

Empfehlungen zur Verfahrensweise bei Personalüberprüfungen

Umgang mit den Auskünften des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen

Republik

Selten ist ein Gesetz so nachhaltig in der Öffentlichkeit diskutiert worden wie das Stasiunterlagengesetz. Aktenvernichten - Ja, Aktenvernichten - Nein, zwischen diesen bei den Grenzsteinen der geäußerten Meinungen ist Platz für alles, was jemals dazu gesagt wurde, von Kohl bis Gauck, von »Spiegel« bis »Bild«, von Schorlemmer bis Fuchs, vom Neuen Forum bis zur PDS hat jeder Position bezogen.

Mit der hier vorliegenden Empfehlung zur Verfahrensweise bei Personalüberprüfungen - Umgang mit den Auskünften des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik - mischt sich der **Landesbeauftragte des Freistaates Thüringen** von Amts wegen in diese Diskussion ein.

Es geht diesmal nicht um Akten oder ums Aktenvernichten. Mein »Nein« dazu ist bekannt und bedarf nicht laufender Erneuerung. Es geht um Menschen und so wie ich zum Aktenvernichten nein sage, sage ich auch nein zum »Menschenvernichten« durch falsch bewertete Akten.

Das Stasi-Unterlagengesetz gibt dem Bundesbeauftragten für die Stasi-Unterlagen die Möglichkeit zu einer Person eine Auskunft zu formulieren oder, wenn vorhanden, zu einer Person Unterlagen herauszugeben. Diese Auskunft oder die Herausgabe von Unterlagen erfolgt auf Anfrage einer zuständigen Stelle. Der Zweck der Anfrage ist die Entscheidung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung oder einer Weiterbeschäftigung im jeweiligen Amt.

Die beim Bundesbeauftragten vorhandenen Unterlagen sind nicht leicht zu beurteilen. Es bedarf in Einzelfällen viel Sachverstand, um diese richtig zu bewerten und aus der Bewertung dann eine gerechte Empfehlung an die Stelle weiterzugeben, die letztlich die Personalentscheidung trifft.

Fehlentscheidungen oder ungleiche Behandlung bei fast gleicher Aktenlage müssen im Interesse der Betroffenen und auch des Stasi-Unterlagengesetzes ausgeschlossen werden. Das vorliegende Papier soll dazu beitragen.

Trotz dieser vorliegenden Empfehlung wird es weiterhin Widerspruch und Zweifel geben. Das kann gar nicht anders sein, jeder Fall ist ein Einzelfall und für jeden Einzelfall kann der Landesbeauftragte für die Stasi-Unterlagen kein Papier im voraus erarbeiten.

Nach der Bewertung des »Einzelfalles« Stolpe und unter Berücksichtigung des Artikels 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland hat jeder das Recht auf einen Untersuchungsausschuß. Und weil mir das so wichtig ist, will ich meine Empfehlung dazu vor dieses Papier stellen.

Für die Einzelfallprüfung empfehle ich, die Bildung von je einem Untersuchungsausschuß in allen Thüringer Kreisen und kreisfreien Städten. Der Ausschuß sollte 10 Mitglieder haben, die sich wie folgt zusammensetzen:

- drei Abgeordnete verschiedener Parteien,
- ein Vertreter der evangelischen Kirche (Amtsinhaber),
- ein Vertreter der katholischen Kirche (Amtsinhaber),
- ein Vertreter einer Gewerkschaft,

- ein Vertreter eines Personalrates,
- zwei Bürger, denen durch die Öffentlichkeit Vertrauen entgegengebracht wird,
- ein Richter eines Arbeitsgerichtes.

Die Mitglieder des Ausschusses sollten vom Landrat bzw. Oberbürgermeister berufen werden. Der Ausschuß ist zuständig für jeden Einzelfall des entsprechenden Kreises. An diesen Ausschuß soll sich jeder wenden können, dem Zweifel kommen und jeder, dem aus seiner Sicht Ungerechtigkeit widerfährt.

Für die Einzelfallprüfung der Landesbediensteten empfehle ich dem Ministerpräsidenten ebenfalls die Berufung eines solchen Ausschusses.

Inhalt:

1. Gesetzliche Grundlagen

- 1.1. Möglichkeiten der Überprüfung nach Stasi-Unterlagen-Gesetz
- 1.2. Personalüberprüfungen hinsichtlich Eignung und Zumutbarkeit
- 1.3. Arbeitnehmerverhältnis - Kündigungen
- 1.4. sonstige Formen der Beendigung heutiger Tätigkeit

2. Antragstellung zur Überprüfung auf MfS-Mitarbeit an den BStU

- 2.1. Personenkreis und Veranlassung einer Überprüfung (vgl. auch 1.1.)
- 2.2. Erforderliche Unterlagen

3. Mitteilung über erfolgte Überprüfung durch den Bundesbeauftragten

- 3.1. Hauptmerkmale
- 3.2. Nicht beauskunftete Fragen
- 3.3. Form der Mitteilung

4. Entscheidungsprozeß über heutige Zumutbarkeit bzw. Eignung auf Grundlage der BStU-Mitteilung durch die personalentscheidungsbefugte Stelle

- 4.1. erste Frage: Liegt überhaupt eine Tätigkeit für das MfS vor?
- 4.2. zweite Frage: Welche Zumutbarkeitsaspekte wären der prinzipiellen Unzumutbarkeit der Tatsache der MfS- oder IM-Tätigkeit gegenüberzustellen?
- 4.3. dritte Frage: Welche generellen und einzelfallspezifischen Unzumutbarkeitsgründe kommen in Betracht?
- 4.4. vierte Frage: Welche Kriterien sind aus der Spezifik der heutigen Tätigkeit in der Überprüfung zu berücksichtigen?
- 4.5. fünfte Frage: Was ergibt sich aus der Anhörung des Betroffenen zum Sachverhalt?
Welche Punkte des MfS-Sachverhaltes erfordern weitere Klärung?

- 4.6. sechste Frage: Welche Entscheidung ergibt sich aus dem Zusammenfügen aller Aspekte? Wie sollte die personelle Entscheidungsgrundlage sein?
- 4.7. Form der Entscheidung bei Unzumutbarkeit
5. **Sachliche Hintergründe zum Verständnis der MfS-Tätigkeit hauptamtlicher Mitarbeiter**
 - 5.1. Mitteilung des Bundesbeauftragten
 - 5.2. Allgemeines für alle hauptamtlichen Mitarbeiter
 - 5.3. Hauptamtliche Mitarbeiter in höherer Dienststellung
 - 5.4. Operativ tätige hauptamtliche Mitarbeiter
 - 5.5. weitere Formen hauptamtlicher Tätigkeit
6. **Die Aktenlage des MfS über inoffizielle Mitarbeiter verschiedener Kategorien**
 - 6.1. Akten inoffizieller Mitarbeiter mit informationsbezogenen Aufgabenstellungen
 - 6.2. Akten von gesellschaftlichen Mitarbeitern für Sicherheit (GMS)
 - 6.3. Akten von inoffiziellen Mitarbeitern betreffs konspirativer Objekte (IMK)
 - 6.4. Besonderheiten der inoffiziellen kriminalpolizeilichen Mitarbeiter
7. **Die Mitteilung des Bundesbeauftragten über inoffizielle Mitarbeiter - Erläuterungen zum Punkte-katalog und seiner Interpretation**
8. **Sonstige Formen der Tätigkeit für das MfS**
9. **Datenschutz**

1. Gesetzliche Grundlagen

1.1. Möglichkeiten der Überprüfung nach Stasi-Unterlagen-Gesetz

Im Stasi-Unterlagen-Gesetz §§ 19ff findet sich eine klar umrissene Aufzählung der Personenkreise, über die vom Bundesbeauftragten zwischen 1992 und 2007 Auskunft über eine etwaige Tätigkeit für das MfS gegeben wird. Diese Auskunft erfolgt jedoch nur auf Anfrage einer zuständigen Stelle. Die Festlegung der überprüfbaren Personenkreise durch den Bundestag berücksichtigte - in parteiübergreifendem Konsens bei der Gesetzesabstimmung - politische Erfordernisse, die aus der deutschen Einheit erwachsen. (zur Antragstellung vgl. 2.)

Es gibt im StUG keine Beschränkung auf Personen der politischen Ämter oder auf Beamte, Angestellte und Arbeiter in der öffentlichen Verwaltung bzw. im kirchlichen Dienst. Der Kreis umfaßt ebenso Personen aus dem nicht-öffentlichen Dienst: Notare und Rechtsanwälte, leitende Personen aller auf gesetzlicher Grundlage existierenden (auch privaten) Institutionen, Personenvereinigungen und Körperschaften, Personen in sicherheitsrelevanten Tätigkeiten, ehrenamtliche Richter, Betriebsräte u.a. (vgl. § 21 StUG).

Die Verwendung solcher nach StUG gegebenen Auskünfte sind **zweckbezogen** - »nach Maßgabe der dafür geltenden Vorschriften«, die freilich nicht in das Stasi-Unterlagen-Gesetz selbst fallen. Im allgemeinen wird es sich hierbei um die Prüfung der Zumutbarkeit und Eignung betreffender Personen für ihre gegenwärtige Tätigkeit handeln - oder kurz - um etwaige Erfordernisse einer Kündigung. Die vorliegende Empfehlung soll diese Prüfung unterstützen.

1.2. Personalüberprüfungen hinsichtlich Eignung und Zumutbarkeit

Ausgangspunkt der Relevanz von MfS-Mitarbeit für die Personalüberprüfungen bietet der Einigungsvertrag, als Ausgangspunkt und Festschreibung des Übergangs zur

Rechtsstaatlichkeit auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Hier heißt es: »*Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer*

1. *gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat ... oder*
2. *für das frühere Ministerium für Staatssicherheit / Amt für nationale Sicherheit tätig war und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint*«.

Eine übergreifende gesetzliche Weiterführung dessen befindet sich auch in der Thüringer Verfassung, wo es im Artikel 96(2) wie folgt heißt: »*Die Eignung zur Einstellung und zur Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst fehlt grundsätzlich jeder Person, die mit dem früheren Ministerium für Staatssicherheit / Amt für nationale Sicherheit zusammengearbeitet hat oder für dieses tätig war.*«

Es handelt sich hierbei zwar zunächst um das Recht der im öffentlichen Dienst stehenden Personen, jedoch dürfte der **definierende** Charakter der Aussagen **allgemein relevant** sein. Das betrifft zum einen die de jure Parallelsetzung einer beruflichen Unzumutbarkeit von Menschenrechtsverletzungen und MfS-Tätigkeit als solcher. Zum zweiten erfolgt hieraus eine *allgemeine Vermutung der heutigen Unzumutbarkeit* (nach Einigungsvertrag) oder *fehlenden grundsätzlichen Eignung* (nach Thüringer Verfassung). Diese Rechtsnormen bedürfen jedoch - wie in allen Rechtsfragen - der Sachverhaltsüberprüfung zu jedem konkret vorliegenden Fall. Die Arbeitsrechtssprechung (verschiedene Urteile) zeigt die mögliche Vielfältigkeit der Entscheidungen in Bezug auf die Vielfältigkeit der Einzelfälle.

1.3. Arbeitnehmerverhältnis - Kündigungen

Soll zu einer der im StUG genannten Personenkreise - im Falle einer festgestellten Tätigkeit für das MfS und den überwiegenden Unzumutbarkeitsgründen - eine Kündigung vorgenommen werden, so ist hier der Rückgriff auf die **jeweils für den Personenkreis zutreffenden Rechts-normen** erforderlich. Diese sind relativ zahlreich und einschlägig besser zu beurteilen als in einer solchen Empfehlung. Bei Rückfragen vermittelt das Büro des Landesbeauftragten die notwendige Information.

