

Antrag

der Abgeordneten Ingrid Köppe und der Gruppe BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gesetzliche Regelung von Sicherheitsüberprüfungen sowie künftiger beruflicher Einsatzmöglichkeiten von ehemaligen Mitarbeitern des Ministeriums für Staatssicherheit

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Das Ministerium für Staatssicherheit der ehemaligen DDR verfügte nach eigenen Angaben über mehr als 100 000 offizielle sowie 500 000 inoffizielle Mitarbeiter. Deren berufliche Zukunft und künftige Beschäftigungsmöglichkeiten sind ungewiß. Diese Unsicherheit stellt eine Herausforderung nicht nur für jene Menschen, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt dar, in deren Mitte sie künftig weiterleben und ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage finden müssen.

Ein gesellschaftlicher Konsens, wie man einerseits diesen Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten sowie letztlich Resozialisierung gewähren kann und andererseits ihre erneute Besetzung von Macht- und Einflußpositionen – und den dadurch möglichen Mißbrauch – verhindern kann, steht noch aus.

2. Die Maßstäbe, nach denen zur Zeit allgemein Sicherheits-, Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsüberprüfungen von Personen im öffentlichen Dienst durchgeführt werden, werden innerhalb der einzelnen Tätigkeitsbereiche offenbar regional unterschiedlich angewendet und entbehren in ihren spezifischen Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen einer inneren Begründung. Sie erscheinen somit vielfach willkürlich.

Ebensowenig wie diese Unstimmigkeiten ist für die Betroffenen und die Öffentlichkeit nachvollziehbar, daß etwa im Bereich der Sicherheitsbehörden nachweislich Mitarbeiter des Ministeriums für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (MfS/AfNS) unter Berufung auf deren „unverzichtbare Fachkenntnisse“ eingestellt oder weiterbeschäftigt werden, in anderen Bereichen jedoch Bewerber/innen bereits Nachteile zu gegenwärtigen haben unter Verweis auf ihre politische Meinung, frühere oder aktuelle Mitgliedschaft in der SED und PDS, Verbänden o. ä.

Eine derartige Rechtsunsicherheit oder gar Diskriminierung muß künftig verringert werden. Hierzu sind die Überprüfungs-kriterien und -verfahren angemessen und transparent auszugestalten, um bei deren Anwendung letztlich mehr Einzelfall-gerechtigkeit erreichen zu können.

3. Spätestens seit dem Volkszählungsurteil des Bundesverfas-sungsgerichts ist deutlich geworden, daß die bislang allenfalls in Richtlinien normierten Einstellungs- und Verwendungs-untersuchungen im öffentlichen Dienst sowie die Sicherheits-überprüfungen hier und in der Privatwirtschaft einer gesetz-lichen Grundlage bedürfen.

Die Dringlichkeit solcher Regelungen wird auch deutlich durch die derzeitigen Überprüfungen in bezug auf mögliche Koope-ration mit dem MfS/AfNS anhand der personenbezogenen Stasi-Unterlagen aus dem Bestand des Sonderbeauftragten der Bundesregierung. Denn nach Auffassung von Rechtslehre und Judikatur ist die Übermittlung und Nutzung dieser Informatio-nen derzeit schlicht unzulässig. Soweit überwiegend Behörden und Stellen im Osten Deutschlands auf die Verarbeitung dieser Unterlagen zu Überprüfungen dringen, können diese nach ein-helliger Meinung auch keinen „Übergangsbonus“ in Anspruch nehmen. Denn unabhängig von dessen umstrittener Dauer er-laubt dieser Rechtsgedanke allenfalls die Fortführung unver-zichtbarer Maßnahmen trotz fehlender oder unzureichender Rechtsgrundlagen, keinesfalls jedoch den Beginn neuer Nut-zungen von Personaldaten.

