

## Handreichung

für personalführende Stellen des  
Öffentlichen Dienstes in Sachsen-Anhalt  
zur Überprüfung von Beschäftigten und  
Bewerbern auf eine Tätigkeit für das MfS.

---

1.	Einleitung	5
2.	Die Überprüfung nach dem Stasi-Unterlagengesetz	5
3.	Ersuchen an die Behörde des Bundesbeauftragten	6
4.	Auswertung der Mitteilung des Bundesbeauftragten	7
4.1.	Arten der Tätigkeit für das MfS	9
	a) Hauptamtliche Mitarbeiter	
	b) Inoffizielle Mitarbeiter	
	c) Andere Formen der Erfassung	
4.2.	Weitere Hinweise zur Aktenbewertung	15
	a) Der Wahrheitsgehalt der IM-Akten als Nachweis der Tätigkeit für das MfS	
	b) Die Altersgrenze von 18 Jahren	
	c) Eigene Absagen, Erpressung oder Werbung durch/in Konfliktsituationen	
	d) Ersuchen um erweiterte Mitteilung oder Akteneinsicht	
	e) Andere Abkürzungen und Beschreibung einzelner IM-Kategorien	
	f) Unvollständige Mitteilungen des Bundesbeauftragten	
4.3.	Die Mitteilungen des Bundesbeauftragten über inoffizielle Mitarbeiter - Erläuterung zum Punktekatalog und seiner Interpretation (Anlage 8)	17
5.	Arbeitsrechtliche/beamtenrechtliche Auswirkungen der Überprüfung	25
5.1	Rechtliche Grundlagen	25
	a) Arbeitnehmer	
	b) Beamte	
5.2	Tätigkeit für das MfS	27
	a) Der Begriff „Tätigkeit“	
	b) Bedeutung der Verpflichtungserklärung	
	c) Dienstliche Kontakte	
	d) Kontakte während des Grundwehrdienstes	

5.3	Mangelnde persönliche Eignung	28
	a) Mangelnde persönliche Eignung nach Abs. 4 Ziff. 1 EV	
	b) Mangelnde persönliche Eignung im Bereich des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	
5.4	Weitere mögliche Auswirkungen der Falschangabe bei Arbeitnehmern	31
5.5	Die Kündigungsregelung des Abs. 5 Ziff. 2 EV	32
	a) Unzumutbarkeit	
	b) Stellung hauptamtlicher Mitarbeiter	
	c) Inoffizielle Mitarbeiter	
	d) „Vordergründige Erscheinung der Verwaltung“	
	e) Beispiele für Zumutbarkeitskriterien	
5.6	Entlassung von Beamten auf Probe	35
5.7	Rücknahme der Ernennung	38
5.8	Wahlbeamte	39
6.	Zweckbindung der Mitteilung des Bundesbeauftragten	41
7.	Rolle der Landesbeauftragten	43
8.	Verfahrensweise	43
9.	Datenschutz	44
10.	Die dritte Änderung des Stasi-Unterlagengesetzes	44
11.	Abkürzungen	46

#### Anlagen

1.	Erklärung zur Mitarbeit	47
2.	Zustimmung zur Überprüfung mit Angabe der Wohnadressen	48
3.	Erklärung zur MfS-Tätigkeit vor einer Verbeamtung auf Lebenszeit	49
4.	Informationsblatt zur Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften	50
5.	Mitteilungersuchen an die Behörde des Bundesbeauftragten	52
6.	Fahneid des MfS	54
7.	Verpflichtung eines inoffiziellen Mitarbeiters	55
8.	Mitteilung des Bundesbeauftragten (Punktecatalog)	56
9.	Hinweisblatt zur Aufbewahrung der Auskünfte	60

## 1. Einleitung

Auf Grund zahlreicher Anfragen zur Überprüfung im öffentlichen Dienst wurde von der Landesbeauftragten eine Handreichung zu diesem Thema erstellt, die den personalführenden Stellen in Sachsen-Anhalt als Arbeitshilfe dienen soll. Die erste Auflage dieser Handreichung hat eine große Nachfrage erfahren und ist bereits vergriffen.

Die vorliegende zweite Auflage ist inhaltlich überarbeitet worden und berücksichtigt die neuere höchstrichterliche Rechtsprechung in diesem Bereich. Die Änderungen des Stasi-Unterlagengesetzes sind in einem gesonderten Abschnitt im Hinblick auf die Auswirkungen im Bereich der Überprüfung des öffentlichen Dienstes dargestellt (s. u. 9.).

Das Informationsblatt zur Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften, das in der Anlage 4 dieser Handreichung abgedruckt ist, wurde ebenfalls überarbeitet, da auch in diesem Bereich zahlreiche Anfragen an die Landesbeauftragte gerichtet wurden.

## 2. Die Überprüfung nach dem Stasi-Unterlagengesetz

Die Überprüfung auf eine frühere MfS-Tätigkeit findet ihre Rechtsgrundlage in den §§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 6 und 7 des Stasi-Unterlagengesetzes (im folgenden: StUG) vom 20. Dezember 1991 (BGBl. I S. 2272), zuletzt geändert durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Stasi-Unterlagengesetzes vom 20. Dezember 1996 (BGBl. I S. 2026).

Der im Rahmen dieser Handreichung betroffene Bereich des öffentlichen Dienstes wird in den §§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 6 d) StUG behandelt:

„ d) Personen, die im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder einschließlich der Gemeinden und der Gemeindeverbände, über- oder zwischenstaatlicher Organisationen, in denen die Bundesrepublik Deutschland Mitglied ist, im kirchlichen Dienst sowie als Mitarbeiter von Abgeordneten und Fraktionen des Deutschen Bundestages und der Länderparlamente beschäftigt sind oder weiterverwendet werden sollen,“

Die Bewerber für diese Ämter bzw. Funktionen werden über §§ 20,21 Abs. 1 Nr. 7 f) StUG erfaßt.

Ein Unterschied besteht insoweit, als bei den bereits im öffentlichen Dienst Beschäftigten die Kenntnis von der Überprüfung ausreicht, die Bewerber hingegen ihre Einwilligung zur Überprüfung geben müssen.

Aufgrund dieser Normen werden alle Beschäftigten bei der Einstellung bzw. Versetzung in den öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt mit Hilfe einer Erklärung (Fragebogen) zu einer eventuellen früheren hauptamtlichen oder inoffiziellen Zusammenarbeit mit dem MfS bzw. dem AfNS befragt. Dazu kann eine allgemeine Erklärung für alle bereits Beschäftigten und die Bewerber (siehe Anlage 1) verwendet werden.

Die Angabe der Wohnsitze der Beschäftigten ab dem 18. Lebensjahr ist in der Erklärung erforderlich, um die Überprüfung durch die Behörde des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BStU) zu gewährleisten (s. Anlage 2).

Für die auf Lebenszeit zu Verbeamtenden ist eine andere Erklärung zu verwenden.

Nach dem Runderlaß des Innenministeriums vom 14.03.1994 (MBI. LSA S. 1001) ist vor einer Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Probe in ein solches auf Lebenszeit nochmals zu prüfen, ob der Beamte aktenkundig Erklärungen über eine eventuelle Tätigkeit für das MfS/AfNS abgegeben hat. Eine solche Erklärung, die den Hinweis auf eine mögliche Rücknahme der Ernennung nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt wegen arglistiger Täuschung des Dienstherrn durch ein Verschweigen der oben genannten Tätigkeiten enthält, ist in dieser Handreichung in der Anlage 3 abgedruckt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Entscheidung vom 26.08.1993 (BAG DtZ 1994, S. 121) festgestellt, daß die Frage des Arbeitgebers nach einer früheren MfS-Tätigkeit des Beschäftigten **zulässig** sei. Das Interesse des Arbeitgebers an der wahrheitsgemäßen Beantwortung dieser Frage überwiege das Recht der informationellen Selbstbestimmung (BAG a. a. O.).

### 3. Ersuchen an die Behörde des Bundesbeauftragten

Nach den in der Erklärung enthaltenen Personalangaben erfolgt durch die zuständige personalführende Stelle sofort eine Anfrage beim Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BStU), der die Angaben überprüft (Mitteilungsersuchen an die Behörde des Bundesbeauftragten, s. Anlage 5).

Dabei werden die Wohnsitze des Beschäftigten benannt (Anlage 2). Beschäftigte, die vor dem 12.01.1990 noch nicht 18 Jahre alt waren, werden vom BStU nicht überprüft (§§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 6 und 7 StUG).

Das Ersuchen wird beim BStU in Berlin registriert und in der Zentralkartei geprüft. Danach wird in den für die ehemaligen Wohnsitze zuständigen Bezirksverwaltungen des MfS (jetzige Orte von Außenstellen des BStU) recherchiert.

Die Angabe der Dringlichkeit der Überprüfung (normal oder eilbedürftig) ist empfehlenswert. Sie ist im §19 Abs. 5 StUG näher geregelt und bestimmt, daß in den Fällen der §§ 20,21 Abs.1 Nr. 6 und 7 StUG (Überprüfung im öffentlichen Dienst) von einer Eilbedürftigkeit ausgegangen werden kann. Darüber hinaus ist eine Eilbedürftigkeit insbesondere anzunehmen:

- a) bei Personen in sensiblen Funktionen;
- b) bei Personen, die in ihrer Erklärung Hinweise auf eine Zusammenarbeit mit dem MfS/AfNS gegeben haben;
- c) wenn der Arbeitgeber durch Dritte schlüssige Beweise für eine MfS-Tätigkeit seines Beschäftigten erhalten hat.

### 4. Auswertung der Mitteilung des Bundesbeauftragten

Ausgangspunkt für die Mitteilung der Behörde des Bundesbeauftragten zu einer Person ist immer der tatsächlich noch vorhandene Aktenbestand des ehemaligen MfS, soweit er erschlossen ist. Dementsprechend ist eine Mitteilung, daß keine Hinweise auf eine Zusammenarbeit vorliegen, noch nicht endgültig.

Eine **Zweitüberprüfung**, d. h. ein zweites Auskunftsersuchen an den Bundesbeauftragten zu einem bereits beauskunfteten Mitarbeiter, kommt nach den Angaben des Bundesbeauftragten insbesondere in folgenden Fällen in Betracht:

Sofern den ersuchenden Stellen Mitteilungen vor dem 1.1.94 zugegangen sind, mit denen beauskunftet wurde, daß

sich aus den bisher erschlossenen Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes keine Hinweise auf eine hauptamtliche oder inoffizielle Tätigkeit für den Staatssicherheitsdienst ergeben haben,

oder

nur eine Karteierfassung als inoffizieller Mitarbeiter des Staatssicherheitsdienstes nachweisbar sei und nicht gesagt werden könne, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang und mit welcher Intensität die Person für den Staatssicherheitsdienst tätig gewesen sei,

oder

die Person als inoffizieller Mitarbeiter für eine Diensteinheit des MfS erfaßt sei, aber noch keine Unterlagen aufgefunden worden wären,

oder

daß bisher nur Teil I der IM-Akte aufgefunden wurde,

kann ein Zweitiersuchen aus den folgenden Gründen empfohlen werden:

Im Laufe des Jahres 1994 wurden, insbesondere in den Außenstellen des Bundesbeauftragten, erhebliche Fortschritte bei der Archivierung des IM-Aktenbestandes erzielt.

Im Februar 1994 wurde das Elektronische Personenregister (EPR) eingeführt, mit dessen Hilfe in über 140 dezentralen Karteien des Staatssicherheitsdienstes und in den vom Bundesbeauftragten erschlossenen Unterlagen der Diensteinheiten des MfS recherchiert werden kann.

Seit Mitte 1994 werden in verstärktem Maße verfilmte Unterlagen von vernichteten Originalunterlagen zugänglich.

Im November des Jahres 1994 wurde die sukzessiv aus allen verfügbaren Quellen gespeiste Datei hauptamtlicher Mitarbeiter des MfS zur Nutzung bereitgestellt.

Eine Überprüfung des Akteninhaltes, etwa durch Vergleich mit Zeugenaussagen oder durch die Heranziehung weiterer Unterlagen (z.B. aus Parteiarchiven, Betrieben etc), findet beim BStU nicht statt. Insoweit gibt die Mitteilung, mit welcher der Überprüfte bei der Einzelfallprüfung konfrontiert wird, ausschließlich die in den Akten des MfS enthaltenden Angaben wieder.