Handelt es sich um ein **Arbeitnehmerverhältnis**, das gekündigt werden soll, so ist hierbei v.a. auch immer das **Kündigungsschutzgesetz** heranzuziehen. Erinnert sei auch daran, daß eine juristische Begründung immer den Hintergrund einer entsprechenden **konkreten** Sachverhaltsbegründung benötigt. Bloße Verfahrensvorschriften einer Kündigung sind in vergangener Zeit nicht selten der Grund gewesen, eine Kündigung wegen MfS-Mitarbeit gerichtlich anzufechten. Solche Prozesse kommen dann im Grunde gar nicht zu den eigentlichen, sachlichen Fragen der Tätigkeit für das MfS - sie erwecken mitunter sogar über verkürzte Pressemitteilungen falsche Eindrücke über die rechtliche Handhabung der Problematik.

Es gibt generell zwei Kündigungsformen - die ordentliche und die außerordentliche. Für eine **ordentliche** Kündigung kann auch die Feststellung mangelnder Eignung (z. B. Vertrauenswürdigkeit) ausreichend sein. Diese wird allerdings gelegentlich reduziert ins Auge gefaßt, z. B. wenn ein Arbeitnehmer fälschlicherweise Kontakte zum MfS gelehnet hat. Jedoch ist bei einer Beschränkung auf einen solchen Kündigungsgrund mitunter die »ordentliche Form« der Kündigung anfechtbar, z.B. wenn ein Arbeitsverhältnis schon längere Zeit bestanden hat. Eine **außerordentliche**

Kündigung sollte in jedem Fall die üblichen Formen, eine juristische und eine sachbezogene Begründung enthalten, aus der die Tatsache einer erfolgten **Einzelfallprüfung** klar hervorgeht.

1.4. sonstige Formen der Beendigung heutiger Tätigkeit

Handelt es sich nicht um ein Arbeitnehmerverhältnis, so wären gegebenenfalls andere Formen der Beendigung der heutigen Tätigkeit anzuwenden. Z. B. kann dies bei einem Wahlgremium bzw. einer Personenvereinigung (GmbH, AG, Verein o. ä.) ein Mehrheitsbeschluß zur Überprüfung und gegebenenfalls Trennung von den für das MfS tätig gewesenen Personen sein. Es kann sich auch um eine Nichtzulassung (bes. bei »freien Berufen«) handeln oder um die Rücknahme einer Ernennung z.B. durch die zuständige Kammer. Es gibt - wie bereits gesagt - dazu einschlägige gesetzliche Regelungen. Diese betreffen aber weniger die fachliche Seite einer Einzelfallprüfung, für die im folgenden zahlreiche Empfehlungen gegeben werden sollen.

Es sei hier auch nochmals gesagt, daß nicht jede BStU-Auskunft mit festgestellter IM-Aktenlage eine Kündigung o.ä. nach sich ziehen muß, sondern - wie es auch der Einigungsvertrag nennt - erstens eine *Feststellung der »Tätigkeit für das MfS«* und zweitens eine *Prüfung auf »Unzumutbarkeit«* bzw. *Nichteignung* in Einzelfallprüfung erfolgen muß. (vgl. 4.)

2. Antragstellung zur Überprüfung auf MfS-Mitarbeit an den BStU

2.1. Personenkreis und Veranlassung einer Überprüfung (vgl. auch 1.1.)

Das Stasi-Unterlagen-Gesetz (v.a. § 21) enthält eine relativ konkrete Benennung der Personenkreise, für die eine **IM-Überprüfung** gestattet ist. Das Gesetz selbst war Ergebnis eines überaus intensiven politischen Meinungsbildungsprozesses wie breiten Konsens, und es bietet sich daher dringend an, den hier vorgesehenen Rahmen auszuschöpfen, auch wenn das StUG die Entscheidung über Zumutbarkeit und Unzumutbarkeit selbst nicht regelt und regeln kann. Andererseits wird man sich fragen lassen müssen, ob hier beim berechtigten Antragsteller (in der Regel der Arbeitgeber) etwa ein gegenteiliges Interesse besteht. So wenden sich z.B. mitunter Bürger an den Landesbeauftragten mit der Frage, wieso an einer bestimmten Stelle ein ihnen bekannter IM tätig ist.

Die **Veranlassung einer Überprüfung** auf IM-Tätigkeit beim Bundesbeauftragten ist sachlich **deutlich zu trennen von einer etwaigen Entscheidung** anhand eines Mitteilungsergebnisses. Eine nicht erfolgte Beantragung dürfte schwerer zu begründen sein, als eine nicht erfolgte Kündigung auf Grund der Auslegung des Sachverhalts (aus einer MfS-Aktenlage) bzw. auf Grund der rechtlichen Kündigungsvoraussetzungen.

Die Antragstellung wird im Verfahren nach § 19 des StUG geregelt. Die Antragstellung setzt die Kenntnisnahme (bzw. in einzelnen Fällen auch die Einwilligung - vgl. § 21 (1) Ziffer 7) der angefragten Person voraus. Ein Blick ins StUG sollte dabei die Regel sein.

2.2. Erforderliche Unterlagen

Die Unterlagen zur Antragstellung setzen sich wie folgt zusammen:

- alle Angaben zur Person
Namen, Vornamen, frühere Namen
Geburtsdatum
Wohnorte seit dem 18. Lebensjahr
 - Bestätigung der Kenntnisnahme bzw. - soweit nach StUG erforderlich - der Einwilligung der angefragten Person durch deren Unterschrift (vgl. Einzelaufzählungen § 21 (1) 7 StUG)
 - persönlich benannter Antragsteller (z. B. Personalleiter) mit Verweis auf die Grundlage seiner Berechtigung; für Mandatsträger muß dieser durch Beschluß festgelegt sein
 - Verweis auf Institution, Dienststellung und (ggf. zu konkretisierende) Rechtsgrundlagen nach §§ 20 ff. des StUG, sofern die Eindeutigkeit nicht bereits aus der Zugehörigkeit des Antragstellers/Arbeitgebers z.B. zum öffentlichen Dienst hervorgeht; (z.B. wäre bei einer Personenmehrheitsinstitution die Satzung mit den konkret gültigen Einzelrechten von Belang)
 - bei Anfrage bezüglich IM-Überprüfung einer größeren Personenzahl wird vom BStU eine zusammenfassende Personenaufstellung, bei mehr als 50 Personen eine Zusammenfassung auf Diskette gewünscht.
- Bei Vollständigkeit der Unterlagen, die in jeder Außenstelle des BStU eingereicht werden können, werden diese in der Zentralstelle in Berlin registriert, rechtlich geprüft und ggf. in eine Priorität eingeordnet. Es folgt die Übergabe an einen Sachbearbeiter. Dieser löst Recherchen in allen in Frage kommenden Findhilfsmitteln aus. Meist können Ersuchen mit »negativem« Rechercheergebnis schneller beauskunftet werden als solche mit Aktenlage.

3. Mitteilung über erfolgte Überprüfung durch den Bundesbeauftragten

3.1. Hauptmerkmale

Die Mitteilung fundiert auf Recherchen über die Person, **bezüglich der genannten Personenangaben**. Eine Unvollständigkeit kann sich ergeben aus fehlenden Teilen des Personennamens (insbesondere bei wechselnden Familiennamen) bzw. aus dem Fehlen von Wohnorten, besonders wenn die betreffende Person in verschiedenen Bezirken der ehemaligen DDR gelebt hat. Dagegen führt die Tatsache einer möglichen Verwechslung bei häufigen Personennamen ggf. zur Nachforderung bestimmter Identifizierungsangaben.

Die Auskünfte erfolgen stets mit dem **Vorbehalt auf den derzeitigen Erschließungsstand** der Archive beim Bundesbeauftragten. Es handelt sich um eine abschließende Antragsbearbeitung, die vom Bundesbeauftragten zu einem späteren Zeitpunkt nur in Einzelfällen selbständig wieder aufgegriffen wird. In der Praxis kann davon ausgegangen werden, daß bei über 98 Prozent der Endauskünfte keine neuen Rechercheergebnisse auftreten werden, da die dafür benötigten Unterlagen mit Priorität erschlossen wurden. Eine Neuansfrage zu einem späteren Zeitpunkt dürfte wohl lediglich bei einer wesentlichen Personalentscheidung / Neuwahl / Mandatsneuvergabe oder rechtlichen Angelegenheit angebracht sein. Darüber hinaus wird ein erneuter Auskunftsantrag im Falle einer vom BStU mitgeteilten offensichtlich unvollständigen Aktenlage, d.h. bei der dringenden Vermutung, daß weiteres Aktenmaterial vom MfS angelegt wurde, empfohlen. Letzteres kann der Fall sein, wenn lediglich Karteikarten zu einer Person aufgefunden wurden. Für eine solche Zweitbearbeitung kann - soweit

möglich - eine Nennung von Namen möglicher durch den IM geschädigter Personen sehr von Nutzen sein.

Die Auskunft **beschränkt sich auf** Unterlagen, die eine **offizielle oder inoffizielle Zusammenarbeit** mit dem MfS betreffen.

Alle Auskünfte des Bundesbeauftragten sind - sofern sie nicht auf Privatansprüche zur eigenen Person gründen - **zweckgerichtet**. Diese Zwecke bewegen sich **im Rahmen** der vom Stasi-Unterlagen-Gesetz abschließend (!) benannten Rechtsnormen. Der konkrete beantragte Fall wird vom Bundesbeauftragten bei Antragstellung rechtlich geprüft. Späteres Ändern bzw. Wegfallen von Zwecken liegt in der Verantwortung des Antragstellers, der das Ersuchen zurücknehmen, die Auskunft bei inzwischen weggefallenem Zweck sofort zurückgeben oder nach Entlassung die Auskunft vernichten muß. Dies wird vom Bundesbeauftragten in jedem Anschreiben genau erklärt.

3.2. Nicht beauskunftete Fragen

Nicht beauskunftet werden

- Unterlagen zur angefragten Person **als Betroffener** (dazu zählen z. B. Operative Vorgänge und Personenkontrollen, Ermittlungsakten, »Sicherheitsüberprüfungen« des MfS und Erfassungen untergeordneter MfS-Dienststellen); sollte es jedoch zu einem IM eine »Opferakte« geben, aus der Entlastendes für eine etwaige erpreßte Zusammenarbeit hervorgeht, so ist letzteres freilich in der Mitteilung erwähnt,
 - Unterlagen über eine Zusammenarbeit naher Angehöriger der angefragten Person,
 - Unterlagen über eine Zusammenarbeit der angefragten Person vor Beendigung des 18. Lebensjahres,
 - indirekte Unterlagen (d.h. nicht zur Person, sondern zu Sachverhalten geführte Akten - die kann der Bundesbeauftragte rein technisch in der Regel nicht suchen); z.B. kann dies neben der GMS-Tätigkeit (vgl. 6.2.) die Ebene des sogenannten »politisch-operativen Zusammenwirkens« des MfS auf offizieller bzw. halboffizieller Basis (vgl. 8.) und die (selteneren) gezielte Einzeldennunzierung (ohne daß das MfS angefragt hat) betreffen,
 - aktenkundlich ebenfalls nicht auffindbare Sachverhalte über Handlungen, die sich faktisch mit einer Tätigkeit für das MfS gleichsetzen ließen, sich jedoch über andere staatliche Ebenen (z.B. »Inneres«, Schulamt) bzw. politische Machtstrukturen (SED, Organisationen, Betriebsleitungen) vollzogen haben (Hintergrund: Die Sicherung des DDR-Machtapparates, aber auch Formen offizieller und inoffizieller Eingriffe in Persönlichkeitsrechte beschränken sich keinesfalls nur auf das MfS); eine Infragestellung der Eignung kann aber auch hier erforderlich werden,
 - in der Regel die operativen Akten der »Opfer« eines inoffiziellen Mitarbeiters, soweit nicht aus der IM-Akte bereits solche Schlußfolgerungen naheliegen.
- In der Regel werden vom Bundesbeauftragten die Personalakten von hauptamtlichen und hauptamtlichen inoffiziellen Mitarbeitern (vgl. 5.) oder aber registrierte Vorgänge der inoffiziellen Mitarbeiter (IMS, IMB, IME, IMV etc., vgl. 6.1. u. 6.3.) bzw. (berufenen) gesellschaftlichen Mitarbeiter (GMS, vgl. 6.2.) für die Erstellung der Mitteilung herangezogen. Eine gesonderte Form der Auskunft erfolgt bei Personen, die ihre Wehrpflicht im Wachregiment »Feliks Dzierzynski« ableisteten. (vgl. 8.)

