, die die Führungs-IM mit ihren IM/GMS in Vorbereitung und Durchführung von geplanten und überschaubaren Einsätzen und Aktionen zu lösen haben, wie Volkswahlen, Arbeiterfestspiele, Ostseewoche und andere Höhepunkte.
- Ferner sind diejenigen Aufgaben festzuhalten, die erziehungs-mäßig für alle oder einzelne IM/GMS gestellt werden, weitere Überprüfungen von IM und Informationen sowie weitere Über-gaben und bestimmte, im Prozeß der Arbeit zu lösende analy-tische Fragen, wie Einschätzungen der Wirksamkeit der IM/GMS und organisatorische Probleme.

In diesen vier Komplexen müßten die wesentlichsten Fragen enthalten sein, die den Führungs-IM für einen - je nach Ent-scheidung des Leiters der Dienst-einheit - festgelegten Zeit-raum zu stellen sind. Auf der Grundlage dieses Planes ist eine wirksame Kontrolle der zu lösenden Aufgaben möglich,



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 259 -

BStU  
000277

um die Effektivität der Arbeit der Führungs-IM monatlich oder quartalsweise zu beurteilen. Die Erarbeitung dieser terminlich begrenzten Pläne sollte nach ähnlichen Gesichtspunkten erfolgen, wie die Erarbeitung von Führungskonzeptionen. Es wäre prinzipiell falsch, diese Aufgabe den Führungs-IM allein zu überlassen. Es ist stets individuell zu prüfen und zu entscheiden, inwieweit die Führungs-IM einbezogen werden können. Dabei sollten Leiter und Mitarbeiter stets vor Augen haben, daß die Erarbeitung konkreter und differenzierter Arbeitspläne und die aktive Einbeziehung der Führungs-IM in diesen Prozeß eine wesentliche Voraussetzung für die gezielte und konkrete Auftragserteilung, Instruierung und Befähigung der IM/GMS ist.

3.2. Die Gewährleistung einer konkreten personen- und sachgebundenen Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM bei den Arbeitsberatungen (Treffen)

Breiten Raum auf dem Führungsseminar nahm die weitere Qualifizierung der Auftragserteilung und Instruierung der IM als ein entscheidender Hebel zur Erhöhung des Niveaus der Zusammenarbeit mit ihnen ein.

Der Genosse Minister orientierte vor allem auf folgende Grundprobleme: <sup>1)</sup>

- Die Arbeit mit personengebundenen Aufträgen muß entschieden verbessert und um deren konsequente Durchsetzung gekämpft werden.
- Die IM/GMS müssen eine konkrete Anleitung über das WIE der Durchführung der Aufträge erhalten.
- Die Auftragserteilung und Instruierung muß noch stärker als bisher auf die Realisierung des Informationsbedarfs sowie auf das Schließen von Lücken im Informationsaufkommen gerichtet sein.

<sup>1)</sup> Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 513 - 517

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 260 -

BSIU  
000278

- Die Auftragserteilung, Instruierung und Berichterstattung muß einen kontinuierlichen Informationsfluß, besonders an den operativen Schwerpunkten und neuralgischen Stellen, gewährleisten, um rechtzeitig staatsfeindliche oder anderweitig operativ bedeutsame Aktivitäten, Verhaltensweisen und Umstände zu erkennen, sowie einen hohen vorbeugenden und schadensverhütenden Effekt zu erreichen.
- Die Struktur und der Inhalt der Aufträge müssen in Übereinstimmung stehen mit den operativen Schwerpunktaufgaben und dem Informationsbedarf.
- Die Vorbereitung der Treffs, besonders die Auftragserteilung und Instruierung der IM muß gründlicher erfolgen.

Ausgehend von diesen Orientierungen sollen im folgenden einige Anregungen dazu entwickelt werden, wie die Arbeit mit personen- und sachbezogenen Aufträgen gegenüber den Führungs-IM weiter vervollkommen werden kann und wie dabei zweckmäßig so vorzugehen ist, daß die an anderer Stelle herausgearbeiteten Aufgaben durch die Führungs-IM optimal realisiert werden können.

- a) Grundlage und Ausgangspunkt für die Arbeit der Führungs-IM sowie der einzelnen IM/GMS sind die in den Führungskonzeptionen und in den Arbeitsplänen der Führungs-IM enthaltenen politisch-operativen Aufgaben und die Informationsbedarfskomplexe.

Bei den Arbeitsberatungen (Treffs) mit den Führungs-IM sind diese in konkrete und abrechenbare Aufträge für die einzelnen IM/GMS umzusetzen.

Darin besteht das Kernproblem jeder Arbeitsberatung mit den Führungs-IM. Dabei ist stets von einer wertvollen Erkenntnis der operativen Praxis auszugehen, die sich täglich aufs Neue bestätigt:

Die operativen Arbeitsergebnisse der Führungs-IM sind in erster Linie von der Qualität ihrer Beauftragung, Instruierung und Erziehung abhängig.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 261 -

BSU  
000279

Diese Grundweisheit muß den Mitarbeitern immer wieder vermittelt werden und ihnen in "Fleisch und Blut" übergehen. Das ist auch deshalb notwendig, weil es noch viele Potenzen in der inoffiziellen Arbeit gibt, die vor allem in einer konstruktiveren und klareren Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM durch die Mitarbeiter liegen.

Gleichzeitig muß jedoch auch erkannt werden, daß dieses Umsetzen nicht einfach ist und deshalb den Führungs-IM nicht allein überlassen werden kann. Dazu brauchen sie eine konkrete Anleitung durch die Mitarbeiter anhand konkreter abrechenbarer Aufträge für die IM/GMS.

- b) Zur Lösung der vielfältigsten politisch-operativen Aufgaben, in erster Linie im Zusammenhang mit der operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen, benötigen die Führungs-IM und die IM/GMS konkrete personen- und situationsbezogene Aufträge. Um diese in der erforderlichen Qualität zu entwickeln, sind mehrere Probleme zu beachten, von denen wir hier folgende wesentliche herausgreifen und kurz behandeln wollen:

- Ausgehend vom Ziel oder von Teilzielen der jeweils operativ aufzuklärenden oder zu kontrollierenden Personen ist der in den Führungskonzeptionen ausgewiesene Informationsbedarf bei den jeweiligen Arbeitsberatungen mit den Führungs-IM weiter zu präzisieren. Die einzelnen Seiten dieses Informationsbedarfs sind unter aktiver Einbeziehung der Führungs-IM selbst planmäßig und systematisch als Aufträge zu entwickeln.
- Diese Aufträge müssen so sein, daß sie konsequent auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sind. Soweit es die Konspiration zuläßt und die geforderte größere Selbständigkeit der Führungs-IM beim Einsatz ihrer IM/GMS notwendig macht, sind diese mit der Zielstellung der operativen Personenaufklärung bzw. -kontrolle sowie der einzelnen Aufträge vertraut zu machen.

In der operativen Praxis treten zum Teil Tempoverluste dadurch ein, weil den Führungs-IM bestimmte Zielstellungen unklar oder nicht bekannt sind, obwohl sie diese kennen müßten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU  
000280

- 262 -

Deshalb ist verstärkt von der Tatsache auszugehen, daß die Führungs-IM, vor allem hauptamtliche, in der Regel mehr über die operative Zielstellung und Bedeutung der Aufträge wissen müssen und dürfen, als der einzelne IM oder GMS, weil sie erst dann richtig verstehen und in der Lage sind, auch sogenannte "kleine" oder "unbedeutende" Aufträge konsequent auf das operative Kernanliegen zuzuschneiden. Somit wird deutlich, daß die Einsicht der Führungs-IM in die operative Zielstellung eine wichtige Voraussetzung für eine schöpferische und verantwortungsbewußte Auftragserteilung und Instruierung der IM/GMS sowie für die ideenreiche Entwicklung geeigneter Verhaltenslinien und operativer Legenden ist. In jedem Falle ist konkret zu entscheiden, was die Führungs-IM im einzelnen wissen müssen und dürfen und was nicht. Bei der Erläuterung der Zielstellung darf es weder zu Geheimnis-krämerei noch zu Wichtigtuerei kommen.

- Derzeitig bereitet es einem Teil von Mitarbeitern und auch den Führungs-IM noch Schwierigkeiten, konkrete Aufträge zu formulieren und die dazu erforderlichen Instruktionen zu erarbeiten. Oft sind die Aufträge zu global und demzufolge ist auch der Rückfluß allgemein. Nicht selten findet man solche allgemeinen Formulierungen wie "....die Personen sind näher aufzuklären", ".... die Verbindungen sind zu überprüfen", ".... wie denken sie über unseren Staat" usw. Es wird zu wenig an die Führungs-IM und IM/GMS vorgegeben, welche operativ relevanten Seiten der Persönlichkeit interessieren, oder wie der Charakter der Verbindungen ist, oder wie die Personen zu speziellen Maßnahmen unserer Partei und Regierung stehen, um nur einiges beispielhaft zu skizzieren.

Die Formulierung der Aufträge und die Erarbeitung der Instruierung sind öfters der springende Punkt für die Mitarbeiter in der gesamten Zusammenarbeit mit den Führungs-IM.<sup>1</sup>

1) Das trifft sowohl für Einzel- als auch für Komplexaufträge zu. Gerade die Komplexaufträge müssen konkret und faßbar formuliert sein, aber gleichzeitig den Führungs-IM den notwendigen "Spielraum" für die eigenständige und schöpferische Erteilung der Aufträge und Instruktionen an ihre IM/GMS lassen



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 263 -

SSU  
000281

Deshalb müssen die unmittelbaren Vorgesetzten darauf den Schwerpunkt ihrer Anleitung und Kontrolle der Mitarbeiter legen. Auch die Führungs-IM müssen es lernen - und die Mitarbeiter müssen es ihnen anschaulich zeigen - Aufträge selbstständig zu formulieren, damit sie sofort an Ort und Stelle, d. h. bei den Treffs mit den IM handeln können.

- Die Aufträge sind mit den Führungs-IM gemeinsam zu beraten.

Besondere Sorgfalt ist solchen beizumessen, wo ein aufeinander abgestimmter Einsatz mehrerer IM zur Lösung komplizierter operativer Aufgaben erfolgt.

Bei der gemeinsamen Beratung der Aufträge sollten die Mitarbeiter in der Regel so vorgehen, daß zunächst die Führungs-IM auf der Grundlage der gestellten Aufgaben selbst entwickeln, welche Aufträge und Verhaltenslinien sie an die IM geben wollen. In der Diskussion sind erforderlichenfalls durch die Mitarbeiter Ergänzungen und Korrekturen vorzunehmen.

Sie müssen auch darauf achten, daß die Aufträge den Möglichkeiten und Voraussetzungen der IM angepaßt sind und für deren Erziehung mit genutzt werden. Damit wird in gewisser Hinsicht auch vorgebeugt, daß die IM über- oder unterfordert werden. <sup>1)</sup>

Die Beratung der Aufträge und Instruktionen mit den Führungs-IM macht nicht nur die Arbeitsberatungen interessanter, sondern besitzt auch erzieherischen Wert. Durch das gedankliche "Durchspielen" verschiedener Varianten des Vorgehen und Verhaltens, durch das Berücksichtigen eventuell eintretender Veränderungen oder Reaktionen der betreffenden Personen usw. werden die Führungs-IM unmittelbar

<sup>1)</sup> Wie unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, liegen in der möglichst umfassenden Kenntnis der Möglichkeiten und Voraussetzungen der IM/GMS noch echte Reserven. Besonders lückenhaft sind die Kenntnisse der Führungs-IM über die Einsatzmöglichkeiten der IM/GMS im Freizeit- und Interessenbereich. Sie sind den Führungs-IM zu 20 % bei allen, bei 49 % beim überwiegenden Teil, zu 20 % bei der Hälfte und 11 % bei den wenigsten bekannt.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 264 -

BStU  
000282

veranlaßt, mehrere Verhaltenslinien und operative Legenden zu entwickeln, die ihnen bei der Auftragserteilung ihrer IM zugute kommen. Das schärft auch ihren operativen Blick.

- Bei den Arbeitsberatungen ist streng darauf zu achten, daß sich die Führungs-IM, gerade weil sie zunehmend mehr Personen operativ aufklären und unter Kontrolle halten, in der Auftragsverteilung nicht verzetteln bzw. eine Sprunghaftigkeit eintritt. Gerade die Sprunghaftigkeit ist ein ernstes Hindernis, da vieles (auch operativ interessantes) begonnen, aber nicht zielstrebig weiter- oder zuende geführt wird.

Um dem entgegenzuwirken ist es notwendig, daß die Mitarbeiter und Führungs-IM immer wieder die Aufträge auf die politisch-operativen Schwerpunktaufgaben, auf die zu erreichenden Ziele oder Teilziele konzentrieren.

- Im Zusammenhang mit der Instruktion der Führungs-IM sind auch die Grenzen der Beauftragung der IM abzustecken. Es ist zu sichern, daß nicht durch falsche oder übereilte Aufträge der Führungs-IM an ihre IM unsere Mittel und Absichten oder die IM gefährdet werden. Deshalb kann in Einzelfällen auch eine bis in Details gehende Instruktion für bestimmte Aufträge erforderlich sein. Das ist z. B. besonders dann zu beachten, wenn die operative Kontrolle einer Person einen solchen Stand erreicht hat, daß die Beziehungen "vertraulichen" Charakter annehmen bzw. annehmen können.

Das folgende Beispiel soll in kurzen Umrissen veranschaulichen, wie die Auftragserteilung und Instruierung - personen- und sachbezogen - aussehen kann. Dabei wird auch der abgestimmte Einsatz der IM sichtbar. Gleichzeitig soll es verdeutlichen, daß wir bei einer "einfachen" Aufklärung oder Überwachung von Personen oder Gruppierungen nicht stehen bleiben dürfen, sondern das Material durch zielgerichtete Aufträge weiterentwickelt werden muß.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000283

- 265 -

Im Arbeitsplan eines Führungs-IM wurde die Aufgabe gestellt, eine lose Gruppierung Jugendlicher ständig zu überwachen. Das Ziel dieser Aufgabe bestand darin, eine mögliche Feindschaft, besonders einen negativen Einfluß des A. (eine reaktionäre kirchliche Person) zu verhindern.

Für die Lösung dieser Aufgabenstellung wurden die IM "Leo" und "Sport" ausgewählt. Gemeinsam mit dem Führungs-IM wurden folgende Aufträge für diese IM erarbeitet:

1. Der IM "Leo" nimmt mit den Personen M. und H. Kontakt auf, um mit der losen Gruppierung in Verbindung zu kommen. Die Möglichkeit dazu ergibt sich, da sich alle drei aus der gemeinsamen Grundschulzeit kennen und der IM "Leo" aus einem kirchlich gebundenen Elternhaus stammt.

Auf der Grundlage dieser Auftragsvorgabe durch den Mitarbeiter mußte der Führungs-IM gemeinsam mit dem IM "Leo" beraten, wo und wann der günstigste Zeitpunkt der Verbindungsaufnahme gegeben ist und welche operative Legende von den gegenwärtigen Interessen des IM, vom bestehenden Kontakt zu diesen Personen usw. günstig ist.

2. Nach der Realisierung des Auftrages durch den IM "Leo" ist dieser schrittweise dahingehend zu beauftragen, den näheren Umgangskreis der als negativ bekannten Person A. festzustellen, die gemeinsamen Ansichten weltanschaulicher, künstlerischer und gesellschaftlicher Art zu ermitteln und den möglicherweise bestehenden Kern dieser Gruppierung festzustellen.

Die einzelnen Schritte des weiteren Vorgehens kann der Führungs-IM nunmehr relativ selbständig festlegen, da er das Ziel kennt. Vom Mitarbeiter erhielt er dazu noch folgende Hinweise:

Teilnahme des IM an solchen Zusammenkünften und Festigen des Kontaktes - Feststellen einer eventuellen Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte - kurze Charakteristik der Jugendlichen, die zum näheren Umgangskreis der Person A. gehören - selbständiges Aufwerfen weltanschaulicher Fragen und Probleme, ohne jedoch selbst zu provozieren, um die Ansichten der Jugendlichen dazu zu erkunden usw.

3. Parallel zum Einsatz des IM "Leo" wurde der IM "Sport" beauftragt festzustellen, wann sich diese Gruppierung trifft und ob sich eine Regelmäßigkeit erkennen läßt.

Da bekannt wurde, daß sich die lose Gruppierung desöfteren in der Gaststätte zusammenfand, in der der IM "Sport" tätig ist, bestehen dazu günstige Voraussetzungen. Ein unmittelbares Heranführen dieses IM an die lose Gruppierung ist aufgrund verschiedener operativer Erwägungen nicht möglich, so daß er lediglich zur Ergänzung und Überprüfung einzelner Informationen eingesetzt werden kann.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU

000284

- 266 -

c) Der Verlauf und das Ergebnis der Arbeitsberatungen mit den Führungs-IM wird wesentlich von der Vorbereitung der Mitarbeiter geprägt. In der gründlichen Vorbereitung der Mitarbeiter auf die Arbeitsberatungen mit den Führungs-IM liegen echte Reserven für die Erhöhung der Qualität personellen und sachgebundener Aufträge.

Zum Teil ist es jedoch noch so, daß es den Führungs-IM selbst überlassen wird, wie sie welche IM/GMS einsetzen und beauftragen, daß sich die Mitarbeiter nicht genügend Zeit nehmen, um das WIE der Aufgabenlösung durch die Führungs-IM und IM/GMS vorzubereiten, daß die Arbeitsberatungen mitunter nur genutzt werden, neue Aufträge zu "übergeben" und die erarbeiteten Berichte "entgegenzunehmen." Teilweise ist aber auch festzustellen, daß die Referats-, Arbeits- und Operativgruppenleiter die Mitarbeiter zu wenig bei der Vorbereitung der Arbeitsberatungen anleiten und kontrollieren.

Bei der Vorbereitung auf die Arbeitsberatungen sollten die Mitarbeiter beachten, daß diese im Vergleich zu den Treffs mit anderen IM einige spezielle Aspekte aufweisen, die sich auch in der Art und Weise der Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM widerspiegeln müssen.

Zu solchen speziellen Aspekten gehören u. a.:

Gegenstand der Arbeitsberatungen sind in der Regel mehrere operative Probleme, die sowohl von ihrem Inhalt als auch Entwicklungsstand her unterschiedlich sein können.

Auf das Engste damit verbunden ist, daß diese unterschiedlichen Aufgaben von verschiedenen IM/GMS gelöst werden, deren individuelle Eigenarten, gegenwärtigen Möglichkeiten usw. den Mitarbeitern teilweise gar nicht in dem Maße bekannt sind wie den Führungs-IM, die sich tagtäglich mit den IM/GMS beschäftigen.

Den Führungs-IM ist durch die Führungskonzeptionen und Arbeitspläne die Grundlinie der weiteren Arbeit an den operativen Problemen bereits bekannt, deshalb ist verstärkt anzustreben, daß auch sie mit konkreten Vor-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 267 -

BSU  
000285

schlagen und Vorstellungen für den weiteren Einsatz der IM/GMS zu den Arbeitsberatungen kommen.

Entsprechend der Rolle der Arbeitsberatungen und der zur Zeit noch bestehenden Mängel ist durchzusetzen, daß sich die Mitarbeiter eine schriftliche Treffdisposition erarbeiten, in der die wesentlichen Probleme der Auftragserteilung, der Instruktion usw. zu fixieren sind.

Die unmittelbaren Vorgesetzten der Mitarbeiter müssen die Vorbereitung ständig kontrollieren. Das ist zu einem festen Bestandteil ihres Arbeitsstils und ihrer täglichen Arbeitsplanung zu machen, um die Mitarbeiter besonders bei der Erarbeitung der Aufträge und der darauf aufbauenden Instruktionen wirksam zu unterstützen.

Die Leiter der Diensteinheiten sollten periodisch - zum Beispiel im Zusammenhang mit Vierteljahres-, Halbjahres- und Jahreseinschätzungen und bei anderen Anlässen - die Auftragserteilung (und Erfüllung) an die Führungs-IM analysieren und daraus die notwendigen Schlußfolgerungen für die weitere Qualifizierung durch die operativen Mitarbeiter ziehen.

Unter dem Blickwinkel, daß die Auftragserteilung, Instruierung und die damit im engen Zusammenhang stehende Erziehung der Führungs-IM im Mittelpunkt jeder Arbeitsberatung zu stehen haben, sollten sich in Vorbereitung darauf die Mitarbeiter folgenden Problemen zuwenden:

- Die Analyse und Einschätzung der bisher erzielten operativen Arbeitsergebnisse der Führungs-IM.

Hierzu müßten sich die Mitarbeiter vor allem auf solche Fragen konzentrieren wie:

Welche Aufgaben stehen noch offen und müssen in den Vordergrund der weiteren Auftragserteilung und Instruierung gerückt werden?

Welche Lücken gibt es im Informationsaufkommen und wie sind diese (durch Einzel- und Komplexaufträge) zu schließen?

Welche überprüften Informationen liegen vor, welche müssen noch überprüft, ergänzt oder präzisiert werden?

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 268 -

BSU  
000286

Welche Aufträge sind neu zu stellen, die sich aus der konkreten politisch-operativen Situation ergeben, wie zum Beispiel bei Einsätzen und Aktionen?

Solche und weitere Fragen sind für die Präzisierung und Konkretisierung personen- und sachgebundener Aufträge immer wieder neu zu stellen und müssen durch die unmittelbaren Vorgesetzten angeregt werden.

- Die Festlegung der nächsten Aufträge und Instruktionen für die Führungs-IM sowie IM/GMS.

Hierbei geht es um die möglichst exakte Festlegung der von den Führungs-IM in der nächsten Arbeitsetappe zu realisierenden Aufgaben/Aufträge.

Um zu realisierbaren Aufträgen für die IM/GMS zu gelangen, sollten sich die Mitarbeiter folgende Fragen stellen:

Welche Treffs hatte der Führungs-IM und welche Ergebnisse sind zu erwarten? usw.

Welche konkreten Aufträge können in Weiterführung der operativen Personenaufklärung und -kontrolle einzelnen oder mehreren IM erteilt werden?

Welche IM eignen sich in erster Linie für wichtige und komplizierte Aufträge (z. B. für die Herstellung "vertraulicher" Beziehungen zu den ständig zu kontrollierenden Personen) oder

welche IM können bzw. müssen dazu qualifiziert werden?

- Die Vorbereitung der Instruktion für die Führungs-IM.

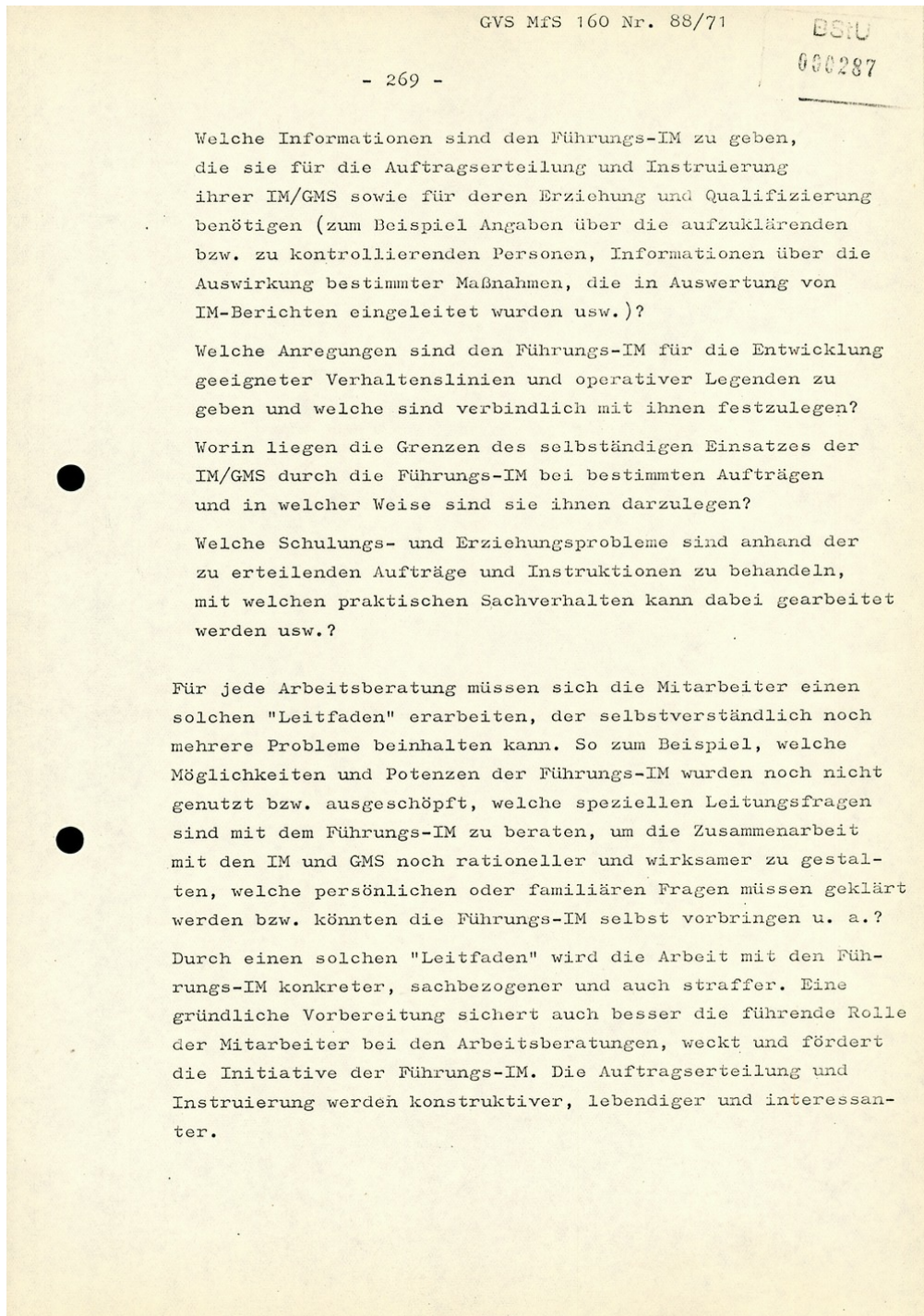
Die Mitarbeiter müssen sich klare Vorstellungen darüber erarbeiten, wie die Führungs-IM in die zu lösenden Aufgaben eingewiesen und wie diese erläutert werden müssen.