Der BStU erstellt entsprechend dem StUG nur Mitteilungen über eine Tätigkeit für das MfS, nicht über eine Tätigkeit bei sonstigen Institutionen. Es wird nur zwischen hauptamtlicher und inoffizieller Tätigkeit unterschieden. Dienstliche Kontakte zum MfS werden nicht mitgeteilt .

Nicht beauskunftet werden:

- Unterlagen zur angefragten Person als Betroffener (dazu zählen zum Beispiel: Operative Vorgänge und Personenkontrollen, Ermittlungsakten, „Sicherheitsüberprüfungen“ des MfS und Erfassungen untergeordneter MfS-Diensteinheiten); sollte es jedoch zu einem IM eine „Opferakte“ geben, aus der Entlastendes für eine etwaige erpreßte Zusammenarbeit hervorgeht, so ist letzteres 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 - diese kann der Bundesbeauftragte aus rein technischen Gründen in der Regel nicht suchen); z.B. kann dies neben der GMS-Tätigkeit die Ebene des sogenannten „politisch-operativen Zusammenwirkens“ des MfS auf offizieller bzw. halboffizieller Basis und die (seltener) gezielte Einzeldenuzierung (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 hauptamtlich inoffiziellen Mitarbeitern oder aber registrierte Vorgänge der inoffiziellen Mitarbeiter bzw. (berufenen) gesellschaftlichen Mitarbeiter für die Erstellung der Mitteilung herangezogen. Eine gesonderte Form der Auskunft erfolgt bei Personen, die ihre Wehrpflicht im Wachregiment „Feliks Dzierzynski“ ableisteten.

#### 4.1. Arten der Tätigkeit für das MfS

##### **a) Hauptamtliche Mitarbeiter**

waren nach den Kaderrichtlinien des MfS ausgewählte und überprüfte Personen mit Treue- und Verpflichtungserklärung. Sie legten einen besonderen Fahneid ab und waren im festen Dienstverhältnis angestellt (Anlage 6).

Offiziere im besonderen Einsatz (OibE) waren an wichtigen Schaltstellen, z.B. in der Industrie, der Polizei und in den Räten der Bezirke oder Kreise

bzw. den öffentlichen Verwaltungen beschäftigt. Über ihr zusätzliches Angestelltenverhältnis beim MfS, dessen direkter Befehlsgewalt sie unterstanden, war in der Regel ihrem Umfeld nichts bekannt.

Bei den hauptamtlichen inoffiziellen Mitarbeitern (HIM) bestand ein Scheinarbeitsverhältnis, das ihre Tätigkeit für das MfS legendierte.

Sehr häufig begann der Dienst im MfS mit der Verpflichtung als Unteroffizier auf Zeit (UaZ) im MfS-Wachregiment „Feliks Dzierzynski“ oder vergleichbaren Wacheinheiten des MfS. Hatte sich die betreffende Person nicht von Anfang an für eine Laufbahn als Berufsoffizier im MfS verpflichtet und erfolgte auch danach keine Übernahme durch das MfS, so wird diese Tätigkeit nicht mit anderer hauptamtlicher Tätigkeit für das MfS gleichgesetzt, obwohl sie in der Erklärung als solche angegeben werden muß.

#### b) Inoffizielle Mitarbeiter

Die Arbeit mit inoffiziellen Mitarbeitern und deren Berichtstätigkeit aus allen Lebensbereichen der Bevölkerung charakterisiert die Institution MfS neben der systemerhaltenden Zielsetzung am deutlichsten. Die politische Brisanz der inoffiziellen Zusammenarbeit, für die ein Mindestmaß an moralischer Bedenkenlosigkeit und Lüge gegenüber dem eigenen Lebensumfeld Voraussetzung war, ist offensichtlich. Das ist der Grund, warum bei einer IM-Tätigkeit zunächst einmal 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

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 Befragung vorhandener IM, Nutzung aller sonstigen Möglichkeiten

- Prüfung der Zuverlässigkeit im Falle einer Zusammenarbeit, typische Verhaltensweisen, daraus zu vermutende Konspirationsbereitschaft; mit ähnlichen Mitteln wie oben 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-Werbung
  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 (Anlage 7).  
In bestimmten Fällen hat man von einer schriftlichen Verpflichtung Abstand genommen, um, wie es dann auch in den Unterlagen vermerkt ist, das Vertrauensverhältnis nicht zu stören.  
Eine schriftliche Schweigeverpflichtung über den Inhalt stattgefundener Gespräche ist einer Verpflichtung zur Mitarbeit beim MfS nicht gleichzusetzen.  
Im Einzelfall ist der Inhalt dieser Verpflichtung zu prüfen.
  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, 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 Geldleistungen (z.B. bei Mietzuschüssen) wurde ein Teil III angelegt

12. Sollte die Zusammenarbeit vor 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 Abverfugung zur Archivierung

Der IM-Vorlauf umfaßt im wesentlichen nur das unter 1.-6., z.T. auch das unter 7. Genannte.

### IM-Akten, Teil II

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)

Mitunter schafften es besonders benötigte und clevere IM, 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.

### Akten von gesellschaftlichen Mitarbeitern für Sicherheit (GMS)

Die Aktenlage von GMS hat einige Besonderheiten gegenüber den IM-Akten:

1. Zumeist handelt es sich hier nur um einen Band (die Differenzierung in Teil I und Teil II sowie ggf. III gibt es hier nicht).
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, 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 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.

### 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 „Schweigeverpflichtung“ mitverpflichtet wurden.

**c) Andere Formen der Erfassung:**

Neben der inoffiziellen Tätigkeit gab es:

- Registrierung als IM-Vorlauf (*VL-IM*)  
Der IM-Verpflichtung ging in der Regel eine Zeit der „Aufklärung“ des IM-Kandidaten durch das MfS voraus, in der die „Brauchbarkeit“ des Anzuwerbenden sowie sein Umfeld ohne dessen Kenntnis überprüft wurden. Meist wurde in der Folge durch „Beschluß zum Anlegen eines IM-Vorlaufs“ das gesammelte Material zu einer IM-Vorlaufakte zusammengefaßt. Erschien die betreffende Person ungeeignet oder lehnte sie eine inoffizielle Zusammenarbeit ab, wurde der Vorgang ebenfalls als VL-IM-Akte archiviert.  
Während eines IM-Vorlaufes konnte es zu legendierten oder offenen Kontaktgesprächen und teilweise schon zu Berichten durch den VL-IM kommen.  
Eine Verpflichtung zum IM konnte auch nach einer sehr kurzen Kontaktphase erfolgen, ohne daß eine IM-Vorlaufakte angelegt wurde.
- Kontaktpersonen (*KP*)  
Kontaktpersonen wurden vom MfS zur Abschöpfung von Informationen genutzt. Nach bisherigen Erkenntnissen wurden diese Personen offiziell kontaktiert. Sie wußten, wem sie Informationen gaben. Sie wurden aus Personenkreisen ausgewählt, die im Sinne der SED und des MfS zuverlässig waren. Kontaktpersonen waren keine inoffiziellen Mitarbeiter, konnten aber durch ihre Tätigkeit ebensolche Wirkungen für die Betroffenen auslösen.
- Inoffizielle Mitarbeiter des Arbeitsgebietes K I der Kriminalpolizei (*IKM*)  
Dieses Arbeitsgebiet hatte eng mit dem MfS zusammengearbeitet. Nach dem Stasi-Unterlagengesetz findet eine Gleichstellung mit dem IM des MfS statt.  
IKM-Vorgänge waren beim MfS registriert, die Akten wurden aber bei der Kriminalpolizei geführt und erst bei Beendigung des Vorgangs beim MfS archiviert.  
Sogenannte „laufende Vorgänge“ sind in der Wendezeit vernichtet worden, so daß in solchen Fällen in den Mitteilungen des BStU zu diesen inoffiziellen Mitarbeitern nur der Hinweis auf eine karteimäßige Erfassung enthalten ist.  
In diesen Fällen kann eine Nachfrage an den Bundesbeauftragten nach den Arbeitsbüchern der Führungsoffiziere gerichtet werden, die möglicherweise Aufschluß über die Tätigkeit des IM geben.

Weitere Beschreibungen einzelner IM-Kategorien können in der Behörde der Landesbeauftragten erfragt werden.

**4.2. Weitere Hinweise zur Aktenbewertung****a) Der Wahrheitsgehalt der IM-Akten als Nachweis der Tätigkeit für das MfS**

ist sehr hoch. Das Führen dieser Akten und die inhaltliche Arbeit mit dem IM durch den Führungsoffizier wurden von Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen kontrolliert.

Dabei ist davon auszugehen, daß die Aktenführung mit dem Ziel erfolgte, Maßnahmepläne zu erstellen oder die politisch-operative Tätigkeit des MfS sicherzustellen. Auf diese Art und Weise war eine ständige Überprüfung des Wahrheitsgehaltes der Akten möglich.

Vorschläge zur Werbung, deren Durchführung und weitere Maßnahmen wurden detailliert dargelegt und waren vom Vorgesetzten zu bestätigen. Einschätzungen zur Persönlichkeit und zur Ehrlichkeit des IM und des Anzuwerbenden wurden meist nicht nur von einer Person erstellt, sondern hierfür sind die Ermittlungen mehrerer IM und Führungsoffiziere verglichen und verdichtet worden.

Wird die Akte durch den Beschäftigten als Fälschung bezeichnet und deren Echtheit bestritten, so sollte grundsätzlich von der inhaltlichen Echtheit der Mitteilung des Bundesbeauftragten ausgegangen werden. Der Fall der inhaltlichen Fälschung der MfS-Akte stellt eine sehr seltene Ausnahme dar. In einem Gerichtsverfahren kann das ggf. geprüft werden.

Die Beweislast liegt in jedem Fall beim Arbeitgeber.

**b) Die Altersgrenze von 18 Jahren**

schützt Personen, die nur vor dem 18. Lebensjahr mit dem MfS zusammengearbeitet haben, vor der Bekanntgabe. Geht die Tätigkeit über das 18. Lebensjahr hinaus und umfaßt die Mitteilung auch die davorliegende Tätigkeit, so dürfen die Unterlagen aus der Zeit vor Vollendung des 18. Lebensjahres nicht zum Nachteil für den Betroffenen verwendet werden.

**c) Eigene Absagen, Erpressung oder Werbung durch/in Konfliktsituationen**

sind wichtig für die Prüfung der Zumutbarkeit. Stand jemand von vornherein dem MfS ablehnend gegenüber oder versuchte, von seiner Verpflichtung loszukommen, so wurde dies in den Unterlagen des MfS vom Führungsoffizier dokumentiert.

Ebenso finden sich bei einer eventuellen Werbung durch Erpressung, Werbung durch Schaffen einer Konfliktsituation oder Werbung durch Ausnutzung einer Konfliktsituation Hinweise darauf in den Akten.

Zur Erläuterung des Charakters der inoffiziellen Zusammenarbeit sind der (zusammenfassenden) Mitteilung des BStU häufig Kopien aus der Akte hinzugefügt, oder, falls vorhanden, wenigstens die Verpflichtungserklärung. Dies soll den Beweiswert der Mitteilung erhöhen.

#### **d) Ersuchen um erweiterte Mitteilung oder Akteneinsicht**

sind bei der Auswertung der Mitteilungen des BStU immer dann empfehlenswert, wenn sich Unklarheiten ergeben oder z.B. das Arbeitsgericht angerufen wird. Auf Antrag besteht die Möglichkeit einer erweiterten Aktenmitteilung, d.h. die Erläuterung von Sachverhalten oder die Bereitstellung weiterer Kopien. Im Einzelfall kann Einsicht in die Unterlagen (schriftlich) beantragt werden.

#### **e) Andere Abkürzungen und Beschreibungen einzelner IM-Kategorien**

die hier nicht erläutert wurden, sind bei der Landesbeauftragten oder bei der Behörde des Bundesbeauftragten und seinen Außenstellen zu erfragen. Darüber hinaus existiert ein Verzeichnis „Gebrauchliche Abkürzungen des MfS“, herausgegeben vom Bundesbeauftragten.

