

Jahren geleistet haben. Wenn wir dabei sind zusammenzuwachsen – mit allen Schwierigkeiten –, haben Sie ganz sicher mit dazu beigetragen. Ganz herzlichen Dank.

Als nächstes bitte ich den Präsidenten a.D. Karl Maibaum aus Nürnberg ums Wort, er und danach Herr Manfred Wagener, Referatsleiter der Personalabteilung der Bundesanstalt für Arbeit, werden über Erfahrungen mit Beschwerden aus der Bevölkerung über Mitarbeiter aus Arbeitsämtern in den neuen Bundesländern und Herr Wagener über Folgerungen aus der hauptamtlichen bzw. inoffiziellen Mitarbeit von Angehörigen der Arbeitsämter in den neuen Bundesländern für das ehemalige Ministerium für Staatssicherheit informieren.

Präsident a.D. Karl Maibaum: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, erlauben Sie mir, bevor ich auf die eigentliche Tätigkeit der Personalgutachtergruppe eingehe, zum besseren Verständnis einige Vorbemerkungen zur Ausgangslage. In der DDR gab es Ämter für Arbeit, rund 220, soviel uns bekannt ist, es gab 15 Ämter für Arbeit und Löhne in den 15 Bezirken der DDR, und es gab ein Staatssekretariat für Arbeit und Löhne. Nach unserer Erkenntnis hatten diese Institutionen zu DDR-Zeiten rund 3500 Mitarbeiter. Die Ämter für Arbeit waren Bestandteile des Staatsapparates, gehörten zu den Kreis- bzw. zu den Stadtverwaltungen, waren also keine eigenständigen Einrichtungen und hatten in der Regel nur eine Handvoll Mitarbeiter – 5, 8, 12, je nach Größe des Kreises bzw. der Stadt. Im Januar 1990 wurden schon erste Überlegungen angestellt, Arbeitsämter nach dem Muster der Bundesrepublik zu entwickeln. Ich darf daran erinnern, daß am 1. Juli 1990 die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialunion ins Leben gerufen worden ist, daß zum 1. Juli 1990 in der DDR ein modifiziertes Arbeitsförderungsgesetz nach dem Vorbild des bundesdeutschen Arbeitsförderungsgesetzes in Kraft getreten ist, und deswegen mußten zu diesem Zeitpunkt funktionsfähige Arbeitsämter so gut wie möglich entwickelt worden sein. Die Direktorinnen und Direktoren der DDR-Ämter für Arbeit erhielten also im Februar/März 1990 den Auftrag, so schnell wie möglich Arbeitsämter – ich sage mal Arbeitsämter „neuen Stils“ – zu entwickeln. Das bedeutete im Einzelfall eine Behörde aufzubauen, die bis dahin aus 7, 8 oder 10 Mitarbeitern bestand, nun auf einen Personalstand von 150, 200, 250 Mitarbeitern zu bringen. Das bedeutete unter anderem auch, die notwendigen Räumlichkeiten zu beschaffen und die Ausstattung dieser Räumlichkeiten. Das alles ist seinerzeit von der Bundesanstalt für Arbeit beratend und durch Bereitstellung von Sachmitteln unterstützt worden. Die Bundesanstalt hatte aber keinen Einfluß, hatte nicht zu entscheiden, welches Personal eingestellt worden ist und mit welchen Funktionen diese neuen Mitarbeiter betraut worden sind. Am 3. Oktober 1990 hat die Bundesanstalt rund 10.600 Mitarbeiter in der im Entstehen begriffenen Arbeitsverwaltung übernehmen müssen nach dem Einigungsvertrag. Die Bundesanstalt und die DDR-Arbeitsverwaltung