3.3. Form der Mitteilung

Eine Mitteilung hängt vom Rechercheergebnis ab. Wenn **keine Akten** vorhanden sind, beschränkt sie sich auf ein Anschreiben und eine Kurzinformation. Hier ist zu beachten, daß eine Kopie dieser Mitteilung **nicht** an die betreffende Person ausgehändigt werden darf. (Jede Privatperson kann sich direkt an den Bundesbeauftragten wenden.)

Die Auskunft im Falle einer **nach Aktenlage festgestellten MfS-Mitarbeit** besteht in der Regel **aus einem Anschreiben**, der in 17 Punkte gefaßten verbalen **Kurz wiedergabe** relevanter Akteninhalte (vgl. 5.1. oder 7.) **sowie** aus kopierten **Aktenauszügen**, die zu einigen der 17 Punkte eine Konkretisierung und Bestätigung geben. Die Auskunft bei Aktenvorlage gibt den vom MfS angelegten **Akteninhalt** in Kurzform wieder. In der Regel erfolgt dies nach einem Prüfungskatalog, der nach den Erfahrungen mit der Handhabung des Aktenmaterials erstellt wurde und eine einheitliche Form der Beauskunftung gewährleisten soll. (vgl. 7.). Die Auskunft **des BStU enthält keinerlei Bewertung**. Sie sagt auch nichts über die Zuverlässigkeit oder den Wahrheitsgehalt der beim MfS angelegten und noch vorhandenen Akten aus. Eine Berücksichtigung mehrerer Quellen für die Feststellung des zugrundeliegenden Sachverhalts erfolgt nicht und wird **faktisch an den Empfänger der Mitteilung mitgereicht**. Für den Bundesbeauftragten besteht zwar die Pflicht, von Personen selbst Gegendarstellungen anzunehmen und bei jeder späteren Aktennutzung zu berücksichtigen. Dies ist aber nur dann relevant, wenn zuvor eine private Akteneinsicht des Betroffenen erfolgte und dieser sofort eine Gegendarstellung veranlaßt hatte. Eine Anhörung des Betroffenen durch den Empfänger der Mitteilung bleibt auch dann unumgänglich.

Eine Akteneinsicht für den Empfänger bzw. die Herausgabe weiterer Kopien ist in der Regel zunächst nicht vorgesehen. Dies wird aber stets gewährt, wenn Mitteilungen nicht ausreichen und die Notwendigkeit begründet wird. Der Bundesbeauftragte gewährt dies meist ohne Umstände und zusätzliche Wartezeiten. Bezüglich der Möglichkeiten der Kenntnissgabe der Auskunftsinhalte an die angefragte Person sei auf deren Rechtslage nach StUG § 16 sowie die Hinweise des Anschreibens verwiesen. Dies bedeutet zugleich für den Empfänger einer Endauskunft gegenüber dem Betroffenen ein eingeschränktes Umgangsrecht mit den als Kopie angefügten Berichten. (vgl. 9.)

4. Entscheidungsprozeß über heutige Zutunbarkeit bzw. Eignung auf Grundlage der BStU-Mitteilung durch die personalentscheidungs befugte Stelle

Zunächst herauszusuchen ist der **Rahmen der Rechtslage** (vgl. 1.) bezüglich der Person und ihrer beruflichen Rechts situation. Hierzu sei auch nochmals in Ergänzung auf die Praxis der Rechtsprechung, auf wesentliche Gerichtsurteile hingewiesen, besonders wenn die allgemeinen Rechtsnormen unbestimmte Begriffe enthalten. Diese Praxis ist jedoch auch nicht frei von gelegentlichen Widersprüchlichkeiten, so daß der sachlichen Prüfung ein entsprechend hoher Stellenwert zukommt.

4.1. erste Frage: Liegt überhaupt eine Tätigkeit für das MfS vor?

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (8 AZR 474/91 und 8 AZR 537/91) wird unter »Tätigkeit für« eine »bewußte, finale Mitarbeit« verstanden, z.B. die jedes hauptamtlichen Mitarbeiters. Dieses Verständnis gilt nach einem weiteren

BAG-Urteil (8 AZR 484/92) aber auch für **inoffizielle Mitarbeiter**, wobei hier eine »Tätigkeit als solche« (bzw. wie oben eine »bewußte finale Mitarbeit«) ebenfalls als ausreichend und der Rückgriff auf »besondere Einzelakte« nicht als erforderlich angesehen wird. Andererseits jedoch heißt es im BAG-Urteil 8 AZR 561/92 im Widerspruch dazu: »Die bloße Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung durch den Arbeitnehmer stellt allein noch keine Tätigkeit für das MfS dar.«

Beide Positionen sollten demzufolge im Blickfeld liegen, wobei erstere übergreifend gelten kann und die zweite im Sinne der erforderlichen Einzelfallprüfung (z.B. nach Kündigungsschutzgesetz), denn

zum einen ist die reine Feststellung einer Tätigkeit im Falle einer Entscheidung **immer** in den Zusammenhang zu bringen mit möglichen Zumutbarkeitskriterien, so daß **weder** »die Tätigkeit als solche«, **noch** die reine Tatsache einer Verpflichtungserklärung **allein** stehen sollten, damit beschäftigen sich dann aber ohnehin die späteren Prüfungsschritte (vgl. 4.2. ff)

des weiteren ist aber auch eine, in der Regel handschriftliche Verpflichtung nach StUG § 6 ein eindeutiges Kennzeichen zur Bestimmung einer Person als Mitarbeiter, dessen Mitarbeit zumutbar oder unzumutbar sein kann. Im § 6 StUG heißt es dazu: »Inoffizielle Mitarbeiter sind Personen, die sich zur Lieferung von Informationen an den Staatssicherheitsdienst bereiterklärt haben.«

Eine Bereiterklärung kann (nach Begründung des Innenausschusses vom Bundestag) schriftlich, mündlich oder auch konkludent (über das Handeln) erfolgen, muß aber **eine Willensentscheidung repräsentieren**. Arten der Information sind für die Frage einer Mitarbeit nicht von Belang.

Fragestellung für eine inoffizielle Tätigkeit könnte demnach lediglich sein, ob es sich bei einer Erklärung tatsächlich um eine Verpflichtung bzw. Willensentscheidung handelt; in der Regel dürfte dies jedoch eindeutig sein. Ein sogenannter »IM-Vorlauf« muß nicht mit einer IM-Tätigkeit verbunden worden sein, vor allem, wenn er einzige Aktenlage darstellt. IM-Vorlauf war ein Vorgang vor oder ohne Zustandekommen einer Verpflichtung des Betroffenen. Über einen Vorlauf hatte der Betroffene keine Kenntnis. Erst im Werbegespräch offenbarte sich der Angehörige des MfS und erwartete eine Willenserklärung des Kandidaten. Vorher durchgeführte Kontaktgespräche erfolgten mitunter legendiert. Auch die Vergabe eines **vorläufigen** Decknamens während der Werbephase erfolgte ohne Kenntnis des Kandidaten, jedoch die Wahl des endgültigen Decknamens oblag in der Regel dem Kandidaten selbst mit Abgabe seiner Verpflichtungserklärung.

Darüber hinaus ist eine »bewußte, finale Tätigkeit« für das MfS auch für solche Personen gegeben, die ohne IM-Tätigkeit / Verpflichtung aus ihrem beruflichen Umfeld berichtet haben, sofern es sich um eine »**überschießende** Berichterstattung« bzw. Weitergabe von Informationen handelte, zu deren Sammlung es aus eigenen dienstlichen Gründen der damaligen Beschäftigungsstelle keine Veranlassung gegeben hatte. Eine Zusammenarbeit mit dem MfS **im Rahmen beruflicher Aufgaben** ist zwar keine eigentliche »Tätigkeit für das MfS«. Jedoch kann sie u.U. und je nach Sachverhalt Ausgangspunkt sein für Zweifel an der persönlichen Eignung zur derzeitigen Tätigkeit. Hierbei kann in jedem Falle die Frage etwaiger Menschenrechtsverletzungen (nach den von der UNO definierten Menschenrechten) von Belang sein.

Wurde keine Tätigkeit bzw. bewußte finale Mitarbeit festgestellt, so erübrigt sich eine weitere Überprüfung.

4.2. zweite Frage: Welche Zumutbarkeitsaspekte wären der prinzipiellen Unzumutbarkeit der MfS- oder IM-Tätigkeit gegenüberzustellen?

Wenn eine Tätigkeit für das MfS festgestellt wurde, ist eine Fortsetzung der Prüfung durch eine **Zumutbarkeitsprüfung** erforderlich. In der Regel kommen **folgende Zumutbarkeitsgründe** für das Einbeziehen in die gesamte Prüfung in Betracht:

1. einzige Form der Tätigkeit war die Ableistung des Wehrdienstes als Wachsoldat beim Wachregiment des MfS »Feliks Dzierzynski« (vgl. 8. - S. 22)
2. die Tätigkeit wurde erst im Jahre 1989 unmittelbar nach Schulabschluß aufgenommen
3. die Tätigkeit wurde erzwungen unter rechtsstaatswidriger Ausnutzung einer Notlage
4. die Tätigkeit erfolgte nur kurzfristig und vor langer Zeit, dies jedoch nur unter inhaltlicher Berücksichtigung der erfolgten Zusammenarbeit
5. vom Betreffenden wurden ausreichende, aber erfolglose Versuche des Abbrechens der Verbindung zum MfS unternommen
6. die Tätigkeit wurde vor Herbst 1989 **auf Betreiben** des Betreffenden abgebrochen
7. der Betreffende wurde vom MfS auf Grund passiven Verhaltens als ungeeignet eingeschätzt und der Vorgang archiviert
8. ein Umdenkungsprozeß ist an tätiger Reue erkennbar, z.B. bei Mitwirkung an der Aufdeckung rechtsstaatswidriger Tatsachen
9. der Betreffende war als inoffizieller Mitarbeiter der K 1 (der Kriminalpolizei) erfaßt und hat sich ausschließlich (!) zu kriminellen Handlungen und Sachverhalten geäußert

Hinzu kommt ohnehin, daß alles, was vor Ende des 18. Lebensjahres des Betreffenden liegt, nicht als unzumutbar angesehen werden kann. Bezüglich der genannten Punkte müßte einzelfallbezogen festgestellt werden, inwieweit das zutrifft (z.B. der Begriff einer Notlage, Versuch des Abbrechens). Allgemeine Definitionen hierbei können immer nur unvollständig bleiben.

Argumente, die demgegenüber selbst **als Zumutbarkeitskriterien nicht ausreichen**, sind:

1. die Tätigkeit für das MfS war »unbedeutend«, »untergeordnet«, »nicht operativ«, »nicht regressiv«, wobei die Begriffe ja weit auslegbar sind; hier ist zu entgegnen, daß jeder Betreffende am Gesamtwirken des MfS beteiligt war und eine Ausklammerung einzelner hier in Frage kommender Strukturteile auf eine vordergründige Erscheinung z.B. der öffentlichen Verwaltung als Nachfolgeeinrichtung des DDR-Staatsapparates schließen lassen könnte
2. nicht erfolgte Tätigkeit über die Verpflichtungserklärung hinaus; diesbezüglich bleibt die Vermutung einer überhöhten Identifikation mit dem DDR-Regime, zumal es sich in der Regel um handschriftliche Verpflichtungen handelt, insofern müßte eine Distanzierung durch zusätzliche Tatsachen belegt werden können
3. die Tätigkeit für das MfS habe »niemandem geschadet«; demgegenüber steht die Tatsache der inneren Verstrickung in das Herrschaftssystem und die für den einzelnen fehlenden Möglichkeiten zur Einflußnahme auf die weitere Verwendung und Einordnung seiner

Handlungen / Informationen durch das MfS Würde man für die Prüfung des Einzelfalles eine Tabelle mit be- und entlastenden Aspekten erstellen, so würden die in Frage kommenden Aspekte auf die entlastende Seite kommen.

