

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.