#### **f) Unvollständige Mitteilungen des Bundesbeauftragten**

Es kommt vor, daß eine Mitteilung des Bundesbeauftragten nur besagt, jemand sei als IM geführt worden. Daraus kann der Arbeitgeber nicht erkennen, ob der Beschäftigte auch als IM tätig gewesen ist. Wenn also die Tätigkeit nicht durch handschriftliche Unterlagen belegt werden kann, ist es Aufgabe des Bundesbeauftragten, als Fachbehörde für die MfS-Strukturen das sonstige Material zu bewerten und die Grundlagen für einen schlüssigen Indizienbeweis darzulegen.

Im Falle eines Rechtsstreits besteht die Möglichkeit, einen Mitarbeiter des Bundesbeauftragten als sachverständigen Zeugen heranzuziehen, um das für eine Entscheidung notwendige Hintergrundwissen einzubringen und auf diese Weise zur Entscheidungsgrundlage zu machen.

### **4.3. Die Mitteilung des Bundesbeauftragten über inoffizielle Mitarbeiter - Erläuterungen zum Punktekatalog und seiner Interpretation (Anlage 8)**

#### **P.1 - IM-Kategorie**

Vor 1968 verwendete das MfS die übergreifende Bezeichnung „GI“ (Geheimer Informant). Nach der MfS-Richtlinie 1/68 wurde dies verändert. Laufende GI-Vorgänge wurden 1968 umregistriert, was mitunter das Auftauchen des Jahres 1968 in der Endauskunft erklärt. Die 1968 bis 1979 bzw. ab 1979 verwendeten IM-Kategorien sind u.a. IMS, IMB (siehe Abkürzungen). Sofern mehrere Kategorien von IM-Tätigkeit vorlagen, sind diese chronologisch genannt. Folgte einer einfacheren Form eine intensivere Kategorie der Zusammenarbeit (z.B. IMS folgte IMB, IME oder 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 Betroffene selbst die weitere Verwendung des genannten Decknamens bestätigt. Gleichwertig ist auch die Verwendung eines Decknamens durch den Betreffenden selbst, z.B. bei einer handschriftlichen 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 (Evtl. 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. Nach MfS - Richtlinie 1/58 sollten Berichte generell mit Decknamen unterzeichnet werden. Die Verwendung des Klarnamens war nur begründet und mit Erlaubnis vom MfS-Vorgesetzten möglich. Seltener erfolgte ein Wechsel des Decknamens, welcher sich auf Fälle der „Gefahr einer Dekonspiration“ oder (nicht immer) bei der Veränderung der IM-Kategorie 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 jedoch in diesem Zusammenhang 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 überwiegend von den ohnehin für die Bevölkerungsbesitzung brisanten sogenannten operativen Dienst Einheiten geführt. Ein Blick in die Strukturpläne des MfS (Nachfrage bei der Behörde der Landesbeauftragten oder beim Bundesbeauftragten) 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 sogenannten Führungs-IM erfolgte. Letzteres spricht für die „besondere Zuverlässigkeit“ des beauftragten IM, denn nur solche durften nach MfS-Richtlinien an Führungs-IM 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 Führungsoffizier 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 besonders von Belang, wenn nicht zu allen 17 Punkten ausreichende Informationen in der Endauskunft erhalten sind und die Möglichkeiten der Bewertung des zugrundeliegenden Sachverhaltes erheblich eingeschränkt sind. Es ist eindeutig ein erheblicher Un-

terschied, ob das MfS wenig Unterlagen zu einem „Kandidaten“ anlegen konnte oder ob ein 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 zustande gekommen ist.

### **P.6 - Vorlauf- und Kontaktphase**

Die hier angegebenen Zeiträume entsprechen den Aktenteilen, 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 Betreffenden archiviert wurden. Diese werden vom BStU jedoch in der Regel nicht beauftragt, da eine Tätigkeit für das MfS in diesem Fall nicht vorgelegen hat. Die Unterscheidung von Vorlaufphase und Kontaktphase kann bei später verpflichteten IM insofern von Belang sein, als mitunter die Kontaktphase bereits mit der Auftragserteilung und erster faktischer IM-Tätigkeit verbunden sein kann. Dazu müßte jedoch unter Punkt 17 Näheres erläutert sein. Die Kontaktabwicklung des Führungsoffiziers kann andererseits auch noch „legendiert“ sein, die Verpflichtung jedoch nicht mehr. Der Beginn der Vorlaufphase kann später als das Bekanntwerden des Betreffenden 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, da das MfS „unbrauchbare“ IM 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 inoffizielle 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, aber nicht 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 wurde.

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 wäre hiernach zu sehen oder aber die Frage zu stellen, inwieweit hier Hinweise auf die Unvollständigkeit von Aktenmaterial vorliegen. Es ist in solchen Fällen nicht ausgeschlossen, daß eine MfS-Zusammenarbeit „legendiert“ war und demzufolge keine „bewußte, finale Mitarbeit“ vorlag. 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 zum Beispiel eine Differenz zwischen dem Plan der Gewinnung und der 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 und gibt auch - gewissermaßen in Konkretisierung zum Punkt 3 - die im groben vorgesehene Verwendungsrichtung an. Unabhängig von der Zielsetzung des Führungsoffiziers kann jedoch davon ausgegangen werden, daß jederzeit gezielte Personeninformationen - egal ob „zufällig“ berichtet oder direkt bzw. indirekt angefordert - zum Nachteil des 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:

„*Werbegrundlagen können sein*

- *positive gesellschaftliche Überzeugung des Kandidaten,*
- *persönliche Bedürfnisse und Interessen des Kandidaten,*
- *Auslösung von Rückversicherungs- und Wiedergutmachungsbestrebungen 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 Führungsoffizier die ständige Aufgabe der politisch-ideologischen Schulung seiner IM hatte. Nach der oben zitierten MfS-Richtlinie 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 im 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 besonders 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 IMs 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 des MfS an den 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 Auslageerstattungen benannt.

Während letzteres kaum von Belang (außer evtl. 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 schnell in Widersprüche bringt. Eine heutige Zumutbarkeit dürfte im Falle von regelmäßigen Vergütungen nur schwerlich in Frage kommen. Prämien konnten mitunter auch eine motivierende

Aufgabe für einen „trägen“ IM haben, jedoch ist die Entgegennahme durch den Betreffenden 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 Genannte 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 eine 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,*
- *Entlarvung 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 Teiles 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 IMs 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. 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. Tonbandabschriften 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 „Nebenprodukte“ der Zusammenarbeit, für IMK überhaupt nicht Gegenstand der Zusammenarbeit. Zu den Berichten ist jeweils die Form der Unterzeichnung erwähnt, oft sind es mehrere Formen.

### **P.16 - Inhalte 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 weitergehende 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 Einzelfalles 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.

### **5. Arbeitsrechtliche/beamtenrechtliche Auswirkungen der Überprüfung**

Sinn und Zweck der Überprüfung ist die Feststellung, ob ein Mitarbeiter weiterhin seinen Dienst ausüben soll oder wegen seines Verhaltens in der Vergangenheit für den öffentlichen Dienst nicht tragbar ist.

Im folgenden werden daher zunächst die rechtlichen Grundlagen einer möglichen Kündigung bzw. Entlassung dargestellt.

Sodann werden unter Einbeziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen einer MfS-Kündigung bzw.

-entlassung erörtert.

Da die Entscheidungen des BAG in der Regel direkt von der Landesbeauftragten abgefordert werden, können leider nur die Aktenzeichen, nicht aber Fundstellen in allgemein zugänglichen Quellen aufgeführt werden.

### **5.1 Rechtliche Grundlagen**

Die möglichen Konsequenzen einer Überprüfung richten sich nach den jeweiligen Vorschriften, die für das einzelne Rechtsverhältnis zwischen dem Bediensteten und seinem Dienstherrn gelten.

Danach ist zwischen Arbeitnehmern (Angestellten und Arbeitern) und Beamten zu differenzieren:

#### **a) Arbeitnehmer**

Für die beim Wirksamwerden des Beitritts in der öffentlichen Verwaltung der DDR einschließlich des Teils von Berlin, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, beschäftigten Arbeitnehmer gelten die Sonderkündigungs-

regelungen der Absätze 4 und 5 der Anlage 1 Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Einigungsvertrag -EV- (im folgenden: Abs.4 und Abs. 5 EV). Voraussetzung für die **Anwendbarkeit der Sonderkündigungsregelungen** ist also, daß der Beschäftigte **vor dem 03.10.1990** im öffentlichen Dienst der ehemaligen DDR beschäftigt war.

Die Kündigungsmöglichkeit des **Abs. 4 EV**, nach dem eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses u. a. wegen mangelnder persönlicher Eignung vorgenommen werden konnte (Abs. 4 Ziff. 1 EV), bestand nur bis zum 31.12.1993.

Nach **Abs. 5 Ziff. 2 EV** ist ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung insbesondere gegeben, wenn der Arbeitnehmer für das frühere Ministerium für Staatssicherheit tätig war und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint.

Selbstverständlich kann auch aus einem Kündigungstatbestand, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Die Tatbestandsvoraussetzungen müssen jedoch im gleichen Umfang wie bei der außerordentlichen Kündigung vorliegen. Aus der Tatsache, daß mit der ordentlichen Kündigung ein geringeres Mittel zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewählt wurde, kann nicht eine geringere Anforderung an die Voraussetzungen des Kündigungsgrundes gefolgert werden.

Die Sonderkündigungsregelungen des Einigungsvertrages finden keine Anwendung bei Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt des Beitritts noch nicht Beschäftigte in öffentlichen Diensten waren. Auch für die Beschäftigten, die später -also nach dem 03.10.1990- wieder in den öffentlichen Dienst eingestellt wurden, gelten die Sonderkündigungsregelungen des Einigungsvertrages nicht. Rechtsgrundlagen stellen insoweit die allgemeinen Regelungen der §§ 626 BGB, 54 BAT-O, 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz dar. Im Gegensatz zu den Sonderkündigungsregelungen des Einigungsvertrages ist bei Anwendung dieser Vorschriften über die Feststellung eines wichtigen Kündigungsgrundes hinaus eine zusätzliche Abwägung der beiderseitigen Interessen vorzunehmen, in deren Rahmen z. B. Unterhaltungspflichten des Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretungen bleiben von den Sonderkündigungsregelungen unberührt.

### b) Beamte

Auf der Grundlage von Anlage 1 Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 3 d) Einigungsvertrag kann ein Beamter auf Probe bis zum 31. Dezember 1996 auch entlassen werden, wenn Voraussetzungen vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würden. Gemäß § 125 Abs. 1 S. 1 und 2 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt gilt diese Regelung auch für Landesbeamte. Ein Beamter auf Probe kann danach entlassen werden, wenn er für das MfS tätig war und deshalb das Festhalten am Beamtenverhältnis unzumutbar ist.

Weiterhin kommt bei einer wahrheitswidrigen Verneinung einer früheren MfS-Tätigkeit eine Rücknahme der Ernennung wegen arglistiger Täuschung nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt in Betracht.

Die Ernennung ist dann durch arglistige Täuschung herbeigeführt, wenn die Ernennungsbehörde bei Kenntnis des wahren Sachverhaltes Abstand genommen hätte.

### 5.2. Tätigkeit für das MfS

#### a) Der Begriff „Tätigkeit“

Darunter ist nach gefestigter Rechtsprechung des BAG die „bewußte, finale Mitarbeit“ zu verstehen (BAG 8 AZR 474/91-11.06.1992 und 8 AZR 537/91-11.06.1992).

Bei einer hauptberuflichen Mitarbeit im Ministerium für Staatssicherheit besteht nach Auffassung des BAG zu einer Erörterung, ob eine solche Tätigkeit vorliegt, kein Anlaß (so BAG in der Entscheidung vom 22.04.1993, 8 AZR 655/92).

#### b) Bedeutung der Verpflichtungserklärung

Bei einem inoffiziellen Mitarbeiter ist die Unterzeichnung der Verpflichtung ein wesentliches Indiz für eine Zusammenarbeit mit dem MfS, stellt aber allein noch keine Tätigkeit für das MfS dar. Dafür, daß der Überprüfte tatsächlich als IM tätig geworden ist, bedarf es nach der Rechtsprechung des BAG weiterer Beweise. In jedem Fall sind bei der Zumutbarkeitsprüfung die weiteren Umstände des Einzelfalles sorgfältig zu bewerten. Eine finale Mitarbeit kann auch ohne schriftliche Verpflichtungserklärung vorliegen.