4.3. dritte Frage: Welche generellen und einzelfall-spezifischen Unzumutbarkeitsgründe kommen in Betracht?

Das Vorhandensein eines oder mehrerer Zumutbarkeitsgründe ist allein für eine Entscheidung noch nicht ausreichend, unverzichtbar ist als nächstes also ein Zusammen-tragen von allen vorhandenen **Unzumutbarkeitsgründen**.

Dabei ist die **Tätigkeit** zugleich **in der Regel Ausschlie-ßungsgrund** einer Zumutbarkeit. **Sofern jedoch** kein gleichzeitiges »unverhältnismäßig repressives Verhalten« vorliegt, wäre dennoch zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung **trotz** einer MfS-Tätigkeit angebracht und gerecht-fertigt ist. Aus diesem Zusammenhang wäre eine Diffe-renzierung der Unzumutbarkeit der MfS-Tätigkeit erforder-lich. Repressives Verhalten oder deutliche Menschen-rechtsverletzung sind so problematisch, daß kein Entla-stungsgrund überwiegen könnte. Hierfür sollten sowohl das Maß der Persönlichkeitsrechtsverletzungen der Ber-richtsopfer, die grundlegenden Menschenrechte berück-sichtigt werden, als auch das »billigende In-Kauf-nehmen« durch den IM. Unverhältnismäßigkeit repressiven Verhal-ten zeigt sich auch an einer möglichen Differenz zwischen den (wenn auch fragwürdigen) Sicherheitsbedürf-nissen des Staates und dem, was durch Berichtstätigkeit an Kon-sequenzen für das einzelne Opfer ermöglicht wurde.

Die Handhabung der Unzumutbarkeitskriterien setzt sachlich eine Unterscheidung der verschiedenen Formen der Zusammenarbeit voraus, um auf dieser Grundlage dann im Sinne einer Einzelfallprüfung **das individuelle Maß der Verstrickung selbst** festzustellen. (vgl. dazu auch alles unter 5. ff. Gesagte)

Im BAG-Urteil 474/91 heißt es dazu: »*Je höher die Stellung oder je größer das Maß der Verstrickung, desto unwahrscheinlicher ist die Annahme, dieser Beschäftigte sei als Angehöriger des öffentlichen Dienstes der Bevölke-rung noch zumutbar.*«

Im Einigungsvertrag wurde die Tätigkeit für das MfS als genereller Tatbestandsgrund für eine **außerordentliche** Kündigung gesetzt. Ein weiterer Grund ist lediglich der Verstoß gegen Grundsätze der Menschlichkeit / Rechtsstaatlichkeit. Für die MfS-Tätigkeit bedeutet das in der Bewertung selbst ein höheres Maß an Verstrickung als generell in anderen Ebenen der DDR-Staatsmacht.

Das **individuelle Maß der Verstrickung** kann u.a. mit-tele folgender allgemeinerer **Beurteilungskriterien** be-stimmt werden:

bei hauptamtlichen Mitarbeitern

- die berufliche Stellung und Einbettung in die MfS-Struktur; berufsbedingte Rechtsstellung und -befugnis generell
- die Dauer der Tätigkeit
- Gründe für Aufnahme / Beendigung der Tätigkeit

Demgegenüber sind besondere Einzelhandlungen, eine mögliche Begünstigung einzelner Verfolgter sowie die Art des Tätigkeitsbereiches im Grunde **nicht** von Belang.

Die Beurteilungskriterien können sowohl be- als auch entlastender Art für den Betroffenen sein. Bei hauptamt-lichen MfS-Mitarbeitern kann eine Orientierung anhand des Abschnitts 5 erfolgen. Die mögliche Verstrickung bei

inoffiziellen Mitarbeitern ist besonders differenziert. Sie reicht von der versuchten Werbung bis hin zur eigenstän-digen Denunziation von Personen gegenüber dem MfS, von der genötigten bis hin zur politisch und sachlich über-zeugten Zusammenarbeit. Die etwas umfangreichere Form der BStU-Mitteilungen ist dieser Differenziertheit geschul-det, ebenso wie das Recht auf Einsichtnahme und Kopien über die Endauskunft hinaus (sofern beantragt und begrün-det). Einige Empfehlungen für den Umgang mit einzelnen Aussagen geben daher Abschnitt 6. und 7.

4.4. vierte Frage: Welche Kriterien sind aus der Spe-zifik der heutigen Tätigkeit in der Überprüfung zu berücksichtigen?

Der Charakter der **heutigen** Tätigkeit und die **vordergrün-dige Erscheinung / das Ansehen** des Dienstbereiches, für den die MfS-Mitarbeit geprüft wird, ist ebenfalls für die Entscheidung zu berücksichtigen. Die Zumutbarkeits-grenze für eine repräsentativ-leitende Tätigkeit ist keinesfalls mit der einer untergeordneten Arbeit zu vergleichen. Kurz ge-sagt: Ministerpräsident ist nicht gleich Reini-gungshilfe.

Dieser Dienstbereich ist nicht nur der öffentliche Dienst. Genereller Hintergrund ist das Anliegen der politischen Aufarbeitung besonders problematischer Fragen der DDR-Vergangenheit, und ein solches ist das MfS als Ganzes. Wesentlich engere Grenzen der Zumutbarkeit trotz Mitar-beit dürften besonders für **Tätigkeiten folgender Art** zu setzen sein:

- Aufgaben mit vertrauenswürdigen Ansprüchen,
- Umgang mit personenbezogenen Daten und Gegen-ständen, die dem Datenschutz unterliegen,
- Aufgaben mit Möglichkeiten des Eingriffs in Rechte und Lebensbedingungen anderer Menschen,
- Aufgaben mit personellen Entscheidungsbefugnissen,
- Aufgaben mit Besucherverkehr, unmittelbare Kontak-te mit der Öffentlichkeit,
- Aufgaben der Repräsentanz für den Arbeitgeber,
- Aufgaben im Umgang mit Kindern oder jungen Menschen.

Die praktische Handhabung einer solchen nach der vor-dergründigen Erscheinung orientierten Rechtsprechung belegen die Urteile 8 AZR 479/92 und 8 AZR 415/92 des Bundesarbeitsgerichtes. Während im ersten Urteil der ge-samte Bereich des Postverkehrs als vertrauenswürdig gese-hen wird, trifft dies im zweiten für den Koch in einem Altersheim der öffentlichen Hand nicht zu.

4.5. fünfte Frage: Was ergibt sich aus der Anhörung des Betroffenen zum Sachverhalt? Welche Punkte des MfS-Sachverhaltes erfordern weitere Klärung?

Ist der konkrete Sachverhalt der MfS-Zusammenarbeit, die »Liste« der Zumutbarkeits- und Unzumutbarkeitsas-pekten und der aus Sicht des heutigen Beschäftigungsver-hältnisses geltenden Beurteilungskriterien zusammenge-tragen, dann ist die **Anhörung** des Betroffenen unabding-bar. Auch dessen Äußerungen zur vorliegenden Auskunft sind in die weiteren Erwägungen mit einzubeziehen. Sie werden - unter Berücksichtigung der Glaubwürdigkeit der Aussagen - vorwiegend entlastender Natur sein. Die BStU-Mitteilung sollte dem Anzuhörenden - abgesehen von eventuell im Anhang enthaltenen Berichten - vorgelegt (nicht aber ausgehändigt) werden. Eine Aushändigung (außer Kopien von Berichten) ist jedoch nach Erhebung der Kündigungsschutzklage - aus Sicht der Gleichheit beider Parteien - angebracht und berechtigt.

Zu diesem Bearbeitungspunkt müßten die inhaltlichen Zusammenhänge der MfS-Tätigkeit und Sachverhaltsaspekte eindeutig geklärt sein. Muß jedoch festgestellt werden, daß die in der BStU-Mitteilung gegebenen Informationen nicht ausreichend sind, so sollte eine erweiterte Aktenauskunft oder eine Akteneinsicht beantragt werden, zu der mindestens zwei Personen des entscheidenden Gremiums erscheinen sollten. Sind in der eingesehenen Akte bestimmte Teile enthalten, die für die eindeutige Entscheidung relevant sein dürften, so kann hierfür eine Kopienherausgabe beantragt werden. Diese Kopien können in der Regel schnell übergeben werden. Eine solche erweiterte Akteneinsicht dürfte jedoch nur in Ausnahmefällen bzw. bei einem möglichen besonders komplizierten Sachverhalt in Frage kommen.

Bei bleibenden Unklarheiten kann stets ein Gespräch bzw. auch ein Gutachten vom Landesbeauftragten für Stasi-Unterlagen erbeten werden. Dazu ist die Einwilligung des Betroffenen notwendig.

4.6. sechste Frage: Welche Entscheidung ergibt sich aus dem Zusammenfügen aller Aspekte? Wie soll die personelle Entscheidungsgrundlage sein?

Nach Zusammenstellen und Abwägen aller Zumutbarkeits- und Unzumutbarkeitskriterien erfolgt eine **Entscheidung über die Kündigung oder Weiterbeschäftigung**.

Hierzu sollte unbedingt ein Gremium von mindestens fünf, dienstlich verschieden eingebundenen Personen erfolgen. Bei mehreren Entscheidungen sollte durch einen solchen, fest benannten und **zum Teil unabhängigen** Personenkreis eine einheitliche Vorgehens- und Bewertungsweise gewährleistet sein. Auch die Heranziehung des Personal- oder Betriebsrates erscheint hier geeignet. Auf Wunsch kann der Landesbeauftragte bei der Hinzuziehung eines unabhängigen Sachverständigen Empfehlung geben. Es sollte auch nicht eine Person des öffentlichen Lebens fehlen, die außerhalb der Entscheidungsstelle Ansehen auf lokaler oder regionaler Ebene genießt. Ein solcher Personenkreis gewährt nicht nur eine optimale Möglichkeit zur sachlichen Entscheidung, er repräsentiert auch nach außen hin das sachbezogene Herangehen der personalentscheidenden Stelle. Die Entscheidung als solche trifft dabei zwar nicht das Gremium, aber ein fundierter Vorschlag ist für die Entscheidungsperson auch in ihrer persönlichen Stellung in der Regel unverzichtbar.

Unabdingbar ist die Nachvollziehbarkeit des Entscheidungsprozesses aus den Unterlagen der personalführenden Stelle, da es sich um eine rechtsfähige Entscheidung handelt.

4.7. Form der Entscheidung bei Unzumutbarkeit

Die Kündigung selbst bedarf einer entsprechenden **Begründung**. Dabei kann gegebenenfalls eine Differenz zwischen einer Verneinung von Kontakten durch den Arbeitnehmer (in Personalunterlagen) und der gegenteiligen BStU-Aktenlage mit herangezogen werden. Diese verweist zum einen auf eine begrenzte Vertrauenswürdigkeit und zum anderen auf fehlendes Bemühen einer »tätigen Reue«. Darüber hinaus sollte die Kündigungs-begründung jedoch unbedingt eine zusammenfassende Aussage über die Art der Distanz zwischen vordergründiger Erscheinung des Arbeitgebers und individuellem Maß der Verstrickung enthalten. Für mögliche weitere Rechtswege ist es immer von Vorteil, daß die Begründung auch das geprüfte Nichtausreichen dieser oder jener Entlastungsmomente verdeut-

licht.

Die **Form** kann - je nach Rechtsgrundlage - eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung sein. Bei einer Entscheidung der Weiterbeschäftigung kann die BStU-Mitteilung getrennt von den Personalunterlagen aufbewahrt werden, solange der Zweck der Anfrage (die arbeitsrechtliche Beziehung) gegeben ist. Bei Nichtentlassung ist die Aufbewahrung aller (!) Entscheidungsunterlagen in einem Grade besonderer Vertraulichkeit unbedingt zu gewährleisten. (vgl.9.)