Dabei spielen u. a. folgende Fragen eine Rolle:

Was ist den Führungs-IM über die operative Zielstellung der Aufträge mitzuteilen und wie ist diese erforderlichenfalls zu legendieren?



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 270 -

BSIU  
0002883.3. Die wesentlichen Ziele und Wege der politisch-ideologischen und fachlich-tschekistischen Erziehung und Befähigung der Führungs-IM

Die Bewältigung der von uns herausgearbeiteten und begründeten politisch-operativen und Leitungsaufgaben der Führungs-IM zur Erhöhung ihrer operativen Wirksamkeit im Kampf gegen den Feind stellen insgesamt hohe Anforderungen an die Qualifikation der Führungs-IM. Sie setzen auch höhere Maßstäbe an die ständige politisch-ideologische und fachlich-tschekistische Erziehung und Befähigung der Führungs-IM in der täglichen Zusammenarbeit.

Dabei müssen wir uns von folgenden Grundgedanken leiten lassen:

- Die politisch-ideologische Klarheit, ein wissenschaftlich fundierter Klassenstandpunkt, ein reales Feindbild und die Fähigkeit, sich in jeder Klassenkampfsituation zurechtzufinden, ist auch für die Führungs-IM die erste Voraussetzung, um ihrer wachsenden Verantwortung gerecht werden zu können. Deshalb muß das Grundanliegen der gesamten erzieherischen Arbeit mit den Führungs-IM darin bestehen, sie so zu befähigen, daß sie die Politik der Partei und Regierung sowie die politisch-operativen Ziel- und Aufgabenstellungen des MfS voll verstehen und in der Lage sind, diese in ihrer täglichen Zusammenarbeit mit den IM/GMS bewußt und schöpferisch umzusetzen.
- Die politisch-ideologische Klarheit muß gepaart sein mit einer hohen politisch-operativen Qualifikation und Ausbildung der Führungs-IM. Deshalb muß ein weiteres Grundanliegen der Erziehungs- und Schulungsarbeit darin bestehen, die tschekistischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Führungs-IM zum rechtzeitigen Erkennen und zur wirkungsvollen Bekämpfung und Entlarvung von verdächtigen und feindlich tätigen Personen entschieden zu verstärken. <sup>1)</sup>

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 515 - 516



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000289

- 271 -

- Die Befähigung der Führungs-IM muß darauf gerichtet sein, daß sie ihrer Erziehungsfunktion gegenüber den ihnen übergebenen IM/GMS voll gerecht werden. Die Erziehungs- und Schulungsarbeit muß deshalb auch dazu dienen, den Führungs-IM hohe charakterliche und moralische Eigenschaften anzuerziehen sowie ihnen Kenntnisse und Erfahrungen in der sozialistischen Menschenführung zu vermitteln, damit sie die Initiative der IM/GMS verstärkt zur Entfaltung bringen können.
- Das "Hauptfeld" der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM ist die Lösung konkreter politisch-operativer Aufgaben im Gesamtverlauf der Zusammenarbeit. Deshalb ist von Anfang an zu sichern, daß die Befähigung der Führungs-IM praxisverbunden und -bezogen erfolgt und der Individualität der Führungs-IM Rechnung trägt. Jeder Schematismus und jede Routine sind daher konsequent zu bekämpfen. <sup>1)</sup>

Damit werden zugleich die wesentlichen Ziele gestellt und Wege gewiesen, auf die sich die operativen Mitarbeiter in der gesamten Zusammenarbeit mit Führungs-IM konzentrieren müssen. Jeder Mitarbeiter und Leiter muß über diese Grundfragen Klarheit besitzen und bestrebt sein, diese schöpferisch und in differenzierter Weise durchzusetzen. Denn, die Erhöhung des Niveaus und der Wirksamkeit der politisch-ideologischen und fachlich-tschechistischen Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, daß diese hohe operative Arbeitsergebnisse bei der Aufdeckung und Bekämpfung des Feindes erzielen.

1) "Die Wahl der Methoden zur Befähigung des Inoffiziellen Mitarbeiters sind maßgeblich von den Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen, der sozialen Stellung, vom Bildungsgrad und der Lebenserfahrung des IM sowie von den der Zusammenarbeit zugrunde liegenden Motiven bestimmt." (Richtlinie 1/68, Seite 33). Bei hauptamtlichen Führungs-IM ist darüber hinaus noch zu beachten, daß diese selbst wiederum IM erziehen und qualifizieren müssen, relativ selbständig ganze Bereiche/Objekte/Prozesse sichern und unter konspirativen Bedingungen leben und arbeiten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000290

- 272 -

Entsprechend dieser Grundgedanken, der im Anforderungsprofil skizzierten generellen Zielstellung der Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM und dem gegenwärtigen Stand ihrer Durchsetzung sollen nunmehr einige wesentliche Aufgaben und Lösungswege aufgezeigt werden, wie die höhere Qualität in der täglichen Zusammenarbeit mit Führungs-IM praktisch erreicht werden kann.

Aus der Vielfalt notwendiger Überlegungen und in Abstimmung mit den in verschiedenen Abschnitten der vorliegenden Arbeit bereits herausgearbeiteten Maßnahmen und Möglichkeiten der tschekistischen Erziehung der Führungs-IM konzentrieren wir uns hier auf zwei Fragen; von denen wesentlich mitbestimmt wird, ob und wie schnell die geforderte höhere Qualität und Wirksamkeit der Führungs-IM erreicht wird, und zwar:

Die qualifizierte Vorbereitung der hauptamtlichen Führungs-IM auf ihre Tätigkeit und  
welche Probleme müssen im Mittelpunkt der weiteren Befähigung der Führungs-IM stehen und wie sind sie praktisch zu realisieren?

- a) Wie sind die hauptamtlichen Führungs-IM auf ihre Tätigkeit vorzubereiten (Einarbeitung)?

Die Vorbereitung der Führungs-IM auf ihre hauptamtliche inoffizielle Tätigkeit ist ein entscheidender Abschnitt in ihrer Zusammenarbeit mit dem MfS.

Während die innere, gedankliche Vorbereitung und Einstellung der Führungs-IM auf ihre künftige Tätigkeit bereits mit der Verpflichtung eingeleitet wird, beginnt mit dem Zeitpunkt des unmittelbaren Herauslössens aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis oder unmittelbar danach die direkte Vorbereitung und Einarbeitung. Entsprechend der praktischen Erfahrungen operativer Dienstseinheiten trägt die Vorbereitung der Führungs-IM den Charakter einer Einarbeitungsphase. Sie ist der Beginn einer systematischen und zielgerichteten Erziehungs- und Schulungsarbeit für ihre hauptamtliche Tätigkeit.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU

000291

- 273 -

Das Ziel der Vorbereitung besteht darin, die Führungs-IM mit den Grundfragen der Arbeit des MfS vertraut zu machen und sie theoretisch und operativ-praktisch so zu befähigen, damit sie in relativ kurzer Zeit selbst IM/GMS zur Lösung konkreter politisch-operativer Aufgaben im betreffenden Sicherungsbereich steuern können.

Dabei ist zu beachten, daß ihnen die nötige Hilfe und Unterstützung zuteil wird, um die "Startschwierigkeiten" und persönlichen Umstellungen möglichst schnell zu überwinden, daß sie nicht nur gedanklich, sondern mit innerer Überzeugung auf die neue Tätigkeit eingestellt werden müssen, daß die Bindungen der Führungs-IM an das MfS gefestigt werden und ein guter persönlicher Kontakt zwischen operativem Mitarbeiter und Führungs-IM hergestellt wird. <sup>1)</sup>

Zur Erreichung der Zielstellung der Einarbeitung sind die Führungs-IM mit verschiedenen Grundfragen ihrer Tätigkeit vertraut zu machen.

Dazu ist es zweckmäßig, wenn zunächst eine grundsätzliche Aussprache mit den Führungs-IM geführt wird, an der die Vorgesetzten der operativen Mitarbeiter - in bestimmten Fällen auch die Leiter der Dienstseinheiten - unmittelbar teilnehmen. Diese Aussprache soll vor allem dazu dienen, den Führungs-IM die Verantwortung ihrer Tätigkeit aufzuzeigen, sie noch fester an das MfS zu binden, Fragen ihrer Perspektive, arbeitsorganisatorische und finanzielle Regelungen und anderes zu besprechen, soweit dies noch nicht bei der Verpflichtung erfolgte. Sie müssen daraus erkennen, daß sie zum Kollektiv der Mitarbeiter gehören.

In Weiterführung der in dieser Aussprache behandelten Fragen hat sich eine über einen angemessenen Zeitraum erstreckende Intensivschulung bewährt, in der die Führungs-IM sowohl mit theoretischen als auch operativ-praktischen Grund- und Teilproblemen vertraut gemacht werden müssen.

<sup>1)</sup> Auf diese und weitere Probleme sind wir bereits im Zusammenhang mit den Fragen der Gestaltung der Beziehungen hauptamtlicher Führungs-IM zu ihrer Umwelt ausführlich eingegangen, speziell auf den Seiten 192 - 195 dieser Arbeit.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 274 -

LSU  
000292

Bei den Darlegungen und Diskussionen sollte stets von dem bewährten Grundsatz ausgegangen werden, daß jede Wissensvermittlung gepaart sein muß mit einer überzeugenden Darlegung von Sinn und Zweck des Handelns. <sup>1)</sup>

Folgende Probleme sollten behandelt und anhand der von den Führungs-IM zu sichernden Bereiche/Objekte/Prozesse sowie der von ihnen zu lösenden Aufgaben anschaulich und lebendig erläutert werden. <sup>2)</sup>

Grundfragen der Arbeit des MfS in der jeweiligen Klassenkampfsituation

Im einzelnen sollten solche Themen behandelt werden wie die Notwendigkeit und gesellschaftliche Bedeutung des MfS und die gesetzlichen Grundlagen seiner Tätigkeit. Die Hauptaufgaben des MfS bei der allseitigen Stärkung und Sicherung der DDR und die konkret im Sicherungsbereich der Führungs-IM zu lösenden politisch-operativen Hauptaufgaben zur Durchsetzung des auf dem VIII. Parteitag der SED beschlossenen Programms der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft.

Die Angriffsrichtungen, Mittel und Methoden des Feindes und die rechtlichen Grundlagen ihrer Bekämpfung.

Was erwartet das MfS von ihnen und welche Aufgaben obliegen einem hauptamtlichen Führungs-IM.

Wie müssen sich die Führungs-IM verhalten, um die Konspiration und Sicherheit in jeder Situation zu wahren.

1) Vgl. Erich Honecker, Die weitere Stärkung der sozialistischen Militärkoalition - Unterpfand des Friedens und der Sicherheit in Europa, Rede vor den Absolventen der Militärakademien am 13. 10. 1971, ND vom 14. 10. 71.

2) Die Reihenfolge der zu behandelnden Probleme ist in jedem Falle individuell festzulegen und vor allem von den jeweiligen Vorkenntnissen und Erfahrungen der Führungs-IM und weiteren Faktoren abhängig.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVs MfS 160 Nr. 88/71

- 275 -

DSU  
000293Grundfragen der Zusammenarbeit mit den IM und GMS als die entscheidenden Aufgaben der Führungs-IM

Dazu gehören insbesondere solche Fragen wie

Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Treffs,  
Inhaltliche und methodische Fragen zur Auftragserteilung,  
Instruierung, Berichterstattung der IM, zu ihrer Befähigung  
und Überprüfung, wie z. B. die Arbeit mit personen-, sach- und  
situationsbezogenen Aufträgen, vor allem im Zusammenhang mit  
der operativen Personenaufklärung und -kontrolle, die acht  
"goldenen W" und ihre Beachtung bei der Berichterstattung  
der IM/GMS usw.

Die Aufrechterhaltung eines stabilen Verbindungssystems  
zu den IM/GMS und die Arbeit in IMK.

Die Arbeit mit operativen Legenden.

Informationen über den zu sichernden Bereich, Prozeß bzw.  
das Objekt

Neben Einweisungen durch die operativen Mitarbeiter kommt dem  
Studium von Unterlagen über den Sicherungsbereich sowie dem  
Verschaffen eines unmittelbaren persönlichen Eindrucks Bedeutung  
zu.

Arbeits- und leitungsorganisatorische Grundfragen

Dazu gehören u. a. solche Fragen wie

die Organisation einer regelmäßigen Trefftätigkeit,  
die Planung der eigenen Arbeit,  
die Arbeit in den konspirativen Arbeitsräumen,  
die Verbindungshaltung zwischen operativen Mitarbeitern und  
Führungs-IM,

die Rechte und Pflichten der hauptamtlichen Führungs-IM,  
das Verhalten und die Aufgaben der Führungs-IM bei Einsätzen  
und Aktionen,

die Nutzung operativ-technischer und anderer materieller Vor-  
aussetzungen usw.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 276 -

ESIU  
000294Die unmittelbare Einbeziehung der Führungs-IM in die praktische operative Tätigkeit

Bereits in der Vorbereitung der Führungs-IM ist von dem Grundsatz auszugehen, daß theoretische Kenntnisse unentbehrliche Grundlagen für die Herausbildung von Fähigkeiten und Fertigkeiten sind. Operative Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln sich jedoch erst durch Prüfung und Anwendung des theoretischen Wissens in der operativen Praxis.

Deshalb sollten die Führungs-IM bereits rechtzeitig in die unmittelbare Arbeit mit IM/GMS einbezogen werden,

Dazu sollten u. a. folgende Möglichkeiten genutzt werden:

Die Teilnahme der Führungs-IM an Treffs der operativen Mitarbeiter bei solchen IM/GMS, die für eine Übergabe an sie vorgesehen sind.

Die Einschätzung von vorliegenden IM-Berichten aus dem Sicherungsbereich durch die Führungs-IM und das Ableiten operativer Aufträge und Verhaltenslinien daraus.

Eigene Treffvorbereitungen der Führungs-IM auf Treffs, die sie gemeinsam mit den operativen Mitarbeitern durchführen.

Die Übergabe erfahrener, geeigneter IM/GMS an die Führungs-IM und die selbständige Trefftätigkeit, wobei die operativen Mitarbeiter an den ersten Treffs verstärkt teilnehmen sollten.

Bei der praktischen Durchsetzung dieser einzelnen Aufgaben sollte beachtet werden, daß die Führungs-IM unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen (z. B. ehrenamtliche Führungs-IM, ehemalige operative Mitarbeiter, langjährige IM, unterschiedliche berufliche Qualifikation und unterschiedliches Persönlichkeitsbild). Deshalb ist für jeden einzelnen Führungs-IM differenziert festzulegen, welche Aufgaben und Maßnahmen zu seiner Einarbeitung erforderlich sind. Diese sollten in einem Einarbeitungsplan ihren Niederschlag finden.

Dieser Einarbeitungsplan sollte im einzelnen Auskunft geben über:

Zu welchen Problemen ist der Führungs-IM schwerpunktmäßig zu schulen?



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 277 -

BSIU  
000295

In welcher Reihenfolge und Form soll die theoretische und operativ-praktische Befähigung erfolgen?

Welche operativ-praktischen Aufgaben werden dem Führungs-IM übertragen, um die theoretischen Kenntnisse zu vertiefen und praktisch umzusetzen?

Wie wird er in die praktische Trefftätigkeit einbezogen, an welchen Treffs nimmt er zunächst teil, welche Aufgaben werden ihm dabei übertragen?

Wann werden welche IM/GMS an den Führungs-IM übergeben und wie erfolgt die Kontrolle dieser Tätigkeit?

Die im Verlaufe der Einsatzvorbereitung vermittelten Grundkenntnisse und Fähigkeiten müssen eine Grundlage für die gesamte weitere Erziehungs- und Schulungsarbeit darstellen, auf der aufgebaut und in differenzierter Weise weitergegangen werden kann.

- b) Welche Probleme müssen im Mittelpunkt der weiteren Befähigung der Führungs-IM stehen und wie sind sie praktisch zu realisieren?

Die Realisierung der von uns aufgezeigten Aufgabenstellungen in der Arbeit mit Führungs-IM erfordert objektiv, daß die Führungs-IM auch tatsächlich arbeits- und leistungsfähig gehalten werden, um die anzustrebende Effektivität zu erreichen.

Ihre praktische Bewältigung setzt u. a. voraus, daß die Führungs-IM solche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzen müssen, die sie in die Lage versetzen, eine den gegenwärtigen Klassenkampfbedingungen entsprechende Arbeit mit ihren IM/GMS zu leisten. 1)

Diese Qualifikation ist aber nicht "von heute auf morgen" zu erreichen, sondern erfordert eine planmäßige, systematische und perspektivisch orientierte politisch-ideologische und

- 1) Im Zusammenhang mit dem Anforderungsprofil wurden vielfältige Anregungen dazu vermittelt, welche inhaltlichen Fragen Gegenstand der Befähigung der Führungs-IM sein können bzw. müssen.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 278 -

DSU  
000296

fachlich-tschechistische Erziehungs- und Schulungsarbeit durch die operativen Mitarbeiter.

Dabei geht es in erster Linie um eine praxisbezogene und -wirksame Befähigung. Deshalb sind auch vorrangig die vielfältigen Möglichkeiten der Arbeitsberatungen (Treffe) mit den Führungs-IM bewußt auszuschöpfen. Denn, besonders anhand konkreter Aufträge, Treff- und IM-Berichte sowie bestimmter Sachverhalte kann eine nachhaltige, anschauliche und wirksame Erziehungs- und Schulungsarbeit geleistet werden. Ein solches Herangehen sichert zugleich die teilweise noch vorhandene Tendenz der "Verlagerung der Erziehungs- und Schulungsarbeit" auf Schulungstreffe und einer formalen Schulungsarbeit zu überwinden.

Die tägliche Arbeit bestätigt immer wieder die Erkenntnis: So wie die Führungs-IM von den operativen Mitarbeitern angeleitet und erzogen werden, erziehen diese auch ihre IM/GMS.

Deshalb sind durch die operativen Mitarbeiter vor allem folgende, unseres Erachtens wichtige, Gesichtspunkte ständig zu beachten:

- Bei den Arbeitsberatungen ist im Zusammenhang mit konkreten politisch-operativen Aufgaben eine anschauliche und wirksame politisch-ideologische Erziehungsarbeit zu leisten, damit die Führungs-IM die ihnen erteilten Aufträge richtig verstehen, in größere Zusammenhänge einbetten und eine zielstrebige politisch-ideologische Arbeit mit ihren IM/GMS leisten können.
- Die Führungs-IM sollen zum weitgehend selbständigen Erkennen der Probleme und Schwerpunkte im betreffenden Sicherungsbereich, zum Ableiten richtiger politisch-operativer Schlußfolgerungen und Maßnahmen und zum bewußten klassenmäßigen und schöpferischen Handeln befähigt werden. Dazu ist es notwendig, daß sie mit den Problemen und Fragen vertraut gemacht werden, die sich aus der jeweiligen Klassenkampfsituation ergeben. Sie müssen stets aktuell mit den Angriffsrichtungen, Mitteln und Methoden der Feindtätigkeit, besonders den gegen den konkreten Sicherungsbereich gerichteten sowie mit den politisch-operativen Zielstellungen des MfS vertraut gemacht werden.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BStU  
000297

- 279 -

So müssen die Führungs-IM beispielsweise wissen, worin das Wesen, die Gefährlichkeit und die Erscheinungsformen der politisch-ideologischen Diversion bestehen, welche Ziele damit vom Gegner verfolgt werden, wie sie zu erkennen ist und wie sie ihre IM/GMS beauftragen, instruieren und erziehen müssen.

Ein zur Sicherung eines ökonomischen Schwerpunktes eingesetzter Führungs-IM muß zum Beispiel wissen, worin Inhalt, Ziel und Bedeutung des auf der 25. RGW-Tagung beschlossenen Komplexprogramms bestehen, um die Bedeutung der operativen Sicherung der Beziehungen dieses Bereiches mit der Sowjetunion richtig verstehen zu können, um zu wissen, worauf es dabei ankommt und wie er seine IM/GMS einsetzen muß.

- Eine entscheidende Seite der klassenmäßigen Erziehung der hauptamtlichen Führungs-IM und zur Formung eines realen Feindbildes ist die Organisierung einer qualifizierten Parteierziehungsarbeit.

Dabei stehen u. a. solche Probleme im Vordergrund wie

Das gründliche Studium und die gemeinsame Auswertung der Beschlüsse und Materialien der Partei- und Staatsführung, der örtlichen Partei- und Staatsorgane und weiterer für die operative Arbeit der Führungs-IM bedeutsamer Materialien.

Die ständige Verknüpfung politisch-operativer Aufgaben mit politischen Grund- und Tagesfragen, über die sie auch mit ihren IM/GMS sprechen müssen.

So stehen gegenwärtig z. B. die abzuschließenden Verträge zwischen der DDR und der BRD sowie der DDR und Westberlin im Interesse der Öffentlichkeit und auch der IM/GMS. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, über einige Grundfragen der Abgrenzung, der völkerrechtlichen Beziehungen zwischen der DDR und der BRD, der von der Brandt/Scheel-Regierung vertretenen Ideologie der sogenannten "einheitlichen deutschen Nation" zu sprechen.

Andere aktuelle Probleme ergeben sich aus der Forcierung der gegnerischen Kontaktpolitik und Kontakttätigkeit im Zusammenhang mit dem Wirken der politisch-ideologischen Diversion und der Vorbereitung der Olympischen Spiele 1972 in München.

Die Organisierung eines regelmäßigen Parteilehrjahres, wobei eine Abstimmung mit dem Parteilehrjahr in den APO bzw. Parteigruppen der Dienstseinheiten angestrebt werden sollte. Zugleich bieten sich in Form schriftlicher Ausarbeitungen der Führungs-IM zu Teilfragen günstige Möglichkeiten der Kontrolle

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 280 -

BSU  
000298

durch die operativen Mitarbeiter.

Die Auswertung der APO- und Gruppenversammlungen mit den hauptamtlichen Führungs-IM. Hierbei sind vor allem Grundfragen zu behandeln sowie solche, die die unmittelbare Arbeit der Führungs-IM betreffen.

- Die weitere Qualifizierung der Führungs-IM auf operativ-praktischem Gebiet erfordert, immer wieder die Grundfragen der Arbeit mit IM und GMS in den Mittelpunkt zu rücken.

Dabei geht es um

die Erhöhung der Qualität der Aufträge und ihre Übereinstimmung mit den politisch-operativen Schwerpunkten der Führungs-IM, die Erhöhung des operativen Wertes und der Aussagekraft der IM-Berichte,

die Verbesserung der Erziehungsarbeit mit den IM/GMS anhand konkreter Aufträge, Instruktionen und Berichte, die Vervollkommnung des Verbindungssystems zu den IM/GMS, insbesondere unter Beachtung des zuverlässigen Funktionierens unter besonderen Bedingungen, die strikte Wahrung der Konspiration in der Arbeit mit den IM/GMS und um

die Verbesserung der Überprüfungen der IM/GMS.

Dazu ist es angebracht, die periodischen Einschätzungen des Standes der Planerfüllung, die regelmäßigen Auswertungen der IM-Berichte bei den Arbeitsberatungen usw. zu nutzen. Dabei sind den Führungs-IM Erfolgserlebnisse zu schaffen, indem auch kleinere Erfolge entsprechend gewürdigt werden. Festgestellte Mängel und Schwächen müssen gründlich untersucht, die Ursachen dafür erforscht und geeignete Maßnahmen zu deren Überwindung bzw. Beseitigung gemeinsam mit den Führungs-IM festgelegt werden.

Von besonderem erzieherischen Wert ist das gemeinsame Lösen von Aufgaben und die anschauliche Demonstration richtigen tschekistischen Verhaltens und Handelns. Deshalb kommt der gemeinsamen Treffdurchführung, der differenzierten Kontrolltreffs und deren kritischer Auswertung, dem gemeinsamen Erarbeiten von Ein-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 281 -

BSIU  
000299

schätzungen über die IM/GMS sowie von Teilanalysen über konkrete Probleme aus den Sicherungsbereichen eine entsprechende Bedeutung zu.

