

- stattung mit Kaderunterlagen des OibE, die dessen Einstellung auch ohne Absprachen mit hoher Wahrscheinlichkeit sicherte,
- die Erarbeitung von Kaderunterlagen für die Kaderakte des OibE, die seine Zugehörigkeit zum MfS durch glaubhaften Nachweis anderer Tätigkeiten vollständig oder teilweise verdeckte,
 - die Ausstellung eines 2. Versicherungsausweises mit Angaben, die mit den Kaderunterlagen identisch waren,
 - die Beschaffung von Dokumenten, Ausweisen, Registrierkarten u.ä. als Nachweis der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft und zu Massenorganisationen ebenfalls in Übereinstimmung mit den Kaderunterlagen,
 - die Legendierung in den Parteidokumenten.“

2. Kaderpolitik der SED – Instrument der Herrschaftssicherung

Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung setzen die Rahmenbedingungen für die Arbeitsverfassung einer Gesellschaft. Dabei bestehen gravierende Unterschiede zwischen der Arbeitsverfassung in einer Demokratie bzw. in einem totalitären System.

In allen Machtbereichen kommunistischer Parteien hatte die Kaderpolitik als Instrument der Herrschaftssicherung einen außerordentlich hohen machtpolitischen Stellenwert. Auch in der DDR wurden neben der politisch-operativen Durchdringung aller Bereiche des gesellschaftlichen Lebens mittels Besetzung der Schlüsselpositionen mit Inoffiziellen Mitarbeitern des MfS, mit Hilfe der Kaderpolitik getreu dem Motto „Kader entscheiden alles!“³⁷ die personellen Voraussetzungen zur Sicherung des Herrschaftsanspruches der SED geschaffen.

Kaderpolitik war stets und überall eine erstrangig politische Aufgabe, Kaderfragen waren „Klassenfragen“. Aus diesem Grunde wurden bereits beim Aufbau der neuen Verwaltungsorgane – ebenfalls dem Muster der sowjetischen Herrschaftsordnung folgend – von Beginn an, alle wichtigen Schaltstellen im Staats- und Wirtschaftsapparat sowie in allen gesellschaftlich relevanten Organisationen, Institutionen und Bereichen von Mitgliedern der SED oder ihr ergebenden Anhängern besetzt.

Diesem Anliegen folgend wurden alle potentiellen Anwärtler einer umfassenden Sicherheitsüberprüfung durch das MfS unterzogen. Aus diesem Reservoir überprüfter und zuverlässiger Personen rekrutierte sich das Führungs- und Leitungspersonal je nach Bedarf. Auf diese Weise wurden unliebsame und nach MfS-Verständnis unzuverlässige Personen von bedeutsamen Positionen ferngehalten.

37 Rede J. Stalins am 04.05.1935 vor Absolventen der Akademie der Roten Armee in Moskau.

Die Prinzipien der Kaderpolitik der SED „gründen sich auf die wissenschaftlichen Erkenntnis des Marxismus-Leninismus“. Die Durchsetzung der führenden Rolle der SED war erklärte Aufgabe und Zielsetzung der Kaderpolitik. Mit ihr wurde der allgemeine normative Rahmen für die Besetzung von Leitungspositionen vorgegeben.

Die Prämissen zur Auswahl und Förderung von Führungskräften sowie deren Einsatz im Partei-, Staats- und Wirtschaftsapparat und allen anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens waren einheitlich und verbindlich. Ohne Attestierung der politischen Zuverlässigkeit durch das MfS im Ergebnis von Sicherheitsüberprüfungen war in der DDR keine Karriere möglich.

- Anhand der Analyse ausgewählter Kaderdokumente aus unterschiedlichen Epochen und Einrichtungen der DDR, z. B.:
- „Ordnung über die Arbeit mit den Angehörigen im MfS – Kaderordnung –“ aus dem Jahre 1989³⁸
- „Ordnung zur Arbeit mit der Kadernomenklatur der SED-Kreisleitung Greifswald“ aus dem Jahre 1989³⁹
- „Beschuß zum Bericht der Bezirksleitung der SED Gera über Erfahrungen bei der Auswahl, Entwicklung und Befähigung der Kader zur Verwirklichung der Beschlüsse des XI. Parteitages der SED“ vom 30.09.1986⁴⁰
- „Beschuß des Sekretariats des Zentralkomitees über die Arbeit mit den Kadern“ vom 07.06.1977⁴¹
- „Anordnung über die Sicherheit und Geheimhaltung bei der Erfüllung der Aufgaben der Volkswirtschaft zur ökonomische Sicherstellung der Landesverteidigung im Frieden“ vom 10.11.1976⁴²
- „Handbuch über die Arbeit mit den Kadern für staatliche Leiter im VEB Kombinat Robotron“ aus dem Jahre 1974⁴³
- „Anleitung zur Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader (Hinweise für leitende Funktionäre im Staatsapparat und in der Verwaltung der volkseigenen Wirtschaft)“ aus dem Jahre 1952⁴⁴
- „Richtlinien für die Kader- und Schulungsarbeit“ des Staatsekretariats für Staatssicherheit vom November 1953⁴⁵, die wesentlichen von den Ereignissen des 17. Juni 1953 geprägt sind,

38 Ordnung Nr. 9/89 des MfS – BStU-Signatur 103613.

39 Abschlußbericht des Untersuchungsausschusses der Stadt Greifswald; S. 119 ff.

40 Neuer Weg, Beilage zum Heft 20/1986.

41 Neuer Weg, Beilage zum Heft 13/1977.

42 Anordnung des Ministerrates der DDR, VVS B 2 – B 120 – P/309/76.

43 Betriebsinternes Dokument des VEB Kombines Robotron.

44 Anleitung zur Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader vom März 1954.

45 DA Nr. 43 / 53 vom 6.11.1953 – BStU-Signatur 100 885.

ist festzustellen, die grundlegenden Prinzipien der Kaderarbeit haben sich weder im Laufe der Zeit wesentlich geändert, noch bestehen in den verschiedenen Bereiche wesentliche Unterschiede.