5. Sachliche Hintergründe zum Verständnis der MfS-Tätigkeit hauptamtlicher Mitarbeiter

5.1. Mitteilung des Bundesbeauftragten

Die Endauskünfte des BStU über hauptamtliche Mitarbeiter enthalten Informationen über die Beschäftigungszeiten beim MfS, den Dienstgrad des Betroffenen und die Dienststellung innerhalb des MfS. Generell läßt sich daraus die Art des Tätigkeitsbereiches, weniger jedoch die einzelnen Aspekte eines individuellen Fehlverhaltens feststellen. Letzteres ist nach BAG-Urteilen 474/91 und 484/91 (vgl. 4.1.) sowie nach den Intentionen des Einigungsvertrages auch nicht erforderlich.

5.2. Allgemeines für alle hauptamtlichen Mitarbeiter

Das **Maß der Verstrickung** ist zunächst die bewußte, finale Tätigkeit für das MfS, die ja bei hauptamtlichen Mitarbeitern **die gesamte Berufssphäre** umfaßt. Die Rechtsstellung ist in ihrer diesbezüglichen Besonderheit aus den dienstlichen Verordnungen des MfS erkennbar. Für alle hauptamtlichen Mitarbeiter gilt zunächst folgendes:

- Die Gewinnung und Einstellung von Mitarbeitern erfolgte nach einer Zuverlässigkeits- und Eignungsprüfung und erforderte sowohl vollste Loyalität gegenüber der Staatsmacht als auch die Bereitschaft zu deren praktischer »Verteidigung«.
- In den Personalunterlagen befindet sich in der Regel eine handschriftliche Verpflichtung, die eindeutig die Kenntnis von Ziel und Zweck des MfS sowie die bewußte Einordnung unter die militärische Struktur belegt.
- Zur Durchführung von »Sicherheitseinsätzen« konnte jederzeit jeder Mitarbeiter mit einer entsprechenden Einbeziehung beauftragt werden. Gewünschte militärische Disziplin war dem Mitarbeiter seit Anbeginn klar.
- Die interne Schulungstätigkeit des MfS bezüglich politischer und fachlicher Intentionen erfaßte alle Mitarbeiter in verschiedener Form und kennzeichnet die stete Kenntnis des Loyalitätshintergrundes der Arbeit beim MfS.

5.3. Hauptamtliche Mitarbeiter in höherer Dienststellung

Für alle hauptamtlichen Mitarbeiter mit höherer Dienststellung (nicht zu verwechseln mit Dienstgrad), d. h. allen Leiterfunktionen im MfS, ist zu betonen:

- Die Teilnahme an Entscheidungen dürfte eine besondere Verstrickung kennzeichnen, die das Maß von Mitwirkung noch wesentlich überschreitet.
- In der Regel dokumentiert eine leitende Tätigkeit auch bereits einen zugrundeliegenden Dienstweg, in welchem die besondere Zuverlässigkeit aus Sicht des MfS

bestätigt wurde.

- Eine leitende Tätigkeit für das MfS bedeutet in der Regel auch weitergehende Kompetenzen innerhalb des konspirativen internen Strukturgefüges.
- Selbst bei Geltendmachen individueller Befürchtungen einer persönlichen Kündigung beim MfS und möglicher Konsequenzen ist hier zu sagen, daß die Beförderung zu einer leitenden Funktion auf vielfache Art verhindert werden konnte.

5.4. Operativ tätige hauptamtliche Mitarbeiter

Bezüglich der operativen MfS-Mitarbeiter läßt sich feststellen:

- Die operative Arbeit bedeutete de facto vor allem das Sammeln und Auswerten von Personeninformationen einschließlich der dazu verwendeten Arbeitsmethoden.
- In der Regel besuchten operative Mitarbeiter verschiedene Lehrgänge der MfS-eigenen Ausbildungseinrichtungen. Zu den Lehrveranstaltungen zählten solche wie: operative Psychologie, Führung inoffizieller Mitarbeiter, konspirative Methoden.
- In der überwiegenden Mehrheit fungierten operative Mitarbeiter auch als Führungsoffiziere. Die Gewinnung und Beauftragung von inoffiziellen Mitarbeitern zur Tätigkeit für das MfS bedarf hinsichtlich der dazu nötigen Verstrickung wohl keines weiteren Kommentars.
- Operative Mitarbeiter des MfS sind diejenigen, die die Beobachtungsakten von Betroffenen geführt und Maßnahmepläne zu deren Beobachtung erstellt haben. In der Regel läßt sich das jederzeit durch eine erweiterte Anfrage beim BStU für den Einzelfall bei Bedarf auch ausführlich belegen (das gilt auch für die IM-Führungstätigkeit).
- Operative Mitarbeiter waren auch strukturmäßig in den besonders brisanten Struktureinheiten des MfS stärker konzentriert (Kreisdienststellen, Abteilungen IX, XX, XV, II, XXII, VII, VIII)

5.5. Weitere Formen hauptamtlicher Mitarbeit

Weitere MfS-Mitarbeiter waren in verschiedener Weise für das MfS tätig:

- Hauptamtliche Mitarbeiter in Bereichen der **technischen Dienstseinheiten** sind nach den allgemein geltenden Kriterien (5.2.) zu bewerten, wobei noch eine Differenzierung hinsichtlich derjenigen erforderlich ist, die z. B. Telefonabhörungen organisierten (Abt. III, 26), Fälschungen herstellten (Abt. OT), Briefe kontrollierten (Abt. M), die Personenarchive führten (Abt. XII, VS-Stelle), die Abteilung Kader und Schulung, die Einsatzbereitschaft organisierten (AGL) und dgl. Besonders brisant ist auch eine Tätigkeit im Wachdienst der MfS-eigenen Untersuchungshaftanstalten der ehemaligen Bezirke. (Abt. XIV)
- **Hauptamtliche inoffizielle Mitarbeiter** waren nicht selten Personen, die ähnlich wie Offiziere im besonderen Einsatz verwendet wurden oder für die eine spätere direkte hauptamtliche Tätigkeit vorgesehen war. Im allgemeinen gibt es starke Parallelen zu der Tätigkeit operativer Mitarbeiter, z. B. bezüglich der Sammlung von Informationen über oder gegen Betroffene. Dies betraf vor allem auch HIM's der Bezirksabteilungen, während in den Kreisdienststellen HIM's öfter auch als Objektverwalter Einsatz fanden. In Dienstabweisungen ist von einem »besonderen Dienstverhältnis zum MfS« die Rede. Dieses wurde durch ein Schein-

arbeitsverhältnis außerhalb des MfS »legiert«. Die Aktenlage beim BStU ist mitunter nicht ausreichend rekonstruierbar, eine Rückfrage beim BStU dennoch in Zweifelsfällen unbedingt ratsam.

- **Offiziere im besonderen Einsatz** waren Mitarbeiter des MfS, die eine legierte berufliche Tätigkeit außerhalb des MfS ausübten. Dieser Personenkreis wurde auf den MfS-Gehaltslisten mit dem Differenzbetrag zwischen MfS-Gehalt und Bezügen für die berufliche Tätigkeit geführt. Außerdem wurden zusätzliche Vergütungen für entgangenen Urlaub und Krankheitsfall gezahlt. Sie leisteten dafür in der Regel entsprechende Informationen bzw. Aufgaben der »Wachsamkeit« in ihrem beruflichen Feld und schafften dem MfS dadurch bestimmte Handlungsspielräume. Die in den Mitarbeiterunterlagen der MfS-Abteilungen Kader und Schulung ebenfalls registrierten Zeitsoldaten im Wachregiment »Feliks Dzierzynski« sind nicht mit den o.g. hauptamtlichen Mitarbeitern zu verwechseln. (vgl. 8.)

6. Die Aktenlage des MfS über inoffizielle Mitarbeiter verschiedener Kategorien

6.1. Akten inoffizieller Mitarbeiter mit informationsbezogenen Aufgabenstellungen

Die Arbeit mit inoffiziellen Mitarbeitern und deren Berichtstätigkeit aus allen Lebensbereichen der Bevölkerung charakterisiert die Institution MfS neben der systemerhaltenden Zielsetzung wohl am deutlichsten. Die politische Brisanz der inoffiziellen Zusammenarbeit, für die ja auch ein Mindestmaß an moralischer Bedenkenlosigkeit und Lüge gegenüber dem eigenen Lebensumfeld Voraussetzung war, ist wohl offensichtlich. Dies ist auch der Grund, warum bei IM-Tätigkeit erst einmal generell von einer Unzumutbarkeit ausgegangen werden kann.

Die Endauskünfte des BStU werden auf Grundlage der direkt zu den IM/GMS angelegten und derzeit auffindbaren Unterlagen erstellt. Aus der MfS-Praxis ergibt sich für die berichtenden IM »im klassischen Fall« etwa die folgende Zusammenstellung von Unterlagen:

IM-Akten, Teil I enthalten:

1. Anforderungsbild an einen zu gewinnenden IM, Aufgabenstellung, Informationsbedarf
2. Vorschlag einer in Frage kommenden Person, Bericht über deren Bekanntwerden, z.T. auch bereits mit 1. verknüpft, »IM-Kandidat«
3. Überprüfungsplan zu diesem IM-Kandidaten
 - Abfrage aller greifbaren Personenspeicher
 - Ermittlungen zum persönlichen Umfeld, von Umfragen im Wohngebiet, Kaderabteilung bis hin zur Beauftragung vorhandener IM's, Nutzung aller sonstigen Möglichkeiten
 - Prüfung der Zuverlässigkeit im Falle einer Zusammenarbeit, typische Verhaltensweisen, daraus zu vermutende Konspirationsbereitschaft; mit ähnlichen Mitteln wie oben (oft verknüpft)
4. Überprüfungsergebnis
5. Werbungsstrategie, zunächst Einschätzung aller Gewinnungsmöglichkeiten bis hin zum genauen Plan eines Werbegespräches; (auf Grundlage des Eingehens auf Lebensumstände, individuelle Interessen und soziale Anreize, gelegentlich auch mit Anknüpfungspunkten an Wiedergutmachung, faktische oder moralische Kompromittierung)
6. dienstliche Genehmigung der IM-Gewinnung

7. Bericht über das Werbungsgespräch aus Sicht des Führungsoffiziers, mitunter auch mehrere Gespräche, Einschätzung zwischen Planung und Reaktionen des Angesprochenen
 8. Verpflichtung, die in der Regel durch die Verwendung eines Decknamens den konspirativen Charakter der Zusammenarbeit für beide Seiten belegt
 9. Formular über alle zusammenfassenden Angaben des IM, des IM-Vorlaufes und der Werbung sowie der beabsichtigten Auftragserteilung an den IM; die weitere praktische Zusammenarbeit ist im Teil II dokumentiert
 10. in regelmäßigen Abständen und je nach Dauer der Zusammenarbeit wurden Zuverlässigkeitsprüfungen des IM durchgeführt (vgl. 3.), zumeist sind hier auch die Personen / Objekte / Informationen genannt, die der IM über das MfS hat, mitunter können diese Zuverlässigkeitsüberprüfungen auch Ausgangspunkt für eine Beendigung der Zusammenarbeit seitens des MfS sein
 11. Auszeichnungen und »Prämien« wurden in der Regel in den Teil I übernommen, bei häufigen Prämienzuwendungen und regelmäßigen Geldleistungen (z. B. bei Mietzuschüssen) wurde ein Teil III angelegt
 12. sollte die Zusammenarbeit vor Herbst 1989 beendet worden sein, so findet sich in dem archivierten IM-Vorgang ein Abschlußbericht mit Angabe der Gründe zur Beendigung der Zusammenarbeit aus Sicht des MfS und die Abverfügung zur Archivierung
- Der IM-Vorlauf umfaßt im wesentlichen nur das unter 1. - 6., z.T. auch das unter 7. Genannte.