4. Im Westen Deutschlands wurden bisher unter Mitwirkung des behördlichen Verfassungsschutzes in großem Umfang Über-prüfungen von Arbeitnehmern/innen durchgeführt als
 - Einstellungs- und Verwendungsüberprüfungen im öffent-lichen Dienst;
 - Sicherheitsüberprüfungen im öffentlichen Dienst zwecks Geheim- und Sabotageschutz;
 - Sicherheitsüberprüfungen in der Privatwirtschaft zwecks Geheim- und Sabotageschutz, insbesondere anlässlich öffentlicher Aufträge.

Risiko-Annahmen, Effektivität und Verhältnismäßigkeit dieser Überprüfungen erscheinen zunehmend fragwürdig:

- a) Viele der bisher zugrunde gelegten Risiko-Indikatoren sind angesichts der Veränderungen von Lebensbedingungen untauglich geworden. Sofern etwa bei der Einwanderung aus Ländern des ehemaligen Ostblocks, Verwandtschaften dort oder Besuchsreisen dorthin Sicherheitsbedenken gegen bestimmte Arbeitnehmer/innen abgeleitet wurden, sind diese heute im Hinblick auf die grundlegenden politischen Veränderungen in den meisten dieser Länder überholt.

Nachdem die Durchsetzung bundesdeutscher Nachrichten-dienste durch Mitarbeiter gegnerischer Dienste bekannt-geworden ist, ist auch klar, daß gegnerische Agenten offenbar über viele der formalen Sicherheitsanforderungen und Überprüfungsmaßnahmen informiert waren und diese unterlaufen konnten.

- b) Soweit Arbeitnehmer/innen in der Vergangenheit auf Erpreßbarkeit hin überprüft wurden, ist die Verhältnismäßigkeit in Frage zu stellen. Denn dabei werden vielfach statt belegbarer oder gerichtsverwertbarer Feststellungen manifester Pressionsversuche bloße Vermutungen oder Auffälligkeiten zugrunde gelegt, die zudem heute vielfach als sozialadäquat gelten müssen. Eine Prüfung, ob und ggf. mit welcher Wahrscheinlichkeit die festgestellten Verhaltensweisen bzw. persönlichen oder sozialen Probleme der Arbeitnehmer/innen sich überhaupt in deren konkreten Tätigkeitsbereich niederschlagen könnten, unterbleibt vielfach. Regelmäßig nicht ausreichend geprüft wird auch, mit welchen Fürsorgemaßnahmen des Arbeitgebers bzw. Dienstvorgesetzten die daraus erwachsenden Risiken gemindert oder ausgeschlossen werden können.

Soweit in derartige Überprüfungen auch Angehörige der Arbeitnehmer/innen einbezogen werden und dabei z. T. hochsensible Informationen über einen langen Zeitraum aufbewahrt werden, ist dies ebenfalls bedenklich.

- c) Effektivität und Angemessenheit von Überprüfungen zum personellen Sabotageschutz sind aus besonderen Gründen fragwürdig. Denn in unserer hochkomplexen Industrie- und Informationsgesellschaft ist neben der technischen Störanfälligkeit auch die Einwirkungsmöglichkeit für „Außentäter“ stark angestiegen. Dies relativiert die Bedeutung von Sicherungsmaßnahmen gegen Betriebs- bzw. Dienststellenangehörige. Zudem haben in diesem Rahmen Überprüfungen durch den behördlichen Verfassungsschutz nach dessen eigenem Bekunden stets nur eine recht geringe Anzahl von „Treffern“ – genauer: möglichen Risikofaktoren – ergeben.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, alsbald einen Gesetzentwurf vorzulegen zur Regelung

1. der künftigen beruflichen Einsatzmöglichkeiten von offiziellen und inoffiziellen Mitarbeitern des MfS/AfNS sowie
2. von Sicherheitsüberprüfungen.