### c) Dienstliche Kontakte

Bei dienstlichen Kontakten zum MfS beginnt eine Tätigkeit dort, wo der Informationsgeber über außerdienstliche Sachverhalte berichtete bzw. über den dienstlichen Gesprächsauftrag hinaus Informationen an das MfS weitergab. Wenn Berichte unter Verwendung eines Decknamens, also in konspirativer Art und Weise an das MfS gegeben wurden, ist von nicht-dienstlichen Kontakten auszugehen. Dienstliche Kontakte selbst, bei denen keine IM-Verpflichtung zugrunde lag, sind in den Unterlagen des BStU nicht nachweisbar. Ob ein dienstlicher Gesprächsauftrag vorlag und wie weit dieser ging, muß anhand von Dienstanweisungen und Dienstvorschriften geprüft werden.

Die dienstliche Berichtspflicht bestand in der Regel nur gegenüber den Dienstvorgesetzten und nicht gegenüber dem MfS.

Verwaltungsvorschriften, die eine Zusammenarbeit mit dem MfS ausdrücklich festlegten, existierten nur für herausgehobene Funktionen in Staat und Partei sowie für bewaffnete Organe.

### d) Kontakte während des Grundwehrdienstes

Für Grundwehrdienstleistende, **die nicht vor ihrem Wehrdienst IM waren**, in der NVA, den Grenztruppen und der Volksmarine war eine klare Trennung zwischen MfS-Offizieren und NVA-Offizieren in der Regel nicht möglich. Gemäß interner Vereinbarung trugen MfS-Offiziere die Uniformen der entsprechenden Einheiten und waren deshalb praktisch Dienstvorgesetzte der Grundwehrdienstleistenden.

Ob die eventuelle Zusammenarbeit des Grundwehrdienstleistenden mit dem MfS mehr den Charakter einer inoffiziellen Zusammenarbeit oder den von dienstlichen Kontakten trug, muß im Einzelfall anhand der Berichtsakte entschieden werden.

## 5.3 Mangelnde persönliche Eignung

Die Feststellung einer mangelnden persönlichen Eignung ist sowohl im Rahmen der Kündigungsvorschrift des Abs. 4 Ziff. 1 EV als auch im Rahmen der allgemeinen Kündigungsvorschrift des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz von Belang.

### a) Mangelnde persönliche Eignung nach Abs. 4 Ziff. 1 EV

Mit Beschluß vom 21.02.1995/ Az.: 1 BvR 1397/93 hat das Bundesverfassungsgericht zum Sonderkündigungstatbestand des Abs. 4 Ziff. 1 EV in dem zweiten Leitsatz der Entscheidung folgende Feststellungen getroffen:

„Die auf Grund dieser Regelung ausgesprochene Kündigung eines aus der DDR übernommenen Arbeitnehmers des öffentlichen Dienstes erfordert eine Würdigung seiner Persönlichkeit auf der Grundlage seines gesamten Verhaltens vor und nach dem Beitritt.

Die für den Verbleib und Aufstieg im öffentlichen Dienst der DDR notwendige und übliche Loyalität und Kooperation begründet nach dem Einigungsvertrag für sich allein keine mangelnde Eignung.“

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist die mangelnde persönliche Eignung im Sinne des Abs. 4 Ziff. 1 EV „eine der Person des Arbeitnehmers anhaftende Eigenschaft, die sich auch aus der bisherigen Lebensführung herausgebildet haben kann“ (so z. B. BAG in der Entscheidung vom 22.02.1996, Az.: 8 AZR 12/94).

Die persönliche Eignung eines Angestellten des öffentlichen Dienstes erfordert, daß er sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen muß. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind mindestens zu rechnen: Die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteienprinzip und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsgemäße Bildung und Ausübung einer Opposition (vgl. BVerfGE 2, 1 -Leitsatz 2-).

Im folgenden wird lediglich die frühere MfS-Tätigkeit im Lichte des Abs. 4 Ziff. 1 EV beleuchtet. Es sei aber darauf hingewiesen, daß sich Eignungsmängel insbesondere auch bei Nomenklaturkadem auf Grund der besonderen Systemnähe und bei Verstoß gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit gemäß Abs. 5 Ziff. 1 EV ergeben können. Gerade vor Verbeamtungen sollte dies sorgfältig geprüft werden.

Weiterhin hat das BAG in den Urteilen vom 26.08.1993 und 14.12.1995 (8 AZR 561/92 und 8 AZR 356/94) ausgeführt, daß erhebliche Zweifel an

der persönlichen Eignung eines Angestellten für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst begründet sind, wenn dieser auf Grund eines freien Willensentschlusses und ohne entschuldigenden Zwang eine Erklärung unterzeichnet hat, künftig für das MfS als inoffizieller Mitarbeiter tätig zu werden. Denn das MfS bildete den eigentlichen Repressionsapparat des SED-Staates.

Die **Falschangabe zur MfS-Tätigkeit** gegenüber dem Arbeitgeber gibt regelmäßig Anlaß zu der Prüfung, ob daraus auf eine mangelnde persönliche Eignung des Arbeitnehmers im Sinne des Abs. 4 Ziff. 1 EV geschlossen werden kann.

In Anbetracht dessen, daß diese Frage des Arbeitgebers zulässig ist und der Arbeitnehmer verpflichtet ist, wahrheitsgemäß zu antworten, kommt der Falschangabe eine erhebliche Bedeutung zu.

Das BAG vertritt die Auffassung, daß die vorsätzliche Falschbeantwortung der Frage durch den Arbeitnehmer regelmäßig dessen mangelnde persönliche Eignung für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst offenbart (BAG 2 AZR 862/94).

Nach Auffassung des BAG kann sich jedoch eine spätere Offenbarung gegenüber dem Arbeitgeber vor Eingang der Auskunft des Bundesbeauftragten günstig für den Arbeitnehmer auswirken. In dem Urteil vom 13.09.1995 unter dem Aktenzeichen 2 AZR 862/94 stellt das BAG hierzu im zweiten Leitsatz der Entscheidung fest:

„Auch die vorsätzliche Falschbeantwortung der Frage des Dienstherrn nach einer früheren Tätigkeit für das MfS belegt nicht zwangsläufig die mangelnde persönliche Eignung im Sinn des Einigungsvertrages. Hat der Arbeitnehmer später, als er noch nicht mit der Aufdeckung seiner früheren Tätigkeit für das MfS rechnen mußte, diese offenbart und so dem Arbeitgeber die sachgerechte Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, kann dies hinsichtlich der künftigen Loyalität des Arbeitnehmers gegenüber seinem Dienstherrn eine positive Prognose zulassen.“

Weiterhin hat das BAG in dieser Entscheidung ausgeführt, daß etwas anderes aber gelten könne, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Offenlegung seiner früheren MfS-Tätigkeit konkret mit deren bevorstehender Aufdeckung rechnen mußte.

### **b) Mangelnde persönliche Eignung im Bereich des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

In den Fällen, in denen die Sonderkündigungsregelungen des Einigungsvertrages nicht gelten (also bei Arbeitnehmern, die am 03.10.90 noch nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt waren, sondern erst später neu eingestellt wurden), ist eine auszusprechende Kündigung an den Maßstäben des § 1 Abs. 2 KSchG zu messen.

Da die mangelnde persönliche Eignung einen personenbedingten Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG darstellt, erscheint es gerechtfertigt, die vom BAG entwickelten Grundsätze zur Annahme einer mangelnden persönlichen Eignung auch im Bereich des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden (ebenso das Landesarbeitsgericht des Landes Sachsen-Anhalt in der Entscheidung vom 24.04.96, Az.: 5 Sa 545/96).

Auch hier können also die oben unter a) aufgeführten Grundsätze, die im Zusammenhang mit der Sonderkündigungsvorschrift des Abs. 4 Ziff. 1 EV entwickelt wurden, angewandt werden.

Zu beachten ist aber, daß im Rahmen der Anwendung von § 1 Abs. 2 KSchG im Gegensatz zu den Sonderkündigungsregelungen des Einigungsvertrages weiterhin eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen ist, bei der insbesondere auch die Bewährung des Arbeitnehmers nach der Wende zu berücksichtigen ist. Auch Unterhaltungspflichten sind in diesem Zusammenhang zu beachten.

### **5.4 Weitere mögliche Auswirkungen der Falschangabe bei Arbeitnehmern**

Bei Mitarbeitern, die neu eingestellt wurden, ergibt sich unter dem Gesichtspunkt des Anstellungsbetruges ein Kündigungsgrund aus § 54 BAT-O, da bei wahrheitsgemäßen Angaben der Arbeitgeber diesen nicht eingestellt hätte.

Liegt ein Anstellungsbetrag vor, kann das durch Täuschung zustande gekommene Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB angefochten werden. Die Anfechtung stellt gegenüber der Kündigung eine weitere Möglichkeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber dar.

Eine wahrheitswidrige Erklärung erfüllt zudem weiter eine schuldhaft Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten. Rechtsfolge ist, daß außerdem eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 KündSchG gerechtfertigt sein kann, je nach dem, wie sich die Umstände der Unterzeichnung gestaltet haben, was der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast nachzuprüfen und zu erfragen hat.

### **5.5 Die Kündigungsregelung des Abs. 5 Ziff. 2 EV**

Abs. 5 Ziff. 2 EV stellt nach gefestigter Rechtsprechung des BAG eine eigenständige und abschließende Kündigungsmöglichkeit im öffentlichen Dienst dar (so z. B. BAG in den Entscheidungen vom 22.04.1993, 8 AZR 655/92 und vom 13.06.1996, 8 AZR 595/94). Daraus folgt, daß weder die Frist des § 626 Abs. 2 BGB noch die im Rahmen der §§ 626 BGB, 1 Abs.2 KSchG vorzunehmende Interessenabwägung Anwendung finden. Das Kündigungsrecht aus Abs. 5 Ziff.2 EV knüpft allein an in der Vergangenheit liegende Umstände an.

Ob ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint, muß im Wege der Einzelfallprüfung ermittelt werden.

#### **a) Unzumutbarkeit**

Nach der Rechtsprechung des BAG (u. a. BAG in den Entscheidungen vom 22.04.1993, 8 AZR 655/92 und vom 13.06.1996, 8 AZR 595/94) ergibt sich die Unzumutbarkeit aus dem individuellen Maß der Verstrickung. Je größer das Maß der Verstrickung, desto unwahrscheinlicher ist die Annahme, dieser Beschäftigte sei als Angehöriger des öffentlichen Dienstes der Bevölkerung noch zumutbar.

Die Verstrickung/der Grad der Belastung ist nach

- der Art der Tätigkeit (bei hauptamtlichen Mitarbeitern),
- dem Dienstrang bei hauptamtlichen Mitarbeitern,
- der Dauer der Tätigkeit,
- dem Zeitpunkt der Aufnahme und der Beendigung der Tätigkeit,
- dem Grund der Aufnahme und der Beendigung der Tätigkeit zu beurteilen (vgl. BAG 8 AZR 474/91-11.06.1992).

Es kommt nicht auf

- besondere Einzelakte oder Auswüchse der Tätigkeit,
- etwaige Begünstigungen einzelner Verfolgter,
- den Tätigkeitsbereich

an.

Entlastungsgründe sind nur zu berücksichtigen, wenn sie sich in gleicher Weise wie die frühere belastende Tätigkeit manifestiert haben.

#### **b) Stellung hauptamtlicher Mitarbeiter**

Ein Indiz für die Unzumutbarkeit eines hauptamtlichen Mitarbeiters des MfS soll die Stellung (der Rang) hauptamtlicher Mitarbeiter sein.

Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, daß ein hoher Rang für Unzumutbarkeit spricht. Den naheliegenden, nach Ansicht der Landesbeauftragten unzulässigen, Umkehrschluß, daß ein niedriger Rang für Zumutbarkeit spricht, hat das Bundesarbeitsgericht nicht gezogen.

Bei untergeordneter Stellung können im Einzelfall weitere Kriterien, wie die Art der Tätigkeit, von Bedeutung sein. Nach Ansicht der Landesbeauftragten ist dabei vor allem die Einbindung in menschenrechts- und rechtsstaatswidrige Aktivitäten der ehemaligen DDR von Bedeutung.

Das formale Merkmal des militärischen Ranges ist nur begrenzt aussagefähig. Es ist nicht einzusehen, daß ein Unteroffizier aus dem operativen Bereich aufgrund seines niedrigen Ranges weniger belastet sein soll, als ein Offizier aus dem Bereich Technik und Versorgung.