Den speziellen Belangen des Ministeriums für Staatssicherheit hinsichtlich der „Konspiration, dem Grundprinzip der politisch-operativen Arbeit, die auf die revolutionäre Kampferfahrungen der internationalen Arbeiterbewegung in der Auseinandersetzung mit dem bürgerlichen Macht- und Unterdrückungsapparat zurückzuführen und in den Kampf um die Macht oder zur Sicherung der Macht der Arbeiterklasse einzuordnen ist sowie der tschekistischen Erziehung und Befähigung der Kader“⁴⁶, wird in den Kaderdokumenten des MfS gesondert Rechnung getragen.

Die Kaderpolitik als Kernfrage der politischen Leitungstätigkeit beinhaltete die „Ausarbeitung und Durchsetzung der auf der objektiven Notwendigkeit beruhenden Grundkonzeption zur quantitativen und qualitativen Entwicklung der erforderlichen Kader, die sich aus der perspektivischen Aufgabenstellung mit langfristiger Orientierung in der Kaderentwicklung entsprechend den Grundsätzen für die Auswahl, Erziehung und Verteilung der Kader ergeben“.

Ausgehend von der Fiktion, daß zur Sicherung des Führungsanspruches der Partei alle kaderpolitischen Prozesse langfristig geplant werden müssen, wurde mit den Kadernomenklaturen, gegliedert nach unterschiedlichen Nomenklaturstufen, ein aufwendiger Entscheidungs- und Planungsmechanismus geschaffen, mit dem folgende Hauptaufgaben auf diesem Gebiet der Leitungstätigkeit gelöst werden mußten:

- Auswahl und Überprüfung der Kader sowie
- deren Leistungseinschätzung, Beurteilung, Qualifizierung und Schulung für den planmäßigen und bedarfsorientierten Einsatz,
- die Bildung einer Kaderreserve
- die Aufstellung von langfristigen Kaderprogrammen, wie Kaderperspektivprogramme und Kaderentwicklungsplänen zur Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Zur Realisierung dieser Zielstellung bediente sich die SED folgender Instrumentarien:

- Schaffung eines flächendeckenden Kadernomenklatursystem und Besetzung der Positionen mit systemloyalen Nomenklaturkadern

Prinzipien der sozialistischen Kaderpolitik und deren Vorgabe mittels Kaderbeschlüssen

- Aufbau einer adäquaten Kaderorganisation

Garanten für die konsequente und einheitlicher Durchsetzung der Kaderpolitik der SED sowie die Einhaltung der kaderpolitische Vorgaben waren die auf allen Ebenen und in allen Bereichen, in jedem Betrieb und in jeder Institution installierten Kaderabteilungen bzw. die Abteilungen Kader und Bildung.

Auffallend ist, daß Beschlüsse und Richtlinien zur Kaderpolitik in der DDR, bis auf wenige Ausnahmen, kaum veröffentlicht wurden.

2.1. Begriffsbestimmungen

Während für die Stellung im gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und für die politisch-operative Sicherung durch das MfS eine Unterscheidung zwischen Kombinat und Betrieb relevant war, kann angesichts der Einheitlichkeit der Kaderpolitik der SED und der Verbindlichkeit der kaderpolitischen Prinzipien für alle Bereiche der Gesellschaft bei der Analyse der Kaderarbeit auf eine derartige Differenzierung verzichtet werden.

Aus diesem Grunde steht im Zusammenhang mit der Analyse der Kaderarbeit Betrieb nachfolgend immer stellvertretend für beide Organisationsformen.

2.1.1. Kaderbegriff

Kader sind ein planmäßig herangebildeter Stamm von Personen, die aufgrund ihrer politischen Einstellung für die Besetzung wichtiger Nomenklaturpositionen im Partei-, Staats- und Wirtschaftsapparat sowie allen anderen Bereichen der Gesellschaft entsprechend der Kadernomenklatur ausgewählt, überprüft und deren sicherheitspolitische Eignung nach erfolgter Sicherheitsüberprüfung durch das MfS bestätigt wurde. Ihre Aufgabe bestand darin, die gesellschaftliche Transformation nach den Vorgaben der Partei durchzusetzen und zu sichern.

2.1.2. Kadernomenklaturen und Nomenklaturkader

Die wichtigste Grundlage für die Durchsetzung der Kaderpolitik der SED bildete das System der Kadernomenklaturen⁴⁷, ein hierarchisch gegliedertes Stellenplansystem, in dem alle Führungs- und Leitungsfunktionen im Partei-, Staats- und Wirtschaftsapparat, in der Armee und den Massenorganisationen, in den Blockparteien, im Bereich Kultur, Medien, Bildung, Gesundheitswesen, Justiz, Sport, also aller Bereiche der Gesellschaft verzeichnet waren, über deren Besetzung die SED direkt entschied oder für die sie verbindliche Festlegungen traf bzw. sich die Kontrolle vorbehielt.

47 Anlage 15: Übersicht über Nomenklaturstufen (stark vereinfacht).

Die Anlagen 15 – 19 listen Nomenklaturpositionen aus verschiedenen Institutionen und Ebenen auf. Insbesondere die Kadernomenklatur der SED-Kreisleitung Greifswald aus dem Jahre 1989⁴⁸ macht deutlich, wie weit der Eingriff und Reglementierung der Partei in Abstimmung mit dem MfS bei der Besetzung von Funktionen ging. Der hier als Anlage beigefügte Teil betrifft nur den Teilbereich Wirtschaft.