IM-Akten, Teil II enthalten:

1. Treffberichte, die der Führungsoffizier angefertigt hat und die seine Gesprächswiedergabe, ggf. eine Auftragserteilung und erfragte Einzelinformationen enthalten, außerdem wurden Treffzeit und Treffort (meist im konspirativen Objekt) festgehalten, Treffberichte sind jedoch weder minutiös noch hinsichtlich des vom Führungsoffizier selbst Gesagten vollständig
2. Berichte des IM in vollständiger, originaler Form, wobei in der Regel Kopien von diesen entsprechend der MfS-Verwendungszwecke in andere Materialien übertragen wurden, letzteres geht jedoch aus der Aktenlage oft nicht hervor und ist für die Beurteilung selbst auch belanglos
 - handschriftliche Berichte, mit Decknamen unterzeichnet
 - Berichtsprotokolle auf Grund von Gesprächsaufzeichnungen, ohne Unterschrift; diese Praxis ist seit den 70er Jahren im MfS sehr weit verbreitet, so daß die Echtheit kaum anzuzweifeln ist, zumal die Tonbandabschriften nicht selbst vom Führungsoffizier angefertigt wurden
 - übergebene Materialien informativen Charakters, die de facto einer Berichterstattung gleichkommen (z. B. Dienstunterlagen, Veranstaltungsprotokolle); hierbei handelt es sich um konkludente Informationslieferung

Mitunter schafften es besonders benötigte, »honorige« und clevere IM 's, daß sie weder per Hand noch per Tonband berichten mußten. Die Brisanz des Geschehenen ist dabei jedoch oft gegeben. Da beim Bundesbeauftragten mitunter nur Teil I oder nur Teil II auffindbar ist, erschwert dies die Bewertung der Mitteilung des BStU.

6.2. Akten von gesellschaftlichen Mitarbeitern für Sicherheit (GMS)

Der Inhalt dieser Form der Mitarbeit geht aus den in der

Anlage beigefügten Auszügen von MfS-Richtlinien hervor. Die Aktenlage zu gesellschaftlichen Mitarbeitern (GMS) hat einige Besonderheiten gegenüber den IM-Akten:

1. zumeist handelt es sich nur um einen Band (die Differenzierung in Teil I und II sowie ggf. III gibt es hier nicht) und durchschnittlich einen geringeren Umfang, der sich aus der Spezifik dieser Mitarbeiterkategorie ergibt
2. oft erfolgte statt einer schriftlichen Verpflichtung eine solche per Handschlag bzw. eine Berufung, was eine eingeschränkte Beweiskraft der Aktenlage bedeuten kann
3. die Beziehung zur beruflichen Tätigkeit des GMS ist wesentlich stärker als bei IM 's, was auch oft von der betreffenden Person so gesehen wird; jedoch ist auch hier die vom MfS vorgesehene Aufgabenstellung klar umrissen und in der Bewertung von den Dienstaufgaben zu trennen
4. die tatsächliche Zusammenarbeit ist nicht so allseitig wie bei der IM-Berichterstattung dokumentiert, da es oft um bestimmte **Handlungen**, oder um anderweitig in Unterlagen weiter verwendete »Meldungen« geht; in der MfS-Richtlinie 1/79 heißt es: »GMS sind vorrangig einzusetzen zur Mitwirkung bzw. Lösung von Teilaufgaben ...«; diese GMS-»Mitwirkung« ist im konkreten Fall aus Sicht der Aktenlage ähnlich schwer nachvollziehbar wie die Mehrheit der Einzelhandlungen eines MfS-Mitarbeiters, was den Umgang mit Endauskünften über GMS erschwert.

Die direkt zur Person des GMS angelegten Unterlagen sind überwiegend mit denen im Teil I der informationsgebenden IM zu vergleichen.

6.3. Akten von inoffiziellen Mitarbeitern betreffs konspirativer Objekte (IMK)

IMK-Akten, sofern sie mit Personen außerhalb des MfS zusammenhängen, beinhalten unter Berücksichtigung der sachlichen Spezifik vor allem Akteninhalte des Teils I, wobei es hierin auch nicht um eine Berichterstattung an das MfS ging. Im Mittelpunkt der Aktenführung steht das konspirative Objekt, auf das auch der Deckname Bezug nimmt. Dieser Deckname mußte der betreffenden Person nicht bekannt sein. Eine Person stellte dieses Objekt nur zur Verfügung - jedoch mittels einer entsprechenden Verpflichtung. In der Regel wußte die IMK-Person nicht, zu welchen Einzelhandlungen und durch welche Einzelpersonen das Objekt benutzt wurde. Andererseits hatte sich das MfS jedoch der »Zuverlässigkeit« dieser Person versichert und - schon aus eigenem Interesse - diese über den konspirativen Charakter ihres Anliegens nicht im Unklaren gelassen. Bei dieser Aktengruppe kommt es gelegentlich vor, daß die Ehepartner von den Personen, die ihre Zusammenarbeit erklärt haben, mittels Schweigepflichtung »mitverpflichtet« wurden. Bei letzterem handelt es sich dann jedoch nicht um die »bewußte finale Mitarbeit«.

6.4. Besonderheiten der inoffiziellen kriminalpolizeilichen Mitarbeiter

Eine vierte größere Aktengruppe sind die Akten der inoffiziellen kriminalpolizeilichen Mitarbeiter (IKM, nicht zu verwechseln mit IMK). Hierbei handelt es sich um die beim MfS nach der Zusammenarbeit zwischen IKM und K1 der Kriminalpolizei (!) archivierten Akten. (vgl. dazu auch 8.). Aus der Perspektive der Betroffenen handelt es sich auch

nicht um eine Zusammenarbeit mit dem MfS, obwohl die KI z.T. mit MfS-ähnlichen Methoden arbeitete und mitunter auch zur sogen. »politischen Strafbarkeit« ermittelte. Nach dem Stasi-Unterlagen-Gesetz wurden diese IKM in der Rechtslage den MfS-Mitarbeitern gleich-gesetzt, nicht so deren kriminalpolizeiliche »Führungs-offiziere«. Diese Gleichsetzung beschränkt sich jedoch nur auf die Aktenverwendung. Geht erstens aus der Akten-lage bzw. den Berichten kein politischer, denunziatorischer Charakter und / oder handelt es sich zweitens nur um In-formationen, die einer rechtsstaatlichen Zeugenaussage (z. B. bei kriminellen Delikten) gleichkämen, so darf dies den Betreffenden nicht zum Nachteil gereichen. Eine Begründung einer etwaigen Kündigung direkt wegen MfS-Zusammenarbeit käme hier generell nicht in Frage.

7. Die Mitteilung des Bundesbeauftragten über inoffizielle Mitarbeiter - Erläuterungen zum Punktekatalog und seiner Interpretation

Im folgenden seien einige **Kommentare zu den 17 Punkten der BStU-Endauskünfte** gegeben, um den sachlichen Hintergrund für die jeweils enthaltenen Informationen etwas zu erhellen:

P.1 - IM-Kategorie

Vor 1968 verwendete das MfS die übergreifende Bezeichnung »GI« (geheimer Informator). Nach MfS-Richtlinie 1/68 wurde dies verändert. Laufende GI-Vorgänge wurden per 1968 umregistriert, was mitunter das Auftauchen des Jahres 1968 in der Endauskunft erklärt. Die 1968 bis 1979 bzw. ab 1979 verwendeten IM-Kategorien sind auf den beigefügten Anlagen von MfS-Richtlinien näher charakterisiert. Sofern mehrere Kategorien von IM-Tätigkeit vorlagen, sind diese chronologisch genannt. Folgte einer »einfacheren« Form eine intensivere Kategorie der Zusammenarbeit (z.B. IMB, IMV, IME, FIM), könnte dies als indirekte Bestätigung der »Zuverlässigkeit« für das MfS gelten.

P.2 - Decknamen

Hier ist in der Regel eine Deckungsgleichheit mit der in den Anlagen einer Endauskunft befindlichen handschriftlichen Verpflichtung, in der der Betreffende selbst die weitere Verwendung des genannten Decknamens bestätigt. Gleichwertig ist auch die Verwendung eines Decknamens durch den Betreffenden selbst, z.B. bei einer hand-schriftlichen Berichterstattung oder einem Quittungsbeleg.

Andere Formen der Decknamenverwendung könnten vom Betreffenden geleugnet werden oder - in wenigen Fällen - ohne dessen Kenntnis sein. Ergibt sich dies aus der Aktenlage, so findet sich in der Mitteilung (ev. auch unter 17.) ein entsprechender Hinweis darauf. Zur Bewertung der nachweislichen Decknamenverwendung läßt sich feststellen, daß dies deutlichstes Kennzeichen einer **Bereitschaft zur Konspiration** ist und damit ein Kriterium zur Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit. Sie kennzeichnet auch die Tatsache, daß das MfS die betreffende Person über sich selbst nicht getäuscht hat. (vgl. 4.1.). Nach MfS-Richtlinie 1/58 sollten Berichte generell mit Decknamen unterzeichnet werden. Und die Verwendung des Klarnamens war nur begründet und mit Erlaubnis vom MfS-Vor-gesetzten möglich. Seltener erfolgte ein Wechsel des Decknamens, welcher sich auf Fälle der »Gefahr einer Dekonspiration« oder (nicht immer) bei der Veränderung der IM-Kategorie (s.o.)

beschränkt haben dürfte. Die GMS hatten vor 1980 nicht in jedem Fall einen Decknamen bzw. verwendete das MfS einen Decknamen ohne deren Kenntnis zur internen Konspiration.

Da ein MfS-Offizier zur Anlage eines IM-Vorlaufs entsprechender Genehmigung bedurfte und dabei auch eine etwa vorhandene ältere (archivierte) IM-Akte zur Person aufgefunden wurde, kann von der Zusammenfassung eines etwaigen älteren mit dem neueren Aktenmaterial ausgegangen werden.

P.3 - Hauptabteilung/ Abteilung

Hier erhält man Aufschluß, für welche MfS-Dienst Einheit der Führungsoffizier tätig war und wie demzufolge die IM-Tätigkeit eingebettet war. Aussagekräftiger sind in diesem Zusammenhang jedoch die Punkte 9 (Ziel der Werbung) und 11 (übertragene Aufgaben), da z.B. das Handlungsspektrum von MfS-Kreisdienststellen wesentliche Überschneidungen mit den verschiedenen Abteilungen der MfS-Bezirksverwaltung haben konnte. In der Regel wurden IM's überwiegend von den ohnehin für die Bevölkerungsbespitzelung brisanten sogen. operativen Dienst Einheiten geführt. Ein Blick in die Strukturpläne des MfS gibt dabei eine gute Kurzinformation bezüglich der in der Mitteilung genannten Dienst Einheit.

P.4 - Führungsoffiziere

Im wesentlichen war ein IM einem hauptamtlichen Offizier zugeordnet, welcher zugleich die IM-Akte führte. Bei längerer IM-Zusammenarbeit ist der mehrmalige Wechsel von Führungsoffizieren keine Seltenheit und nicht immer von wesentlicher Aussagekraft. In diesem Punkt ist auch verzeichnet, ob die Führung über einen sog. Führungs-IM erfolgte. Letzteres spricht für die »besondere Zuverlässigkeit« des beauskunfteten IM, denn nur solche durften nach MfS-Richtlinien an Führungs-IM's übergeben werden. Der Dienstgrad des Führungsoffiziers kann unter Umständen Rückschlüsse geben, z.B. für die Bedeutung, die das MfS einem bestimmten IM beimaß, aber auch für die mögliche Schwierigkeit der Gewinnung einer für das MfS besonders interessanten Person. Wenn der Führungs-offizier selbst mit Decknamen auftrat, so könnte dies Symptom sein für ein »mangelndes gegenseitiges Vertrauen« zwischen der Person und dem MfS bzw. eine beschränkte Gesprächsbereitschaft der Person.