sind miteinander verschmolzen. Das heißt die Mitarbeiter, die seit dem Ende der DDR von 3.500 auf 10.600 angewachsen sind und die überwiegend aus Bereichen kamen, die in der DDR aufgelöst oder neu strukturiert worden sind, nämlich aus dem Staatsapparat, aus der Armee, aus dem allgemeinen und aus dem Berufsbildungssystem, aus Massenorganisationen und auch aus Betrieben, waren in hohem Grade natürlich durchsetzt von ehemaligen Parteigenossen. In dieser Entwicklung lag naturgemäß eine gewisse Zwangsläufigkeit, denn Sie können sich vorstellen, wenn ein Dienststellenleiter den Auftrag bekommt, so schnell wie möglich eine Behörde auf die Beine zu stellen, dann orientiert er sich bei der Personalsuche natürlich an Leuten, die er kennt, an Leuten, von denen er weiß, was er von ihnen zu erwarten hat, ob sie tüchtig oder weniger tüchtig sind, und so entstand naturgemäß – das läßt sich wahrscheinlich gar nicht anders machen, dies hätte sich auch woanders nicht anders machen lassen – das, was man heute als Seilschaften bezeichnet. Wir hatten also am 3. Oktober 10.600 Mitarbeiter in den neuen Bundesländern; aus den 220 Ämtern für Arbeit waren bis zu diesem Zeitpunkt 38 Arbeitsämter geworden. In diesen Arbeitsämtern fungierten Direktoren, die ihre Berufung jeweils unter der Regierung de Maizière erhalten hatten.

Nach dem 3. Oktober 1990 gingen in Nürnberg bei der Zentrale der Bundesanstalt für Arbeit zunehmend Beschwerden über Mitarbeiter in diesen neuen Arbeitsämtern ein, die an alle möglichen Stellen gerichtet waren. Die Beschwerden waren nach Bonn, an den Bundesarbeitsminister gegangen, oder an Länderarbeitsministerien, oder sie waren an die Arbeitsämter direkt gerichtet – sie sammelten sich jedenfalls in Nürnberg, und das waren in kurzer Zeit so viele, daß man zu dem Ergebnis kam, da muß sich jemand eigens drum kümmern, und deswegen wurde etwa 5 Wochen nach der Wiedervereinigung in Nürnberg bei der Hauptstelle der Bundesanstalt eine sog. Personalgutachtergruppe installiert, die zunächst unter der Leitung des Vizepräsidenten der Bundesanstalt stand und deren Vorsitz meine Person am 1. Februar 1991 übernommen hat. Ich war bis 31. Januar 1991 Präsident des Landesarbeitsamtes Nordbayern, mußte im Januar wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand treten, und der damalige Präsident, Herr Franke, meinte, ich sei noch so verwendungsfähig, daß ich das übernehmen könnte, um den Vizepräsidenten zu entlasten, denn es hat sich sehr schnell herausgestellt, daß das ein „Fulltime-Job“ gewesen ist.

Für die Bundesanstalt ergab sich die Problematik vor allem in dem, was wir Akzeptanzproblematik nennen. Die Beschwerden, die eingegangen sind, wurden gegen 850 Mitarbeiter gerichtet, das sind von den übernommenen 10.600 Mitarbeitern runde 8 %. Man kann also darüber wahrscheinlich lange diskutieren, ob das viel oder wenig ist oder den Erwartungen entspricht. Ich kann hier nur das Faktum feststellen, daß 8 % der 10.600 Mitarbeiter namentlich von Bürgern angegriffen worden sind – in Beschwerden –.

Die Masse der Beschwerden ist im Jahr 1991 und in der ersten Hälfte 1992 eingegangen, und seit etwa einem Jahr gehen Beschwerden nur noch sporadisch ein, sie „tröpfeln“ sozusagen. Die Beschwerden richteten sich im übrigen alle gegen Mitarbeiter, die wir am 3. Oktober übernommen haben. Unter den Mitarbeitern, die nach dem 3. Oktober bereits unter der Ägide der Bundesanstalt für Arbeit eingestellt worden sind – mittlerweile sind also in den Arbeitsämtern im neuen Teil des Bundesgebietes 26.000 Mitarbeiter beschäftigt –, darunter befand sich keiner, der durch Beschwerden angegriffen worden ist. Die Beschwerden sind weit überwiegend anonym gewesen, so daß man nicht die Möglichkeit hatte, in Zweifelsfällen nachzufragen, und sie waren weit überwiegend ohne konkrete Anschuldigung. Der Grundtenor der Beschwerden war in etwa so, daß die Leute schrieben: „Wir haben die Wende herbeigeführt, weil es ja nicht mehr auszuhalten war und damit sich endlich was ändert, und es hat sich ja auch etwas geändert. Wir sind nämlich arbeitslos und da, wo sich in erster Linie was hätte ändern sollen, da hat sich nichts geändert, zu unserem Ärger, zu unserer Wut, die Alten sitzen immer noch auf ihren Stühlen oder haben schon wieder verstanden, sich einflußreiche Posten zu sichern, und nun sind wir also doppelt 'angeschmiert'. Erstens haben wir unsere Arbeit verloren, und zweitens dürfen wir zu denen, die uns bisher kujoniert haben, auch noch um Arbeit betteln gehen. Und die helfen ja doch nur ihren Freunden, ihren ehemaligen Freunden, und solange sich da nichts ändert, können wir zu Euch in der Arbeitsverwaltung kein Vertrauen haben.“ Also das Arbeitsamt wird als öffentliche Dienstleistungseinrichtung, die auf das Vertrauen der Kunden ja besonders angewiesen ist, nicht akzeptiert, und das ist das Grundthema für uns gewesen. Es stört die Beschäftigung eines Mitarbeiters wegen seiner Belastung die Akzeptanz des Amtes im ganzen. Nun sagte ich schon, daß die Masse der Beschwerden a) anonym war und b) keine konkreten Vorwürfe enthielt, sondern nur ganz allgemein Wut, Enttäuschung, Ärger über die Situation zum Ausdruck brachte. Sehr häufig sind im übrigen die Vorwürfe auch ausgedehnt worden auf den Verdacht der Stasizuträgerschaft, und sofern konkrete Anschuldigungen vorgebracht wurden, haben sie sich häufig bezogen auf Behinderungen oder Schikanen im Zusammenhang mit Ausreiseanträgen oder mit Besuchsreisanträgen.