Kadernomenklaturen waren Führungsinstrumente zur Durchsetzung der Kaderpolitik der SED und zur Verwirklichung der einheitlichen Prinzipien der sozialistischen Kaderpolitik auf allen Ebenen, mit ihrer Hilfe sicherte die SED ihre Macht, auf diese Weise setzte sie ihren politischen Einfluß in allen Bereichen der Gesellschaft umfassend durch.

Erklärtes Ziel der Arbeit mit den Kadernomenklaturen war es, durch ein aufeinander abgestimmtes, langfristig orientiertes System der Auswahl, Überprüfung und Erprobung, der planmäßigen Aus- und Weiterbildung, von Erziehung und mit dem planmäßigen Einsatz dieser Kader die Führungsrolle der Arbeiterklasse ständig zu verwirklichen und eine stabile und planmäßige Besetzung der Führungs- und Leitungsfunktionen entsprechend den Vorstellungen der Partei zu gewährleisten.

Die Arbeit mit Kadernomenklaturen ist in allen Ländern, die von einer kommunistischen Partei regiert werden bzw. wurden, festzustellen. Beispielfhaft belegen dies die nachfolgend genannten Dokumente:

aus Polen:

„Richtlinien des Politbüros im Bereich der Nomenklatura der Kader der Parteiinstanzen mit der Liste der Führungsstellen, die der Nomenklatura von KC, KW, KP (KM, KD)⁴⁹ unterstehen“ aus dem Jahre 1973;

aus der ehemaligen Sowjetunion:

„Ein Moskauer Gutachten über die KPdSU“ aus dem Jahre 1993⁵⁰

Jede der Kadernomenklaturen⁵¹ war im wesentlichen nach folgenden Ebenen, die den Ebenen der Parteiorganisation der SED entsprachen, gegliedert:

- Kadernomenklatur des Zentralkomitees der SED
- Kadernomenklatur der Bezirksleitung der SED
- Kadernomenklatur der Kreisleitung der SED.

Die Entscheidungskompetenz bezog sich immer nur auf die Nomenklaturpositionen, die der entsprechenden Hierarchieebene zugeordnet waren. Dabei bestand ein begrenzter Handlungsspielraum, da die grundlegenden Entscheidun-

48 Anlage 19: Kadernomenklatur der SED-Kreisleitung Greifswald – Teilbereich Wirtschaft –.

49 Gliederungen der PVAP (siehe dazu Abkürzungsverzeichnis).

50 Bundesinstitut für ostwissenschaftliche und internationale Studien, Nr. 2/1993.

51 Siehe Beispiele dazu Anlagen 15 bis 19 (vereinfacht).

gen durch das MfS nach Sicherheits- bzw. nach Wiederholungsüberprüfungen getroffen wurden.

Für jede Position der Kadernomenklatur wurden Nomenklaturkader entsprechend den einheitlich geltenden kaderpolitischen Prinzipien ausgewählt. Um die langfristige Besetzung der Führungspositionen mit überprüften Kadern und bei Bedarf verfügbar zu haben, wurden darüber hinaus nach gleichen Auswahl- und Überprüfungskriterien für jede Nomenklaturposition Reserve- und Nachwuchskader ausgewählt.

Mit dem „Beschluß des Sekretariats der Zentralkomitees über die Arbeit mit den Kadern vom 07.06.1977“ wurde die planmäßige Vorbereitung für Leitungsfunktionen konkret vorgegeben. Jedes Leitungsorgan und jeder Leiter wurde für die Schaffung einer einsetzbaren Kaderreserve für Nomenklaturfunktionen verantwortlich gemacht. Die Auswahl sollte jedoch sorgfältig und gründlich erfolgen. Darunter war zu verstehen, daß vorrangig solche Kader aufgenommen werden sollten, die bereits erfolgreich eine Nomenklaturfunktion ausüben oder die Besten aus der Kontrollnomenklatur sowie Kader, die an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Sowjetunion aus- und weitergebildet wurden.

Das bedeutete, formal bestand zwar das Vorschlagsrecht eines Bereiches, z. B. eines Kombinates, für die auf das Kombinat bezogene Kadernomenklatur des Fachministers, die letztlich Entscheidung traf jedoch das MfS nach erfolgter Sicherheitsüberprüfung. Lagen Ausschließungsgründe vor und wurde aus diesem Grunde eine Bestätigung versagt, dann hatte gemäß Richtlinie 1/82⁵² die Übermittlung der Ablehnung so zu erfolgen, „daß die Leiter der staatlichen und wirtschaftsleitenden Organe, Kombinate, Betriebe und Einrichtungen sowie die zuständigen Funktionäre der gesellschaftlichen Organisationen keine Rückschlüsse auf eingesetzte operative Kräfte, Mittel und Methoden des MfS ziehen und die betreffenden Personen keine Überprüfungsverfahren des MfS erkennen können“.

Bevor also die Aufnahme in die Kadernomenklatur als Nomenklaturkader erfolgte, war ein verdecktes Verfahren abgelaufen, das nicht die fachliche Eignung, sondern nach umfassender Überprüfung des Arbeits-, Familien-, Wohn- und Freizeitbereiches die sicherheitspolitische Eignung des betreffenden Kandidaten feststellte. Nur wenn im Ergebnis dieser Sicherheitsüberprüfung die zuständige Diensteinheit des MfS die sicherheitspolitische Eignung des überprüften Kaders bestätigt hatte, erfolgte die Aufnahme in die Kadernomenklatur. Ergaben sich im Rahmen dieser Überprüfungsmaßnahmen geringste Zweifel, lehnte das MfS eine Bestätigung ab und es wurden weitere Schritte festgelegt. Mit dieser Verfahrensweise wurden im Sinne des MfS politisch unzuverlässige oder aus anderen Gründen nicht geeignete Personen von Führungs- oder andere bedeutsame Positionen ausgeschlossen.