P.5 - Aktenlage

Hieraus läßt sich erkennen, inwieweit die IM-Unterlagen heute beim Bundesbeauftragten vollständig sind. Das ist insbesondere von Belang, wenn nicht zu allen 17 Punkten ausreichende Informationen in der Endauskunft enthalten sind und die Möglichkeiten der Bewertung des zugrundeliegenden Sachverhalts erheblich eingeschränkt sind. Es ist eindeutig ein erheblicher Unterschied, ob das MfS wenig Unterlagen zu einem »Kandidaten« anlegen konnte oder ob der Führungsoffizier 1989 griffbereite Aktenteile eines »lieb-gewonnenen« IM beseitigte. Bei Unklarheiten ist eine mündliche Rückfrage beim BStU geraten. Mitunter finden sich unter Punkt 17 (Bemerkungen) dazu bereits die Erläuterungen. Die Seitenzahlen als solche sind nur sehr begrenzt aussagefähig, so kann z.B. eine 100seitige Akte als sogen. »IM-Vorlauf« vorhanden sein, ohne daß jemals eine Zusammenarbeit zustand gekommen ist.

P.6 - Vorlauf- und Kontaktphase

Die hier angegebenen Zeiträume entsprechen den Akten-

teilen, die zeitlich vor der Verpflichtung / Berufung liegen, wobei die Kontaktphase in der Regel letzter Teil der Vorlaufphase ist. Es gibt auch IM-Vorgänge, die vor bzw. ohne Verpflichtung des Betroffenen archiviert wurden diese werden vom BStU jedoch in der Regel nicht beaufknetet, da eine Tätigkeit für das MfS in diesem Falle ja nicht vorgelegen hat. Die Unterscheidung von Vorlaufphase (vgl. 6.2., Teil I, 1-5) und Kontaktphase (Teil I; 7) kann bei später verpflichteten IM's insofern von Belang sein, als mitunter die Kontaktphase bereits mit Auftragserteilung und erster faktischer IM-Tätigkeit verbunden sein kann. Dazu müßte jedoch unter Punkt 17 Näheres erläutert sein. Die Kontaktabahnung des Führungsoffiziers kann andererseits auch noch »legendiert« sein, die Verpflichtung jedoch nicht mehr (s. Verpflichtungstexte). Der Beginn der Vorlaufphase kann zeitlich später als das Bekanntwerden des Betroffenen für das MfS liegen. Es dokumentiert im Grunde den Zeitpunkt, zu dem der MfS-Mitarbeiter die IM-Aktenführung begann und dies weitermeldete im Rahmen der dienstpflichtigen Registrierung. Letztere bedeutete zugleich, daß es zu einer Person nur einen »aktiven« Vorgang geben durfte. Sonderfälle, wie das Drängen eines operativ Beobachteten (»Opfer«) zur Mitarbeit, sind im Zusammenhang mit Punkt 10 und 17 ersichtlich - eine größere Rolle von Zumutbarkeitsgründen könnte sich hieraus ergeben. Die zeitliche Dauer von Vorlauf- und von Kontaktphase lassen sich allgemein kaum bewerten, denn eine lange Dauer muß nicht unbedingt auf eine schwere Gewinnbarkeit einer für das MfS interessanten Person schließen lassen, z.B. wenn eine gleichzeitige Verknüpfung mit einer Beobachtung erfolgte.

Von größerer Relevanz zur Beurteilung ist die Zeit zwischen Verpflichtung und Archivierung (vgl. P.7), da das MfS »unbrauchbare« IM's selten länger als 2-4 Jahre »geführt« hat - für eine baldige Beendigung und Suche nach anderen Personen als Mitarbeiter haben zumeist auch die MfS-Vorgesetzten gesorgt.

P.7 - Zeitraum der IM-Erfassung

Hier ist der Gesamtzeitraum zwischen Verpflichtung und »Abverfügung zur Archivierung« angegeben. Es handelt sich dabei in der Regel um den Zeitraum der »bewußten finalen Mitarbeit« der betreffenden Person. Eine relativ kurze Mitarbeit kann unter Umständen für die Zumutbarkeit bedeuten, daß der Betroffene von einer Verpflichtung, die ohne Bedenkzeit und ohne Kenntnis der Folgen der Verweigerung gegeben wurde, faktisch bereits kurz danach wieder zurücktrat und den Versuch machte, sich indirekt dem MfS zu entziehen. Dazu ist jedoch ein Blick auf die letzten Punkte der Endauskunft erforderlich sowie auch auf die Gründe der Beendigung der Zusammenarbeit. Die Dauer der IM-Erfassung bedeutet zugleich, daß in dieser Zeit keine andere Aktenführung zu der Person beim MfS erfolgte. Handelt es sich um einen sogen. »offenen« oder »aktiven Vorgang«, so erfolgte eine Aktenführung und meist auch die Zusammenarbeit bis in die unmittelbare Wendezeit. Sollte längere Zeit zwischen letztem Gespräch / Kontakt / Bericht und der Archivierung liegen, so ist das im Punkt 17 erläutert - die Phase der unmittelbaren Zusammenarbeit würde sich dann um diesen letztgenannten Zeitraum verkürzen.

P.8 - Form der Verpflichtung

In der MfS-Richtlinie 1/78 heißt es: »Die Verpflichtung der neuen IM ist in würdiger Weise so durchzuführen, daß

- die Verbindlichkeit der getroffenen Vereinbarungen ausgedrückt wird,
- die prinzipiellen Forderungen an das künftige inoffi-

zielle Handeln und die damit verbundenen Pflichten in konzentrierter Weise bewußt gemacht werden,

- die IM zur Übernahme und Realisierung der ersten Aufträge motiviert werden.«

Es konnte sich um eine schriftliche, eine mündliche oder eine Verpflichtung mit Handschlag handeln. In der Regel findet sich eine vorhandene Verpflichtung in den Aktenauszügen der Mitteilung. Ein Schema zur Abnahme einer Verpflichtung gab es nicht, es sollte individuell vorgegangen werden. Wenn der IM Bereitschaft zur Informationslieferung, nicht aber zur Verpflichtungsunterschrift zeigte, so hatte ersteres den Vorrang.

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit unterscheidet sich wesentlich von einer reinen Schweigeverpflichtung, die auch von den Opfern des MfS mitunter gefordert worden sein konnte. In ihrer Beweiskraft etwas problematisch können mündliche Verpflichtungen sein, die allerdings eine untergeordnete Rolle spielen und eventuell durch »Faustpfänder« wie Quittungsunterschriften ergänzt sein können. Die mündlichen Verpflichtungen mußten jedoch vom MfS-Vorgesetzten gegengezeichnet werden, was die Vermutung individueller Willkür des Führungsoffiziers einschränkt. Eine Verpflichtungserklärung ist neben unterschriebenen Mitteilungen und handschriftlichen Berichten das einzige aus den IM-Akten, was die Seite des IM dokumentiert. Fehlt eine Verpflichtungserklärung, so wären hiernach zu sehen oder aber die Frage zu stellen, inwieweit hier Hinweise auf die Unvollständigkeit von Aktenmaterial vorliegen. Es ist in solchen Fällen nicht völlig ausgeschlossen, daß eine MfS-Zusammenarbeit »legendiert« war und demzufolge keine »bewußte, finale Mitarbeit«. Hierzu findet man im Punkt 17 dann weiterführende Hinweise.

P.9 - Ziel der Werbung

Dieser Punkt ist - für die Beurteilung - mit Punkt 11 und 16 als eine Einheit anzusehen. So kann z.B. eine Differenz zwischen Plan der Gewinnung und Realisierung der Zusammenarbeit als Indiz für ein indirektes Blockieren bzw. eifriges Überbieten des IM gelten. Das Ziel der Werbung ist ein inhaltlicher Teil des IM-Vorlaufes (vgl. 6.1.) und gibt auch - gewissermaßen in Konkretisierung zum Punkt 3 (s.o.) - die im groben vorgesehene Verwendungsrichtung an. Unabhängig von der Zielsetzung des Führungsoffiziers kann jedoch auch davon ausgegangen werden, daß jederzeit gezielte Personeninformationen - egal ob »zufällig« berichtet oder direkt bzw. indirekt angefordert - zum Nachteil eines Betroffenen / Opfers verwendet und mitunter in andere MfS-Strukturbereiche weitergeleitet werden konnten. Das gewährleisteten die MfS-internen Informationsnetze und -mechanismen, von deren Existenz auch ein Außenstehender ausgehen mußte.

P.10 - Grundlage der Werbung

An dieser Stelle findet sich die MfS-Aussage über die festgestellte Motivation, die im Anschluß an das Werbungsgespräch und deren Auswertung formuliert wurde. Zum Verständnis der hier zitierten Aussage muß man die Motivationen kennen, zwischen denen das MfS unterschied:

- »Werbegründungen können sein
- positive gesellschaftliche Überzeugungen des Kandidaten,
- persönliche Bedürfnisse und Interessen des Kandidaten,
- Auslösung von Rückversicherungs- und Wiedergut-

machungsbestrebungen der Kandidaten mit Hilfe kompromittierender Materials oder Kombinationen zwischen diesen verschiedenen Grundlagen.» (MfS-

Richtlinie 1/68)

In der überwiegenden Zahl der Endauskünfte wird Überzeugung als Grundlage angegeben, zumal der Führungs-offizier die ständige Aufgabe der politisch-ideologischen Schulung seiner IM's hatte. Nach der oben zitierten MfS-Richtlinie 1/79 konnten Überzeugungsinhalte eine marxistische Weltanschauung, ein entsprechendes Feindbild, aber auch humanistisches Berufsethos, patriotische und demokratische Überzeugung sein. Es ist nicht ausgeschlossen, daß erpresserische Motive vom Führungsoffizier in der Akte verschwiegen wurden. Dies sind jedoch Ausnahmefälle. Zur Beurteilung des Charakters einer IM-Tätigkeit ist die Werbungsgrundlage allein nicht ausreichend.

P.11 - Übertragene Aufgaben

Hierzu vgl. auch das zu Punkt 9 Gesagte. Der Begriff »Einsatz- und Entwicklungskonzeption« entsprach in der Regel dem Werbungsziel, wurde aber auch für spätere Umorientierungen verwendet. Die übertragenen Aufgaben gehen aus einer IM-Akte insbesondere aus den - nach der Verpflichtung angelegten - regelmäßigen IM-Prüfungen und der Analyse der Zusammenarbeit hervor, aber auch aus den ebenfalls vom Führungsoffizier verfaßten Treffberichten. Je komplexer eine Zusammenarbeit war, um so weniger aussagefähig sind allerdings die hier in Kurzform zusammengefaßten Aufgaben. Bei einer strukturellen Umordnung des IM im MfS (z.B. Wechsel der Zuständigkeitsbereiche der Führungsoffiziere) kann das hier genannte Aufgabenspektrum auch an die Stelle des im Punkt 9 genannten getreten sein.

P.12 - Wert- oder Sachleistungen der MfS an IM

Alle in der IM-Akte vorhandenen Quittungen und Belege werden hier - differenziert nach 1. Prämien, 2. regelmäßigen Vergütungen bzw. 3. dem IM nicht direkt zugute gekommenen Auslagenerstattungen - benannt. Während letzteres kaum von Belang (außer eventuell bei Mietzuschuß, der Beschaffung zusätzlicher Einrichtungsgegenstände in privaten, konspirativen Wohnungen) für die Beurteilung ist, geben die Prämien und Vergütungen mitunter eine Bekräftigung der erfolgten Zusammenarbeit, die auch hartnäckig ableugnende IM's schnell in Widersprüche bringt. Eine heutige Zumutbarkeit dürfte im Falle von regelmäßigen Vergütungen nur schwerlich in Frage kommen. Prämien konnten mitunter auch motivierende Aufgabe für einen »trägen« IM haben, jedoch ist die Entgegennahme durch den Betroffenen ein Faktum für sich.