Die Personalgutachtergruppe hat mit rund 1081 Personen Gespräche geführt. Es war also unsere Aufgabe, den Beschwerden nachzugehen, mit den beschuldigten Mitarbeitern zu sprechen, sie zu fragen, was dran ist an diesen Beschwerden, und ihnen die Gelegenheit zu geben, ihre Situation zu schildern. Unter diesen 1081 Mitarbeitern befanden sich also die 850, die direkt angegriffen worden sind – durch Beschwerdebriefe – und 231 restliche Führungskräfte, mit denen auf Weisung des Präsidenten auch ohne Vorliegen von Anschuldigungen gesprochen werden mußte, Arbeitsamtsdirektoren, die Abteilungsleiter in den Arbeitsämtern und Nebenstellenleiter. Darüber hinaus

hat die Personalgutachtergruppe zwischen 250 und 300 Gespräche geführt mit Landräten, Bürgermeistern, Kreistags- und Stadtratsmitgliedern, mit Treuhandbevollmächtigten, mit Geistlichen und mit anderen in Frage kommenden Personen, um die Belastungen im Einzelfall oder auch die Situation generell zu erfragen. Die Mitarbeitergespräche sind in den einzelnen Dienststellen geführt worden. An diesen Gesprächen haben zwei Mitarbeiter der Personalgutachtergruppe teilgenommen und der Beschuldigte – Dritte wurden nicht hinzugezogen, also etwa Vorgesetzte waren nicht dabei –, und die Beschuldigten haben ihre Lebenssituation unter den mehr oder weniger vorhandenen Zwängen in der Familie, am Arbeitsplatz und insgesamt dem System der DDR schildern können. Betroffen von den Beschwerden waren in der Regel Mitarbeiter, die in der DDR nach unseren Feststellungen untere und mittlere Funktionen innehatten, obgleich die in der DDR verwendeten Berufsbezeichnungen, das ist jedenfalls unsere Erkenntnis gewesen, mehr Bedeutung suggerieren als dahinter steckte. Also der Begriff Kaderleiter z. B. oder Abteilungsleiter, der beinhaltet nicht automatisch, daß die betreffende Person ihr nachgeordnete Mitarbeiter hatte, sondern daß sie gleichwohl ganz allein tätig war. Ich habe sie oft gefragt: „Wie viele Mitarbeiter hatten Sie?“ „Niemanden, ich war alleine.“ „Aber bei Ihnen steht im Personalbogen, Sie waren Kaderleiter, haben Sie nichts zu leiten gehabt?“ „Nein.“ Bei Abteilungsleitern war es ähnlich, das war eben offenbar so eine Bezeichnung. Da ist also oft erklärt worden: „Ich habe nur Vorbereitungsarbeiten gemacht.“ Wir würden sagen, das waren Arbeiten eines Personalsachbearbeiters, aber Entscheidungen über die Einstellung von Mitarbeitern, die hat der Stellvertreter des Ratsvorsitzenden persönlich, als Beispiel jetzt, gemacht oder der Ratsvorsitzende. „Ich hatte nichts zu entscheiden.“ Also unser Eindruck war jedenfalls, daß dieser Begriff „Leiter“ in der DDR offenbar recht inflationär verwendet worden ist. Ausgesprochenen Spitzenfunktionären aus dem Staatsapparat oder aus der Partei oder aus Massenorganisationen sind wir bei unserer Tätigkeit nicht begegnet. Die höchsten waren zwei erste Stellvertreter von Ratsvorsitzenden von Bezirken, wir würden nach unserer Terminologie sagen, Regierungsvizepräsidenten, dann hatten wir vielleicht ein Dutzend ehemalige Ratsvorsitzende aus Kreisen oder hauptamtliche SED-Sekretäre, erwähnenswert – der Chefredakteur eines SED-Parteiorgans aus einem Bezirk, einige Bezirks- und Kreisschulräte, einige höhere Offiziere – im Höchststrang allerdings Oberstleutnant, also keine Generale, insgesamt vielleicht drei Dutzend Personen in diesen oberen Bereichen. Alle anderen Mitarbeiter, das waren Mitarbeiter aus den Arbeitsämtern oder aus den Kreisverwaltungen, die im Zusammenhang mit der Auflösung ihres Bereichs in der Kreisverwaltung ins Amt für Arbeit übergewechselt sind, das ja in dieser Zeit eine ausgesprochene Wachstumsbranche war. Zur Charakterisierung der Einstellung der Mitarbeiter muß ich sagen, daß die Masse zu ihrer Vergangenheit gestanden hat – nicht versucht hat, irgendwas zu beschönigen – durchaus zugegeben hat, man war von den Dingen überzeugt,