52 Richtlinie 1/82 vom 17.11.1982 – GVS o008 – MS-Nr. 14/82 – BStU-Signatur 102 900; S. 37.

Zum Personenkreis der Nomenklaturkader wird im Lehrmaterial⁵³ der MfS-Hochschule „Die politisch-operative Sicherung zentralgeleiteter VE Kombinate“ folgendes ausgeführt:

„Aus den generellen Festlegungen solcher Personenkategorien wie Nomenklaturkader, Geheimnisträger, Reise-/Auslandskader, RGW- und ZZ-Kader sind entsprechend den konkreten Bedingungen im Industriebereich und seiner Stellung in der Gesamtwirtschaft die Personen und Personenkreise auszuwählen, die durch differenzierte Maßnahmen vor dem Mißbrauch des Gegners zu schützen und an die Spitze festzulegender Rang- und Reihenfolgen im Kombinat zu stellen sind. Dabei wäre es zweckmäßig, durch die verantwortlichen Leiter/Mitarbeiter der Fachabteilungen der Hauptabteilung zentrale Festlegungen für die Auswahl, Bestätigung und den Einsatz von Nomenklaturkadern der Fachminister zu treffen. In der Regel liegen über diesen Personenkreis umfassende Ergebnisse der Klärung der Frage „Wer ist wer?“ vor und sind Bestätigungsdokumente vorhanden. Die politisch-operative Zielstellung bei der Sicherung dieser Personen besteht darin, nicht zu gestatten, daß sie vom Feind mißbraucht werden. Jeder vorliegende operativ relevante Hinweis ist schnellstens gründlich zu prüfen und bis zur Entscheidung zu führen, ob ein vorbeugendes Gespräch, eine mögliche inoffizielle Nutzung, ein Herauslösen aus der Funktion wegen ernsthafter sicherheitspolitischer Probleme oder eine Bearbeitung in einem operativen Vorgang erfolgen muß.“

Im Klartext heißt das, die Nomenklaturkader waren keineswegs tabu, sondern wurden Wiederholungsüberprüfungen unterzogen. Traten dabei Zweifel an ihrer sicherheitspolitischen Eignung auf, führte dies zu den vorgenannten Konsequenzen.

Die Aufnahme in die Kadernomenklatur war Voraussetzung und Beginn einer Karriere in der DDR, deren Ende bei sicherheitspolitischen Bedenken, bei Feststellung eventueller sicherheitspolitischer Risiken im Ergebnis von Wiederholungsprüfungen oder bei Vorliegen aktueller Hinweise durch das MfS veranlaßt wurde.

Die grundlegenden Orientierungen hinsichtlich der sicherheitspolitischen Anforderungen wurden mit der Richtlinie 1/82 des MfS vom 17.11.1982 „zur Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen“ vorgegeben und das Procedere festgelegt. Gemäß dieser Richtlinie wurden nur solche Kader in die Kadernomenklatur aufgenommen, denen nach der Überprüfung durch das MfS attestiert wurde, daß sie

- der Partei treu ergeben,
- gut ausgebildet und in der Führungs- und Leitungstätigkeit sowie der Parteilarbeit erfahren,

53 Lehrmaterial, VVS – o001 MfS JHS Nr. 74/84 – BStU-Signatur SA 667 b, S. 30 ff.

- charakterlich und moralisch vorbildlich
sind.

Aus Sicht des MfS bestand bereits ein sicherheitspolitisches Risiko in der Tatsache, wenn Kader oder deren Angehörige private Kontakte und Beziehungen zu Verwandten oder Bürgern im nichtsozialistischen Wirtschaftsgebietes, sogenannte „Westkontakte“ unterhielten und bei der geforderten „Abgrenzung vom kapitalistischen Ausland“ die notwendige Konsequenz fehlen ließen. Folgende Dokumente, die als Anlagen beigefügt werden, verdeutlichen die Verfahrensweise z. B. bei „Westkontakten“:

- Fallbeispiel⁵⁴ – im Ergebnis einer Sicherheitsüberprüfung wurde wegen bestehender Westkontakte ein NSW-Reisekader nicht bestätigt und gleichzeitig ein weitgehender Maßnahmenkatalog zur weiteren Abklärung in Gang gesetzt.
- Eine Kollegiumsvorlage⁵⁵ des Ministeriums für Kohle und Energie der DDR zur „Einschätzung über die Erfüllung sicherheitspolitischer Forderungen in der Kaderarbeit“ aus dem Jahre 1978 mit ihren Festlegungen belegt dies exemplarisch. Die Verurteilung der politischen Sorglosigkeit bei der Auswahl von Kadern mit Westkontakten bzw. bei fehlender Konsequenz, wenn keine Bereitschaft zum Abbruch der bestehenden Kontakte vorliegt, zieht sich wie ein roter Faden durch das gesamte Dokument. In diesem Zusammenhang wird u. a. folgender Entscheidungsvorschlag formuliert:

„Mit den Reserve- und Nachwuchskadern der Nomenklatur der Generaldirektoren, die noch private Kontakte und Beziehungen zu Bürgern des NSW unterhalten, sind letztmalig Gespräche zum Abbruch der Kontakte und Beziehungen zu führen. Bei Nichtbereitschaft zum Abbruch der Kontakte und Beziehungen sind diese Kader als Nachwuchs- oder Reservekader zu streichen.

verantwortlich: Generaldirektoren der Kombinate

Termin: 31.12.1978“

Handschriftlicher Kommentar des MfS auf dem vorgehefteten Blatt zu dieser Vorlage:

1. Vorbildliche Arbeit

ist auf der nächsten VS-Stellenleitertagung erläutern zu lassen

2. Gen. zur Analyse auswerten

Als Beispiel wie sich Minister Kohle und Energie und die Direktoren über ST (?) beschäftigt haben.