Hinzu kommt, daß die Stellung eines hauptamtlichen Mitarbeiters durch seinen militärischen Rang nur unzulänglich beschrieben wird. Vielmehr kommt es auf seine Rechtsstellung an, d.h. auf die Summe von Rechten und Pflichten, die anhand objektiver Kriterien wie z.B. Verpflichtungserklärung, Fahnen-eid, Kaderordnung, Innendienstordnung und Aus- und Weiterbildungsordnung festzustellen sind.

Insbesondere die Kaderordnung (Ordnung Nr. 9/89 des MfS) macht deutlich, daß für die Angehörigen des MfS (nicht für die Zivilbeschäftigten) unabhängig von Rang und konkretem Tätigkeitsbereich gleiche Grundregeln galten. Ziel war die Erfüllung des von der SED dem MfS gesetzten „Klassen-auftrags“ entsprechend der Dynamik der Entwicklung der gesellschaftlichen

Prozesse und der politisch-operativen Lage. Nach der Kaderordnung sollten nur solche Bürger der DDR für den Dienst im MfS vorgeschlagen und eingestellt werden, deren Zuverlässigkeit und Eignung zweifelsfrei nachgewiesen waren.

Die Innendienstordnung (Ordnung Nr. 8/82 des MfS) konkretisiert u.a. die für alle Angehörigen des MfS geltende Verpflichtung zur „Wachsamkeit“, die im wesentlichen die Spitzeltätigkeit im privaten Umfeld beinhaltet.

Die regelmäßige Belehrung darüber war ausdrücklich vorgesehen.

Auch Mitarbeiter in untergeordneter Funktion waren deshalb über Ziele und Funktion des MfS und dessen repressiven Charakter informiert.

Hinzuweisen ist insbesondere darauf, daß ab 1978 alle Mitarbeiter des technischen Bereiches (Küche, Reinigung, etc.) in gleicher Weise dienstlich verpflichtet und mit militärischem Rang versehen waren.

Die Aus- und Weiterbildungsordnung (Ordnung Nr. 15/84) sieht z.B. auch für Angehörige des MfS in sicherstellenden Dienststellen eine politisch-fachliche Schulung vor. Sie war zielgerichtet

- zur Vermittlung und Vertiefung aktueller Kenntnisse zum Feindbild, tschekistischer Grundkenntnisse und Verhaltens-Anforderungen

sowie

- zur Vermittlung aktueller Erfordernisse aus der politisch-operativen und politisch-fachlichen Arbeit

zu nutzen.

### **c) Inoffizielle Mitarbeiter**

Neben den oben genannten Kriterien für die Feststellung des Ausmaßes der Verstrickung sollten bei inoffiziellen Mitarbeitern weiterhin die Gewährung von Präsenten oder Geldleistungen, die als besondere Anerkennung der Tätigkeit durch das MfS gewertet werden können, berücksichtigt werden.

Ein entscheidendes Gewicht im Hinblick auf das Ausmaß der Verstrickung kommt den Inhalten der Berichte zu (so das BAG in der Entscheidung vom 18.07.1996, 8 AZR 203/95). Personenbezogene Angaben, insbesondere aus der Privat- und Intimsphäre, dürften erheblich schwerer wiegen als Berichte über allgemeine Umstände, die keine konkreten Angaben zu Einzelpersonen enthalten.

Die vielfach vorgebrachte Einlassung, niemanden geschadet zu haben, ist in diesem Zusammenhang unbeachtlich. Die inoffiziellen Mitarbeiter hatten keinen Einfluß auf die Verwendung ihrer Informationen. Auch - für sich allein betrachtet - „harmlose“ Informationen konnten dem Betroffenen, gegebenenfalls im Zusammenhang mit weiteren Informationen aus anderen Quellen des MfS, zum Verhängnis werden.

### **d) „Vordergründige Erscheinung der Verwaltung“**

Aus dem Tatbestandsmerkmal „erscheint“ in Abs. 5 Ziff. 2 EV folgert das BAG, daß die Vorschrift damit auf die vordergründige Erscheinung der Verwaltung mit diesem Mitarbeiter abstellt (so z. B. BAG in der Entscheidung vom 13.09.1995, 2 AZR 862/94). Im Rahmen der Entscheidung über die Unzumutbarkeit ist also das Ansehen der öffentlichen Verwaltung zu berücksichtigen, das durch die Beschäftigung von erheblich belasteten Mitarbeitern Schaden nehmen kann.

In der Entscheidung vom 13.06.1996 (8 AZR 595/94) hat das BAG hierzu ausgeführt, daß es nicht darauf ankomme, ob ein inoffizieller Mitarbeiter nicht entdeckt wurde und deshalb seine Tätigkeit für das MfS nicht bekannt sei. Eine glaubwürdige rechtsstaatliche Verwaltung könne nicht aufgebaut werden auf der Annahme, die Belastung eines Mitarbeiters werde schon nicht bekannt werden (ebenso BAG in der Entscheidung vom 18.07.1996, 8 AZR 203/95).

Weiterhin stellt das BAG fest, daß im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung auch die Art der jetzigen Tätigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sei. Ob das Vertrauen in die Verwaltung durch die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers erschüttert werde, hänge auch davon ab, welche Wirkungsmöglichkeiten und Befugnisse der Arbeitnehmer in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis habe. Die Beschäftigung eines belasteten Arbeitnehmers mit rein vollziehender Sachbearbeitertätigkeit oder handwerklicher Tätigkeit werde das Vertrauen in die Verwaltung weniger beeinträchtigen als die Ausübung von Entscheidungs- oder Schlüsselfunktionen durch einen ebenso belasteten Arbeitnehmer (BAG in der Entscheidung vom 13.06.1996, 8 AZR 595/94).

Gleichwohl sollte in diesem Zusammenhang aber beachtet werden, daß alle Teile des öffentlichen Dienstes an der vordergründigen Erscheinung der Verwaltung mitwirken und an ihrem Ansehen teilhaben. Die Öffentlichkeit differenziert in ihrem Urteil auch nicht nach Teilbereichen, sondern spricht gerade bei kritischer Einstellung eher pauschal von „der Verwaltung“.

## ARBEITSRECHTLICHE/BEAMTENRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Die Weiterbeschäftigung eines belasteten Mitarbeiters dürfte demnach nicht ausschließlich deshalb zumutbar sein, weil er untergeordnete Funktionen wahrnimmt.

Aus folgenden Gründen kann die Beschäftigung ehemaliger Mitarbeiter des MfS die vordergründige Erscheinung (das Ansehen) der öffentlichen Verwaltung beeinträchtigen:

Bürger begegnen ehemaligen Mitarbeitern des MfS, die sie früher in ihrer repressiven, amtlichen Funktion kennengelernt haben, jetzt im Öffentlichen Dienst.

Ehemalige Mitarbeiter des MfS sind heute in öffentlichen Funktionen tätig, welche eine Vertrauenswürdigkeit voraussetzen, die ein MfS-Mitarbeiter auf Grund seiner früheren beruflichen Tätigkeit nicht bieten kann.

Mitarbeiter des ehemaligen MfS, die bis zu dessen Auflösung „treu zur Fahne gestanden“ haben (gleichgültig in welcher Position) und dann einen anderen (in der Regel sicheren) Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst eingenommen haben, treten als Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes eines demokratischen Staates Bürgern gegenüber, die möglicherweise Opfer des alten Systems sind. Das führt zu der Einschätzung, daß sich an der Privilegierung ehemaliger Systemträger nichts geändert hat.

### **e) Beispiele für Zumutbarkeitskriterien**

Als Gründe, die eher für die Zumutbarkeit sprechen können, kommen in Betracht:

- Der Beschäftigte hat seinen Wehrdienst als Soldat beim Wachregiment Feliks Dzierzynski oder einer vergleichbaren Wacheinheit des MfS abgeleistet und weder zu dieser Zeit noch später andere Tätigkeiten für das MfS ausgeführt.
- Ein junger Beschäftigter hat die Tätigkeit für das MfS unmittelbar nach Schulabschluß erst kurz vor der Wende 1989 begonnen.
- Die Tätigkeit für das MfS ist unter Ausnutzung einer Notlage erzwungen worden.

Eine Zwangssituation kann beispielsweise vorgelegen haben, wenn der Mitarbeiter vom MfS während oder im Zusammenhang mit der Ableistung seines Grundwehrdienstes bei der NVA, den Grenztruppen oder dem Wach-

## ARBEITSRECHTLICHE/BEAMTENRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

regiment des MfS angeworben wurde und die Kontakte nicht über diesen Zeitraum gingen.

- Die Tätigkeit ist nur über einen kurzen Zeitraum ausgeübt worden und liegt lange zurück.
- Der Beschäftigte hat nachweisbare Versuche unternommen, die Verbindung zum MfS abzurechnen.
- Die Tätigkeit für das MfS ist nach kurzer Dauer und geringer Intensität auf Betreiben des Beschäftigten beendet worden.
- Der Beschäftigte ist vom MfS aufgrund von dauerndem passivem Verhalten oder eigener Dekonspiration als ungeeignet eingeschätzt und aus dem Verpflichtungsverhältnis entlassen worden.
- Ein Umdenkungsprozeß ist an tätiger Reue erkennbar (z.B. Mitwirkung an der Aufdeckung des eigenen rechtsstaatswidrigen Verhaltens und der Tätigkeit des MfS).

Selbst bei Vorliegen von Zumutbarkeitsgründen ist die Weiterbeschäftigung dann als unzumutbar zu betrachten, wenn sich herausstellt, daß der Beschäftigte während der MfS-Tätigkeit unverhältnismäßig repressiv vorgegangen ist.

In Zweifelsfällen ist ein kritischer Vergleich der Mitteilung des BStU mit den Aussagen des Betreffenden und eventuell weiterer in der Sache aussagefähiger Personen sinnvoll. Vom Betreffenden angeführte entlastende Fakten, wie z. B. Widerstand oder Ablehnung von Aufträgen, sind häufig in den Akten vermerkt. Leider leugnen die IM in der Regel ihre Zusammenarbeit mit dem MfS, wodurch ein Vergleich erschwert wird.

### **5.6 Entlassung von Beamten auf Probe**

Die Regelung in der Anlage 1 Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 3 d) Einigungsvertrag, die über § 125 Abs. 1 S. 1 und 2 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt auch auf Landesbeamte anzuwenden ist, verweist auf die Voraussetzungen des Abs. 5 Ziff. 2 EV. Ein Beamter auf Probe kann danach entlassen werden, wenn er für das MfS tätig war und deshalb das Festhalten am Beamtenverhältnis unzumutbar ist. Gemäß Nr. 3 a) der oben erwähnten Vorschrift galt diese Regelung jedoch nur bis zum 31. Dezember 1996.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen diese Regelung des Einigungsvertrages, die sich aus Artikel 33 Abs.2 des Grundgesetzes ergeben könnten, bestehen nicht.

Das Recht auf gleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt ist nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des Beamten gewährleistet.

Gerade eine Tätigkeit für das MfS läßt aber Rückschlüsse auf die Eignung zu. Das Obergericht des Landes Sachsen-Anhalt hat hierzu in dem Beschluß vom 20.04.1993 (Az.: 3 M 102/92) ausgeführt:

„Wer einer solchen Organisation zu Diensten ist, gibt zu erkennen, daß er rechtsstaatliche Forderungen und die Würde des Menschen gering achtet. Für die Wahrnehmung hoheitlicher Funktionen ist er ungeeignet.“

Allerdings, so das Obergericht in dieser Entscheidung, muß im Rahmen einer Einzelfallprüfung das individuelle Maß der Verstrickung gewürdigt werden.

Hinsichtlich der Feststellung einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung kann auf die obigen Ausführungen unter 5.5 Bezug genommen werden.

### **5.7 Rücknahme der Ernennung**

Eine Rücknahme der Ernennung kommt in Betracht, wenn der Beamte seine frühere Tätigkeit für das MfS wahrheitswidrig nicht angegeben hat.

Anknüpfungspunkt ist also die Falschangabe zur MfS-Tätigkeit im Fragebogen (vgl. zur Zulässigkeit der Frage nach einer früheren MfS-Tätigkeit sowie zur Pflicht der wahrheitsgemäßen Beantwortung dieser Frage BVerwGE DtZ 1997, 140, 141; BVerwGE DtZ 1997, 143, 144).