Dazu gehört auch, daß die Mitarbeiter selbst das demonstrieren, was sie verlangen wie z. B. Parteilichkeit gegenüber den IM/GMS, Pünktlichkeit und Wahrung der Konspiration beim Aufsuchen der IMK usw.

- Vor allem im Zusammenhang mit der verstärkten Zuwendung der Führungs-IM auf die Aufdeckung und Bekämpfung der Feindtätigkeit macht es sich erforderlich, diese auf dem Gebiet des sozialistischen Rechts weiter zu qualifizieren.

Auf der Grundlage der in der Einsatzvorbereitung behandelten Grundfragen und in Abhängigkeit von den konkret zu lösenden Aufgaben ist eine schwerpunktmäßige und konkrete Ausbildung durchzuführen.

Neben speziellen Schulungstreffs bewährte sich vor allem die Behandlung strafrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit ausgewählten Aufträgen und Berichten. Dabei müssen die Führungs-IM lernen, die sich aus den einzelnen Straftatbestandsmerkmalen ergebenden operativen Aufgaben und Verhaltensweisen zu erkennen und in konkrete Aufträge und Instruktionen umzusetzen.

Unter diesem Gesichtspunkt sollte geprüft werden, in welchem Maße mit Fall- und Ereignisstudien gearbeitet werden kann, die sich auf solche Sachverhalte beziehen, die aus dem Verantwortungsbereich der Führungs-IM gegriffen sind. <sup>1)</sup>

- Die anlässlich des Umtausches der Parteidokumente durchgeführten Parteiaussprachen mit den hauptamtlichen Führungs-IM zeigen, wie notwendig und wirksam besondere Zusammenkünfte mit den Führungs-IM sind.

An solchen Zusammenkünften, die sowohl den Charakter von "Parteiveranstaltungen" oder grundsätzlichen Arbeitsberatungen als auch zwangloser Aussprachen annehmen können, sollten auch die Referats- oder Arbeitsgruppenleiter, gegebenenfalls auch

1) Vgl. Seiten 137 - 138 der vorliegenden Arbeit

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

000300

- 282 -

die Leiter der Dienstseinheiten teilnehmen. Da in der Regel auch die Ehepartner mit verpflichtet sind, sollte diese, je nach der Art der Zusammenkünfte, mit einbezogen werden. Diese Zusammenkünfte müssen insbesondere dazu dienen, die hauptamtlichen Führungs-IM noch fester an das MfS zu binden, das Spürbarwerden des fehlenden Partei- und Arbeitskollektivs einzuschränken und sie für die weitere Arbeit anzuspornen. Besonders bei politischen Höhepunkten, Jahrestagen, bei Auszeichnungen der Führungs-IM und anderen feierlichen Anlässen sind diese Zusammenkünfte als "Ersatz" für Betriebs- und Brigadefeiern zu gestalten. <sup>1)</sup>

- Zur Weiterbildung und zur Einbeziehung der Führungs-IM in das gesellschaftliche Leben sind auch offizielle Möglichkeiten zu nutzen, soweit es die Erfordernisse der Konspiration, insbesondere das Scheinarbeitsverhältnis zulassen. Solche Möglichkeiten bestehen z. B. in der Mitarbeit im Rahmen der WPO, der Ausschüsse der Nationalen Front, in ehrenamtlichen Kommissionen und Aktivs für Sicherheit und Ordnung, in der Teilnahme an Kursen der Volkshochschule, an Vorträgen der "Urania", der Kammer der Technik usw.
- Die Mitarbeiter und Leiter müssen sich verstärkt darauf konzentrieren, die Erziehung und Qualifizierung der Führungs-IM planmäßig und zielstrebig zu organisieren und auf die operative Perspektive auszurichten.

Der Genosse Minister betonte dazu auf dem Führungsseminar:

"Eine große Bedeutung hat dabei die Ausbildung der Führungs-IM nach exakten Schulungs- und Qualifizierungsplänen, die ihrem spezifischen Einsatzgebiet Rechnung tragen." <sup>2)</sup>

1) Es wäre z. B. auch zu prüfen, ob die hauptamtlichen Führungs-IM mit ihren Ehepartnern jährlich oder auch in längeren Zeitabständen als Reiseleiter in das sozialistische Ausland eingesetzt werden können. Diese Möglichkeit könnte sowohl als Auszeichnung (kostenlose Reise) als auch Urlaubsregelung gewertet werden. Gleichzeitig könnten diese Reisegruppen zuverlässig inoffiziell abgesichert werden.

2) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 525.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU  
000301

- 283 -

Diese Schulungs- und Qualifizierungspläne müssen differenziert und auf die Persönlichkeit der Führungs-IM zugeschnitten sein. Sie müssen im Prinzip auf ähnliche Fragen Antwort geben wie die Einarbeitungspläne.

Bei ihrer Erarbeitung und Durchsetzung sollte besonders darauf geachtet werden, daß

sie konkrete und terminlich begrenzte Maßnahmen enthalten und sowohl die konkrete Zielstellung als auch die erforderlichen Maßnahmen widerspiegeln,

sie sowohl dem gegenwärtigen Stand der Qualifikation der Führungs-IM als auch ihrer weiteren Perspektive Rechnung tragen,

zwischen der operativ-praktischen und theoretischen Ausbildung die richtigen Relationen bestehen,

die Führungs-IM aktiv in die Erarbeitung und Auswertung einbezogen werden,

die Realisierung der Maßnahmen einer ständigen Kontrolle unterliegt und

die Ergebnisse in den Personalakten der Führungs-IM dokumentiert werden.

Aus den angeführten Gesichtspunkten wird deutlich, daß die Befähigung der Führungs-IM hohe Anforderungen an die Qualifikation der operativen Mitarbeiter stellt.

Darin liegt ein Schlüsselproblem.

Mit allem Nachdruck ist daher die Forderung des Genossen Minister auf dem Führungsseminar zu unterstreichen, daß die Leiter und mittleren leitenden Kader neben ihrer eigenen Arbeit mit den qualifiziertesten IM die Anleitung und Kontrolle der Zusammenarbeit der operativen Mitarbeiter mit ihren IM entscheidend verbessern müssen. <sup>1)</sup>

Dazu ist es u. a. notwendig, daß sie

ihre tschekistischen Erfahrungen mehr als bisher an die unterstellten Mitarbeiter weitergeben,

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 509 - 510

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71

- 284 -

000302

in der unmittelbaren praktischen Anleitung sowie bei der gemeinsamen Durchführung komplizierter Aufgaben ihre Vorbildwirkung verstärken,

durch regelmäßige Kontrollen und Überprüfungen die Durchsetzung der getroffenen Entscheidungen sichern,

die Ergebnisse dieser Kontrollen mit dem jeweiligen Mitarbeiter - und unter Wahrung der Konspiration - auch mit dem Kollektiv der Mitarbeiter auswerten.

Aufgrund der kadermäßigen Situation sind gegenwärtig vor allem die Leiter der Kreisdienststellen gezwungen, auch operativ weniger erfahrene Mitarbeiter mit der Steuerung von Führungs-IM zu beauftragen. Daraus ergibt sich besonders für die Arbeits- und Operativgruppenleiter eine verstärkte persönliche Anleitung, Unterstützung und Kontrolle dieser Mitarbeiter, damit diese recht schnell befähigt werden, eigenständig und verantwortungsvoll mit den Führungs-IM zu arbeiten, sie zielstrebig zu erziehen und zu qualifizieren. Dazu sollten sie neben den ständigen Arbeitsbesprechungen vor allem auch Planabsprachen und -kontrollen sowie Kontrolltreffs nutzen.

3.4. Die Durchsetzung einer ständigen Überprüfung und Kontrolle der Führungs-IM

Die ständige Überprüfung und Kontrolle der IM/GMS und damit auch der Führungs-IM ist ein unverrückbarer Grundsatz der tschekistischen Tätigkeit.

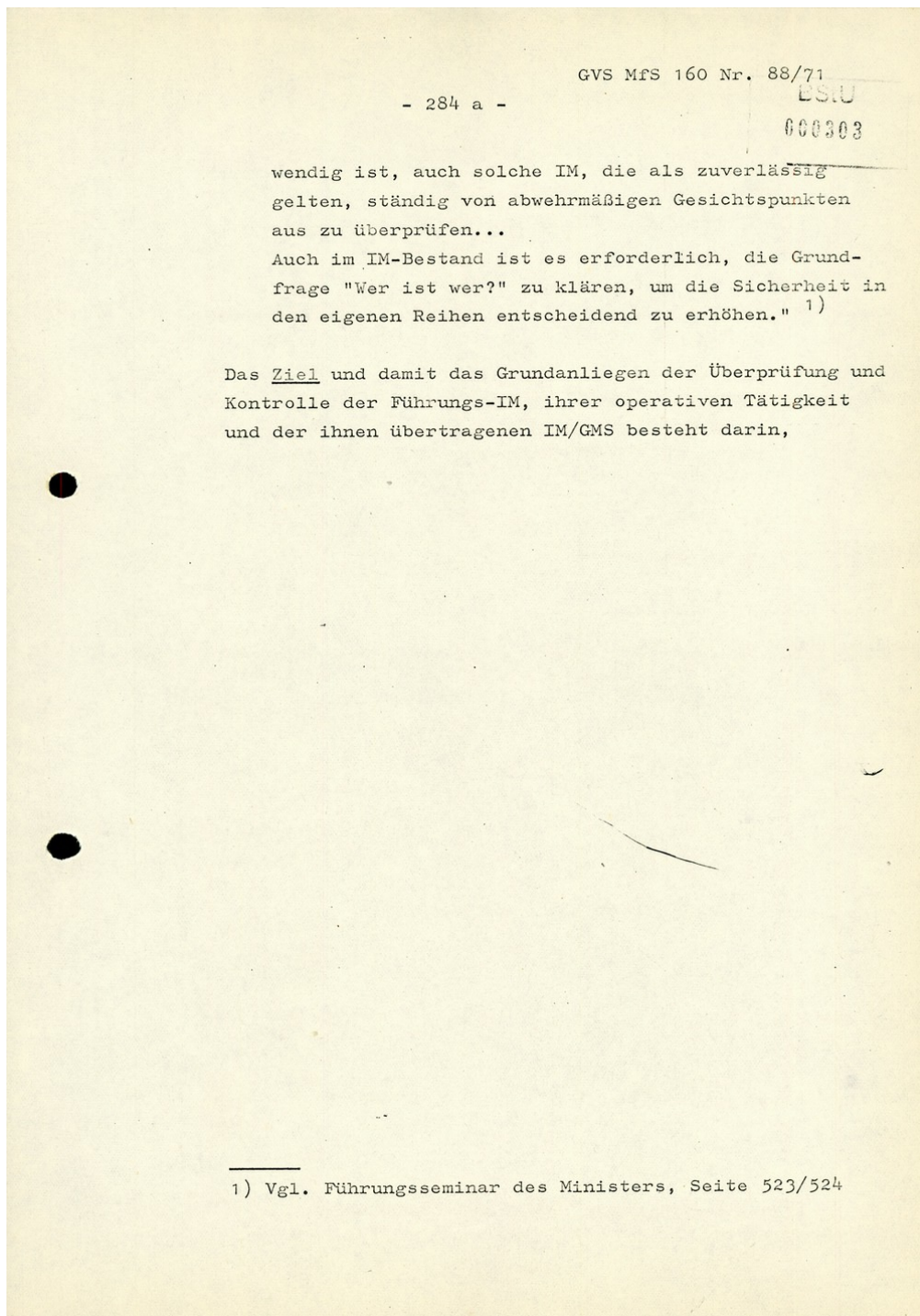
Von ehrlich und zuverlässig arbeitenden IM und GMS ist abhängig, inwieweit das MfS objektive Informationen auf den verschiedensten Gebieten der politisch-operativen Arbeit erhält und in der Lage ist, in die Konspiration des Gegners einzudringen, seine Pläne, Absichten, Mittel und Methoden zu erkunden und rechtzeitig zu durchkreuzen.

Auf dem Führungsseminar hat der Genosse Minister zur Durchsetzung der Richtlinie 1/68 nochmals unterstrichen,

"... daß es zur Gewährleistung der Sicherheit not-



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 285 -

BSU  
000264

ihre Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit laufend zu beurteilen,

neue Einsatz- und Ausnutzungsmöglichkeiten zu erarbeiten,

die ideologische und operative Entwicklung der Führungs-IM und ihrer IM/GMS zu verfolgen und deren Persönlichkeitsbild ständig zu vertiefen sowie

die Konspiration und Geheimhaltung der inoffiziellen Arbeit zu sichern.

Deshalb muß die Überprüfung und Kontrolle zu einem ständigen Arbeitsprinzip der operativen Mitarbeiter werden und sich sowohl auf die Führungs-IM als auch auf die IM/GMS erstrecken. Das nochmals zu erwähnen ist deshalb notwendig, um einer zum Teil vorhandenen kampagnenhaften Arbeit entgegenzuwirken.

Ausgehend von der generellen Zielstellung der Überprüfung und Kontrolle der IM/GMS möchten wir auf zwei, die operativen Dienststeinheiten interessierende Fragen, eine Antwort geben, und zwar:

Die Überprüfung und Kontrolle der operativen Tätigkeit der Führungs-IM, ihrer Konspiration und ihrer Person.

Die Überprüfung der IM/GMS durch die Führungs-IM.

- a) Wie kann die Überprüfung und Kontrolle der operativen Tätigkeit der Führungs-IM, ihrer Konspiration und ihrer Person erfolgen?

Bei den Maßnahmen zur Überprüfung und Kontrolle der operativen Tätigkeit der Führungs-IM, ihrer Konspirierung und ihrer Person ist stets zu beachten, daß sie durch die operativen Mitarbeiter selbst mit einigen Grundsätzen der Überprüfung von IM/GMS vertraut sind bzw. vertraut gemacht werden.

Als weitere spezifische Aspekte, die aus der Sicht der Überprüfung und Kontrolle der Führungs-IM zu beachten sind, kommen noch hinzu, daß die Führungs-IM die Treffs ohne die operativen Mitarbeiter durchführen, bestimmte Wahrnehmungen, Eindrücke usw.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSIU  
000305

- 286 -

von den IM/GMS und Probleme ihrer inoffiziellen Tätigkeit den operativen Mitarbeitern sekundär vermitteln. Sie leiten eigenständig operative Maßnahmen z. B. hinsichtlich der operativen Aufklärung und Kontrolle von Personen ein und treffen selbständig Entscheidungen, die die Einsatzrichtungen der IM/GMS beeinflussen und entwickeln zu den IM/GMS ein bestimmtes Verhältnis.

Hauptamtliche Führungs-IM leben und arbeiten unter einer Legende, und sie legen mehr oder weniger selbst fest, welche Arbeiten sie an den einzelnen Tagen verrichten.

Unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten, der generellen Zielstellung der Überprüfung sowie der Forderung der Richtlinie 1/68, daß die Überprüfung und Einschätzung der IM/GMS in erster Linie anhand ihrer operativen Arbeitsergebnisse vorzunehmen ist, möchten wir die operativen Mitarbeiter auf folgende, in der operativen Praxis bewährte Überprüfungs- und Kontrollmaßnahmen, orientieren:

- Die ständige Einschätzung und Überprüfung der erzielten operativen Arbeitsergebnisse

Das Schwergewicht ist dabei auf die qualitative und quantitative Erfüllung der übertragenen operativen Aufgaben, auf die Objektivität und den Wahrheitsgehalt der erarbeiteten Informationen zu legen. Im einzelnen wären dazu folgende Fragen zu klären:

Werden die in der Führungskonzeption und in den Arbeitsplänen gestellten Aufgaben durch eine gezielte Auftragserteilung an die IM/GMS durchgesetzt?

Welchen operativen Wert haben die erarbeiteten Informationen?

Wurden durch die Führungs-IM die Primärinformationen objektiv und wahrheitsgemäß in Komplexinformationen oder Teilanalysen verarbeitet?

Welche Informationen können und müssen durch andere IM überprüft werden, die durch die Mitarbeiter direkt gesteuert werden?

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 287 -

BStU  
000306

Welche Informationen der IM beinhalten Anhaltspunkte für Desinformationen an die Führungs-IM?

Gibt es Anzeichen dafür, daß die Führungs-IM subjektive Wertungen bestimmter Informationen vornehmen, um deren operative Aussage zu erhöhen?

Die ständige Beantwortung dieser Fragen ermöglicht rechtzeitig, weitergehende Überprüfungen einzuleiten bzw. die Festlegung von Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung und Erziehung der Führungs-IM.

- Die Kontrolle der Treffpläne der Führungs-IM

Hierbei geht es darum, ihre Trefftätigkeit ständig zu kontrollieren, sie mit den erzielten Arbeitsergebnissen zu vergleichen und die erzieherische Einflußnahme auf eine disziplinierte Arbeit zu verstärken.

- Die Durchführung von angemeldeten und unangemeldeten Kontrolltreffs

Das Ziel dieser Maßnahmen besteht vor allem darin, die Führungs-IM bei der Treffdurchführung zu beobachten und zu prüfen, inwieweit ihre Treffgestaltung der gegebenen Instruktion entspricht.

Unangemeldete Kontrolltreffs müssen gegenüber den Führungs-IM gut legendiert sein. Die Führungs-IM werden Verständnis für solche Maßnahmen aufbringen, wenn ihnen das Prinzip der Kontrolltreffs richtig erläutert wird, sich die Mitarbeiter bei den Treffs richtig verhalten und eine sachliche, ihrer Arbeit dienende Auswertung erfolgt.

Der Inhalt der Kontrolle muß vorrangig darauf gerichtet sein festzustellen, inwieweit die Führungs-IM die gegebene Orientierung in den Führungskonzeptionen voll verstanden haben und in der Lage sind, die in den Arbeitsplänen gestellten operativen Aufgaben in brauchbare Aufträge an die IM/GMS umzusetzen.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

- 288 -

000307

- Die Durchführung von Treffs mit den IM/GMS ohne Anwesenheit der Führungs-IM

Solche Maßnahmen sollten speziell während des Jahresurlaubs, beim Vorliegen spezifischer und gegebenenfalls gegenüber den Führungs-IM zu begründenden Aufgaben durchgeführt werden. Es kann dabei festgestellt werden, welches Verhältnis zwischen Führungs-IM und IM/GMS besteht, wie die Art und Weise der Treffdurchführung ist, wie die Führungs-IM die erhaltenen Instruktionen von den operativen Mitarbeitern weitergeben bzw. umsetzen u. a.

Die eigentlichen Absichten der operativen Mitarbeiter dürfen bei den IM nicht erkennbar sein, um das Vertrauensverhältnis zwischen Führungs-IM und IM/GMS nicht zu gefährden.

- Die periodischen Überprüfungsmaßnahmen hinsichtlich der Einhaltung der Konspiration durch die Führungs-IM und ihrer Ehepartner sowie anderer notwendiger Fragen

Es muß von vornherein betont werden, daß die diesbezüglich durchzuführenden Maßnahmen zur Überprüfung der Führungs-IM und ihrer Ehepartner keinesfalls das Interesse von Personen in der Umgebung der Führungs-IM auf sie lenken dürfen.

Im Mittelpunkt sollten folgende Probleme stehen:

Halten die Führungs-IM gegenüber ihrer Umwelt die festgelegte Abdeckung ein oder gibt es Anzeichen für Verletzungen?

Ist die durch die Mitarbeiter gewählte Legendierung vom Ausgang und vom einbezogenen Personenkreis her noch stabil?

Treffen die vorhandenen Einschätzungen über ihre familiären Verhältnisse, moralische Haltung, Freizeitgestaltung usw. noch zu?

Werden durch die Führungs-IM die Regeln der Konspiration in ihrer inoffiziellen Arbeit eingehalten, insbesondere hinsichtlich des Anlaufens und Benutzens der IMK, bei der Treffdurchführung und bei der Aufbewahrung/ Siche-

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 289 -

ESTU  
000308

rung operativer Dokumente?

Wie gestalten sich konkret die Beziehungen zwischen Führungs-IM und GMS?

Die Beantwortung dieser und anderer Fragen verlangt die ständige konkrete und disziplinierte Arbeit mit den Führungs-IM, gezielte Ermittlungen durch die operativen Mitarbeiter, Nachermittlungen durch die Linie VIII, eventuell zeitweilige Beobachtungen und in bestimmten Fällen den Einsatz der Linie 26.

Die drei letztgenannten Maßnahmen bedürfen der gründlichen Prüfung durch die Leiter und deren ausdrücklicher Genehmigung.

Solche und andere Überprüfungsmaßnahmen sichern, daß die operativen Mitarbeiter einen ständigen Überblick über die Einhaltung der Konspiration der Führungs-IM bekommen und ermöglichen Schlüsse für eine gezielte Erziehungsarbeit.

- Die Nutzung von Einsätzen, Aktionen und dergleichen zur Überprüfung von Fähigkeiten und Eigenschaften der Führungs-IM wie z. B. Bindung an das MfS, Einsatzbereitschaft, Disziplin, Ausdauer, Wendigkeit und Organisationsgeschick in der operativen Arbeit u. a.
- Die Nutzung der Parteierziehungsarbeit für die Einschätzung und Kontrolle der Führungs-IM

Hier geht es insbesondere darum zu prüfen, inwieweit die Führungs-IM sich ständig mit den Beschlüssen und Dokumenten unserer Partei vertraut machen und die erforderliche politisch-ideologische Klarheit und Festigkeit für ihre inoffizielle Arbeit besitzen.

Alle Maßnahmen zur Überprüfung müssen in ihrer Komplexität gesehen und auch durchgeführt werden. Sie setzen die unbedingte Geheimhaltung voraus, dürfen keinesfalls in Spielerei ausarten, die die Führungs-IM "provozieren", ihre Konspiration verletzen und das Vertrauensverhältnis zum MfS gefährden.

Die notwendigen Überprüfungsmaßnahmen bedürfen deshalb auch der laufenden Kontrolle der unmittelbaren Vorgesetzten der operativen Mitarbeiter.



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 290 -

DSIU  
000309

Die Ergebnisse von Überprüfungsmaßnahmen müssen in den zu fertigenden Jahreseinschätzungen über die Führungs-IM ihren Niederschlag finden. Bei ihrer Erarbeitung sind die vom Genossen Minister auf dem Führungsseminar gegebenen kritischen Hinweise unbedingt zu beachten:

"...Vielfach sind die vorhandenen Einschätzungen auf Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit über IM einseitig und subjektiv gefärbt. Sie resultieren aus emotionalen Erwägungen und Einschätzungen des operativen Mitarbeiters über die Persönlichkeit des IM, der bisherigen Zusammenarbeit sowie aus oberflächlichen Überprüfungsmaßnahmen." <sup>1)</sup>

Dadurch erhöht sich der Wert der jährlichen Einschätzungen, und auf deren Grundlage ist es möglich, eine perspektivische Erziehung und Qualifizierung zu sichern.

- b) In welchem Rahmen und wie können die Führungs-IM unter Anleitung der operativen Mitarbeiter die Überprüfung der ihnen übergebenen IM/GMS durchführen?

Zunächst geht es darum, daß die Führungs-IM durch die operativen Mitarbeiter befähigt werden, bestimmte Überprüfungsmaßnahmen gegenüber ihren IM/GMS relativ eigenständig wahrzunehmen. Das erfordert, ihnen überzeugend die Notwendigkeit zu begründen sowie die Maßnahmen zur Überprüfung aufzuzeigen und auch den Rahmen vorzugeben, in welchem sich ihre Überprüfungsmaßnahmen bewegen können.

Die möglichen und notwendigen Überprüfungsmaßnahmen der Führungs-IM sind durch die operativen Mitarbeiter streng zu kontrollieren, damit einerseits keine ungerechtfertigten Maßnahmen eingeleitet werden, die das Vertrauen der IM/GMS zum MfS und zu den Führungs-IM beeinträchtigen können und andererseits echte Anhaltspunkte, die die Notwendigkeit von Überprüfungsmaßnahmen begründen, richtig genutzt werden. Dabei ist stets im Auge zu behalten, daß die Führungs-IM in jeder Situation wachsam sind.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 523

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSU

006310

- 291 -

Welche Aufgaben können den Führungs-IM übertragen werden?

- Die Führungs-IM überprüfen die IM/GMS in erster Linie bei den Treffs

Das setzt voraus, daß sie die Treffs mit den IM/GMS planmäßig, zielstrebig und organisiert durchführen.

Die Führungs-IM sollen vor allem auf den Wert der operativen Arbeitsergebnisse sowie deren Objektivität und Wahrheitsgehalt konzentrieren.

Den Wert der operativen Arbeitsergebnisse können sie vor allem daran messen, ob und wie der Informationsbedarf in der notwendigen Menge und Güte realisiert wurde. Sie können gleichzeitig feststellen, wie die IM/GMS zu den Aufträgen stehen, wie ihre Reaktion darauf ist und wie sie diese erfüllen.

Die Objektivität können sie vor allem durch den Vergleich mit vorangegangenen Informationen einschätzen. Gegebenenfalls können sie auch anderen IM/GMS analoge Aufträge übertragen.