⁵⁴ Anlage 27: Fallbeispiel – Ablehnung eines NSW-Reisekaderns.

⁵⁵ Anlage 24: BStU-Signatur MfS – ZAGG Nr. 742.

Im Ergebnis des Auslese- und Überprüfungsprozesses der Kader entwickelte sich zwangsläufig eine gegenüber Partei und Staat loyale Funktionärskaste, eine weitgehend homogene soziale Gruppe, die ähnliche Schulungsmaßnahmen durchlief, sich auf propagandistischen Veranstaltungen traf, sich in der geschlossenen Gesellschaft der DDR persönlich kannte und sich gegenseitig stützte. Aus diesem Reservoir von angepaßten und überprüften Kadern rekrutierte sich die Führungsschicht der DDR. Neben dem hierarchisch gestuften System der Kadernomenklatur entwickelte sich auch ein hierarchisch gestuftes Privilegiensystem, das unter den Bedingungen der Mangelwirtschaft in der DDR und der stets postulierten „proletarischen Bescheidenheit“ ein wichtiges Anreizsystem⁵⁶ darstellte, u. a. durch:

- die Versorgung mit hochwertigen Konsumgütern aus dem westlichen Ausland bzw. von Exportartikeln, die der Normalbürger nicht kaufen konnte
- den Einkauf in gesonderten Einrichtungen mit guter Warendecke
- die vorrangige Bereitstellung von Wohnungen, Wochenendgrundstücken, Eigenheimen oder PKW's
- mit Auslandsreisen
- durch Studienplätze für die Kinder nach Wahl (Auslandsstudium)
- durch die Ausstattung mit Devisen u. a. m.

2.1.3. Kaderpolitische Prinzipien

In Abhängigkeit von der Stellung in der Nomenklaturhierarchie leiteten sich die kaderpolitischen Normen für die Auswahl der Nomenklaturkader ab. Grundlegendes Auswahlkriterium war für alle Kader, ob Nomenklatur-, Reise- oder Auslandskader, ihre politisch-ideologische Eignung, ihr Wohlverhalten gegenüber Partei und Staat, während die fachliche Kompetenz eher eine untergeordnete Rolle spielte.

Eine im März 1954 vom Ministerium des Innern der DDR – Staatssekretariat für Innere Angelegenheiten – herausgegebene „Anleitung zur Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader“ belegt dies exemplarisch. Sie bezieht sich auf einen Ministerratsbeschluß vom 28. August 1952 zu den personalpolitischen Richtlinien der Regierung der DDR und gibt leitenden Funktionären im Staatsapparat und der Verwaltung der volkseigenen Wirtschaft Hinweise zur Kaderarbeit. Für die Beschäftigung im Staatsapparat und im Bereich der volkseigenen Wirtschaft werden Anforderungen und Bedingungen aufgelistet. So heißt es u. a. in der Einleitung wie folgt:

„1. Aus der besonderen Rolle des Staatsapparates bei der Verwirklichung der Ziele unserer Regierung ergibt sich, daß die Tätigkeit im Staatsapparat

56 Bahrmann/Fritsch; Sumpf – Privilegien, Amtsmißbrauch, Schiebergeschäfte.

und in der Verwaltung sowie in der Leitung der volkseigenen Wirtschaft eine gesellschaftliche Funktion und deshalb mit der Übernahme besonderer Verantwortung und besonderer Pflichten verbunden ist.“⁵⁷

Aus den Kaderdokumenten kristallisiert sich ein Kanon von Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensnormen heraus, durch die sich nach SED-Verständnis ein Nomenklaturkader auszuzeichnen hatte und die Gegenstand der Sicherheitsüberprüfungen durch das MfS waren, wie:

- unbedingte Treue zur Arbeiterklasse, ihrer Partei und zum Marxismus-Leninismus
- ständiges Bemühen, tiefer in die Theorie des Marxismus-Leninismus und die Beschlüsse der Partei einzudringen sowie um deren Verwirklichung zu kämpfen
- lebendige Propagierung des Marxismus-Leninismus
- kompromißloser Kampf gegen alle Erscheinungen der bürgerlichen Ideologie
- Stolz auf die Errungenschaften des Sozialismus
- Liebe zur sozialistischen Heimat
- unerschütterliche Freundschaft mit der KPdSU, zur Sowjetunion und den anderen Ländern der sozialistischen Gemeinschaft
- Treue zum proletarischen Internationalismus
- konsequente Erfüllung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik als Leitmotiv des Denkens und Handelns
- Förderung der sozialistischen ökonomischen Integration
- selbstlose Einsatzbereitschaft
- Förderung der sozialistischen Bewußtseinsbildung der Massen
- Herausbildung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung und kommunistischen Moral
- Parteilichkeit und Sachkenntnis, Diszipliniertheit und schöpferische Initiative, Bescheidenheit und Vorbildwirkung in der Arbeit und im persönlichen Leben, menschliche Reife
- Selbstbewußtsein und Unversöhnlichkeit gegenüber Verletzungen von gesellschaftlichen Pflichten, Auftreten gegen Subjektivismus und Schönfärberei
- Entfaltung von Kritik und Selbstkritik

⁵⁷ Anleitung zur Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader vom März 1954, S. 3.