Die einschlägige Rechtsgrundlage stellt in diesem Fall § 12 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt dar. Danach ist eine Ernennung u. a. dann zurückzunehmen, wenn sie durch arglistige Täuschung herbeigeführt wurde.

Ein Verschweigen von Tatsachen stellt dann eine Täuschung im Sinne der Vorschrift dar, wenn die Ernennungsbehörde nach Tatsachen gefragt und der Ernannte diese Fragen wahrheitswidrig beantwortet hat.

Voraussetzung ist weiterhin, daß der Täuschende zumindest mit bedingtem Vorsatz gehandelt hat, d. h. er muß bei Abgabe seiner falschen Erklärung

erkannt oder damit gerechnet und in Kauf genommen haben, daß die Ernennungsbehörde eine der Ernennung hinderliche MfS-Tätigkeit als nicht gegeben angesehen hat, obwohl sie dennoch vorlag.

„Herbeigeführt“ ist die Ernennung durch die Täuschung, wenn die Ernennungsbehörde bei Kenntnis des wahren Sachverhaltes von der Ernennung, jedenfalls zu diesem Zeitpunkt, Abstand genommen hätte. Erforderlich ist also, daß die Täuschung ursächlich für die Ernennung war.

Liegen diese Voraussetzungen vor, wird also festgestellt, daß

- der Beamte für das MfS tätig war,
- der Beamte in dem Fragebogen erklärt hat, nicht für das MfS tätig gewesen zu sein, obwohl er erkannte oder damit rechnete und billigend in Kauf nahm, daß die Ernennungsbehörde vom Nichtvorliegen eines der Ernennung hinderlichen Umstandes - seiner MfS-Tätigkeit - ausging,
- die Ernennungsbehörde bei Kenntnis des wahren Sachverhaltes von der Ernennung Abstand genommen hätte,

ist die Ernennung zwingend zurückzunehmen. Nach der Vorschrift des § 12 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt besteht kein Ermessensspielraum der Behörde.

### **5.8 Wahlbeamte**

Da mehrfach Anfragen an die Landesbeauftragte zur Überprüfung von Bürgermeistern (Wahlbeamte) in Sachsen-Anhalt gerichtet wurden, soll dieser Problembereich im folgenden näher dargestellt werden. Dabei wurde eine Stellungnahme des Ministeriums des Innern des Landes Sachsen-Anhalt zu dieser Frage berücksichtigt.

Sowohl ehrenamtliche als auch hauptamtliche Bürgermeister sind als Angehörige des Öffentlichen Dienstes anzusehen mit der Folge, daß ihre Überprüfung nach den §§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 6 d) StUG möglich ist.

Die zuständige Stelle für ein Auskunftsersuchen an den Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR ist der Gemeinderat als Dienstvorgesetzter und höherer Dienstvorgesetzter des Bürgermeisters (§ 44 Abs. 4 S. 1 GO LSA).

## ARBEITSRECHTLICHE/BEAMTENRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Im Falle einer früheren MfS-Tätigkeit des Bürgermeisters besteht keine Entlassungsmöglichkeit auf der Grundlage der Anlage 1, Kapitel XIX, Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 3 d) S. 1, Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2 des Einigungsvertrages i. V. m. § 125 Abs. 1 des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt, da diese Vorschrift sich nur auf Beamte auf Probe bezieht, die Bürgermeister indessen als Ehrenbeamte auf Zeit ohne eine Probezeit berufen werden.

Sollte eine MfS-Belastung festgestellt werden, kann der Gemeinderat unter den Voraussetzungen des § 61 der Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt (GO LSA) das Abwahlverfahren einleiten.

Fraglich ist, ob noch andere Beendigungsmöglichkeiten der Amtszeit in Betracht kommen.

- Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit des Bürgermeisters gemäß § 144 GO LSA knüpft an der nicht hinreichend vorhandenen Fähigkeit zur Ausübung des Amtes in der Praxis an und setzt darüber hinaus erhebliche Mißstände in der Verwaltung voraus, so daß diese Norm regelmäßig nicht in Betracht kommen dürfte.
- Eine Verweigerung der Ernennung nach ordnungsgemäßer Wahl durch die wahlberechtigten Bürger kann durch die Ernennungsbehörde nur dann erfolgen, wenn Ernennungshindernisse vorliegen.  
Das Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (anders als die Beamtengesetze der Länder Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen) sieht grundsätzlich keine Möglichkeit vor, eine MfS-Tätigkeit als Hinderungsgrund für eine Beamtenernennung zu werten.  
Auch § 59 Abs. 1 GO LSA, der die Wählbarkeitsvoraussetzungen abschließend regelt, enthält keine Regelung, daß eine MfS-Tätigkeit der Wählbarkeit entgegenstehe.  
Sowohl beamtenrechtlich als auch kommunalrechtlich stellt die MfS-Tätigkeit daher keinen Hinderungsgrund für die Ernennung eines gewählten Bürgermeisters dar.
- Da keine Erklärungspflicht des Kandidaten zu einer früheren MfS-Tätigkeit vor der Wahl besteht, kann eine derartige Erklärung auch nicht verlangt werden.

## ZWECKBINDUNG DER MITTEILUNG DES BUNDESBEAUFTRAGTEN

Sollte dennoch eine wahrheitswidrige Erklärung vor der Wahl erfolgt sein, kommt nachträglich wohl auch keine Rücknahme der Ernennung nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 BG LSA in Betracht, da keine Erklärungspflicht bestand.

Weiterhin dürfte die für die Rücknahme der Ernennung erforderliche Kausalität zwischen arglistiger Täuschung und Ernennung zu verneinen sein, da die Ernennungsbehörde auch bei wahrheitsgemäßer Angabe die Ernennung hätte vornehmen müssen. Denn die Ernennung kann nur verweigert werden, wenn Ernennungshindernisse vorliegen. Ein Ermessensspielraum der Ernennungsbehörde besteht hier nicht, da das Schwergewicht auf der Wahl durch die wahlberechtigten Bürger und nicht auf dem Akt der beamtenrechtlichen Ernennung liegt.

- Bei der verbleibenden Möglichkeit einer Entfernung aus dem Dienst im Wege eines förmlichen Disziplinarverfahrens kann die frühere MfS-Tätigkeit zwar als Anhaltspunkt für die Annahme einer fehlenden Verfassungstreue dienen. Hierbei ist jedoch entscheidend darauf abzustellen, ob der Bedienstete auch nach Aufgabe der MfS-Tätigkeit Anlaß zu Zweifeln an seiner Verfassungstreue gegeben hat oder eine Änderung seiner Einstellung erkennen ließ. Bei unbeanstandeter Tätigkeit nach 1989 dürften solche Zweifel schwer zu begründen sein.

Zusammenfassend stellt danach die Abwahl nach § 61 GO LSA wohl die einzige Möglichkeit dar, sich von einem MfS-belasteten Bürgermeister zu trennen.

### **6. Zweckbindung der Mitteilung des Bundesbeauftragten**

Wichtig für die personalführende Stelle ist, daß die Mitteilungen des Bundesbeauftragten einer strengen Zweckbindung unterliegen. Nach § 29 Abs. 1 StUG dürfen die übermittelten Informationen nur für die Zwecke verarbeitet und genutzt werden, für die sie übermittelt worden sind, also für die Überprüfungsentscheidung.

Eine Weitergabe der Unterlagen oder die sonstige Übermittlung der personenbezogenen Informationen an eine andere Stelle, sowohl mündlich, als

auch durch die Gewährung von Einsicht, ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen bedürfen nach § 29 Abs.2 StUG der Zustimmung des BStU.

Außerdem ist zu beachten, daß ehemalige MfS-Mitarbeiter selbst ein begrenzteres Einsichtsrecht in ihre MfS-Unterlagen haben, als die personalführende Stelle. Insbesondere die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen (Opfer) sind zu wahren (vgl. §§ 4 Abs.4 und 16 Abs.4 StUG).

Dies bedeutet in der Praxis: Zulässig ist die Weitergabe einer Kopie des Einzelberichtes, einschließlich einer als Anlage beigefügten Kopie einer Verpflichtungserklärung, jedoch nicht die Weitergabe als Anlage beigefügter Kopien von Berichten inoffizieller Mitarbeiter oder Führungsoffiziere oder Kopien davon (Ausnahme: Arbeitsgerichtsverfahren s.u.), sofern der Bundesbeauftragte im Einzelfall dazu nichts anderes regelt. Wenn und soweit dies für eine Anhörung der betreffenden Person erforderlich ist, dürfen solche Berichte jedoch vorgehalten werden.

Erst in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren ist die weitergehende Akteneinsicht durch den Beschäftigten möglich, nachdem die MfS-Unterlagen in die Gerichtsverhandlung eingeführt wurden.

Der Antrag auf Einsichtnahme ist zu begründen mit Nennung des Aktenzeichens und des Prozeßtermins.

Hinsichtlich der Aufbewahrung der Auskünfte wird auf das Hinweisblatt hierzu, das in der Anlage 9 dieser Handreichung abgedruckt ist, verwiesen.

Die *vorläufige Mitteilung des BStU*, daß über den Beschäftigten keine Angaben vorliegen, sollte ihm weder im Original noch als Kopie ausgehändigt werden. Andernfalls könnte der Mitarbeiter diese Negativmitteilung, sofern sie in seinen persönlichen Besitz übergeht, für alle Zeiten als Beweismittel verwenden, obwohl sich die Mitteilung nur auf den derzeit erschlossenen Aktenstand bezieht.

Die dem Beschäftigten überlassene Negativmitteilung kann auch nicht die Auskunft an einen Bürger als Antragsteller auf Akteneinsicht ersetzen. Im Rahmen der Prüfung für den Öffentlichen Dienst werden keine Auskünfte über „Opferakten“ (OPK-OV) mitgeteilt, da es nur auf eine offizielle oder inoffizielle Mitarbeit beim MfS ankommt. Insoweit ist diese „Mitteilung“ möglicherweise unvollständig und erweckt beim Beschäftigten einen falschen Eindruck.

### **7. Rolle der Landesbeauftragten**

Die Behörde der Landesbeauftragten arbeitet vollständig unabhängig von der Behörde des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR.

Grundsätzlich gilt die Zweckbindung des § 29 StUG auch gegenüber der Behörde der Landesbeauftragten. Stellt jedoch eine Privatperson der Landesbeauftragten die ihr vom BStU/Arbeitgeber ausgehändigten Unterlagen zur Verfügung, so kann damit durch die Landesbeauftragte eine Stellungnahme erarbeitet werden.

Die Landesbeauftragte berät ebenso personalführende Stellen bei der Bewertung der Mitteilung.

In unklaren Einzelfällen kann sich die Behörde der Landesbeauftragten mit Einwilligung des Betroffenen neben der MfS-Akte des Beschäftigten einen persönlichen Eindruck von dem Betroffenen verschaffen und gegebenenfalls beteiligte Dritte befragen, so daß eine umfassende Bewertung für die Einzelfallprüfung möglich wird.

### **8. Verfahrensweise**

Die Entscheidung über die Zumutbarkeit wird durch die personalführende Stelle getroffen.

Im Vorfeld der Entscheidung sollte der Arbeitgeber einen sachkundigen Personenkreis mit der Abwägung beauftragen. Dieser Personenkreis erstellt nach Abwägung von Zumutbarkeits- und Unzumutbarkeitsgründen für die Weiterbeschäftigung eine Empfehlung an den Arbeitgeber.

Vor Kündigungsausspruch durch die personalführende Stelle ist eine Anhörung des Beschäftigten erforderlich, deren Ergebnisse zu protokollieren sind. Die Mitwirkungsrechte des Personalrates bleiben von der speziellen Kündigungsproblematik unberührt. Es ist notwendig, den Personalrat umfassend über die Mitteilung des Bundesbeauftragten, die Gründe für die Entscheidung und die Abwägung von Unzumutbarkeits- und Zumutbarkeitskriterien zu informieren. Eine Wiederholung der Bewertung durch den Personalrat und eine damit verbundene Einsicht in die vollständigen Anlagen zur Mitteilung des Bundesbeauftragten erscheint in der Regel weder sinnvoll noch notwendig.

Der Personalvertretung steht nach der Rechtslage in Sachsen-Anhalt kein eigenständiges Einsichtsrecht in die Personalakte zu. Der Beschäftigte kann

selbst darüber entscheiden, inwieweit der Personalvertretung Einsicht gewährt werden soll.