Desweiteren geht es darum, die Potenzen der IM/GMS, besonders im Wohn-, Interessen- und Freizeitbereich allseitig zu nutzen. Dazu müssen die Führungs-IM die Möglichkeiten der IM/GMS kennen bzw. systematisch erforschen. So z. B. ihre konkrete Stellung und ihr Einfluß im Arbeitskollektiv, ihre Verbindungen und Beziehungen im Wohngebiet, ihre Mitgliedschaft oder Mitarbeit in befreundeten Parteien und gesellschaftlichen Organisationen usw.

Ein durchgängiges Anliegen der Überprüfung der IM/GMS durch die Führungs-IM ist das weitere Studium der Persönlichkeit und mögliche Veränderungen sowie deren Ursachen.

In den Mittelpunkt sind die politischen Ansichten, die konkrete Haltung zum MfS, die Arbeits-, Lebens- und Familienverhältnisse, der Charakter, die Mentalität, Neigungen und Verbindungen, die auf die Arbeit, das Leben und die Zusammenarbeit mit dem MfS Einfluß haben können, zu stellen.

Das Ziel muß darin bestehen, Veränderungen in der Persönlichkeitsentwicklung der IM/GMS umgehend wahrzunehmen, sie den



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

BSTU

000311

- 292 -

operativen Mitarbeitern zu signalisieren und notfalls geeignete Maßnahmen gemeinsam festzulegen.

Die Führungs-IM prüfen ferner, welche neuen operativen Einsatzmöglichkeiten in der operativen Zusammenarbeit mit den IM/GMS erschlossen werden können.

- Im Rahmen ihrer Kompetenzen konzentrieren sich die Führungs-IM auf die Herausarbeitung von Anhaltspunkten, die auf eine mögliche Dekonspiration der IM/GMS in ihrem Arbeitskollektiv, Wohn-, Freizeit- oder Interessenbereich hindeuten.

Desweiteren auf solche Faktoren, die eine Unehrlichkeit gegenüber dem MfS vermuten lassen, wie z. B. das Verschweigen von Verbindungen, von operativ und persönlich bedeutsamen Sachverhalten, das "Eindringen" in die Arbeit der Führungs-IM durch auffällige Fragen u. a.

Die Führungs-IM müssen auch Fahrlässigkeiten im Umgang mit operativen Schriftstücken, bei Verbindungsaufnahmen der IM/GMS zu ihnen und beim Anlaufen der IMK feststellen.

Auf solche Anhaltspunkte müssen die Führungs-IM immer wieder gelenkt werden, um die erforderliche Wachsamkeit gegenüber ihren IM/GMS zu entwickeln.

Diese Gesichtspunkte grenzen die Kompetenzen der Führungs-IM eindeutig ab. Die sich aus den erarbeiteten Hinweisen ergebenden Maßnahmen müssen die Führungs-IM jeweils mit den operativen Mitarbeitern absprechen. Die Führungs-IM können in weitere Überprüfungshandlungen einbezogen werden, jedoch werden auch Maßnahmen notwendig, die ihnen gegenüber nicht dekonspiriert werden dürfen.

Abschließend soll hervorgehoben werden, daß auch die Maßnahmen zur Überprüfung und Kontrolle der Führungs-IM und der IM/GMS dazu dienen müssen, eine höhere operative Wirksamkeit in der gesamten Arbeit mit Führungs-IM sowie ein Maximum an Sicherheit in den Führungs-IM-Systemen zu gewährleisten.

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 293 -		GVS MfS 160 Nr. 88/71BSIU 000312
<u>Literaturverzeichnis</u>		
<u>Klassiker des Marxismus-Leninismus</u>		
Engels, F.	Brief an Bloch Marx/Engels Ausgewählte Schriften, Band 2, Seite 458 - 460 Dietz Verlag Berlin 1951	
Engels, F.	Brief an Schmidt vom 27. 10. 1890 Marx/Engels Ausgewählte Schriften, Band 2, Seite 461 - 466 Dietz Verlag Berlin 1951	
Engels, F.	Zwei Reden in Elberfeld Marx/Engels Werke, Band 2, Seite 528 - 545 Dietz Verlag Berlin 1958	
Lenin, W.I.	Was tun? Ausgewählte Werke, Band 1, Seite 178 - 218 Verlag für fremdsprachige Literatur Moskau 1946	
Lenin, W.I.	Was sind die Volksfreunde? Werke, Band 1, Seite 123 - 161 Dietz Verlag Berlin 1964	
Lenin, W.I.	Der ökonomische Inhalt der Volkstüm- ler-richtung Werke, Band 1, Seite 225 - 226 Dietz Verlag Berlin 1964	
Lenin, W.I.	Entwurf eines Programms unserer Partei Werke, Band 4, Seite 223 - 248 Dietz Verlag Berlin 1960	
Lenin, W.I.	Wie soll man den Wettbewerb organisieren? Werke, Band 26, Seite 402 - 414 Dietz Verlag Berlin 1961	
Lenin, W.I.	Über die Aufgaben der Arbeiter- und Bauern- inspektion, wie sie aufzufassen und durch- zuführen sind Werke, Band 33, Seite 22 - 28 Dietz Verlag Berlin 1963	



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 294 -		GVS MfS 160 Nr. 88/71310 000313
Lenin, W.I.	Über das Programm der Arbeit auf neue Art Werke, Band 35, Seite 516 - 517 Dietz Verlag Berlin 1962	
Lenin, W.I.	Schlußwort zur Rede über den Frieden auf dem 2. Gesamtrussischen Kongreß der Sowjets der Arbeiter- und Soldatendeputierten am 26. Oktober 1917 Ausgewählte Werke, Band 2, Seite 261 - 263 Verlag für fremdsprachige Literatur Moskau 1947	
Lenin, W.I.	Zum vierten Jahrestag der Oktoberrevolution Werke, Band 33, Seite 31 - 38 Dietz Verlag Berlin 1963	
Lenin, W.I.	Über Fragen der sozialistischen Führungs- und Leitungstätigkeit Chrestomathie Juristische Hochschule Potsdam Sektion Marxistisch-leninistische Organisations- wissenschaft, Potsdam 1970	
Marx, K.	Vorwort zur Kritik der Politischen Ökonomie Marx/Engels Ausgewählte Schriften, Band 1, Seite 336 - 340 Dietz Verlag Berlin 1951	
Marx, K.	Randglossen zum Programm der deutschen Ar- beiterpartei Marx/Engels Ausgewählte Schriften, Band 2, Seite 14 - 18 und 24 - 25 Dietz Verlag Berlin 1951	
Marx/Engels	Die deutsche Ideologie Marx/Engels Werke, Band 3, Seite 32 - 33 Dietz Verlag Berlin 1958	
Marx/Engels	Die heilige Familie Marx/Engels Werke, Band 2, Seite 138 Dietz Verlag Berlin 1958	

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 295 -		GVs MfS 160 Nr. 88/71 BSU 000314
<u>Beschlüsse und Dokumente der Partei- und Staatsführung der DDR sowie Reden und Schriften des Genossen Erich Honecker</u>		
Honecker, E.	Bericht des Zentralkomitees an den VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971	
	Direktive des VIII. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR 1971 - 1975 Dokumente des VIII. Parteitages der SED, Seite 42 - 127 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971	
Stoph, W.	Bericht zur Direktive des VIII. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR in den Jahren 1971 bis 1975 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971	
	EntschlieÙung des VIII. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands zum Bericht des Zentralkomitee Dokumente des VIII. Parteitages der SED, Seite 11 - 41 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971	
Honecker, E.	Schlußbemerkungen über den Bericht des Zentralkomitees an den VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands Dokumente des VIII. Parteitages der SED, Seite 5 - 6 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971	
Honecker, E.	Interview des Staatlichen Komitees für Fernsehen und Rundfunk der UdSSR mit dem Ersten Sekretär des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, Genossen Erich Honecker Neues Deutschland vom 26. 8. 1971, Seite 3	



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71	
- 296 -	
Lamberz, W.	Ideologische Probleme der Auswertung des VIII. Parteitages der Sozialistischen Ein- heitspartei Deutschlands  Vorlesungen und Schriften der Parteihoch- schule "Karl Marx" beim ZK der SED vom 15. 7. 1971
Mielke, E.	Referat auf der Parteiaktivtagung der Parteiorganisation des Ministeriums für Staatssicherheit zur Auswertung des VIII. Parteitages der Sozialistischen Einheits- partei Deutschlands am 25. 6. 1971
Mielke, E.	Kompromissloser Kampf gegen die Feinde des Friedens und des Sozialismus  Zum 20. Jahrestag des Ministeriums für Staatssicherheit der DDR Neues Deutschland vom 8. 2. 1970
Axen, H.	Aus dem Bericht des Politbüros an das Zen- tralkomitee der Sozialistischen Einheitspar- tei Deutschlands  2. Tagung des ZK der SED 16./17. 9. 1971 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971
Hager, K.	Die entscheidende Kraft ist das Schöpfungstum der Arbeiterklasse  Diskussionsbeitrag auf dem 2. ZK Plenum der SED Neues Deutschland vom 20. 9. 1971, Seite 3
Honecker, E.	Die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zur Volkskammer und zu den Bezirkstagen  2. Tagung des ZK der SED 16./17. 9. 1971 Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971
Honecker, E.	Antwort auf aktuelle Fragen. Interview in Zusammenhang mit der Vereinbarung der Bot- schafter der vier Mächte über Probleme Westberlins  Neues Deutschland vom 5. 9. 1971, Seite 3
Honecker, E.	Die weitere Stärkung der sozialistischen Militärkoalition - Unterpfand des Friedens und der Sicherheit in Europa  Neues Deutschland vom 14. 10. 1971, Seite 3 und 4

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU	
- 297 -	
000316	
Verner, P.	Aus dem Bericht des Politbüros an die 14. Tagung des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands Neues Deutschland vom 10. 12. 1970, Seite 4 - 8
Honecker, E.	Bericht über den Umtausch der Parteidokumente 14. Tagung des ZK der SED Neues Deutschland vom 12. 12. 1970, Seite 3 - 4
Stoph, W.	Zum Entwurf des Volkswirtschaftsplanes 1971 14. Tagung des ZK der SED Neues Deutschland vom 11. 12. 1970, Seite 3 - 5
Ulbricht, W.	Über die Tagung des Politischen Beratenden Ausschusses der Teilnehmerstaaten des Warschauer Vertrages in der Hauptstadt der DDR 14. Tagung des ZK der SED Neues Deutschland vom 10. 12. 1970, Seite 3 - 4
Honecker, E.	Bericht der Delegation des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands über den XXIV. Parteitag der Kommunistischen Partei der Sowjetunion 16. Tagung des ZK der SED Neues Deutschland vom 4. 5. 1971, Seite 3 - 7
Stoph, W.	Diskussionsbeitrag auf der Delegiertenkonferenz der Parteiorganisation des Ministeriums für Staatssicherheit am 22. 5. 1971
Hager, K.	Der Marxismus-Leninismus ist die wissenschaftliche Basis für das bewußte Handeln des werktätigen Volkes. Grundgedanken und Grundprobleme aus dem Referat des Genossen Hager auf der Tagung der Gesellschaftswissenschaftler Neues Deutschland vom 15. 10. 1971, Seite 3



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 298 -

ESU  
000317

- Ulbricht, W. Die Verfassung der sozialistischen Staaten deutscher Nation  
Verfassung der DDR - Dokumente - Kommentar  
Berlin 1969 Band 1, Seite 11 - 44
- Ulbricht, W. Rede auf der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien in Moskau  
Dokumente der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien, Seite 267 - 286  
Dietz Verlag Berlin 1969

Beschlüsse und Dokumente der Partei und Staatsführung der UdSSR sowie Reden und Schriften des Genossen Breshnew

Rechenschaftsbericht des Zentralkomitees der KPdSU an den XXIV. Parteitag der Kommunistischen Partei der Sowjetunion, vorge-  
tragen von Genossen L.I. Breshnew, General-  
sekretär des ZK der KPdSU am 30. März 1971  
APN Verlag Moskau 1971

Direktiven des XXIV. Parteitages der KPdSU  
für den Fünfjahrplan zur Entwicklung der  
Volkswirtschaft der UdSSR in den Jahren 1971  
bis 1975

Bericht des Genossen A.N. Kossygin, Mitglied  
des Politbüros und Vorsitzender des Minister-  
rates der UdSSR  
Presse der Sowjetunion A 46 vom 19.4. 1971,  
Seite 202 - 228

Direktiven des XXIV. Parteitages der KPdSU  
für den Fünfjahrplan zur Entwicklung der  
Volkswirtschaft der UdSSR in den Jahren  
1971 - 1975  
Presse der Sowjetunion A 53 vom 5. 5. 1971,  
Seite 426 - 456

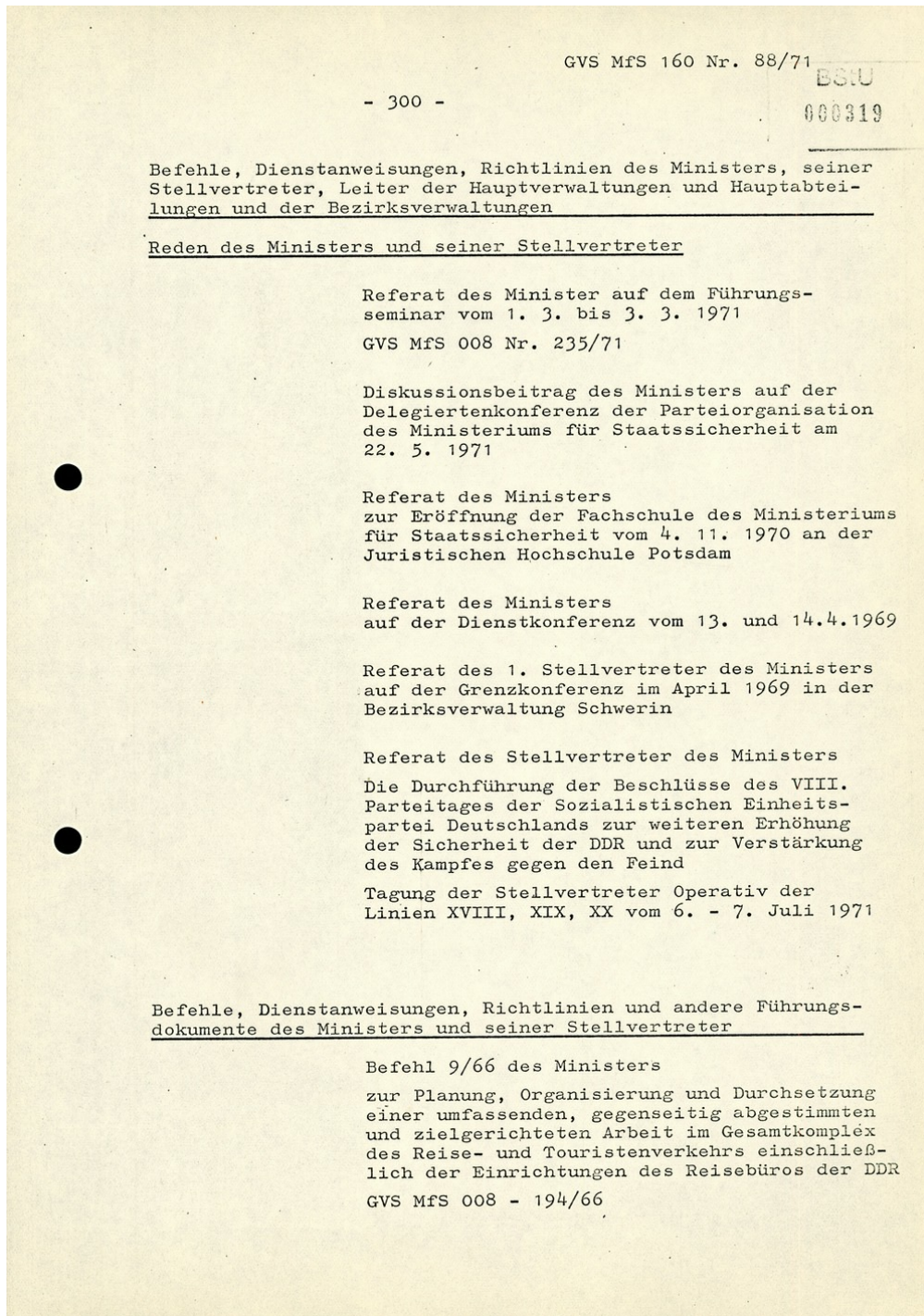
Entschliebung des XXIV. Parteitages der  
Kommunistischen Partei der Sowjetunion zum  
Rechenschaftsbericht des ZK der KPdSU  
Presse der Sowjetunion A 52 vom 3. 5. 1971,  
Seite 405 - 414

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

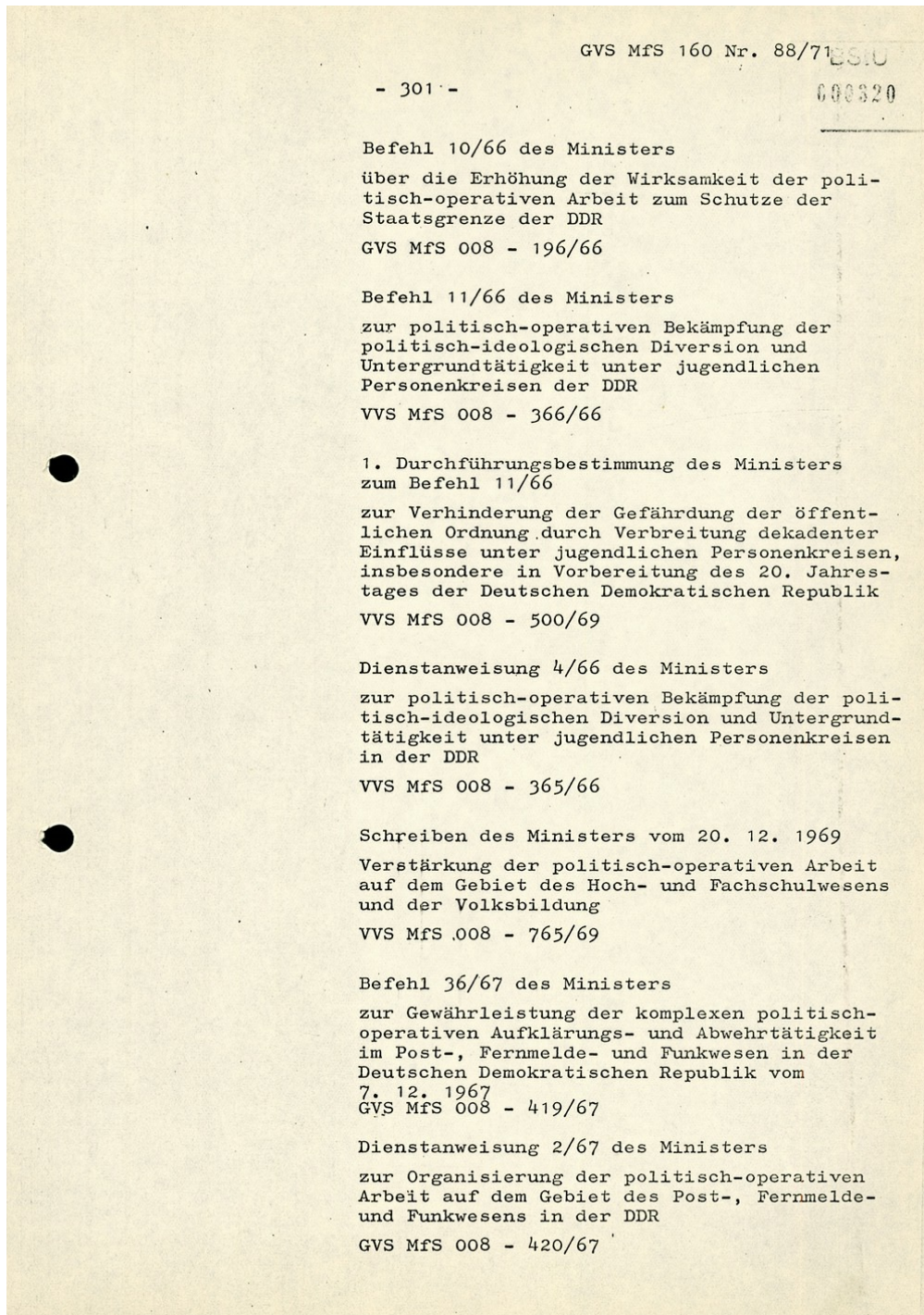
GVS MfS 160 Nr. 88/71	
- 299 -	
BSU 000318	
Breshnew, L.I.	Rede auf dem VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands Dietz Verlag Berlin 1. Auflage 1971
Breshnew, L.I.	Rede auf der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien Dokumente der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien, Seite 175 - 214 Dietz Verlag Berlin 1969  Die Aufgaben des Kampfes gegen den Imperialismus in der gegenwärtigen Etappe und die Aktionseinheit der kommunistischen und Arbeiterparteien, aller antiimperialistischen Kräfte  Angenommen von der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien in Moskau am 17. 5. 1969  Dokumente der Internationalen Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien, Seite 12 - 46 Dietz Verlag Berlin 1969  Zum 100. Geburtstag Wladimir Iljitsch Lenins Thesen des ZK der KPdSU Neues Deutschland vom 27. 12. 1969, Seite 3-7
Breshnew, L.I.	Im engen Zusammenschluß der sozialistischen Bruderländer liegt unsere unüberwindliche Stärke  Rede auf der Kundgebung der sowjetisch-tschechoslowakischen Freundschaft in Moskau Neues Deutschland vom 28. 10. 1969, Seite 6-7
Breshnew, L.I.	UdSSR - Jugend lernt und kämpft für die bessere Zukunft aller Völker  Rede auf dem Unionstreffen sowjetischer Studenten in Moskau Neues Deutschland vom 20. 10. 1971, Seite 3  Komplexprogramm für die weitere Vertiefung und Vervollkommnung der Zusammenarbeit und Entwicklung der sozialistischen ökonomischen Integration der Mitgliedsländer des RGW  Neues Deutschland vom 7. 8. 1971, Seite 3-11