- hohe politische und fachliche Kenntnisse, immer engere Verbindung zwischen Leiter und Kollektiv, ein richtiges Verhältnis von kollektiver Leitung und persönlicher Verantwortung
- ständige Arbeit mit den Menschen, die Entfaltung ihrer schöpferischen Initiativen und Fähigkeiten, umfassende Einbeziehung in die Leitung und Planung, Beachtung ihrer Hinweise und Vorschläge
- Beherrschung moderner Leitungsmethoden
- Wahrung von Partei- und Staatsgeheimnissen
- strikte Einhaltung der sozialistischen Gesetzmäßigkeit, Ordnung und Sicherheit
- Bereitschaft, die familiären Beziehungen, Kontakte sowie Verbindungen entsprechend den Sicherheitserfordernissen des MfS zu gestalten und persönliche Beziehungen zu Verwandten und Bürgern im nichtsozialistischen Ausland abubrechen.

So sahen also „sozialistische Persönlichkeiten“ nach den Wunschvorstellungen von SED und MfS aus.

2.1.4. Politisch-operative Einflußnahme des MfS auf die Kaderarbeit

In Realisierung der ihr zugeordneten Aufgaben und Zielstellungen nahmen die Hauptabteilung XVIII, die Linie XVIII der Bezirksverwaltungen sowie der Kreis- und Objektdienststellen getreu dem Motto des MfS „Wer ist wer?“ entscheidenden Einfluß auf die Kaderarbeit in ihrem Sicherungsbereich. Dies erfolgte im Rahmen von Sicherheitsüberprüfungen, Überwachungen und der vorgangsmäßigen Bearbeitung von Leitungs-, Reise- und Auslandskadern. In deren Ergebnis wurde über die sicherheitspolitische Eignung des überprüften Kaders durch die zuständige Dienstseinheit des MfS entschieden.

Zur Durchsetzung der Prinzipien der sozialistischen Kaderpolitik wurde mit Hilfe des MfS gesichert, daß nur solche Kader, auf die sich Partei und Staat stützen konnten, in bedeutsame Funktionen eingesetzt und negativ-feindliche Personen ausgeschlossen wurden. Die im Zusammenhang mit der Klärung der Frage „Wer ist wer?“ durchgeführten

Überprüfungsmaßnahmen im Arbeits-, Familien-, Wohn- und Freizeitbereich gingen eklatant über die berechtigten Schutzinteressen von Wirtschaftsbereichen vor Wirtschafts- und Industriespionage hinaus, hier agierte das MfS als politische Polizei unter Nutzung der IM/GMS-Basis. Durch zielgerichtete Suche und den Einsatz von IM/GMS, die zu dem zu überprüfenden Kader entweder bereits vertrauliche Beziehungen hatten bzw. aufbauen konnten. Diese Methode wurde ebenso beim Einsatz im Operationsgebiet angewandt, um Informationen von der Zielperson im Operationsgebiet zu erhalten.

Hauptziel des Einsatzes der IM/GMS-Basis war das Eindringen in die Privatsphäre, insbesondere in den Schutzraum der Familie, zur „konkreten Aufklärung des subjektiven Bereiches der Zielpersonen und deren subjektiv motivierten Handlungs- und Verhaltensweisen, wodurch z. B. Rückschlüsse auf seine Einstellung zum Staat ermöglicht wurden“.

Sicherheitsüberprüfungen durch das MfS

Die Auswahl, Entwicklung und Verteilung der Nomenklaturkader sowie die Bestätigung von Reise- und Auslandskadern erfolgte grundsätzlich nach politisch-ideologischen Eignung.

Zur Sicherung dieses Anspruches wurden vor Aufnahme eines Kandidaten in die entsprechende Kadernomenklatur grundsätzlich eine Sicherheitsüberprüfung, nach erfolgter Aufnahme in die Kadernomenklatur eine Wiederholungsprüfung durch das MfS durchgeführt.

Die Richtlinie des MfS Nr. 1/88 vom 17.11.1982 regelt die Belange bei der Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen und benennt die Personen bzw. die Personengruppen, bei denen Sicherheitsüberprüfungen durchzuführen sind und welche grundsätzlichen Anforderungen erfüllt werden müssen. In der Richtlinie heißt es wie folgt:⁵⁸

„Das MfS hat durch den zielgerichteten Einsatz der erforderlichen operativen Kräfte und Mittel, durch die Zusammenführung im MfS gespeicherter Informationen und durch die Auswertung der von anderen Organen und Einrichtungen bzw. gesellschaftlichen Organisationen erarbeiteten Überprüfungsergebnisse die Überprüfung der sicherheitspolitischen Eignung der Personen (Sicherheitsüberprüfungen) vorzunehmen. Damit ist entsprechend den konkreten sicherheitspolitischen Anforderungen die Frage „Wer ist wer?“ zu klären, um sicherheitspolitisch richtige Entscheidungen für oder gegen den vorgesehenen Einsatz bzw. die Erteilung einer Erlaubnis oder Genehmigung treffen zu können Die im Ergebnis der Sicherheitsüberprüfungen zu treffenden Entscheidungen tragen einen zutiefst politischen Charakter..... Die Entscheidungen sind immer im Interesse der erfolgreichen Durchsetzung der Politik der Partei- und Staatsführung zu treffen..... In Übereinstimmung mit der politisch-operativen Zielstellung der Sicherheitsüberprüfungen sind an alle zu überprüfende Personen folgende grundlegende sicherheitspolitische Anforderungen zu stellen:

- positive oder zumindest loyale Einstellung zum sozialistischen Staat und zur gesellschaftlichen Entwicklung der DDR;
- ablehnende Einstellung gegenüber feindlichen und anderen negativen Aktivitäten, Erscheinungen und Einflüssen;

58 MfS-Richtlinie 1/82 vom 17.11.82 – GVS MfS o008-14/82 – BStU-Signatur 102 900, S. 7 ff.

- strikte Einhaltung des sozialistischen Rechts;
- keine Verhaltens- und Lebensweisen, die dem Gegner als Ansatzpunkte für Kontaktaufnahmen und subversiven Aktivitäten dienen könnten;
- keine engen Kontakte und Verbindungen zu Personen, die eine feindlich-negative Einstellung haben.