die propagiert worden sind, und die Masse hatte allerdings auch Verständnis dafür, daß die Bevölkerung ehemaligen Parteigenossen mit Mißtrauen und Ablehnung gegenübersteht. Die Masse meinte aber auch, daß das in ihrem speziellen Fall allerdings anders sei. Sie haben sich darauf berufen, daß sich über sie – abgesehen von der vorliegenden Beschwerde – sonst niemand beschwert hätte, daß sie keine Probleme hätten im Umgang innerhalb und außerhalb des Amtes, daß sie – soweit sie dazu dienstlich verpflichtet waren – in der Zusammenarbeit mit Stellen außerhalb des Amtes auch keine Probleme hätten und daß sie im übrigen auch nie jemandem geschadet hätten.

Bei uns war es ähnlich wie in der Treuhandanstalt, wir hatten auch keine Exekutivbefugnisse, wir konnten also nur Entscheidungsempfehlungen an die für die Personalentscheidungen zuständigen Stellen in der Bundesanstalt geben. Für uns gab es drei Möglichkeiten: Wir konnten empfehlen, wegen einer nicht nachgewiesenen Belastung z. B. keine Änderungen im Arbeitsverhältnis eintreten zu lassen. Wir konnten zweitens empfehlen, den Betroffenen, wenn doch Gründe vorlagen, entweder zurückzugruppieren, eine Änderungskündigung vorzunehmen oder umzusetzen, außerhalb des Publikumsverkehrs etwa, oder die dritte Möglichkeit war, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu empfehlen. In Prozenten ausgedrückt: 83 % der Mitarbeiter, mit denen wir sprachen, fielen in die Kategorie a) – also keine Änderung des Arbeitsverhältnisses, hier sind alle die Fälle rubriziert worden, in denen nur eine einzige Beschwerde vorlag, die noch in der Regel anonym war und in der Regel auch keinen konkreten Schuldvorwurf enthielt, in denen der Mitarbeiter auch nachweisen konnte, daß er zu DDR-Zeiten keine bedeutenden Funktionen und daß er sich auch sonst nicht besonders negativ hervorgetan hatte. In die zweite Gruppe, bei denen wir Herabgruppierung oder Umsetzung empfohlen haben, fielen 142 Personen, das sind runde 13 % der Mitarbeiter. Das waren Fälle, in denen mehrere Personen sich über die Betroffenen beschwert hatten, in denen doch Zweifel blieben, ob das Verhalten zu DDR-Zeiten immer anständig gewesen ist, in denen aber eine Entlassung eben doch nicht in Frage kam, weil an eine Entlassung Kriterien geknüpft werden, die in diesen Fällen nicht vorgelegen haben. Wir haben, das darf ich hier in Klammern sagen, mittlerweile auch schon aus unserer Sicht leidvolle Erfahrungen machen müssen mit Urteilen von Arbeitsgerichten in Fällen, in denen wir gekündigt haben, weil nach unserer Meinung die Belastung zu groß war und das Arbeitsgericht unseren Vorstellungen nicht gefolgt ist. In die letzte Kategorie, also die zu Entlassenden, sind 35 Personen oder 3,3 % der Mitarbeiter hineingefallen, mit denen wir gesprochen haben. Da waren u. a. auch Fälle dabei, in denen eine Nachfrage bei der Gauck-Behörde ergeben hat, daß der Betroffene als inoffizieller Mitarbeiter für den Staatssicherheitsdienst gearbeitet hat. Den Stasikomplex insgesamt will ich aber aussparen, weil dazu mein Kollege Wagener gesondert berichten wird.