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

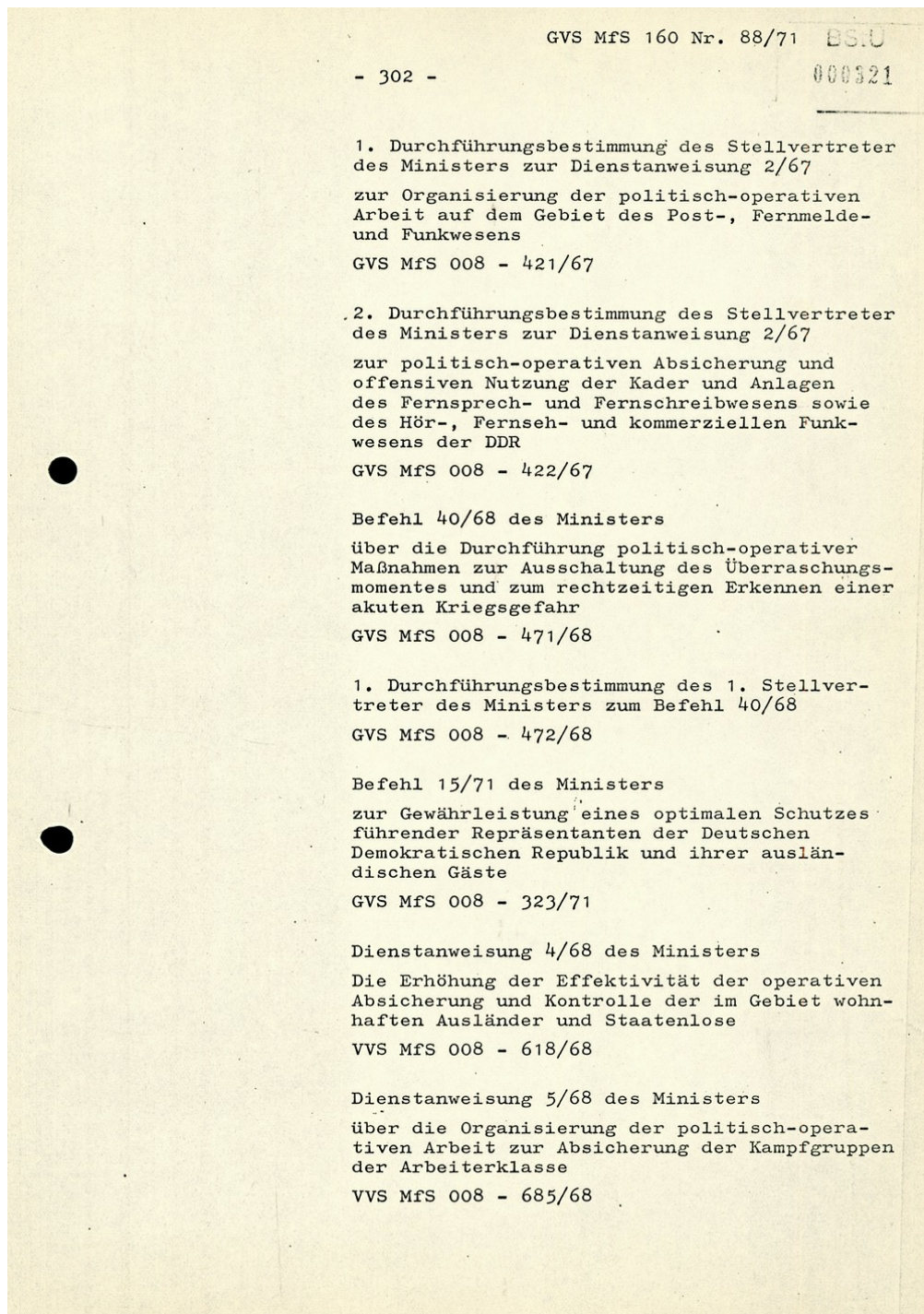


Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, Bl 1-359

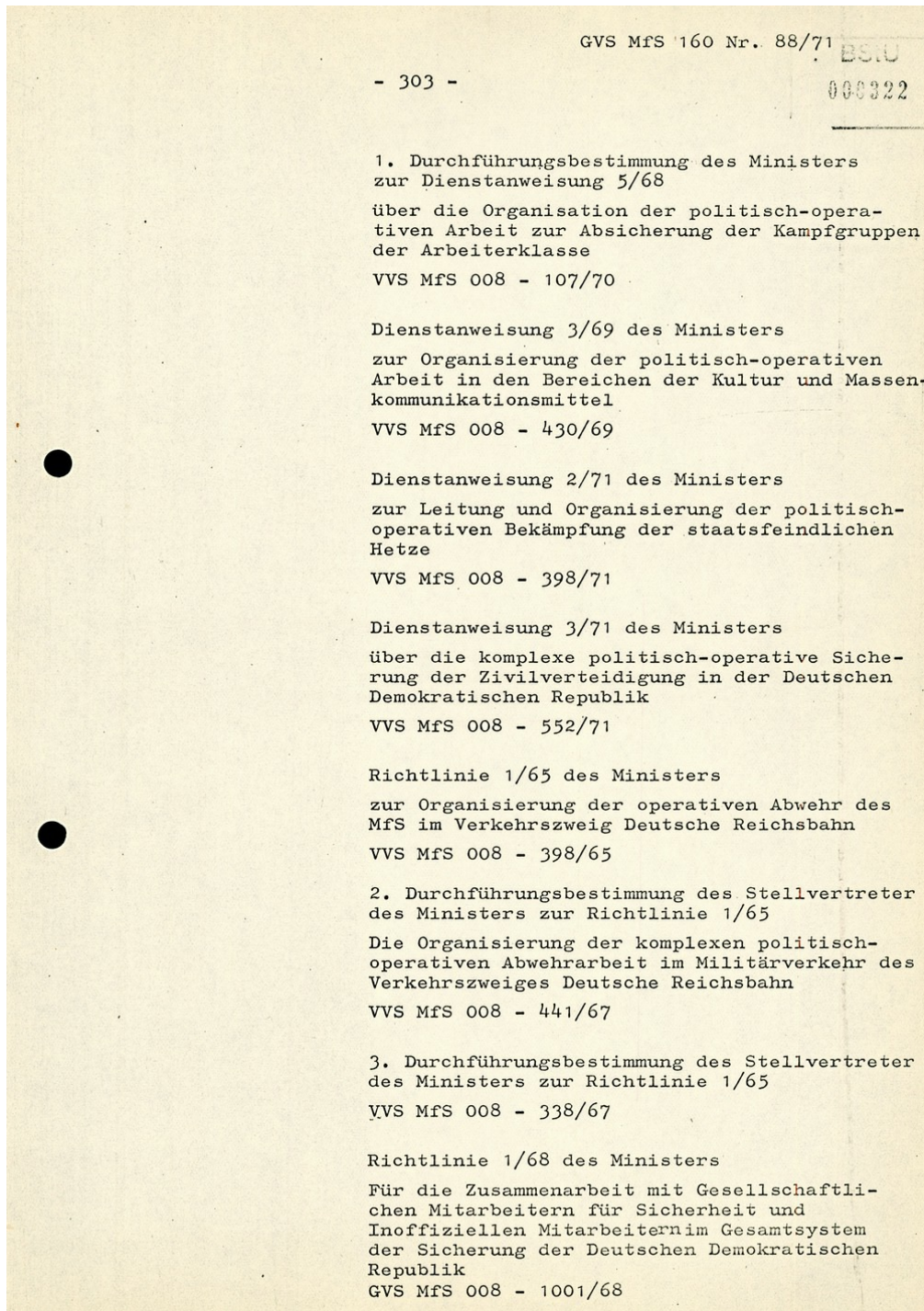
Blatt 320



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

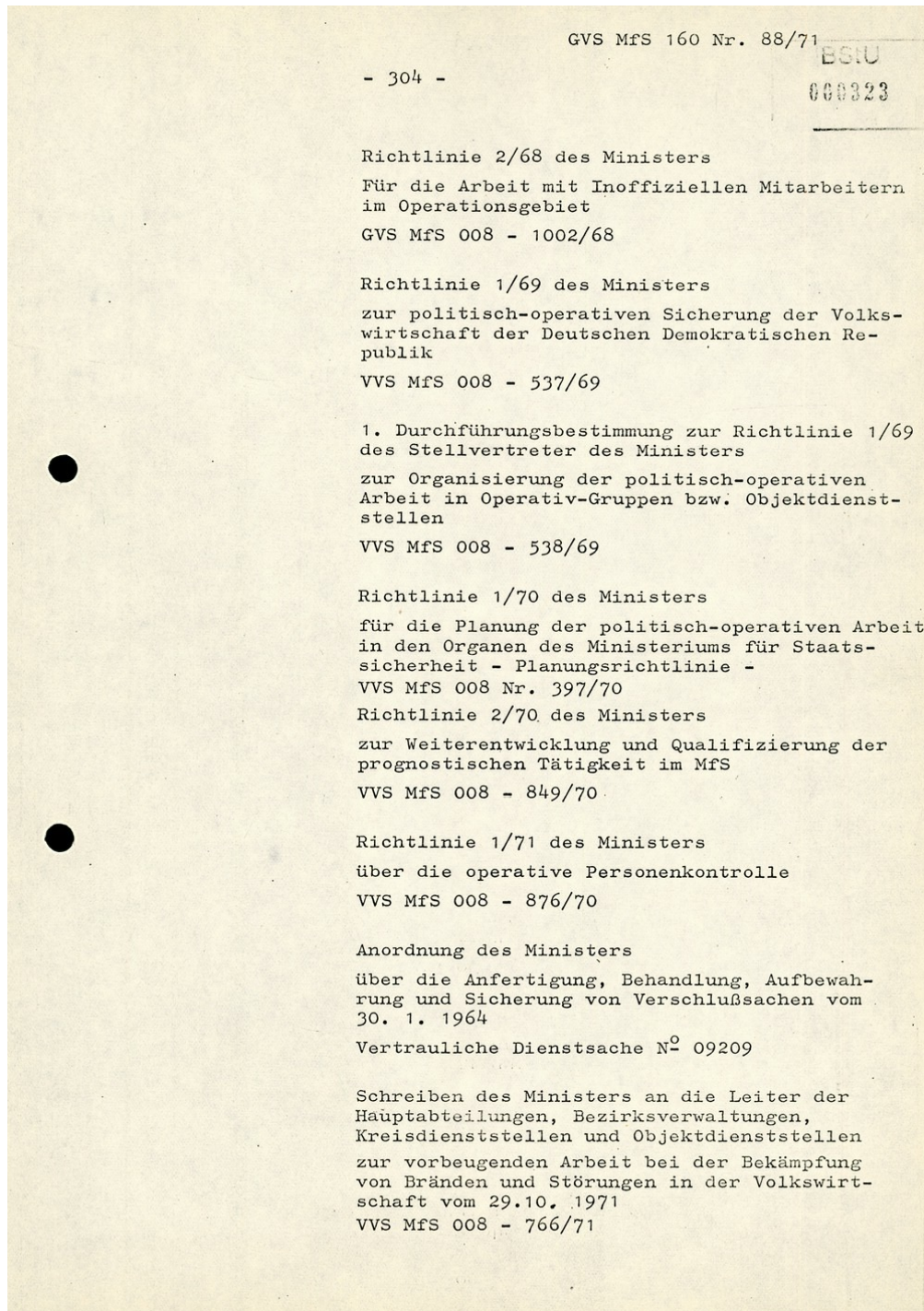


## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

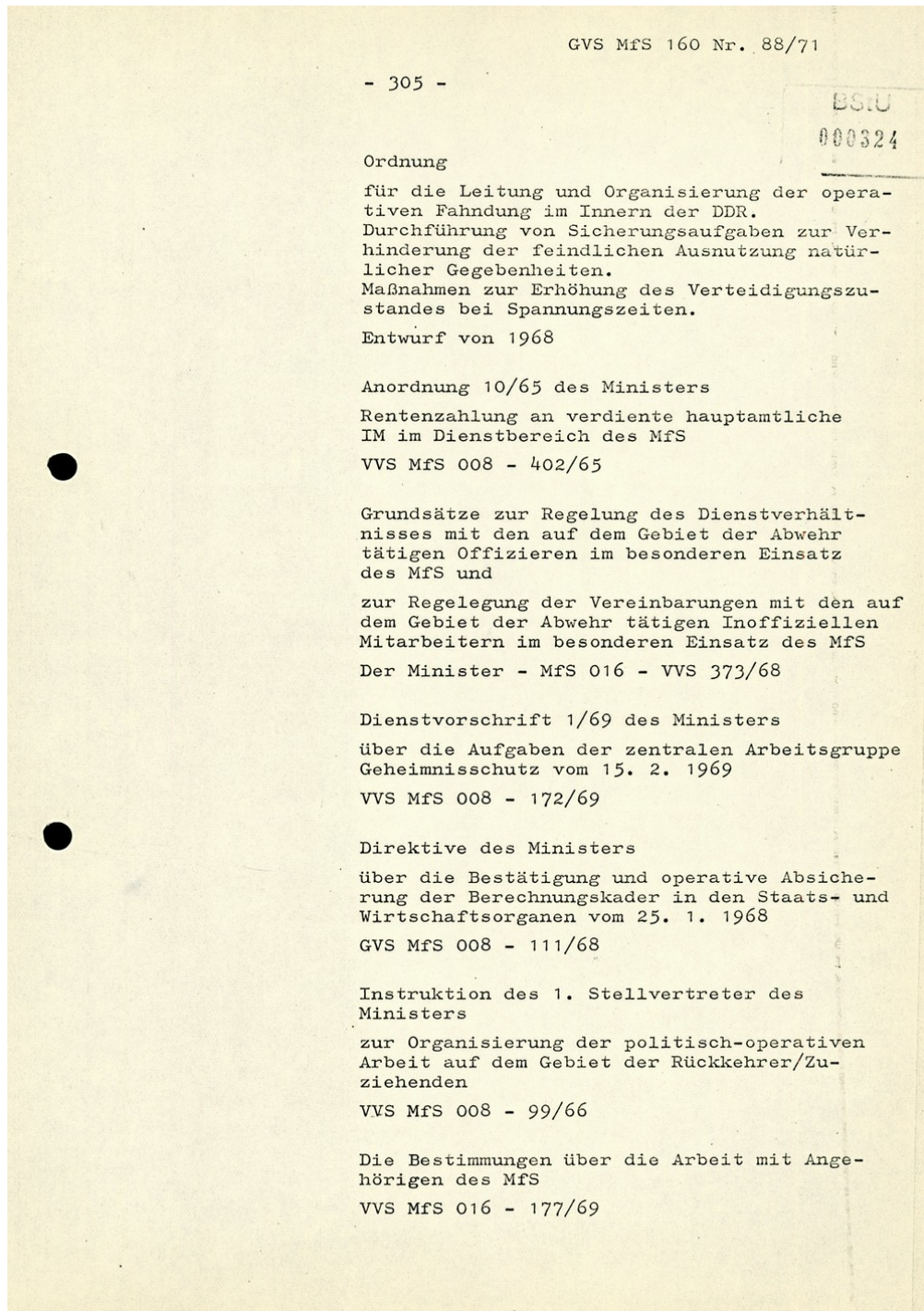




## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

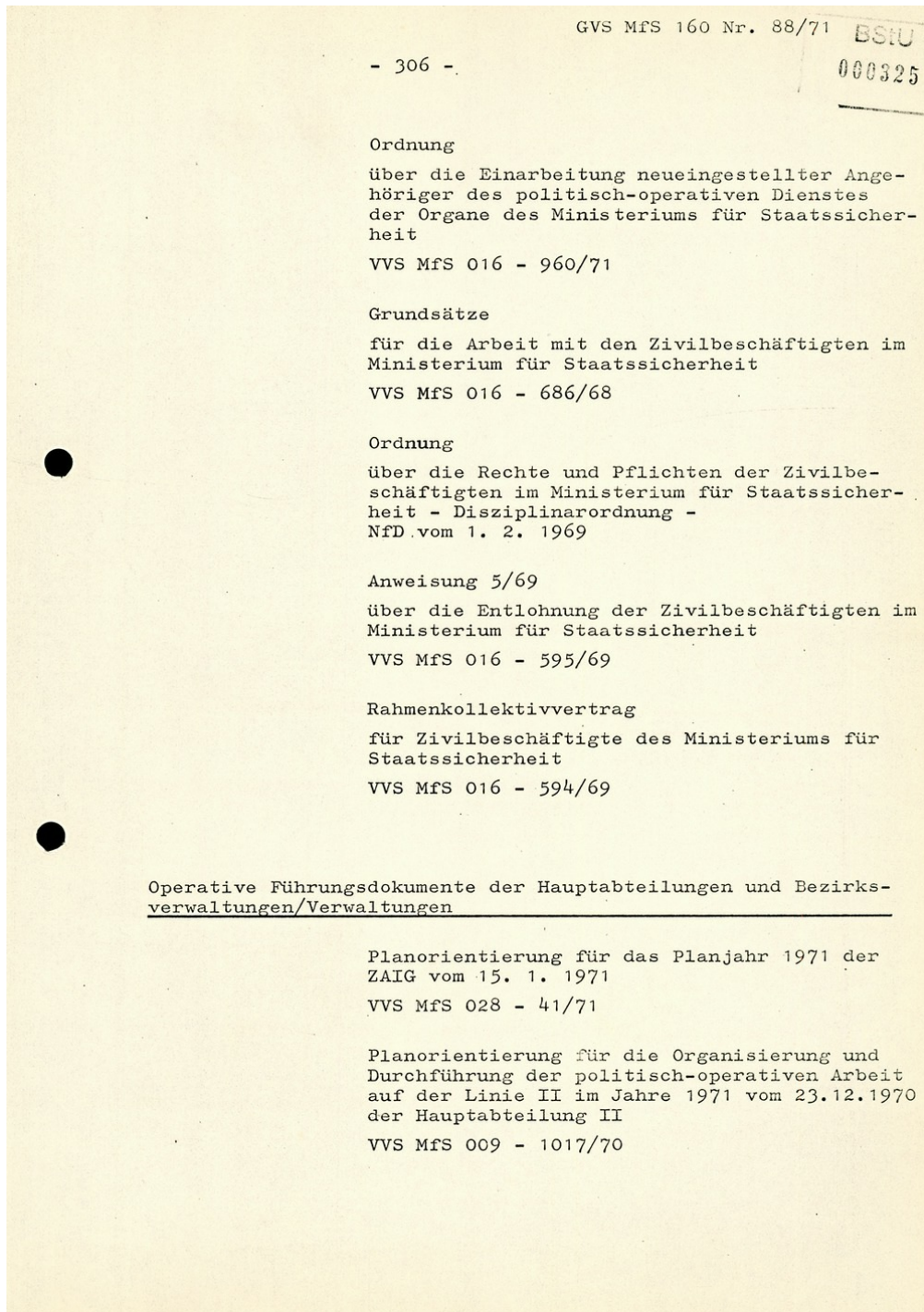


Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, Bl. 1-359

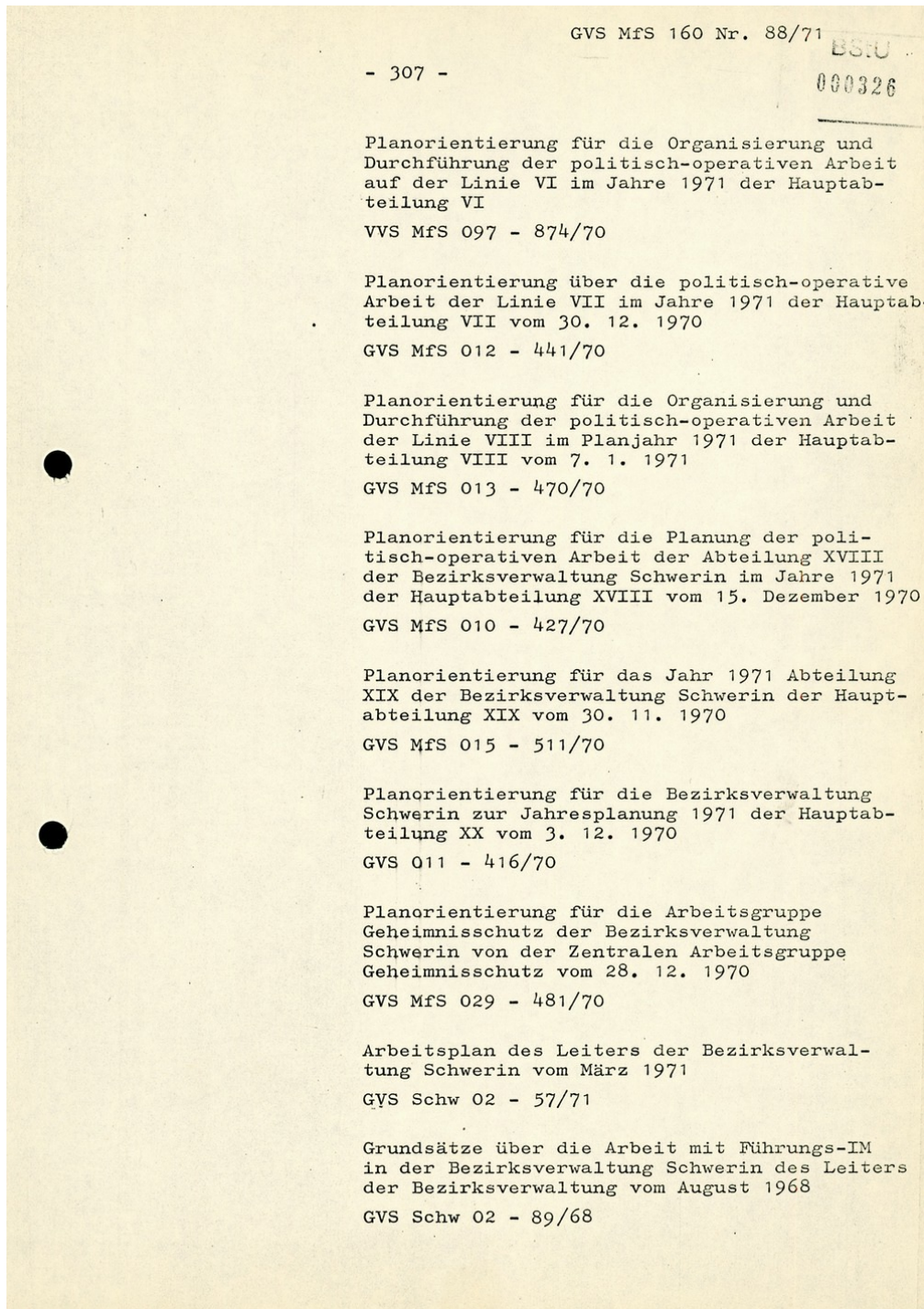
Blatt 324



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, BL 1-359

Blatt 326



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/710

- 308 -

000327

Einschätzung zum Stand und zur weiteren Qualifizierung der Arbeit der Führungs-IM von 8 Kreisdienststellen und 3 Abteilungen der Bezirksverwaltung Schwerin vom Mai 1969

Kontrollberichte der Arbeitsgruppe Anleitung und Kontrolle der Bezirksverwaltung Schwerin zur Zusammenarbeit mit Führungs-IM, besonders hauptamtlicher der Abteilung II, KD Güstrow und Ludwigslust vom 16. 12. 1969

Probleme der Schaffung von Führungs-IM-  
welche Anforderungen stellt diese Aufgabe  
an die Leitungstätigkeit? vom 8. Juni 1970

Lektorenkollektiv der Bezirksverwaltung  
Schwerin  
VVS Schw 17 N<sup>o</sup> 65/70

Grundsätze für die Werbung, Qualifizierung  
und Arbeit mit hauptamtlichen und halbhaupt-  
amtlichen Führungs-IM und IMF entsprechend  
der Richtlinie 1/68

Bezirksverwaltung für Staatssicherheit Erfurt  
vom 26. 9. 1969

Grundlagen der Zusammenarbeit mit hauptamtli-  
chen Führungs-IM

Neuerervorschlag der Verwaltung Groß-Berlin  
vom 29. 5. 1969  
VVS Groß-Berlin 27 - 68/69

Bericht über die ersten Erfahrungen, die Ar-  
beitsergebnisse und neuen Erkenntnisse bei  
der Anwendung der Neuererarbeit "Grundlagen  
der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Füh-  
rungs-IM" (VVS 68/69) der Dienststeinheiten  
der Verwaltung für Staatssicherheit Groß-  
Berlin vom 15. 2. 1971

Berichte über die Arbeit mit hauptamtlichen  
Führungs-IM auf der Grundlage des Neuerer-  
vorschlages der Verwaltung Groß-Berlin  
- VVS 68/69 -  
(Berichte von den Abteilungen II, VI, VII,  
VIII, XVIII, XIX, XX und von 8 Kreisdienst-  
stellen vom Januar 1971)

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71 BSIU  
000328

- 309 -

Hinweise zur weiteren Gestaltung der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM vom Leiter der Verwaltung Groß-Berlin vom 1.4.1971

Grundsätze für die Weiterentwicklung und effektive Gestaltung der GMS-Arbeit zur allseitigen Sicherung der Staatsgrenze der Hauptstadt der DDR gegenüber der selbständigen politischen Einheit Westberlin

Verwaltung für Staatssicherheit Groß-Berlin vom 30. 7. 1971  
VVS 109/71

Fragenkomplexe der ZAIG zum Studium von Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM vom 2. 1. 1970

Ausarbeitung der Hauptabteilung XVIII/8/1 über die Arbeit mit Führungs-IM im Rahmen der Hauptabteilung XVIII/8 vom 15. 6. 1970

Dokumentenzusammenstellung der Bezirksverwaltung Potsdam, Abteilung XVIII, zur Arbeit mit hauptamtlich tätigen Führungs-IM vom 23. 4. 1969  
VVS 22/69

Die Führung von IM-Systemen durch hauptamtliche Führungs-IM, Grundprobleme der Organisation der Arbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM durch den operativen Mitarbeiter

Lektorenkollektiv der Bezirksverwaltung Potsdam  
GVS Po 30 - 91/70

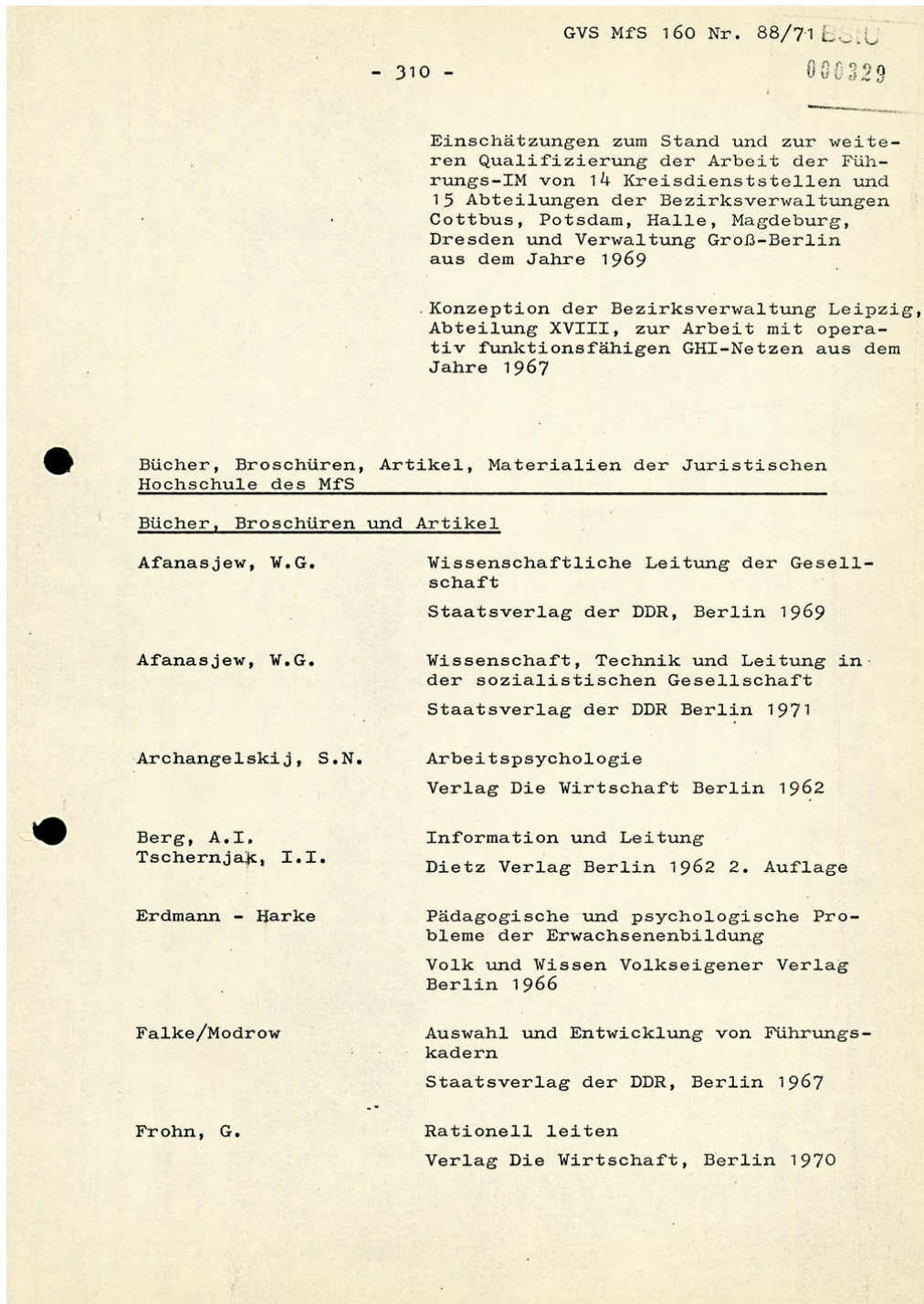
Arbeitsmittel zur Kontrolle des Informationsflusses von IM/GMS unter Führung hauptamtlicher Führungs-IM