Wird unabhängig vom Grund der Einleitung eine zu überprüfende Person diesen grundlegenden sicherheitspolitischen Anforderungen nicht gerecht, ist keine Zustimmung zu erteilen. Eine weitere Prüfung der sicherheitspolitischen Eignung ist nicht erforderlich. Die Einleitung erforderlicher politisch-operativer Maßnahmen ist zu prüfen.“

Nach Einschätzung des MfS waren die Sicherheitsüberprüfungen die maßgeblichsten Prozesse, denn nur in deren Ergebnis konnte eine eindeutige Antwort auf die Frage „Wer ist wer?“ gegeben werden.

Aus diesem Grunde ist es auch verständlich, daß an der Juristischen Hochschule des MfS das Thema „Sicherheitsüberprüfungen“ ein Schwerpunktthema sowohl in der Ausbildung als auch in der „Forschungsarbeit“ bildete und alle Facetten dieses Prozesses in Form von Forschungs- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen untersucht wurden.

Beispielhaft sei hier genannt:

- eine Dissertation⁵⁹ vom April 1989 zum Thema „Zur Qualifizierung der Einschätzung der sicherheitspolitischen Eignung von Personen“. Nach Einschätzung der beiden Autoren stellt

„die Arbeit einen Beitrag zur Qualifizierung von Mitarbeitern [des MfS] zu operativen Personeneinschätzungen durch auf Effektivität und Qualität orientierte Ausführung erforderlicher geistig-praktischer Leistungen dar. Es wird davon ausgegangen, daß Einschätzungen der sicherheitspolitischen Eignung von Personen im Ergebnis vielfältiger zwischenmenschlicher Beziehungen in einem mehrstufigen, vieldimensionalen Prozeß geistig-praktischer Leistungen entstehen. Durch Aufarbeitung ausgewählter psychologischer Erkenntnisse und Methoden wird auf eine individuelle Vorgehensweise bei Sicherheitsüberprüfungen orientiert, die eine ausreichende, richtige und angemessene Einschätzung der sicherheitspolitischen Eignung von Personen ermöglicht.“

In diesem Dokument werden u. a. Mängel bei der Beschreibung von Bedingungen für das Verhalten der Zielperson durch die Quelle kritisiert, was im Ergebnis von Sicherheitsüberprüfungen zu falschen Schlußfolgerungen hinsichtlich der tatsächlichen Motivation führen könne. Anhand des auf Seite 41 der Dissertation⁶⁰ dargestellten Beispiel „Beflaggung“ kann abgeleitet werden,

59 Anlage 9: Auszug aus Dissertation; VVS o001 – MfS JHS 250/89/1 – BStU-Signatur MfS JHS 20 093.

60 Ebenda.

von welchen Banalitäten z. B. eine Karriere in der DDR abhängig sein konnte. Es reichte die Feststellung der Tatsache „Beflagung“ nicht aus, im Vorfeld der Bestätigung der sicherheitspolitischen Eignung wurden weitergehende Differenzierungen hinsichtlich der Motivlage gefordert.

Anmerkung:

Das Promotionsverfahren wurde mit dem Prädikat cum laude abgeschlossen. Beide Autoren der Dissertation erhielten am 15.12.1989 den Grad Dr. jur. verliehen.⁶¹

- In einem Studienmaterial der Juristischen Hochschule⁶², das auf der Grundlage der „Richtlinie Nr. 1/82 des MfS zur Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen“ erarbeitet wurde, heißt es im Zusammenhang mit der Besetzung von Nomenklaturpositionen generell und in der Wirtschaft wie folgt:

„Zur Durchsetzung unserer ökonomischen Strategie ist es z. B. wichtig zu wissen, daß an der Spitze unserer Kombinate, Betriebe, Forschungseinrichtungen, Außenhandelsbetriebe usw. solche Kader stehen, die echte Kampfpositionen besitzen, die diese nicht vortäuschen, die vor komplizierten Aufgaben nicht zurückweichen und sich auch nicht vom Gegner beeinflussen und mißbrauchen lassen..... Über die betriebliche Überprüfung hinausgehend, bei der vor allem die Einschätzung der fachlichen Eignung vorgenommen wird, hat das MfS eine Einschätzung aus sicherheitspolitischer Sicht durchzuführen..... Die Einschätzung der sicherheitspolitischen Eignung kann nur das MfS in vollem Umfang realisieren. Nur das MfS ist durch seine Kenntnisse über den Feind, dessen Pläne, Absichten, Maßnahmen, Mittel und Methoden in der Lage, mögliche feindliche Angriffe und ihre Wirksamkeit gegen die zu überprüfenden Personen einzuschätzen, z. B. ob bestimmte Persönlichkeitseigenschaften dem Gegner Ansatzpunkte bieten, sich einer Person zu nähern und diese für eine feindlich-negative Tätigkeit zu mißbrauchen. Nur das MfS verfügt mit seinen Inoffiziellen Mitarbeitern sowie weiteren operativen Kräften, Mitteln und Methoden über die erforderlichen Voraussetzungen, um die Frage „Wer ist wer?“ bei diesen Personen gründlich zu klären.....“

Im Prinzip geht es bei der Klärung der Frage „Wer ist wer?“ darum, festzustellen,

- wer Feind ist,
- wer eine feindlich-negative Haltung einnimmt,
- wer aufgrund des Wirkens feindlich-negativer und anderer Einflüsse zum Feind werden kann,

61 Dokumente BStU: Dissertationen an der Juristischen Hochschule des MfS, Reihe A; Nr. 2/94.

62 Studienmaterial, VVS o001 – MfS JHS 141/87 – BStU-Signatur St 865 a; S. 7 ff.

- wer den Feindeinwirkungen unterliegen und sich vom Feind mißbrauchen lassen könnte,
- wer eine schwankende Position einnimmt,
- welche äußeren Bedingungen, z. B. welche familiären Verhältnisse vorliegen,
- welche Haltung die in die Überprüfung einbezogenen Verwandten und anderen Verbindungspersonen einnehmen.