Wenn eine Zustimmung des Beschäftigten vorliegt, verstößt die Weitergabe der Mitteilung des Bundesbeauftragten an den Personalrat nicht gegen die Zweckbindung des § 29 StUG, weil der Personalrat nicht „Dritter“ im Sinne der Vorschrift ist und die Zweckbindung dann nicht durchbrochen wird, wenn die Beteiligung des Personalrates zwingend vorgeschrieben ist.

Wenn die Zustimmung durch den Beschäftigten verweigert wird, darf die Mitteilung dem Personalrat nicht vorgelegt werden. Er muß jedoch insoweit über den Inhalt informiert werden, wie es für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechtes erforderlich ist.

Erhebt der gekündigte Beschäftigte Kündigungsschutzklage und beauftragt die personalführende Stelle einen Rechtsanwalt mit ihrer Vertretung vor dem Arbeitsgericht, so hat die personalführende Stelle das Gerichtsverfahren zu begleiten.

## 9. Datenschutz

Ein Hinweisblatt zur Aufbewahrung von Auskünften des Bundesbeauftragten ist als Anlage 9 dieser Handreichung abgedruckt.

Im Gegensatz hierzu vertritt der Landesbeauftragte für den Datenschutz Sachsen-Anhalt die Auffassung, daß auch die Bescheide, nach denen keine Hinweise auf eine MfS-Mitarbeit vorliegen, in der Personalakte aufzubewahren seien.

Aus den im oben bezeichneten Hinweisblatt dargelegten Gründen kann diese Auffassung nicht geteilt werden.

Im übrigen empfiehlt der Landesbeauftragte für den Datenschutz zutreffend, daß nur ein kleiner festgelegter Personenkreis zugriffsberechtigt sein solle. Soweit der Umschlag geöffnet werden müsse, solle der Tag, der Grund für die Öffnung und die öffnende Person schriftlich bei den Akten festgehalten werden.

## 10. Die dritte Änderung des Stasi-Unterlagengesetzes

Im folgenden sollen die Auswirkungen des Dritten Gesetzes zur Änderung des Stasi-Unterlagengesetzes vom 20. Dezember 1996 (BGBl. I S. 2026) dargestellt werden, soweit sie den Bereich der Überprüfung des öffentlichen Dienstes betreffen.

Durch Änderung des § 19 Abs. 1 StUG wird eine **Stichtagsregelung** eingeführt, durch die im Rahmen der Personalüberprüfung eine inoffizielle Stasi-Mitarbeit künftig unbeachtlich ist, wenn sie nach dem 31.12.1975 nicht mehr fortgesetzt worden ist.

Eine Ausnahme hiervon gilt dann, wenn sich aus den Unterlagen Anhaltspunkte dafür ergeben, daß ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner inoffiziellen Tätigkeit ein Verbrechen begangen oder gegen Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat.

Mit dieser Gesetzesänderung sollte der höchstrichterlichen Rechtsprechung Rechnung getragen werden, nach der eine zeitlich weit zurückliegende Tätigkeit keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben sollte, wenn nicht erschwerende Umstände hinzukommen.

Diese Neuregelung tritt jedoch -im Gegensatz zu den übrigen Regelungen- erst am **01.08.1998** in Kraft.

Soweit personalführende Stellen vor Inkrafttreten des Änderungsgesetzes mit der Personalüberprüfung begonnen haben und nach altem Recht Mitteilungen erhalten haben, die sie nach neuem Recht nicht erhalten hätten, sind diese Tätigkeiten weiterhin zu berücksichtigen.

Zwar sind in laufenden Verfahren grundsätzlich Änderungen der Rechtslage zu berücksichtigen.

Die Änderung bezieht sich hier jedoch nicht auf die dienst- oder arbeitsrechtlichen Grundlagen, sondern vielmehr auf den Umfang der Mitteilungspflichten des Bundesbeauftragten.

Ein Verwertungsverbot der nach altem Recht rechtmäßig erteilten Mitteilungen enthält das Gesetz nicht.

Daher ist die Bewertung der Tätigkeit nach wie vor auf der Grundlage des mitgeteilten Akteninhaltes vorzunehmen.

Eine weitere Einschränkung der Mitteilungspflichten des Bundesbeauftragten enthält der neue § 19 Abs. 8 StUG.

Danach wird zum einen nicht mitgeteilt, wenn jemand während des Wehrdienstes oder des Wehersatzdienstes außerhalb des MfS nach Aktenlage zwar Stasi-Mitarbeiter war, aber keine personenbezogenen Informationen geliefert und die Tätigkeit nach Ablauf der Dienstzeit nicht fortgesetzt hat.

Zum anderen erfolgt dann keine Mitteilung, wenn jemand zwar eine Verpflichtungserklärung gegenüber dem MfS unterschrieben hat, aber tatsächlich keine Informationen geliefert worden sind.

**11. Abkürzungen**

AfNS	Amt für Nationale Sicherheit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BStU	Bundesbeauftragter für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR
GI	Geheimer Informant
GMS	Gesellschaftlicher Mitarbeiter Sicherheit
IKM	Inoffizieller Mitarbeiter des Arbeitsgebietes I der Kriminalpolizei (K 1)
IM	Inoffizieller Mitarbeiter des MfS
IMB	Inoffizieller Mitarbeiter zur Bearbeitung am Feind
IMK	Inoffizieller Mitarbeiter für Konspiration
IMS	Inoffizieller Mitarbeiter Sicherheit
KP	Kontaktperson
MfS	Ministerium für Staatssicherheit
OPK	Operative Personenkontrolle
OV	Operativer Vorgang
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
StUG	Staatssicherheitsunterlagengesetz
VL-IM	IM-Vorlauf

**Erklärung**

Ich versichere hiermit nach bestem Wissen und Gewissen, daß ich kein Mitarbeiter oder Informant des ehemaligen Ministeriums für Staatssicherheit bzw. der Nachfolgeeinrichtung Amt für Nationale Sicherheit, sowie kein inoffizieller Mitarbeiter des Arbeitsgebietes 1 der Kriminalpolizei der Volkspolizei gewesen bin.

Für eine Überprüfung meiner Angaben gebe ich meine Zustimmung.

Ich bin mir darüber im klaren, daß vor einer definitiven Einstellung von mir weitere Angaben, bezogen auf die Zeit vor dem 9. November 1989, erbeten werden über Ämter und Funktionen in Parteien und in Massenorganisationen/ gesellschaftlichen Organisationen sowie über sonstige herausgehobene Funktionen im System der früheren DDR.

Meine Personenkennzahl lautet/ lautete:

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift



Die Landesbeauftragte  
für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes  
der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik  
in Sachsen-Anhalt

### Informationsblatt

zur Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften  
(Gemeinderäte/Stadträte, Kreistagsmitglieder)

1. Die §§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 6 b) StUG ermöglichen eine Überprüfung von Angehörigen kommunaler Vertretungskörperschaften „nach Maßgabe der dafür geltenden Vorschriften und mit ihrer Kenntnis zur Feststellung, ob sie hauptamtlich oder inoffiziell für den Staatssicherheitsdienst tätig waren, ...“.

Die Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften fallen in den Aufgabenbereich der örtlichen Gemeinschaft.

Die Entscheidung, ob überprüft wird, liegt also im Verantwortungsbereich der jeweiligen Vertretungskörperschaft.

Erforderlich ist ein entsprechender Beschluß der jeweiligen Vertretung, der neben der Willensbekundung zur Überprüfung auch Regelungen hinsichtlich des Auftrages zur Einreichung des Ersuchens an den Bundesbeauftragten, der Berechtigung zur Entgegennahme der Mitteilungen des Bundesbeauftragten und ihrer Auswertung enthalten sollte.

Hinsichtlich der Auswertung ist die Bildung einer Ehrenkommission zu empfehlen.

Die Mitglieder dieser Kommission sollten zunächst überprüft werden, wobei zu regeln ist, wie im Falle der Belastung eines Kommissionsmitgliedes verfahren werden soll.

Das Ersuchen ist an folgende Adresse zu richten:

Der Bundesbeauftragte  
für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR  
Postfach 218  
10106 Berlin

Die formale Antragstellung beim Bundesbeauftragten erfolgt unter Beibringung folgender Unterlagen:

Ein formloser Antrag, aus dem die ersuchende Stelle, deren Bezeichnung, Anschrift, Tel. Nr. und der Empfänger der Überprüfungsergebnisse hervorgeht. Der Zweck des Ersuchens ist darzustellen. (hier: Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften)

2. Die Berechtigung zur Überprüfung ist durch den Beschluß und das Protokoll zu dokumentieren. Im Beschluß der Vertretung müssen die Mitglieder der Ehrenkommission und die zur Entgegennahme berechtigten Personen namentlich genannt werden.

Der Beschluß muß mit Unterschrift und Siegel versehen sein, beigefügt werden muß das Protokoll der Sitzung der Beschlußfassung.

3. Sowohl das Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt als auch der Bundesbeauftragte halten in Anbetracht der rechtlichen Stellung von Mitgliedern kommunaler Vertretungen, für die ebenso wie für Landtagsabgeordnete der Grundsatz des freien Mandats gilt, eine landesgesetzliche Regelung der Zwangsüberprüfung für erforderlich.

Soweit alle Mitglieder der kommunalen Vertretung einer Überprüfung zustimmen, kann der Beschluß der Vertretung als ausreichende „Vorschrift“ im Sinne der §§ 20,21, Abs. 1 Nr. 6 b) (Wortlaut: Überprüfung „nach Maßgabe der dafür geltenden Vorschriften“) angesehen werden.

Ein Mehrheitsbeschluß, der die Zustimmung der einzelnen Mitglieder zur Überprüfung vorsieht, begegnet ebenfalls keinen Bedenken.

Problematisch ist allein die Zwangsüberprüfung im Hinblick auf mögliche Grundrechtseingriffe. Zwar wird auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung als Ausformung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes nicht schrankenlos gewährleistet. Vielmehr muß der einzelne Einschränkungen dieses Rechtes im überwiegenden Allgemeininteresse hinnehmen. Solche Einschränkungen bedürfen aber einer gesetzlichen Grundlage, die insbesondere dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen muß. Untergesetzliche Vorschriften (wie Verordnungen, Satzungen, Verwaltungsvorschriften) oder Beschlüsse reichen insoweit nicht aus.

Der Landesgesetzgeber hat diesem Umstand im Hinblick auf die Überprüfung von Landtagsabgeordneten durch die Änderung des Abgeordnetengesetzes vom 13.10.95 (GVBl. LSA 1995, S. 290) Rechnung getragen. Danach ist die Überprüfung grundsätzlich an die Zustimmung des betreffenden Abgeordneten gebunden.

Lediglich bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten für eine MfS-Tätigkeit kommt auch eine zwangsweise Überprüfung ohne Zustimmung in Betracht. Eine generelle Regelüberprüfung ohne Zustimmung der Abgeordneten und ohne das Vorliegen von Anhaltspunkten ist nach dem Abgeordnetengesetz nicht möglich.

Eine gesetzliche Regelung der Überprüfung von Mitgliedern kommunaler Vertretungen fehlt im Land Sachsen-Anhalt, so daß wohl nur eine Überprüfung mit Zustimmung des betreffenden Mitgliedes in Betracht kommt.

4. Die Mitteilungersuchen sind auf Einzelblättern alphabetisch geordnet mit den Daten zu jeder Person einzureichen.
5. Sofern zu Mandatsträgern, die schon einmal zu einer Überprüfung beim BStU eingereicht wurden, noch keine Mitteilung vorliegt, sollte nach Möglichkeit die übermittelte Tagebuchnummer im Antrag mit angegeben werden.
6. Grundsätzlich werden nur schriftliche Mitteilungen gemacht. Sollte es sich als notwendig erweisen, besteht die Möglichkeit der erweiterten Akteneinsicht bzw. der Akteneinsicht durch den zur Antragstellung Berechtigten. Sind noch Nachfragen zum Überprüfungsverfahren notwendig, besteht die Möglichkeit, sich an die Landesbeauftragte zu wenden. Die Landesbeauftragte gibt fachliche Hilfestellung und berät in Fragen der Überprüfung und Bewertung der Mitteilungen.



**Wir geloben,**

erfüllt von revolutionärer Leidenschaft und Entschlossenheit, all unsere Kraft für die weitere Festigung und Stärkung der Deutschen Demokratischen Republik einzusetzen,  
mit all unserem Wissen und Können den allseitigen und zuverlässigen Schutz des Sozialismus zu gewährleisten und das friedliche Leben der Bürger zu sichern.