Im Allgemeinen ist jedoch festzustellen, daß für die Zusammenarbeit des MfS mit inoffiziellen Mitarbeitern Geldleistungen nach Aktenlage nur selten eine Rolle gespielt haben, eine größere Zahl der Mitteilungen also hierzu keine Bemerkungen enthalten, obwohl aus Verpflichtung und Berichterstattungen viel Unzumutbares hervorgeht.

P.13 - Auszeichnungen

Das zuletzt Benannte trifft auch hier zu. Einfache Formen der Auszeichnungen, Ehrenurkunden etc. (meist verbunden mit Geldprämien) wurden vor allem anläßlich politischer Jubiläen vorgenommen. Das Fehlen von Auszeichnungen ist jedoch selbst kein entlastendes Moment für einen inoffiziellen Mitarbeiter. Für die Beurteilung können lediglich solche Auszeichnungen berücksichtigt werden, die direkt auf die IM-Tätigkeit Bezug nehmen. Eine vorgeschlagene

Auszeichnung muß nicht eine dann auch übergebene bzw. eine entgegengenommene sein. Dies fände in Punkt 13 jedoch Erwähnung.

P.14 - Grund der Beendigung der Zusammenarbeit

Nach der zuletzt gültigen Richtlinie (1/79) hatte das MfS dazu folgende Regelungen: »Eine Beendigung der Zusammenarbeit mit dem IM hat zu erfolgen, wenn nachweislich solche Gründe vorliegen, wie

- fortgesetzte Unehrllichkeit, Dekonspiration,
- Entlastung des IM als Doppelagent oder Provokateur,
- erschöpfte Einsatzmöglichkeiten bzw. Perspektivlosigkeit oder langandauernde Erkrankung, Invalidität, Heirat oder Versorgung von Kindern, die keinen erfolgreichen Einsatz mehr zulassen.

Die Gründe sind in einem entsprechenden Abschlußbericht aufzuführen.«

In diesen Gründen können Verhaltensweisen des IM ebenso wie interne Auffassungen des MfS zum Ausdruck kommen. Die hier genannten Aspekte sind zur Prüfung einer heutigen Zumutbarkeit u.U. von Interesse. Eine gewisse Verzerrung oder subjektive Sicht des Führungsoffiziers sind hier nicht ausgeschlossen, zumal ein IM eventuell sehr indirekte Wege einer Entziehung vor dem MfS ging. Andererseits ist das MfS bei einem Wechsel des Wohnorts oder der Tätigkeit als Grundlage einer Beendigung der Zusammenarbeit häufig selbst die aktive Seite gewesen. Wenn der Grund »Auflösung des MfS/ AfNS« genannt ist, so erfolgte im eigentlichen Sinne keine Beendigung der Zusammenarbeit, letztere machte sich lediglich überflüssig.

P.15 - Art und Anzahl der Berichte

Diese Auskünfte ergeben einen kurzen Querschnitt über die formale Gestalt des Teil II der IM-Akten. Ein quantitativ großer Umfang (z.B. insgesamt über 30 Berichte) gibt Aufschluß über eine sehr deutliche Zusammenarbeit. Sehr regelmäßig waren die beiderseitigen Kontakte, wenn pro Jahr (zwischen Verpflichtung und Archivierung) über 10 Treffen und 10 Berichte des IM's hervorgehen. Recht glaubhaft war die vom MfS dargestellte Zusammenarbeit, wenn ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von Treffberichten und IM-Berichten festgestellt wurde. Außerordentlich beweiskräftig sind handschriftliche Berichte, wobei deren Fehlen besonders bei IM-Akten nach Mitte der 70er Jahre nicht außergewöhnlich und in Frage zu stellen ist (vgl. 6.1., Teil II). Die Treffberichte enthalten häufig nicht nur Gesprächsverlauf und Hinweise zur persönlichen Beziehung IM - Offizier, sondern oft auch indirekte vom Führungsoffizier erfragte Informationen bzw. solche, die sich ergaben aus der Besprechung der vom IM beim Treffen meist unmittelbar zuvor erstellten Berichte. Tonbandaufschriften widerspiegeln die tatsächlichen IM-Worte, da sie von einem MfS-Schreibdienst (nicht vom Führungsoffizier) zu Papier gebracht wurden. Punkt 15 und 16 sind jedoch speziell auf die Kategorien IMS, IMB u.ä. festgeschrieben. Für GMS waren Informationen bekanntlich nur Teilaufgaben oder »Nebenprodukt« der Zusammenarbeit (vgl. 6.3.), für IMK überhaupt nicht Gegenstand der Zusammenarbeit. (vgl. 6.4.). Zu den Berichten ist jeweils die Form der Unterzeichnung erwähnt, oft sind es mehrere Formen.

P.16 - Inhalt der Berichte

In thematischen Stichwörtern wird hier der Charakter der IM-Berichte wiedergegeben, obwohl die Vielzahl der Möglichkeiten hier Grenzen setzt. Als problematisch für eine heutige Unzumutbarkeit sind wohl Informationen über Personen anzusehen, da hier kein IM die Möglichkeiten des

Schadens für diese leugnen konnte. Zur Beurteilung vgl. auch das unter Punkt 9 Gesagte, da über den Vergleich ein indirekter Schluß über die reale Bereitschaft möglich ist. Eine Auswahl von Berichten in den Anlagen der Mitteilung soll den Querschnitt der Berichtstätigkeit aufblättern. Bei Unklarheiten oder gegenteiligen Aussagen in der Anhörung könnte eine weiterführende Akteneinsicht empfehlenswert sein.

P.17 - Bemerkungen

Hier finden sowohl Ergänzungen zu den - z.T. sehr eng umrissenen - 16 vorherigen Punkten, als auch auf die Spezifik der zugrundeliegenden Aktenlage zugeschnittenen Ergänzungspunkte sowie auch Besonderheiten des Einzelfalls Erwähnung. Es gibt Endauskünfte, bei denen eine alleinige Beachtung der 16 Punkte kaum eine fundierte Einschätzung des zugrundeliegenden Sachverhaltes ermöglichen. Daher ist es empfehlenswert, zunächst zu prüfen, inwieweit die o.g. Punkte zunächst mit den einzelnen Bemerkungen ergänzt werden sollten.

8. Sonstige Formen der Tätigkeit für das MfS

Die Wehrpflicht (mitunter bei freiwilliger Dienstzeit von drei Jahren) mußte u. a. auch beim **MfS-Wachregiment »Feliks Dzierzynski«** abgegolten werden. Eine solche Tätigkeit wird zwar vom BStU auf Anfrage mitgeteilt, ist jedoch nicht im Sinne einer MfS-Tätigkeit zu bewerten. Es kann davon ausgegangen werden, daß das MfS das hier vorhandene »Personenpotential« für die Mitarbeitergewinnung im Auge hatte. Wenn jedoch die Aktenlage mit Ende des Wehrdienstes abgeschlossen ist, dürfte eine Mitarbeit beim MfS nicht von Interesse einer der beiden Seiten gewesen sein. Zusammenfassend kann also von der Zumutbarkeit eines ehemaligen Wachregimentdienenden ausgegangen werden.

Nach einer BStU-Anfrage muß immer die Tatsache einer möglichen auf **dienstlicher Grundlage geführten Zusammenarbeit bzw. des sogen. »politisch-operativen Zusammenwirkens« (POZW)** mit dem MfS offen bleiben, da die Art der Findhilfsmittel und Aktenanlagen hierzu kaum aussagefähige Recherchen gestatten. Nur ein Teil dieser Ebene wurde über die Kategorie GMS (vgl. 6.3.) registriert. Obwohl die MfS-Richtlinien keine klare Einschränkung des Personenkreises, der als IM oder GMS gewonnen werden durfte, festlegen, muß es eine solche gegeben haben. Sie erklärt sich nicht zuletzt aus den Gefahren des Überwachungsstaates für seine Machthaber selbst. Obwohl z.B. über die Sicherheitspolitik der SED und ihren Umsetzer MfS aber auch die enge Beziehung SED - MfS auf verschiedenen Ebenen keine Zweifel bestehen, fehlt es heute oft noch an eindeutigen und umfassenden Darstellungen dieser Beziehung. Aus diesem Blick sind Prüfungen der Personalunterlagen über die Kenntnisnahme der BStU-Auskunft hinausgehend angebracht, zumal sich ja Verletzungen gegen Menschenrechte und Rechtsstaatsprinzipien generell nicht auf BStU-Aktenlagen beschränken. Bei vermuteten Unklarheiten ist jederzeit die Unterstützung des Landesbeauftragten für den Einzelfall möglich.

Ebenfalls nicht beauskunftet werden **gezielte Einzeldenunziationen** gegen andere Personen. Diese sind ebenfalls kein MfS-Spezifikum, obwohl de facto - sofern nachgewiesen - durchaus gleichzusetzen.

In den Bereich des »politisch-operativen Zusammen-

wirkens« (POZW) mit dem MfS zählen u.a. auch Kontakte über die Strecken des **Ministeriums des Innern sowie der Kommissariate I** der Kriminalpolizei. Es gibt eine ausführliche Dokumentation des Landesbeauftragten über die hauptamtliche Tätigkeit in der Abteilung K1 der Polizei und deren MfS-ähnliche Methoden (erhältlich im Büro sowie im Landtag). Zu prüfen wäre hier aber, ob es sich um ein entsprechendes Vorgehen handelte (was jedoch in der Regel nicht mittels Unterlagen des BStU möglich ist). Die Abteilungen VII der MfS-Bezirksverwaltungen waren speziell zuständig für diese Formen der Zusammenarbeit. Gezielte Recherchen des BStU sind hier jedoch auch erst in Grenzen möglich.

Weiterhin gibt es mit problematischer Akten- und Beurteilungslage die sogen. **»B-Kader«** (mit Verpflichtungserklärungen für den »Spannungs- und Verteidigungsfall«) sowie **Kontaktpersonen** der Hauptverwaltung Aufklärung (HVA).

9. Datenschutz

Die Mitteilungen des Bundesbeauftragten dürfen nur von denjenigen eingesehen werden, die unmittelbar mit der Sachbearbeitung und Prüfung beauftragt sind. Nach Abschluß der Überprüfung sind alle Unterlagen (Überprüfungsergebnis, Verpflichtungserklärung, beigelegte Kopien von Berichten) einschließlich etwaiger dienstlicher Vermerke und Stellungnahmen in einem verschlossenen Umschlag als besondere Sachakte, die nicht unmittelbar Bestandteil der Personalakte ist, aufzubewahren. Der Umschlag ist mit der Aufschrift »Öffnung nur durch den für die Personalverwaltung verantwortlichen Mitarbeiter« zu versehen. Wird der Umschlag geöffnet, ist zu verzeichnen, wer ihn an welchem Tag geöffnet und wieder verschlossen hat.

Nach vollständigem Abschluß des Überprüfungsverfahrens müssen die Mitteilungen des Bundesbeauftragten vernichtet, verschlossen aufbewahrt oder an die Behörde des Bundesbeauftragten zurückgesandt werden. Im Falle einer vollzogenen Kündigung ist der Auskunftsbereich nach Abschluß des Verfahrens unverzüglich an den Bundesbeauftragten zurückzusenden. Auskünfte über Personen, die nicht mehr bei den entsprechenden Stellen beschäftigt sind, oder die Zuständigkeit für Personalfragen aufgrund von strukturellen Veränderungen nicht mehr gegeben ist, sind zu vernichten. Eine Weitergabe ist nach § 29 StUG unzulässig. Erfolgt nach Beratung des Auskunftsbereiches eine Weiterbeschäftigung aufgrund vorliegender Zumutbarkeitskriterien, können die Unterlagen gemäß oben angeführter Regelung aufbewahrt werden. (hz)

Die Empfehlungen entstanden unter Zuhilfenahme der Mitteilungen der Senatsverwaltung für Inneres Berlin sowie des Merkblattes des Sächsischen Landesbeauftragten. Für sachkundige Hinweise bedanken wir uns bei Mitarbeitern der Thüringer Außenstellen des Bundesbeauftragten.