

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 Betreffenden, 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 Betreffenden 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