Neuerervorschlag der Bezirksverwaltung Potsdam, Abteilung XVIII, vom 2. 12. 1970

Bericht der Arbeitsgruppe Anleitung und Kontrolle der Bezirksverwaltung Frankfurt (O) über den Stand der Entwicklung, Qualifizierung und des Nutzeffektes der Führungs-IM-Arbeit gemäß Richtlinie 1/68 des Ministers vom 14. 5. 1970



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

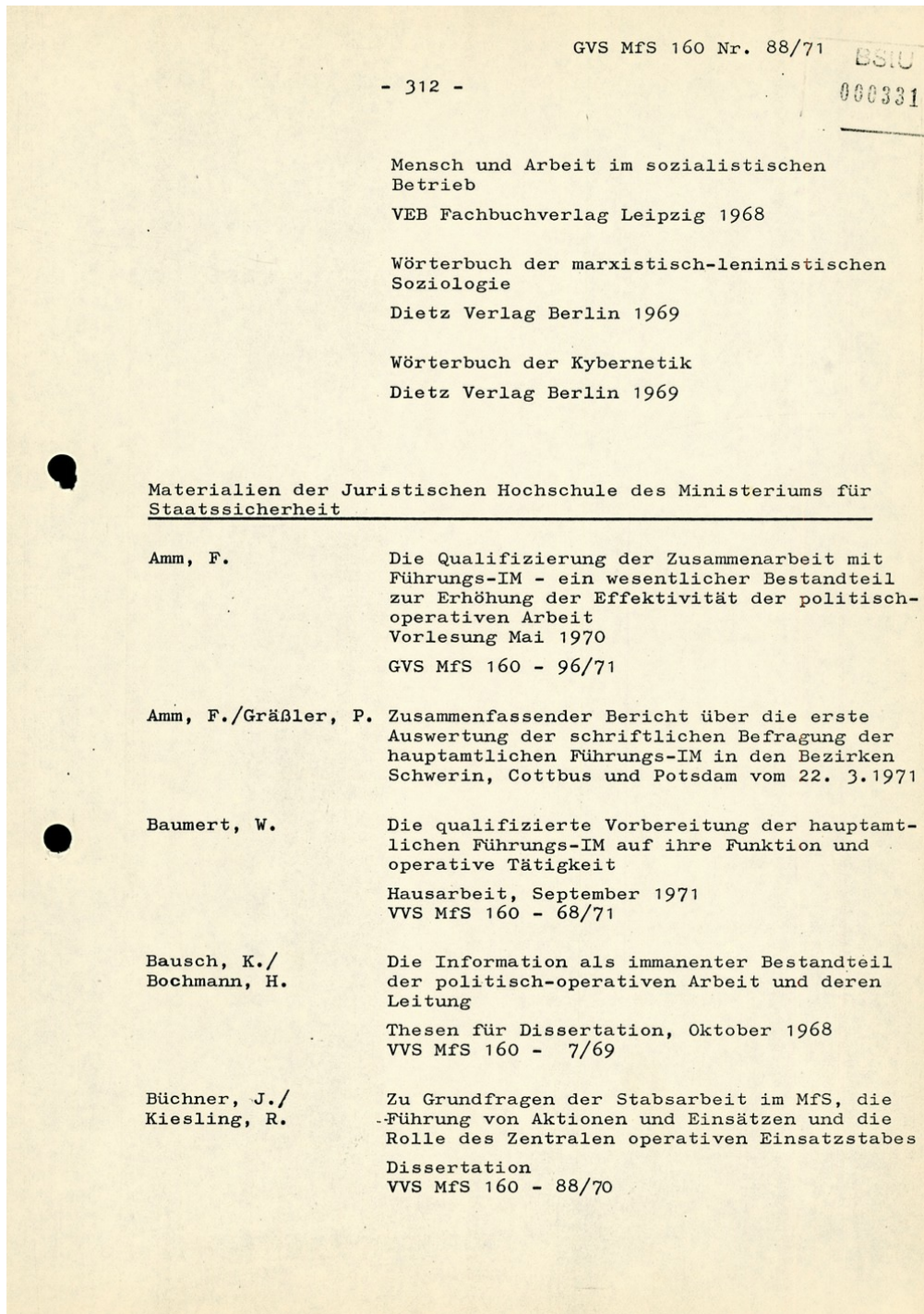


## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

- 311 -		GVS MfS 160 Nr. 88/71 BStU 000330
Heyden, G.	Sozialdemokratie und Antikommunismus Neues Deutschland vom 4. 4. 1971, Seite 6	
Lewinsohn	Kontrolle, Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit Staatsverlag der DDR Berlin 1967	
Modrow, H.	Die Aufgaben der Partei bei der Verwirk- lichung der Beschlüsse des VIII. Partei- tages Rede zur Eröffnung des Parteilehrjahres 1971 im September in Güstrow - Material der Bezirksleitung der SED Schwerin -	
Rubinstein, S.L.	Sein und Bewußtsein Akademie-Verlag Berlin 1966	
Schmidt, H.D.	Persönlichkeitsdiagnostik und Persönlich- keitstheorie VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin 1970	
Vorweg, G.	Führungsfunktion in sozialpsychologischer Sicht VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin 1971	
Shilin	Einige Probleme des Kampfes gegen den Re- visionismus - Teil I und II Neues Deutschland vom 19. 9. 1970, Seite 11/ 31. 10. 1970, Seite 13  Lehrbuch marxistische Philosophie Dietz Verlag Berlin 1967  Lehrkommentar zum Strafgesetzbuch Band I und II Staatsverlag der DDR Berlin 1969  Psychologie und militärische Ausbildung Handreichungen für Offiziere und Unter- offiziere Deutscher Militärverlag Berlin 1969	



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71	
- 313 -	
BSU 000332	
Busch, H.	Der Auf- bzw. Ausbau relativ großer, funktionsfähiger, stabiler IM/GMS-Systeme, die von ehrenamtlich tätigen Führungs-IM über einen längeren Zeitraum gesteuert werden Diplomarbeit Mai 1971 VVS MfS 160 - 245/71
Desselmann, H./ Paulsen, W.	Die operative Kontrolle von Personen durch die Organe des Ministeriums für Staatssicherheit Dissertation 1971 VVS MfS 160 - 234/70
Franke	Die schöpferische Anwendung der Prinzipien der Zusammenarbeit zur Entwicklung von relativ selbständig arbeitenden GHI-Netzen im VEB Vereinigte NE-Metall-Halbzeugwerke Hettstedt Diplomarbeit Reg.-Nr. 61/65
Fritsch, J.	Schwerpunkte der Leitungstätigkeit zur Gewährleistung einer rationellen Arbeit des Sachgebietes Ermittlung in den Kreisdienststellen für Staatssicherheit, insbesondere mit den IM und GMS Diplomarbeit GVS MfS 160 - 26/70
Ganßauge/Mühle	Die Organisation des Systems der Werbung und Zuführung neuer Angehöriger für den Dienst im Ministerium für Staatssicherheit Diplomarbeit VVS MfS 160 - 124/69
Glende, H.	Die Herauslösung aus dem Arbeitsverhältnis und die Legendierung der inoffiziellen Tätigkeit der hauptamtlichen Führungs-IM als wesentlicher Bestandteil der Konspiration Diplomarbeit, April 1971 GVS MfS 160 - 28/70
Gräßler, P.	Die zielgerichtete Entwicklung hoher operativer Fähigkeiten und Verhaltenseigenschaften bei den IM in der konspirativen Zusammenarbeit Vorlesung, März 1971 VVS MfS 160 - 633/71



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

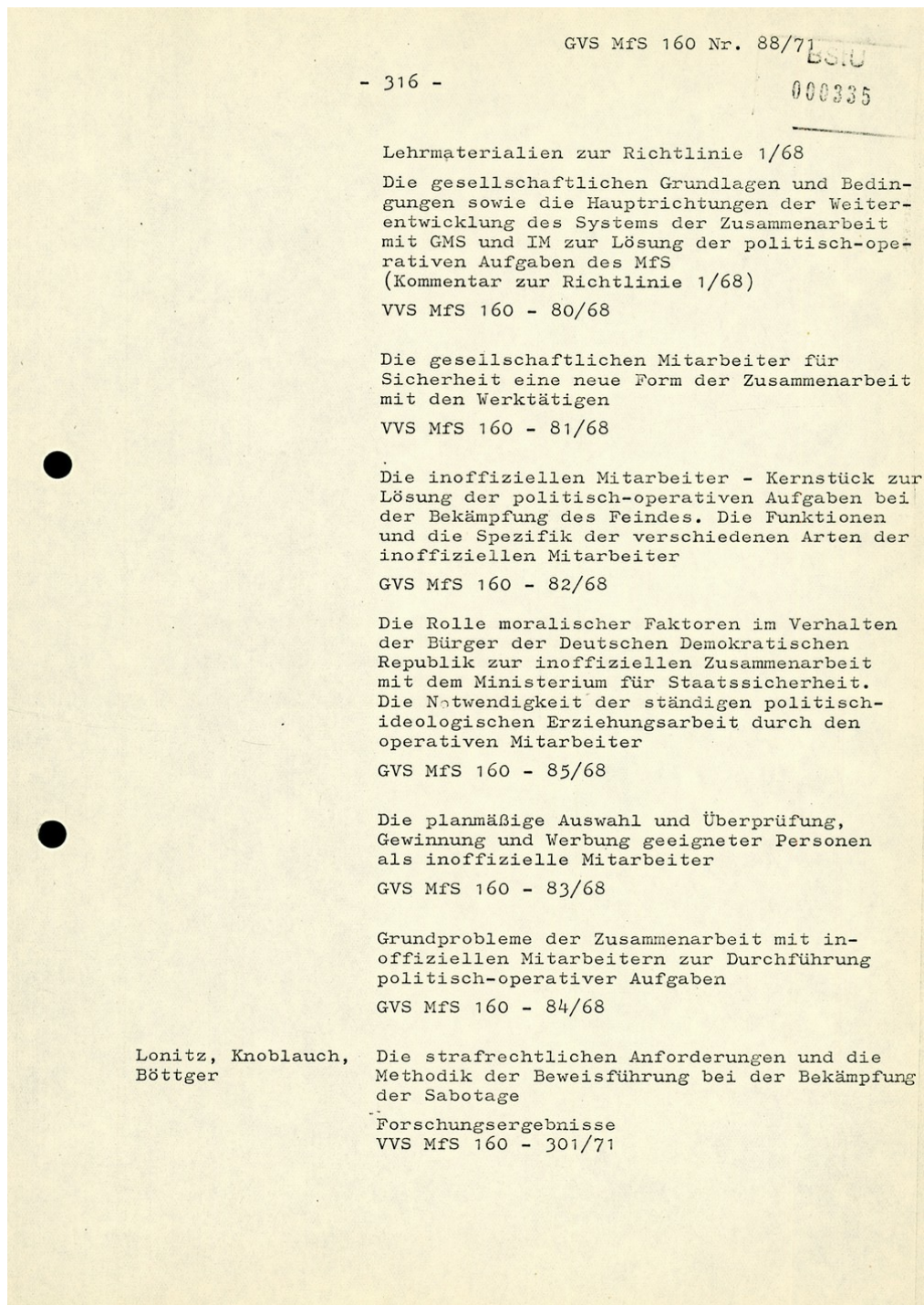
GVS MfS 160 Nr. 88/71	
- 314 -	
BSIU 000333	
Gräßler, P./ Zemann, H.	Die Organisierung und Durchführung einer planmäßigen, zielgerichteten und perspektivisch orientierten Suche und Auswahl qualifizierter IM-Kandidaten Studienmaterial VVS MfS 160 - 286/71
	Grundfragen der weiteren Erhöhung der Effektivität der IM- und GMS-Arbeit bei der Aufklärung und Bekämpfung des modernen Revisionismus und Sozialdemokratismus Juli 1970 Ausarbeitung der Sektion Politisch-operative Spezialdisziplin
Haun, W.	Die Befähigung von Führungs-IM zum Erzielen politisch-operativ bedeutungsvoller Informationen bei der politisch-operativen Absicherung der zeitweilig zugelassenen Verkehrs- und Transitwege (Straßen) Diplomarbeit VVS MfS 160 - 215/69
Hempel, G.	Die Organisierung der politisch-operativen Arbeit zur Bekämpfung der ökonomischen Spionage der imperialistischen Geheimdienste Lektion POS Reg.- N <sup>o</sup> 220/67
Hempel, M.	Die Wirksamkeit moralischer Faktoren im Verhalten der Bürger der DDR zur inoffiziellen Zusammenarbeit mit den Organen des Ministeriums für Staatssicherheit Thesen zur Dissertation VVS MfS 160 - 7/68
Heyer, H.	Anforderungen an die Führungs- und Leitungstätigkeit für die optimale Nutzung der operativen Basis in den Bezirken der DDR zur Erhöhung der Effektivität der politisch-operativen Arbeit Auszug aus der Dissertationsschrift VVS MfS 160 - 152/71
Hiller, R./ Schiffler, J.	Das Anforderungsprofil eines hauptamtlichen Führungs-IM Diplomarbeit VVS MfS 160 - 539/71

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71	
- 315 -	
Janzen	Die Aufgaben und Arbeitsweise operativ funktionsfähiger GHI-Netze im System der inneren und äußeren Abwehrarbeit der Volkswirtschaft im Arbeitsbereich der Hauptabteilung XVIII Studienmaterial POS Reg.-Nr. 21/68  Katalog über die Informationsspeicher (Ermittlungskatalog) Ausarbeitung an der Juristischen Hochschule NfD 37/71 und VVS MfS 160 - 307/71
Kollektiv von Studenten des VIII. Hochschullehrganges	Zur arbeitsrechtlichen Stellung hauptamtlicher Führungs-IM im MfS Materialzusammenstellung VVS MfS 160 - 333/69
Kralisch, G.	Die politisch-ideologische und politisch-operative Erziehung und Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung hauptamtlich tätiger FIM Diplomarbeit GVS MfS 160 - 29/70
Lehnert, W.	Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Auftragserteilung und Instruierung hauptamtlich tätiger Führungs-IM zur wirksameren Aufspürung und Bekämpfung des Feindes Entwurf zur Diplomarbeit 1971  Lenin über die Notwendigkeit der energischen Bekämpfung aller Erscheinungsformen konterrevolutionärer Tätigkeit und die aktuelle Bedeutung dieser Leninschen Erkenntnisse (insbesondere zur Problematik Sozialdemokratismus/Revisionismus) Ausarbeitung der Sektion Marxistisch-leninistische Grundlagenausbildung Nachweis - N <sup>o</sup> ML 5/70  Leninsche Erkenntnisse, die für einen erfolgreichen Kampf gegen den Sozialdemokratismus und modernen Revisionismus von aktueller Bedeutung sind Ausarbeitung der Sektion Marxistisch-leninistische Grundlagenausbildung, Juni 1970 Nachweis - N <sup>o</sup> ML 8/70



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, Bl. 1-359

Blatt 335

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71		BSIU 000336
- 317 -		
Maaß, D.	Einige Probleme der Gestaltung und Vervollkommnung des Systems der politisch-operativen Sicherheit im Bereich des Fernmeldewesens der Deutschen Post Diplomarbeit GVS MfS 160 - 23/69 - D 772	
Moeller, K.-H.	Der Aufbau von Führungs-IM-Systemen zur Gewährleistung der Sicherheit von Kooperationsgemeinschaften Diplomarbeit, 30. 12. 1969 GVS MfS 160 - 145/69	
Nagel, G.	Die Stellung der operativen Legende in der politisch-operativen Arbeit und die Voraussetzungen ihrer Anwendung bei der Lösung vielfältiger politisch-operativer Aufgaben Lektion, 1970	
Naundorf, M.	Die Erhöhung des operativen Nutzeffektes bei der Entwicklung und Zusammenarbeit mit leistungsfähigen Führungs-IM zur Aufdeckung und Bekämpfung des Feindes Vorlesung, Oktober 1971	
Neiber/Treffehn	Die Planung der politisch-operativen Arbeit im Ministerium für Staatssicherheit Dissertation VVS MfS 160 - 7/70	
Petrick, R.	Die Rolle ethischer Aspekte im Prozeß der Gewinnung und der Zusammenarbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern aus wissenschaftlich-technischen Bereichen Diplomarbeit POS D 314/1966  Politisch-operatives Wörterbuch GVS MfS 160 - 300/69	
Pösel, W./ Naundorf, M.	Zum Charakter und den Merkmalen von politisch-operativen Sicherheitssystemen Auszug aus der Habilitationsschrift "Zu den Grundlagen von Sicherheitssystemen und ihren Leitungsprozessen." POS Reg.-Nr. 35/68/I	



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71		BSIU
- 318 -		000337
Pösel, W./ Naundorf, M.	Zum Entscheidungsprozeß in den Dienst- heiten des MfS und seinen Grundlagen  Auszug aus der Habilitationsschrift "Zu den Grundlagen von Sicherheitssystemen und ihren Leitungsprozessen" POS Reg.-Nr. 35/68/III  Psychologische Probleme in der Arbeit mit Inoffiziellen Mitarbeitern (Schulungsmaterialien für die Fachschulung des Fachbereiches II)  <u>Thema 1</u> Die Rolle der Psychologie für die politisch- operative Arbeit. Die psychologischen Grund- lagen des Erkenntnisprozesses und ihre An- wendung bei der Gewinnung, Verarbeitung und Auswertung politisch operativer Informationen VVS MfS 160 - 44/70  <u>Thema 2</u> Psychologische Erkenntnisse über die mensch- liche Handlung und ihre Regulation. Die Be- deutung solcher Erkenntnisse für das Ein- schätzen und Beeinflussen von operativ be- deutsamen Verhaltensweisen. VVS MfS 160 - 45/70  <u>Thema 3</u> Die Eigenschaften der Persönlichkeit, ihre Beachtung in der Führung und Erziehung Inoffizieller Mitarbeiter. VVS MfS 160 - 46/70  <u>Thema 4</u> Psychologische Grundlagen der Persönlich- keitsbeurteilung und ihre Nutzung für die Tätigkeit operativer Mitarbeiter des MfS. VVS MfS 160 - 47/70	
Regner, M.	Die Führung von IM durch hauptamtliche Führungs-IM. Grundprobleme der Arbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM durch den ope- rativen Mitarbeiter  Diplomarbeit GVS MfS 160 - 159/69	

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

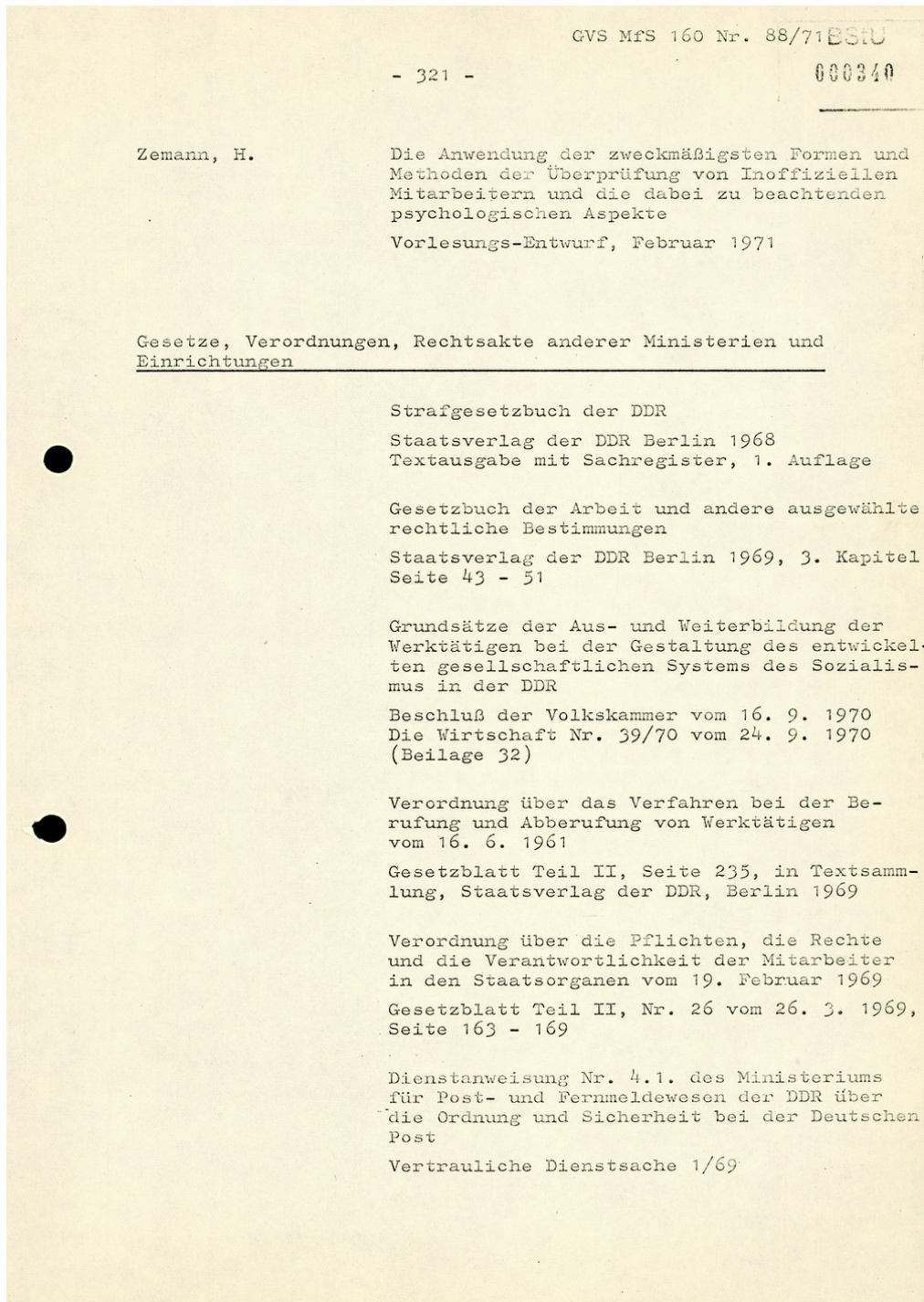
- 319 -		GVS MfS 160 Nr. 88/71	BSU 000333
Schäfer/Irmeler/ Höhne	Die Weiterentwicklung und Qualifizierung der prognostischen Tätigkeit als Bestandteil des Systems der Führungs- und Leitungstätigkeit im Ministerium für Staatssicherheit Auszug aus der Dissertationsschrift VVS MfS 160 - 149/71		
Schaffer	Der Aufbau arbeitsfähiger GHI-Netze zur Bekämpfung der Feindtätigkeit im Kalikombinat "Werra" und unter Berücksichtigung der Sicherung der Staatsgrenze West Diplomarbeit POS Reg.-Nr. D 123		
Schickardt, H.	Die Organisierung rationeller Informationsflüsse von Führungs-IM-Systemen über die Führungs-IM zum operativen Mitarbeiter auf der Linie XVIII Diplomarbeit, 15. 12. 1969 GVS MfS 160 - 163/69		
Schiller, W.	Spezifische Fähigkeiten operativer Mitarbeiter zur erfolgreichen Durchführung konspirativer Ermittlungen Diplomarbeit, 28. 7. 1969 VVS MfS 205/69 - D 914		
Schüler, H./ Berndt, A.	Die Qualifizierung der Treffs mit den inoffiziellen Mitarbeitern, ein wesentliches Element zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit bei der Lösung der politisch-operativen Aufgaben einer Kreisdienststelle Diplomarbeit VVS MfS 160 - 538/71		
Schulze, H.-G.	Einige Aspekte der zweckmäßigen Auswahl und Qualifizierung des Führungs-IM im System der Gewährleistung der vorbeugenden Arbeit unter den das Ministerium für Staatssicherheit interessierenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen Diplomarbeit VVS MfS 160 - 174/69		
Schwarz, J.	Rolle und Funktion der Führungs-IM und einige Fragen der Zusammenarbeit mit ihnen Vortrag, September 1969		



Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71		BSIU
- 320 -		000339
Seidler, W./ Schmidt, E.	Die Rolle der Übereinstimmung zwischen gesellschaftlichen Interessen und den Interessen der Individuen als Triebkraft der Tätigkeit inoffizieller Mitarbeiter des MfS. Die Notwendigkeit der systematischen Entwicklung dieser Triebkraft in der inoffiziellen Zusammenarbeit und die Aufgaben der Mitarbeiter des MfS, diese Triebkraft im Kampf gegen die Feinde des Sozialismus zur vollen Wirkung zu bringen. Thesen zur Dissertation GVS MfS 160 - 56/68	
Thomas, W.	Der Einsatz von Führungs-IM zur operativen Kontrolle von Reisekadern Diplomarbeit GVS MfS 160 - 45/71	
Tippmann, W.	Die Nutzung der Potenzen arbeitsrechtlicher Regelungen, insbesondere für politisch-operativ notwendige Umsetzungen von IM/GMS sowie der operativ zu bearbeitenden Personen Vorlesung, Mai 1970	
Unger, D.	Der Aufbau funktionssicherer GHI-Netze zur Gewährleistung einer guten Ermittlungstätigkeit in den Kreisen Diplomarbeit POS Reg.-Nr. 501/67	
Volpert, H.	Die persönlichen und politisch-operativen Anforderungen an Führungs-IM, die zur politisch-operativen Absicherung von Fahrstreckenbereichen der HA PS IMS und GMS steuern Diplomarbeit VVS MfS 160 - 222/69	
Zemann, H.	Zur Arbeit mit hauptamtlichen GHI Studienmaterial POS Reg.-Nr. 188/67	
Zemann, H.	Die Schaffung qualifizierter GHI-Netze entsprechend den Forderungen der Richtlinie 1/58 Lektion POS Reg.-Nr. 515/67	

Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MFS 160 Nr. 88/71	
- 322 -	
BStU 000341	
<u>Artikel aus Periodika</u>	
Brendel, M./ Marx, H.	Was müssen Führungskader wissen? in IVB-Information, Leipzig 2/1968/4, Seite 8 - 13
Bujewa	Das individuelle Bewußtsein und die Bedin- gungen seiner Herausbildung in Sowjetwissenschaft Gesellschaftswissen- schaftliche Beiträge, Heft 11/1963
Burghardt/Weber	Die Arbeit des sozialistischen Leiters mit Modellen der Planung und Leitung und der Führungskonzeption in Zeitschrift "Organisation" für Leitungs- und Verwaltungsorgane, Heft 5/70, Seite 13 - 20
Franz, E./Lampe, A. Tschannerl, W.	Dialektisch-materialistische Systemauffas- sung und die Gestaltung des Systems des Sozialismus in der DDR in DZfPH 18. Jahrgang Heft 2/1970, Seite 155 - 173
Hirschfeld, G.	Arbeitsproduktivität und Qualifikation - einige Fragen der Analyse ihrer Beziehungen in Arbeitsökonomik, Berlin 11 (1967) 2, Seite 157 - 164
Iltner, U.	Die sozialistische Offizierspersönlichkeit Probleme und Gedanken zum Bild des sozia- listischen Offiziers in Militärwesen, Heft 11/1967, Seite 1543 - 1552
Kunz, W.	Zur ökonomischen Integration der Länder des RGW in Einheit, Heft 8/1970, Seite 1046 - 1058
Loos, R.	Der Leiter und die modernen organisations- wissenschaftlichen Methoden Schriftenreihe Sozialistische Wirtschafts- führung im Binnenhandel, Heft 4, 1968 Berlin: Gesellschaft für Betriebsberatung des Handels

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71		BSIU
- 323 -		000342
Matousek/Ruzicka	Psychologie der industriellen Arbeit Schriftenreihe Sozialistische Arbeitswissen- schaft, Heft 15, Verlag die Wirtschaft Berlin 1968	
Messner, E.	Zur Planung und Orientierung der Erziehungs- arbeit in Hochschulwesen Berlin 16/1968, Heft 10, Seite 684 - 688	
Müller, J.	Grundlagen der systematischen Heuristik Schriftenreihe zur sozialistischen Wirt- schaftsführung Dietz Verlag Berlin, 1. Auflage 1970	
Stein, H.	Aufgaben und Arbeitsweise des Leiters bei der Führung von Menschen im Wirtschaftspro- zeß Sozialistische Wirtschaftsführung im Binnen- handel, Heft 5/1968 Berlin: Gesellschaft für Betriebsberatung des Handels	
Stiehler, G.	Die marxistisch-leninistische Dialektik in Einheit 6/1970, Seite 827 - 834	



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71	BSU
- 324 -		000343
<u>Sachwortverzeichnis</u>		
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">A</div>		
Abdeckung		
. von Führungs-IM durch Funktionäre	186	
Absicherung		
. bedeutsamer gesellschaftlicher Ereignisse und Höhepunkte	72, 73	
Aktionen und Einsätze		
. Einsatz von Führungs-IM bei -	72, 73, 289	
Analyse		
. der erzielten politisch-operativen Wirksamkeit der Arbeit mit Führungs-IM	231, 243, 267	
. der politisch-operativen Situation im Verantwortungsbereich als Grundlage der Entscheidung für die Schaffung von Führungs-IM	84, 89, 91, 226	
. des vorhandenen IM/GMS-Bestandes zur Vorbereitung der Entscheidung, welche IM/GMS an Führungs-IM übergeben werden können	145	
analytische Werte		
. als objektive Sollgrößen, Grundlagen und Maßstäbe von Leiterentscheidungen	87	
Anforderungen		
. an das Verbindungssystem der Führungs-IM	217	
. an die Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten	29, 98, 99, 100	
. an die komplexe Sicherung bedeutsamer Bereiche, Objekte und Prozesse durch Führungs-IM	11	
. an konspirative Arbeitsräume hauptamtlicher Führungs-IM	205, 206, 207, 208, 209, 210, 216	
. wesentliche - an die Gestaltung der Beziehungen von Führungs-IM zu ihrer Umwelt	192	
. für hauptamtliche Führungs-IM	100, 103, 105, 108, 111, 112, 113, 131, 227	
Angehörige		
. befreundeter Parteien und Parteilose als mögliche Führungs-IM-Kandidaten	124	
. in Ehren entlassene - des MfS, der NVA und DVP als mögliche Führungs-IM-Kandidaten	122	
Angriffsrichtungen		
. Erkennen der - des Feindes	86	
Anpassung		
. des gesamten Arbeits- und Lebensrhythmus der Führungs-IM an die Erfordernisse des Scheinarbeitsverhältnisses	192	
Anwendungsvoraussetzungen		
. für die verschiedenen Arten von Führungs-IM	91, 94, 97	

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71	BSU
		000344
- 325 -		
Arbeitsberatungen		
. Bedeutung der gründlichen Vorbereitung der operativen Mitarbeiter auf die - mit den Führungs-IM	266	
. mit den Führungs-IM	37, 246, 259, 260, 266, 278	
Arbeits-, Wohn- und Freizeitbereich		
. Einheit von - bei der operativen Personenaufklärung und -kontrolle	63	
Arbeitsdokumente		
. der Führungs-IM	243, 247	
. der Schutz der - von hauptamtlichen Führungs-IM	203, 212	
Arbeitsergebnisse		
. die ständige Einschätzung und Überprüfung der erzielten operativen - als Kontrollmethode gegenüber Führungs-IM	286	
Arbeitsgruppenleiter		
. wesentliche Aufgaben der - zur effektiven Gestaltung der Arbeit mit Führungs-IM	237	
Arbeitspläne		
. der Führungs-IM	241, 247, 256, 257	
Arbeitsräume		
. Anforderungen an konspirative - hauptamtlicher Führungs-IM	205, 206, 207, 208, 209, 210, 216	
. Konspirierung der - hauptamtlicher Führungs-IM	203, 216	
. Räumlichkeiten, die sich besonders als - für hauptamtliche Führungs-IM eignen	210	
Arbeitsrechtsverhältnis		
. Herauslösen hauptamtlicher Führungs-IM aus dem -	32, 96, 114, 133, 135, 155, 156, 160, 164, 165, 228	
Arbeits- und Lebensrhythmus		
. hauptamtlicher Führungs-IM	193	
Arbeitsschutz		
. Informationen über die Nichteinhaltung und Mißachtung des -	58	
Arbeitsteilung und		
. Spezialisierung	24	
Arbeitsvereinbarung		
. Bestandteile der - mit hauptamtlichen Führungs-IM	190e	
Arbeitsvertrag		
. Fragen der Auflösung des - bei hauptamtlichen Führungs-IM	165	
Aufbau		
. Erarbeitung der inhaltlichen Vorgaben für den - und die Entwicklung vom Führungs-IM	226	
Aufbewahrung		
. von Arbeitsdokumenten durch Führungs-IM	212, 213	
Aufgaben		
. zur Abdeckung der konspirativen Tätigkeit von Führungs-IM, die von Funktionären realisiert werden können	186, 187	



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71
- 326 -	BSIU 000345
Aufgabenstellungen	
. für Führungs-IM 12, 226	
Aufhebungsvertrag	
. als die operativ günstigste und gebräuchlichste Art der Lösung des Arbeitsverhältnisses 165	
Auftragserteilung und Instruierung	
. Anregungen für die Vervollkommnung der - der Führungs-IM 260	
. Beispiel für eine personen- und sachbezogene - 264	
. Gewährleistung einer konkreten personen- und sachbezogenen - der Führungs-IM bei den Arbeitsberatungen (Treffe) 259	
Ausgangsmaterialien	
. Erarbeitung von - für die operative Vorgangsbearbeitung 8, 14, 22, 25, 67, 78, 79, 232	
Auslastung	
. Einschätzung des Grades der - der Führungs-IM 234	
Ausnutzung	
. allseitige - der IM/GMS 11, 13	
Auswahl und Überprüfung	
. Fragestellungen bei der - von Führungs-IM-Kandidaten aus dem Bestand der IM/GMS 122	
. Probleme der - von Führungs-IM-Kandidaten 115	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">B</div>	
Befähigung	
. Probleme der weiteren - der Führungs-IM nach erfolgter Einarbeitung 277	
Befehl 40/68 25	
Bestandsaufnahme	
. der IM/GMS im Verantwortungsbereich 87	
Bewährungssituationen	
. Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten in - 135	
bewaffnete Organe	
. zu beachtende Besonderheiten beim Herauslösen von Führungs-IM aus - 168	
Bewertungskriterien	
. für den operativen Nutzeffekt durch Führungs-IM erarbeiteter Informationen 22	
Brandschutzbestimmungen	
. Informationen über die Verletzung der - 57	

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVSt MfS 160 Nr. 88/71
- 327 -	BSU 000346
<b>C</b>	
Container-Aktentaschen	
. für Führungs-IM	214
<b>D</b>	
Dekonstruktionen	
. der IM/GMS von Führungs-IM	292
Dokumentierung	
. der Maßnahmen zur Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit der Führungs-IM	215, 216
<b>E</b>	
Ehepartner	
. von Führungs-IM	113, 171, 282, 288
ehrenamtliche Führungs-IM	---> Führungs-IM, ehrenamtliche
Einarbeitungspläne	
. für Führungs-IM	276
Einsatzbereitschaft	
. Herstellen der schnellen - der Führungs-IM-Systeme	222
Einsatzgebiete/-richtungen	
. für Führungs-IM	14, 15, 16, 43, 82, 87, 245
Einsatzrichtungen	
. Bedeutung der Bestimmung der - der Führungs-IM	39, 41
Entscheidung	
. der Leiter, wann und in welchen Sicherungsbereichen Führungs-IM zu schaffen sind	83, 88, 90
. Kriterien für die - zur Schaffung von Führungs-IM	90, 97, 98, 227
Entwicklung	
. Erarbeitung der inhaltlichen Vorgaben für den Aufbau und die - von Führungs-IM	226
Ermittlungen	
. Durchführung konspirativer - zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten	133, 134
Ermittlungstätigkeit	
. Realisierung von Maßnahmen im Rahmen der operativen -	69, 70
Erscheinungen	
. zu überwindende hemmende - bei der Erarbeitung von Informationen	21



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 328 -

BSU  
000347

Erstüberprüfung  
  . von Führungs-IM-Kandidaten 127

Erziehung und Bildung  
  . der hauptamtlichen Führungs-IM als Leitungsaufgabe 229

F

Fähigkeiten  
  . Einschätzung der - von Führungs-IM 231, 234

Fahndungstätigkeit  
  . Realisierung von Maßnahmen im Rahmen der operativen -  
    69, 71

Fall- und Ereignisstudien  
  . die Arbeit mit - bei der Überprüfung von Führungs-IM-  
    Kandidaten 137, 281

Feindtätigkeit  
  . Analyse der im Verantwortungsbereich vorhandenen bzw.  
    zu erwartenden - 86  
  . zielgerichtete Aufdeckung und offensive Bearbeitung  
    von - 88

Fluktuationen  
  . Abbau von - bei Führungs-IM 36

Führungs-IM  
  . Abdeckung von - durch Funktionäre 186  
  . Analyse und Kontrolle der erzielten politisch-operativen  
    Wirksamkeit der Arbeit mit - 231, 243, 267  
  . Anforderungen an - 29, 40, 100  
  . Anforderungen an die Arbeit mit - 7, 29, 40, 226  
  . Anregungen für die Vervollkommnung der Auftragserteilung  
    und Instruierung für - 260  
  . Arbeitsberatungen (Treffe) mit den - 37, 246, 259, 260,  
    266, 278  
  . Befähigung und Erziehung der - durch die operativen  
    Mitarbeiter 31  
  . Bestimmung der Einsatzrichtungen der - 39, 244  
  . bewährte Überprüfungs- und Kontrollmaßnahmen gegenüber -  
    286  
  . die neuen und höheren Maßstäbe in der Zusammenarbeit mit -  
    6  
  . Durchsetzung einer ständigen Überprüfung und Kontrolle  
    von - 284  
  . Ehepartner der - 113, 171, 282, 288  
  . Einarbeitungspläne für - 276  
  . Einsatz von - bei Aktionen und Einsätzen 72, 73, 289  
  . Entscheidung der Leiter, wann und in welchen Sicherungs-  
    bereichen - zu schaffen sind 83, 90

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 329 -

BSIU  
000348noch:

## Führungs-IM

- . Erschließung von Zeit- und Kraftreserven durch die Arbeit mit - 22
- . Gewährleistung einer konkreten Auftragserteilung und Instruierung 259
- . Grenzen der operativen Wirksamkeit der - 77
- . Grundanliegen der Zusammenarbeit mit - 7
- . Grundgedanken für die politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Erziehung und Befähigung von - 270
- . Intensivschulung der - und dabei zu behandelnde Probleme 273
- . in welchem Rahmen und wie können die - die Überprüfung der ihnen übergebenen IM/GMS durchführen? 290
- . konspiratives Herauslösen von - aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis 156
- . Kriterien für die Entscheidung zur Schaffung von - 90
- . Lösung von hemmenden persönlichen Verbindungen und Kontakten 195
- . Lösung von Teilaufgaben im Rahmen der operativen Vorgangsbearbeitung durch - 79
- . Maßstäbe für den operativen Nutzeffekt in der Zusammenarbeit mit - 6, 7, 8
- . operative Führungseigenschaften von - 108
- . politisch-ideologische Haltung und Position von - 103
- . politisch-operative Qualifikation von - 105
- . politisch-operative Zielstellung der Arbeit mit - 6, 8, 9
- . Probleme der weiteren Befähigung der - nach erfolgter Einarbeitung 277
- . Qualifizierung der Zusammenarbeit mit - 239
- . Qualifizierungs- und Schulungspläne für - 229, 243, 283
- . Qualitätsmerkmale der Zusammenarbeit mit - 10
- . relative Selbständigkeit der - 78
- . Scheinarbeitsverhältnis hauptamtlicher - 32
- . Sicherungsbereiche und Sicherungsgegenstände für - 8, 13, 14, 15, 16, 24, 244
- . spezielle Aufgaben der Leiter zur Erhöhung der operativen Wirksamkeit der - 225, 226
- . spezielle charakterliche und moralische Anforderungen an - 111
- . spezielle kaderpolitische Anforderungen an - 112
- . ständige Überprüfung der - 31, 284
- . ständige Vervollkommnung und Komplettierung des Verbindungssystems der - 217
- . Teilnahme der - am gesellschaftlichen Leben 197
- . Verhalten bei besonderen Vorkommnissen und Ereignissen 200
- . Vervollkommnung der Planung der Arbeit mit - auf der Grundlage von Führungskonzeptionen 240, 241
- . Voraussetzungen für das Erzielen einer hohen politisch-operativen Wirksamkeit der - 39
- . Vorteile bei der Arbeit mit - 13, 14
- . wie kann die Überprüfung und Kontrolle der - erfolgen? 285



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71	
BSU	
000349	
- 330 -	
Führungs-IM, ehrenamtliche	
. Abbau von Fluktuationen -	36
. Einsatzmöglichkeiten von -	92, 93
. Richtwerte für die Anzahl der IM/GMS	17
Führungs-IM, halbhauptamtliche	
. Einsatzmöglichkeiten von -	93, 94
. Faktoren, die ihren Einsatz bedingen	94
. Richtwerte für die Anzahl der IM/GMS	17
Führungs-IM, hauptamtliche	
. Anforderungsprofil für -	100, 103, 105, 108, 111, 112, 113
. Arbeits- und Lebensrhythmus -	193
. Aufgaben und Maßnahmen zur Gewährleistung der Konspiration und Sicherheit -	154
. Bedingungen, unter denen - ehrenamtliche Führungs-IM steuern können	152
. Einsatzmöglichkeiten von -	95, 96, 97
. Faktoren, die dagegen sprechen, daß - ehrenamtliche Führungs-IM steuern	150
. Gestaltung der Beziehungen - zu ihrer Umwelt	32, 191
. Herauslösen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis	32
. Inhalt von Führungskonzeptionen für -	243, 244
. Konspirierung der Arbeitsräume -	203, 216
. notwendige Bedingungen/Voraussetzungen für den Einsatz von -	96
. politisch-ideologische und fachlich-tschechistische Bildung und Erziehung der -	229, 270, 278
. Probleme der unmittelbaren Zusammenarbeit zwischen den operativen Mitarbeitern und den -	239
. Richtwerte für die Anzahl der IM/GMS	17
. Verhalten von - bei der Verwicklung in Verkehrsunfällen	202
. wie sind die - auf ihre Tätigkeit vorzubereiten?	272
Führungs-IM-Kandidaten	
. Arbeit mit Fall- und Ereignisstudien bei der Überprüfung von -	137
. Aufgaben und Maßnahmen für die Überprüfung von -	132
. die zweckmäßigsten Maßnahmen zur Überprüfung von -	131, 132, 133, 134, 135, 137
. Erfordernisse bei der Auswahl von -	29, 30, 37, 115, 227
. Grundsätze für die Auswahl von -	117
. Mindestanforderungen, die an - gestellt werden müssen	116, 227
. Personenkreise, die sich vorwiegend für die Auswahl von - eignen	121
. Probleme der Auswahl und Überprüfung von -	115
Führungs-IM-Systeme	
. Auf- und Ausbau von - in Kreisgebieten	12
. Bedingungen für die Größenordnung von -	17
. Grundfragen der Gestaltung und Entwicklung von -	39
. Maßnahmen zur weiteren Komplettierung der -	147
. Richtwerte für die Stärke der -	17, 18, 141
. Schaffung von spezialisierten -	13
. Zusammensetzung der -	11, 12, 87, 139, 227

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71	BSIU
- 331 -		000350
Führungskonzeptionen		
. Auszüge aus einer	- für einen hauptamtlichen Führungs-IM	
250		
. Inhalt von	- für hauptamtliche Führungs-IM	243, 244, 250,
256, 260		
. Verhältnis zwischen	- und Arbeitsplänen der Führungs-IM	
256		
. wann und wie sind	- zu erarbeiten?	248
. zur Vervollkommnung der Planung der Arbeit mit Führungs-IM		
240, 241, 242, 260		
Führungsseminar		
. Aufgaben zur Weiterentwicklung der Arbeit mit Führungs-IM		
6, 9, 10, 20, 22, 29, 36, 41, 70, 87, 98, 101, 140, 217,		
230, 259, 282, 283, 284, 290		
Funktionäre		
. die sich für die Abdeckung der Führungs-IM eignen		186
 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">G</div>		
Geheimnisschutz		
. Informationen über die Gewährleistung bzw. Verletzung		
des	- 53, 74	
gesellschaftliche Tätigkeit		
. von Führungs-IM		197, 282
Gesundheitsschutz		
. Informationen über die Nichteinhaltung und Mißachtung		
des	- 58	
Grenzen		
. der Arbeit mit Führungs-IM		77, 78, 80, 81
grenzüberschreitender Verkehr		
. Informationen über Personen und Vorkommnisse im		- 51
Größenordnung		
. Bedingungen für die	- von Führungs-IM-Systemen	17, 18
Grundanforderungen		
. bei der Festlegung der Scheinarbeitsverhältnisse		181
Grundgedanken		
. für die politisch-ideologische und fachlich-tschekesti-		
sche Erziehung und Befähigung der Führungs-IM		270
Grundsätze		
. für die Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten		117
halbhauptamtliche Führungs-IM ----> Führungs-IM, halbhauptamt-		
liche		
hauptamtliche Führungs-IM ----> Führungs-IM, hauptamtliche		
Herauslösen		
. konspiratives	- von Führungs-IM aus dem bestehenden	
Arbeitsrechtsverhältnis		156, 216, 228



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71  
2310  
000351

- 332 -

**I**

IM/GMS

- . allseitige Ausnutzung der - 11, 13
- . Bestand der - der Dienstseinheit als Grundlage für die Entwicklung von Führungs-IM 121
- . Bestandsaufnahme der - im Verantwortungsbereich 87
- . Erziehung der - zu einer bewußten und disziplinierten Zusammenarbeit 34
- . legendierter Einsatz von - zur Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten 132
- . Mitwirkung von Führungs-IM bei der Auswahl und Überprüfung neuer - 75
- . mögliche Überprüfungsmaßnahmen durch die Führungs-IM 290
- . Organisation einer zielstrebigsten personen- und sachbezogenen Arbeit der - 37
- . Sicherung der Stabilität und Kontinuität der Arbeit mit den - 34, 35, 36, 37

IMK

- . Schaffung von - für Führungs-IM 31, 209, 219

Informationen

- . die vorrangig durch Führungs-IM zu gewinnen sind 19, 20, 245, 261
- . Erarbeitung von - durch Führungs-IM in bestimmten Bereichen der politisch-operativen Arbeit 8, 19, 43, 47, 232, 245
- . Erarbeitung von - über Anhaltspunkte einer möglichen Feindschäftigkeit 46, 55
- . Erarbeitung von - über Anzeichen der Verletzungen von Beschlüssen der Partei- und Staatsführung 60
- . Erarbeitung von - zur vorbeugenden Verhinderung von Havarien, Bränden, Störungen und Katastrophen 56
- . Erarbeitung von - über das konkrete Denken bestimmter Personenkreise und Einzelpersonen 44
- . Erarbeitung von - zur ständigen Lageeinschätzung 43

Informationsaufkommen

- . Erhöhung der Qualität und Quantität des inoffiziellen - 19, 27, 91, 243, 259

Informationsbedarf

- . erzielte Ergebnisse durch die Führungs-IM bei der Deckung des - 20, 233
- . Grundlagen für die Bestimmung des - für die Führungs-IM 19, 37, 41, 46, 63, 74, 146, 249