Aber lassen Sie mich noch einige Besonderheiten erwähnen, auf die wir gestoßen sind, für die wir aber keine Erklärungen haben. Wir haben z. B. festgestellt, daß in den Landesarbeitsämtern Sachsen-Anhalt und Thüringen von dem Personalanteil, den wir am 3.10.1990 aus der DDR-Arbeitsverwaltung übernommen haben, daß von diesen 10.600 Mitarbeitern 36 % auf diese beiden Länder entfielen. Der Anteil der Beschwerden, die diese Landesarbeitsämter betrifft, liegt aber bei 47 %, also nahezu die Hälfte der Beschwerden, die eingegangen sind, beziehen sich auf die Länder Sachsen-Anhalt und Thüringen. Woran das liegt, das wissen wir nicht. Wir haben uns überlegt: „Hängt es mit der langen Grenze zur alten Bundesrepublik zusammen und damit, daß es hier vielleicht mehr Sicherungseinheiten, mehr Grenztruppen gegeben hat, mehr MfS-Aktivitäten, als in anderen Landesteilen, oder – was wir auch nicht wissen – war der Sättigungsgrad hinsichtlich der SED-Mitgliedschaft etwa höher in diesen ehemaligen DDR-Bezirken?“. Also, das ist eine Beobachtung, die wir nicht erklären können, ebenso wie wir nicht erklären können, warum es Bezirke gibt, aus denen keine Beschwerden kamen. Ich darf einige nennen. Zum Beispiel, das wird Frau Michalk vielleicht besonders interessieren, aus Teilen des Bezirks des Arbeitsamtes Bautzen sind keinerlei Beschwerden gekommen. Andere wären zu nennen: Schmölln, Wittenberg, Werdau. Wir können uns nicht vorstellen, daß dort die Verhältnisse in der DDR so grundsätzlich anders gewesen sein sollen als in den übrigen Gebieten, oder daß man in diesen Bezirken bei der Einstellung neuer Mitarbeiter so besonders sorgfältig vorgegangen sein soll, auch das möchten wir ausschließen. Also hier keine Erklärung. Eine dritte Auffälligkeit: Unter den Mitarbeitern, die wir übernommen hatten, waren etwa 80–85 % Frauen. Der Anteil der betroffenen Frauen bei den eingegangenen Beschwerden liegt aber nur bei 48 %. Auch das ist sicher eine Beobachtung, über die man nachdenken kann. Als letztes vielleicht noch: Die Masse der Mitarbeiter, mit denen wir gesprochen haben, war verheiratet, und zu etwa 90 % hatte auch der Ehegatte noch oder schon wieder Beschäftigung. Eine Beobachtung, die uns angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern zumindest aufgefallen ist. Ich kann Ihnen auch dafür keine Erklärung anbieten, aber bemerkenswert erscheint es mir doch.

Vorsitzender Rainer Eppelmann: Herzlichen Dank, Herr Präsident. Ich bitte jetzt Herrn Wagener nach vorne zu kommen.

Ltd. VDir. Manfred Wagener: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich möchte hier ganz kurz die Situation darstellen, wie sie sich für uns darstellt, wenn wir feststellen, daß Mitarbeiter in den Arbeitsämtern früher für den Staatssicherheitsdienst der DDR tätig gewesen sind. Ich darf wieder beginnen mit der Verschmelzung der beiden Arbeitsverwaltungen am 3.10.1990. Unmittelbar danach hatten alle 10.600 übernommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen vom Bundesinnenministerium vorgegebenen Fragebogen