**Wir geloben,**

auf der Grundlage und in konsequenter Durchsetzung der Beschlüsse unserer Partei und Regierung, mit hoher politischer Reife, standhaft und kompromißlos den Feind zu bekämpfen,  
seine verbrecherischen Pläne, Absichten und Maßnahmen rechtzeitig zu erkunden und zu vereiteln,  
dem Feind keine Chance für seine gegen Frieden, Demokratie und Sozialismus gerichteten Machenschaften zu lassen.

**Wir geloben,**

in enger unlösbarer Verbundenheit mit dem Volk der Deutschen Demokratischen Republik, die revolutionäre Massenwachsamkeit zielstrebig und umfassend zu erhöhen und die kameradschaftliche Zusammenarbeit mit den Werktätigen der Deutschen Demokratischen Republik, mit den Kämpfern und Patrioten an der unsichtbaren Front als bedeutende Quelle der Schlagkraft der Organe des Ministeriums für Staatssicherheit allseitig zu festigen und zu vertiefen.

**Wir geloben,**

als Erben des Vermächtnisses Wladimir Iljitsch Lenins, die unzerstörbaren Bande der Freundschaft und der Zusammenarbeit mit der Sowjetunion, dem ersten Arbeiter- und Bauern-Staat der Welt, und den anderen Staaten der sozialistischen Gemeinschaft wie unseren Augapfel zu hüten,  
das im gemeinsamen, jahrzehntelangen Kampf gegen Imperialismus, für den Aufbau des Sozialismus/Kommunismus geschmiedete und bewährte Kampfbündnis mit den sowjetischen Tscheisten und den Bruderorganen der anderen sozialistischen Staaten durch neue Siege über den gemeinsamen Feind zu stärken.

Wir, Mitarbeiter des Ministeriums für Staatssicherheit, sind jederzeit bereit, alle Aufträge von Partei und Regierung bedingungslos und mit schöpferischer Initiative in Ehren zu erfüllen, die Deutsche Demokratische Republik, in der die unsterblichen Ideen von Marx, Engels und Lenin revolutionäre Wirklichkeit wurden, mit unserer ganzen Person, bis zum Einsatz des eigenen Lebens, entschlossen zu verteidigen.

**Das geloben wir!**

(Muster)

**E r k l ä r u n g**

Im Zusammenhang mit der Aufdeckung strafrechtlich relevanter Erscheinungen, der Verhinderung von Straftaten und zur Gewährleistung der staatlichen Sicherheit der DDR, wurde ich am heutigen Tag von Mitarbeitern des Ministeriums für Staatssicherheit mit spezifischen Maßnahmen des MfS vertraut gemacht.

Ich verpflichte mich freiwillig, das MfS bei der Durchsetzung dieser Maßnahmen zu unterstützen und erkläre hiermit, daß ich über diese Zusammenarbeit mit dem MfS gegenüber jedermann, einschließlich meiner Dienstvorgesetzten und Familienangehörigen, strengstes Stillschweigen wahren werde.

Mir wurde dargelegt, daß ich bei Nichteinhaltung der Schweigepflicht nach den geltenden Gesetzen der DDR zur Verantwortung gezogen werden kann.

.....  
Name, Vorname, Datum

(Verpflichtung eines inoffiziellen Mitarbeiters des MfS)

**Der Bundesbeauftragte**

für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes  
der ehemaligen DDR

**Außenstelle Magdeburg**

BStU - Postfach 3448 - 39043 Magdeburg



Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom (Bitte bei Antwort angeben) (0391)554415 Magdeburg

**Verwendung von Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen  
Deutschen Demokratischen Republik**

Mitteilung gem. § Stasi-Unterlagen-Gesetz (StUG) zu

MUSTER

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Das Ergebnis der Recherche in den Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes auf Grund Ihres Ersuchens zur o. g. Person liegt dieser Mitteilung bei und ist Bestandteil derselben.

Die Mitteilung steht unter dem Vorbehalt, daß nur die bisher erschlossenen Unterlagen zur Verfügung stehen.

Die mit dieser Mitteilung übermittelten personenbezogenen Informationen aus Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik dürfen gem. § 29 Abs. 1 Stasi-Unterlagen-Gesetz (StUG) nur für die Zwecke verarbeitet und genutzt werden, für die sie übermittelt worden sind.

Für andere Zwecke dürfen sie nur verarbeitet oder genutzt werden, soweit die Voraussetzungen der §§ 20 bis 23 und 25 StUG vorliegen.

Das bedeutet insbesondere, daß eine Weitergabe der Unterlagen oder die sonstige Übermittlung solcher personenbezogener Informationen (schriftlich, mündlich, durch Gewährung von Einsicht oder durch Herausgabe von Kopien) an eine andere Stelle grundsätzlich unzulässig ist.

Eine Weitergabe solcher Informationen ist jedoch in folgenden Ausnahmefällen zulässig:

- an die Person, auf die sich das Ersuchen bezieht, oder deren Bevollmächtigte. Zulässig ist die Weitergabe einer Kopie der Mitteilung einschließlich der ggf. als Anlage beigefügten Kopie einer Verpflichtungserklärung, jedoch nicht die Weitergabe der als Anlage beigefügten Kopien von Berichten inoffizieller Mitarbeiter oder Führungsoffizieren bzw. Kopien derselben.

Geschäftszeichen: ; Mitteilung vom:

Wenn und soweit dies für eine Anhörung der betreffenden Person erforderlich ist, dürfen solche Berichte jedoch vorgehalten werden.  
Zur Verwendung für ein Gerichtsverfahren dürfen sie nach Klageerhebung auch herausgegeben werden.

- an andere Stellen, wenn und soweit auf Grund einschlägiger Verfahrensvorschriften zur Erreichung des zulässigen Verwendungszweckes die Beteiligung dieser Stelle zwingend vorgesehen ist.

Handelt es sich um personenbezogene Informationen über Betroffene oder Dritte i. S. § 6 Abs.3 und Abs. 7 StUG, ist zudem meine Zustimmung erforderlich.

In jedem Falle ist sicherzustellen, daß die Informationen nach Erreichung des Verwendungszweckes nicht mehr verarbeitet oder genutzt werden. Insbesondere sollen die Stellen, an die Informationen weitergegeben werden, auf die Zweckbindung i. S. § 29 StUG hingewiesen werden.

Sollten der Grund oder die Voraussetzungen für Ihr Ersuchen vor Erhalt meiner Mitteilung weggefallen sein, ist diese unverzüglich an mich zurückzugeben.

Im Auftrag

MUSTER

Anlagen

Ergebnis der Recherche - Anlage 1  
Blatt Kopien - Anlage 1.1 bis

Geschäftszeichen: ; Mitteilung vom Anlage 1 , Blatt 1

**Name, Vorname:**

**Geburtsdatum:**

Aus den bisher erschlossenen Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik hat sich ergeben, daß die o. g. Person als

Inoffizielle(r) Mitarbeiter(in) (IM) für K I, früher KAG I (Arbeitsgebiet I der Kriminalpolizei)

registriert ist.

Das Arbeitsgebiet I der Kriminalpolizei hat auf Grund einer weitgehenden Übereinstimmung von Aufgabenstellung und Arbeitsmethoden eng mit dem Staatssicherheitsdienst zusammengearbeitet, wobei dem Staatssicherheitsdienst die Führungsrolle zukam. Es entstand am 01.01.1965 aus entsprechenden Vorläufereinheiten.

Gemäß § 6 Abs. 5 Nr. 2 Stasi-Unterlagen-Gesetz (StUG) gelten die Vorschriften über Mitarbeiter des Staatssicherheitsdienstes für inoffizielle Mitarbeiter des Arbeitsgebietes I der Kriminalpolizei der Volkspolizei entsprechend.

MUSTER

Aus den Unterlagen haben sich im einzelnen folgende Hinweise ergeben:

1. IM-Kategorie:
2. Deckname:
3. Dienststelle der Volkspolizei :
4. Mitarbeiter der K I, der/die den IM geführt hat/haben:
5. Umfang der Akten
6. a) Vorlauf des IM-Vorgangs

Geschäftszeichen: ; Mitteilung vom: Anlage 1, Blatt 2

6. b) Kontaktphase
7. Zeitraum der IM-Erfassung:
8. Persönliche Verpflichtung:
9. Ziel der Werbung nach Darstellung des Sicherheitsorgans:
10. Die Werbung erfolgte aus der Sicht des Sicherheitsorgans auf folgender Grundlage:
11. Übertragene Aufgaben:
12. a) Zuwendungen:  
b) Vergütung(en):  
c) Auslagererstattung(en):
13. Auszeichnungen:
14. Grund für Beendigung der Tätigkeit:
15. Art und Anzahl der Berichte:
16. Inhalt der Berichte:
17. Bemerkungen

MUSTER

**Hinweisblatt zur Aufbewahrung  
von Auskünften des Bundesbeauftragten  
für personalführende Stellen**

Auskünfte des Bundesbeauftragten zum Zwecke der Überprüfung im öffentlichen Dienst Beschäftigter sollten grundsätzlich nicht in der Personalakte aufbewahrt werden.

Dies ergibt sich daraus, daß die Auskünfte an die personalführenden Stellen umfangreicher sind als diejenigen Auskünfte, die der betroffene Mitarbeiter selbst nach § 16 Stasi- Unterlagengesetz einsehen kann. Diese Regelung würde unterlaufen, wenn der Mitarbeiter auf dem Umweg der Einsicht in die Personalakte gleichzeitig Einsicht in Auskünfte des Bundesbeauftragten nehmen könnte, die ihm nach Sinn und Zweck der Vorschrift gerade nicht eröffnet werden sollen.

Die Aufbewahrung von Unterlagen in der Personalakte muß also im Hinblick auf die Konsequenzen, die sich aus dem Einsichts- und Kopierrecht des Arbeitnehmers ergeben, beurteilt werden.

Im einzelnen sollte wie folgt differenziert werden:

a) Laut Mitteilung des Bundesbeauftragten liegen **keine Hinweise** auf eine Zusammenarbeit vor:

In der Personalakte sollte vermerkt werden, daß die Überprüfung erfolgt ist und daß auf Grund des Inhalts der Mitteilung kein Handlungsbedarf der Dienststelle gegeben ist.

Die Mitteilung und das Rechercheergebnis des Bundesbeauftragten sollten hingegen **vernichtet** oder in einer gesonderten Sachakte aufbewahrt werden. In diesem Fall sollte dem Mitarbeiter auch keine Kopie der Mitteilung des Bundesbeauftragten ausgehändigt werden, da im Falle der „Negativ-Auskunft“ kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitnehmers an der Herausgabe festgestellt werden kann. Mit einer solchen Kopie würde vielmehr vorab ein „Persil-

schein“ ausgegeben werden, obwohl sich später noch Hinweise ergeben könnten.

b) Laut Mitteilung des Bundesbeauftragten liegen **Hinweise** auf eine MfS-Tätigkeit vor:

Die **Mitteilung** und das **Rechercheergebnis** können zur **Personalakte** genommen werden, nicht aber die ihnen hinzugefügten Kopien aus Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes.

Diese sind zunächst in einer gesonderten Sachakte zu verwahren. Nach vollständigem Abschluß des Verfahrens können sie nach einer Empfehlung des Bundesbeauftragten vernichtet werden.

In diesem Fall können dem Mitarbeiter Kopien der Mitteilung sowie einer gegebenenfalls vorhandenen Verpflichtungserklärung ausgehändigt werden, da der Mitarbeiter hier im Zusammenhang mit der Gewährung rechtlichen Gehörs ein schutzwürdiges Interesse an der Herausgabe hat.

Die weiteren, der Mitteilung beigefügten Anlagen dürfen auch hier nicht in Kopie herausgegeben werden.

Eine Herausgabe dieser Unterlagen kommt erst nach durchgeführter Entlassung für Zwecke eines Gerichtsverfahrens in Betracht.

Impressum:

Handreichung für personalführende Stellen des Öffentlichen Dienstes in  
Sachsen-Anhalt zur Überprüfung von Beschäftigten und Bewerbern auf eine  
Tätigkeit für das MfS.

2. Auflage Magdeburg, September 1997

Herausgeber:

Die Landesbeauftragte für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der  
ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik in Sachsen-Anhalt

Edda Ahrberg