Informationsspeicher

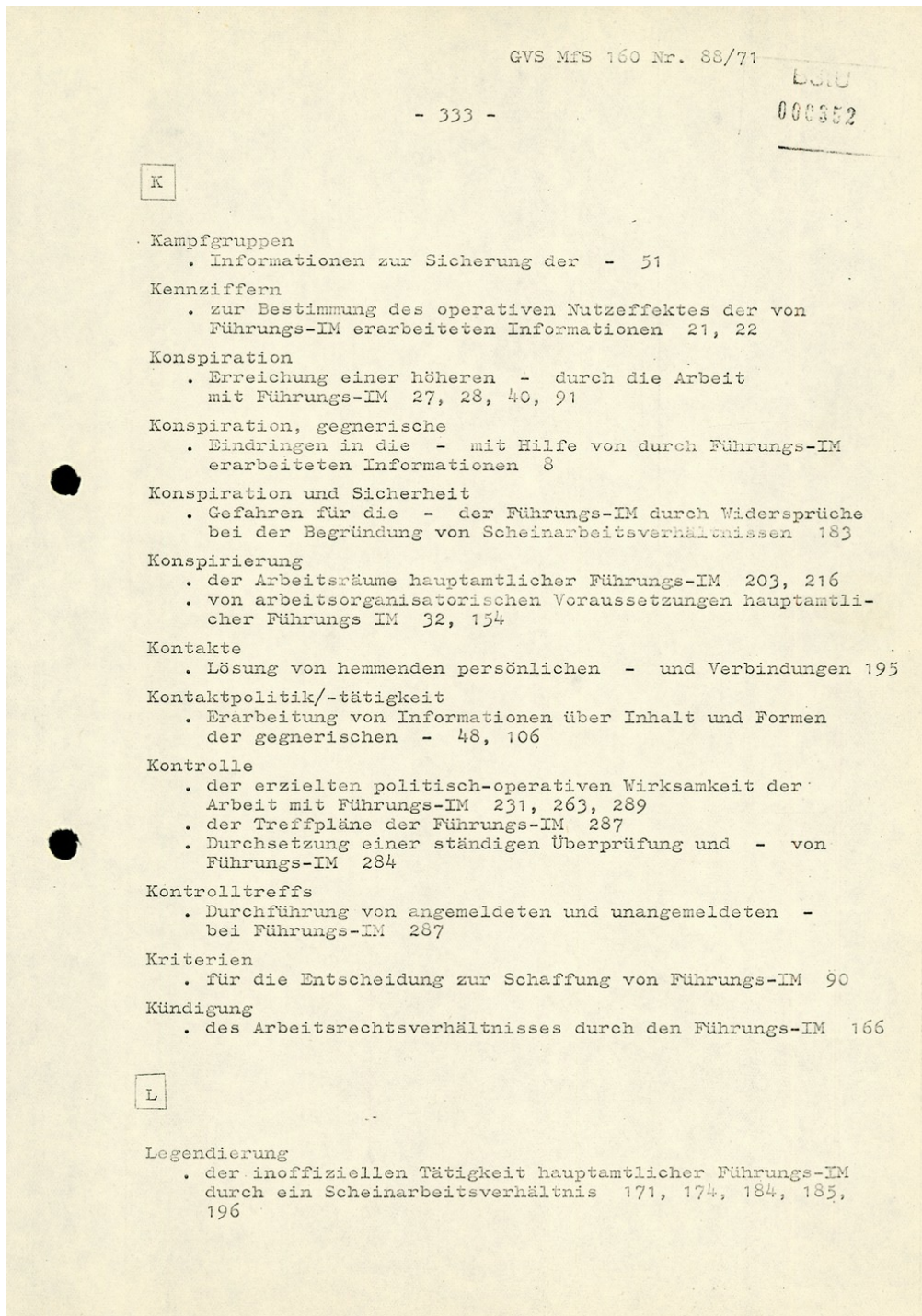
- . Ausnutzung aller - bei der Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten 134

Instruierung ---> Auftragserteilung und Instruierung

Intensivschulung

- . der Führungs-IM und dabei zu behandelnde Probleme 273

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

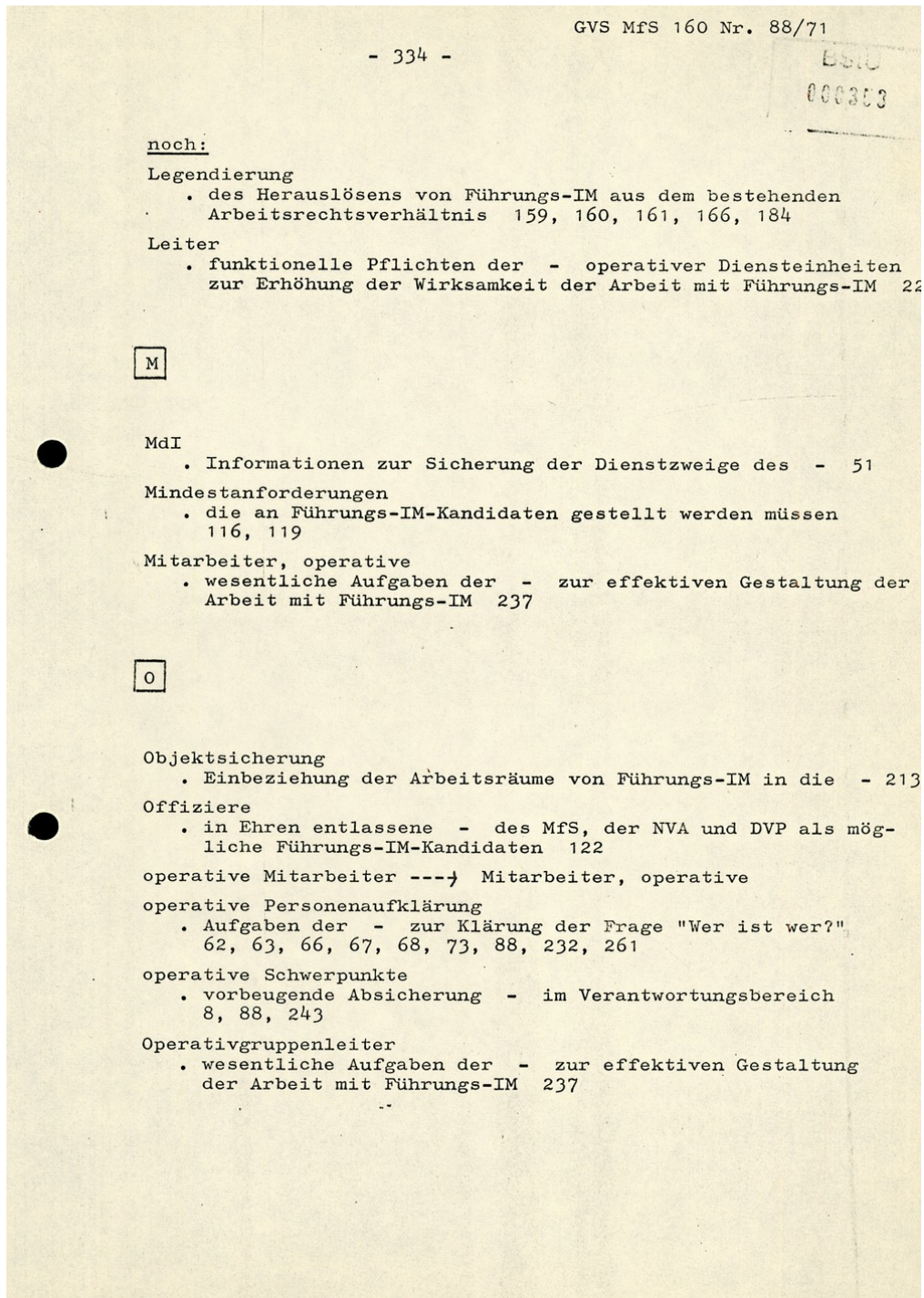


Signatur: BArch, MFS, JHS, Nr. 21806, Bl. 1-359

Blatt 352



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

	GVS MfS 160 Nr. 88/71
- 335 -	BSIU 000354
<b>P</b>	
Parteierziehungsarbeit	
. als eine entscheidende Seite der klassenmäßigen Erziehung der Führungs-IM	279, 289
Parteiummeldung	
. beim Herauslösen von Führungs-IM aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis	168
Personenaufklärung --->	operative Personenaufklärung
Personenkontrolle ---->	operative Personenkontrolle
Personenkreise	
. die sich vorwiegend für die Auswahl von Führungs-IM-Kandidaten eignen	121, 124
Planung	
. der Arbeit mit Führungs-IM auf der Grundlage von Führungskonzeptionen	240, 241
politisch-ideologische Bildung/Erziehung	
. der hauptamtlichen Führungs-IM	229, 270, 278
politisch-ideologische Diversion	
. Erarbeitung von Informationen über das Wirken der	- 47, 73
<b>Q</b>	
Qualifikation	
. Bestimmung der - der Führungs-IM	98, 100
Qualifizierung	
. der Zusammenarbeit mit Führungs-IM	239, 259
Qualifizierungspläne	
. für Führungs-IM	229, 243, 283
Qualität	
. der IM/GMS, die an Führungs-IM übergeben werden sollen	146
Qualitätsmerkmale	
. der Zusammenarbeit mit Führungs-IM	10, 27, 34, 232
<b>R</b>	
Referatsleiter	
. wesentliche Aufgaben der - zur effektiven Gestaltung der Arbeit mit Führungs-IM	237



## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

GVS MfS 160 Nr. 88/71

- 336 -

BSIU  
000355

Regimefragen  
  . der Scheinarbeitsverhältnisse 188

Reise- und Touristenverkehr  
  . Informationen zur Sicherung des - 52

Reserve-Führungs-IM  
  . Vorbereitung von - 38, 121

Richtlinie  
  . 1/58 6  
  . 1/68 6, 39, 78, 83, 100, 132, 140, 217, 219, 284, 286  
  . 1/70 240  
  . 1/71 66, 246

Richtwerte  
  . für die Stärke der Führungs-IM-Systeme 17, 141  
  . über das Anforderungsprofil von Führungs-IM 115

Rückkehrer  
  . Informationen über - 51

S

Sicherheitserfordernisse  
  . Herausarbeitung der im Verantwortungsbereich vorhandenen - 84

Sicherheit und Ordnung  
  . Informationserarbeitung über die Gefährdung von - 46, 82

Sicherung  
  . komplexe - bedeutsamer Bereiche, Objekte und Prozesse durch IM/GMS 10, 11, 12, 24, 41, 242

Sicherungsbereiche  
  . geeignete - für Führungs-IM 14, 15, 16

Sicherungsgegenstände  
  . für Führungs-IM 8, 13, 14

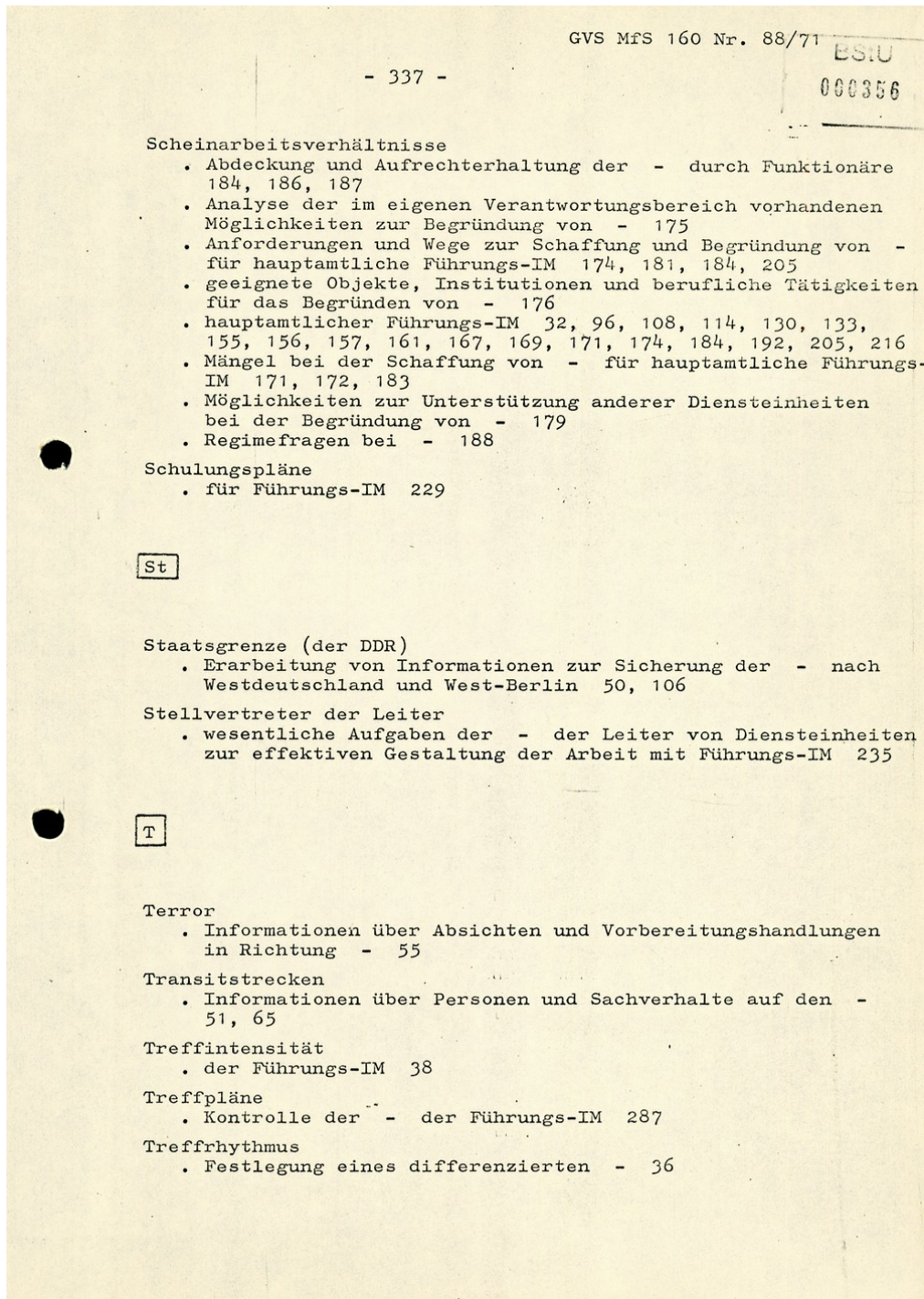
Soll/Ist-Vergleich  
  . als Grundlage der Entscheidungsfindung 88, 89

Spionagetätigkeit  
  . Erarbeitung von Informationen zum Erkennen von - 51  
  . Informationen über - an und in militärischen Objekten 51

Sch

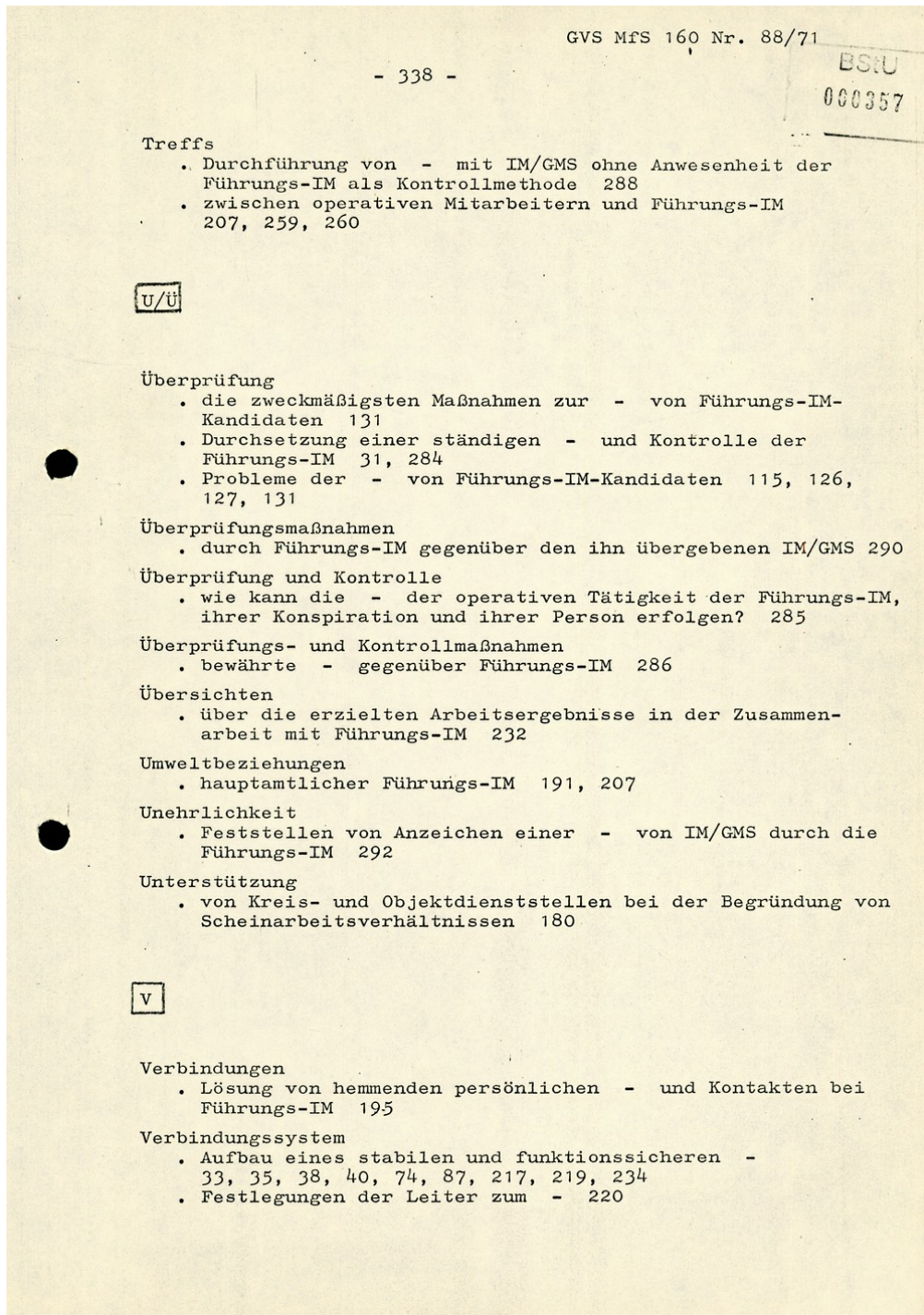
Scheinarbeitsverhältnis  
  ..Begriff des - 173

## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

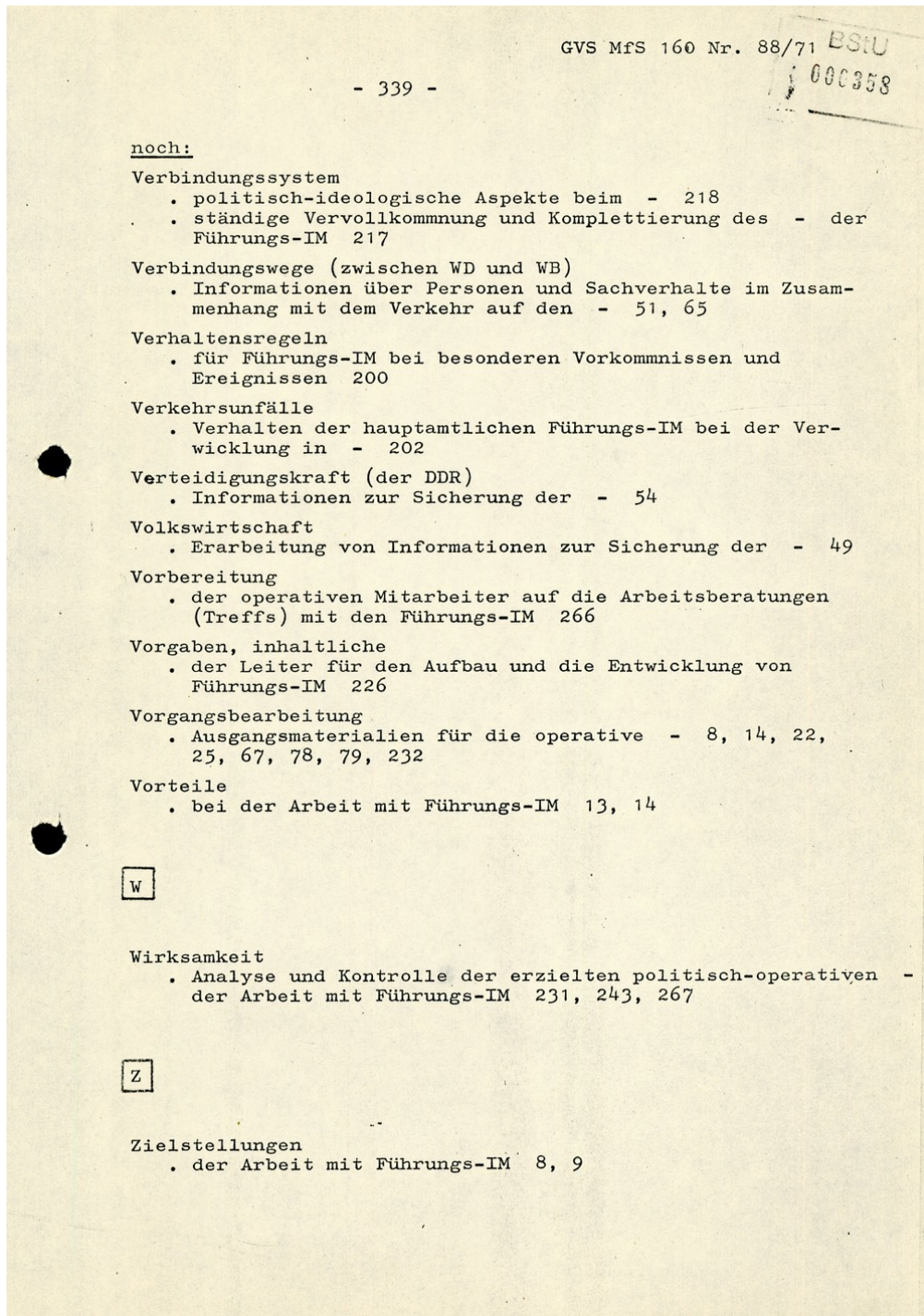




## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM

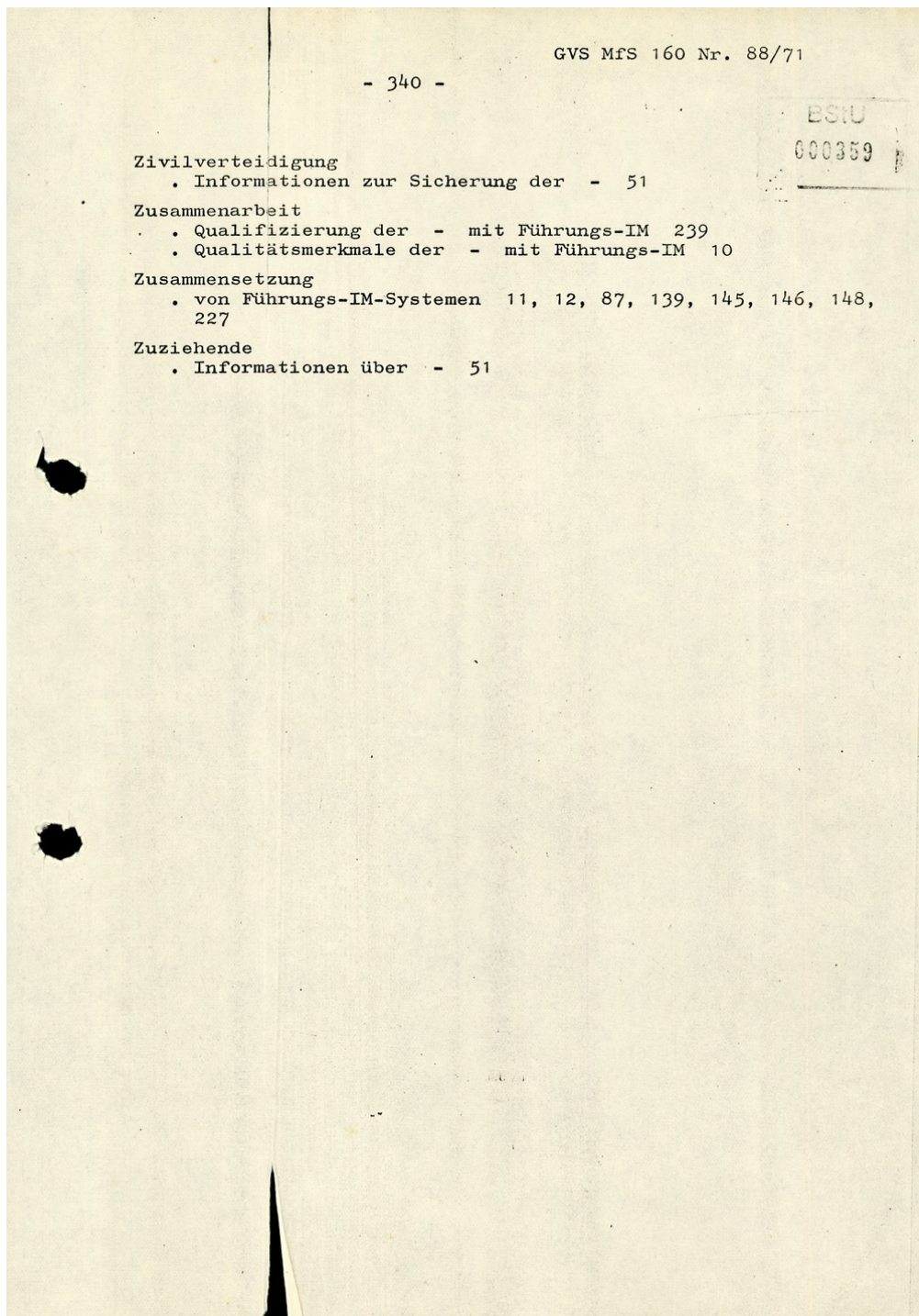


## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM





## Anforderungen und Wege der weiteren Qualifizierung der Arbeit mit Führungs-IM



Signatur: BArch, MfS, JHS, Nr. 21806, BL 1-359

Blatt 359