Im Ergebnis der Sicherheitsüberprüfungen, die als ein System von politisch-operativen Aufklärungs-, Kontroll- bzw. Wiederholungs- und Ergänzungsüberprüfungsmaßnahmen zu verstehen sind, wird erreicht, daß nur solche Personen als Nomenklaturkader ausgewählt werden, die den sicherheitspolitischen Anforderungen entsprechen, auf die sich Partei und Staat verlassen und zuverlässig stützen können, und Personen, die feindlich-negativ eingestellt, politisch unzuverlässig oder aus anderen Gründen ungeeignet sind, von diesen Positionen ferngehalten werden.

Durch die Übergabe von Informationen zu negativ-feindlichen Personen bzw. Personen mit labilen, politischen schwankenden Einstellungen, die den ihnen übertragenen Aufgaben nicht gerecht werden, die Nichtbestätigung von Kadern für bestimmte Funktionen, leistet das MfS nicht nur einen Beitrag zur Gewährleistung der staatlichen Sicherheit, sondern zwingt die verantwortlichen staatlichen Leiter zur konsequenten Beachtung sicherheitspolitischer Erfordernisse in ihrer Kaderarbeit.“

Das grundlegende Ziel der Sicherheitsüberprüfungen bestand darin, zu gewährleisten, daß „sicherheitspolitisch bedeutsame Aufgaben, Funktionen, Befugnisse und Vollmachten bzw. Erlaubnisse Personen übertragen bzw. erteilt werden, die den mit diesen Aufgaben objektiv gestellten sicherheitspolitischen Anforderungen unter allen Lagebedingungen bewußt und zuverlässig im Interesse des sozialistischen Staates gerecht werden“.⁶³

Diesem Material aus dem Jahre 1980 ist zu entnehmen, daß zu dieser Zeit beispielsweise jährlich

- durch die Abteilung XX der Bezirksverwaltung Berlin ca. 8.000,
- durch die Kreisdienststelle Erfurt ca. bis zu 20.000

Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt wurden.

Auf Kombinatsebene konzentrierte sich die Durchführung von Sicherheitsüberprüfungen auf folgende Zielgruppen:

- leitende Funktionäre mit hoher Entscheidungsbefugnis, Nomenklaturkader, in der Regel General-, Betriebs- und Fachdirektoren

63 Forschungsergebnisse, VVS o001 – MfS JHS 233/80 – BStU-Signatur 21901; S. 75.

- NSW-Reise-, Auslands- und Verhandlungskader
- Mitglieder von Kommissionen, Arbeitsgruppen und anderen Gremien des RGW
- Geheimnisträger, wie z. B. Forschungsthemenleiter für ausgewählte Spitzenthemen oder für die militärische Forschung
- Spezialisten und operativ bedeutsame Personen aus den Bereichen Wissenschaft und Technik, Marktforschung, Produktions-, Investitionsvorbereitung und -realisierung, Materialwirtschaft
- Mitarbeiter in den Stabsorganen des Generaldirektors
- andere entscheidungsbefugte und entscheidungsvorbereitende Personen.

3. Der sozialistische Betrieb als Spiegelbild der gesellschaftlichen Verhältnisse in der DDR

Betriebe sind organisatorische Einheiten, deren Aufgabe in erster Linie darin besteht, Güter und Dienstleistungen für fremden Bedarf zu erstellen. Orientiert am Prinzip der Wirtschaftlichkeit, Rentabilität und Produktivität, setzt dies eine optimale Kombination der Produktionsfaktoren im Rahmen des organisierten Arbeitsprozesses voraus. Menschliche Arbeitsleistung gehört neben Kapital, Rohstoffen und Betriebsmitteln zu den unabdingbaren Grundvoraussetzungen der betrieblichen Leistungserstellung. Der Betrieb ist ein soziotechnologisches System, d. h. ein System, in dem ökonomische Prinzipien und technisch organisatorische Faktoren sowie menschliche Belange und soziale Interessen zusammenwirken bzw. aufeinander abgestimmt werden müssen.

Für einen Erwerbstätigen bedeutet Betrieb unabhängig von Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung:

1. Existenzgrundlage

hier verdient er das Einkommen für seinen Lebensunterhalt,

2. Berufsfeld und Arbeitsbereich

hier wird er entsprechend seiner beruflichen Qualifikation gefordert und kann er seine Fähigkeiten entfalten. Innerhalb des betrieblichen Sozialgefüges erfüllt er bestimmte vorgegebene Aufgaben, die je nach Stellung von der rein ausführenden bis hin zur Leitungsfunktion reichen.

3. Lebensraum und soziales Beziehungsfeld

hier verbringt er einen großen Teil seiner Lebenszeit. Innerhalb des Betriebes steht er in einem sozialen Beziehungsfeld, das durch die Sozialstruktur des Betriebes und die persönlichen Einstellungen von Vorgesetzten und Kollegen gekennzeichnet ist.