Der Gesetzentwurf soll den folgenden inhaltlichen Anforderungen entsprechen:

Zu 1.: (Regelungen künftiger beruflicher Einsatzmöglichkeiten von ehemaligen Mitarbeitern des MfS)

- a) Bei der Regelung künftiger beruflicher Einsatzmöglichkeiten von ehemaligen Mitarbeitern des MfS müssen die Grundsatzentscheidung, in welchen Tätigkeitsbereichen und Berufszweigen ehemalige Mitarbeiter des MfS keinen Zugang finden sollen, und Einzelfallprüfungen im Hinblick auf den nachgewiesenen Umfang der Beteiligung an menschenrechtswürdigem Unrecht miteinander verbunden werden.
- b) Ehemalige Mitarbeiter des MfS sollten nicht in jenen Bereichen, in welchen besonders intensive Einflußmöglichkeiten auf

wichtige gesellschaftliche oder staatliche Funktionen oder auf andere Menschen gegeben sind (z. B. Leitungsfunktionen), arbeiten. Dies gilt z. B. für Erzieher, Richter, Staatsanwälte, Abgeordnete und Ministerialbeamte.

Zu 2.: (Regelungen zu Sicherheitsüberprüfungen)

- a) Der beantragte Gesetzentwurf soll Regelungen umfassen für Überprüfungen von
- Bewerbern/innen und Inhabern/innen für bzw. von politischen Mandaten auf offizielle oder inoffizielle Tätigkeit für das MfS/AfNS oder für andere Nachrichtendienste;
 - Arbeitnehmern/innen und Arbeitsplatzbewerbern/innen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft auf offizielle oder inoffizielle Tätigkeit für das MfS/AfNS oder für andere Nachrichtendienste sowie ggf. auf weitere Sicherheitsrisiken.
- b) Als Grundlage des beantragten Gesetzentwurfs sind die bislang üblicherweise durchgeführten Überprüfungen von Arbeitnehmern/innen, nämlich
- Einstellungs-, Verwendungs- sowie Sicherheitsüberprüfungen auf Geheim- und Sabotageschutz im öffentlichen Dienst sowie
 - Sicherheitsüberprüfungen zum Geheim- und Sabotageschutz in der Privatwirtschaft
- auf ihre Effektivität, Verhältnismäßigkeit und künftige Notwendigkeit hin zu untersuchen mit dem Ziel, den bisherigen Prüfungsumfang zumindest drastisch zu reduzieren.
- c) Eine Überprüfung von politischer Gesinnung, bloßen Mitgliedschaften in legalen Parteien oder politischen Organisationen sowie von legalen politischen Aktivitäten ist auszuschließen.
- d) Es ist vorzusehen, daß in den verbleibenden Überprüfungs-bereichen nicht die Personalstellen bzw. -abteilungen, sondern zwecks Abschottung von den Personalakten nur die betrieblichen oder behördlichen Geheimschutzbeauftragten für die Durchführung der Überprüfungen (sowie die sichere Verwahrung bzw. Vernichtung der Ergebnisse) zuständig sind. Bei den behördlichen Geheimschutzbeauftragten soll dies möglichst zentral bei den zuständigen obersten Bundes- oder Landesbehörden bzw. sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts erfolgen.
- Der Geheimschutzbeauftragte bzw. die sonst für die Überprüfung zuständigen Stellen dürfen nicht die Ämter für Verfassungsschutz an Überprüfungen beteiligen bzw. diese um diesbezügliche Informationen ersuchen.
- e) Verfahrensmäßig ist bei Sicherheits- und Einstellungsüberprüfungen die schriftliche Zustimmung von Arbeitnehmern/innen und bei Weiterverwendungsüberprüfungen deren schriftlich bestätigte Kenntnisnahme über die Art und den Umfang des Prüfungsverfahrens erforderlich. Ergeben sich Bedenken aus

der Überprüfung, so sind diese mit den Betroffenen zu erörtern und deren Stellungnahme zu berücksichtigen.

Prüfungen sollen sich grundsätzlich nicht auf Angehörige erstrecken.

Bonn, den 18. März 1991

Ingrid Köppe

Christina Schenk, Werner Schulz (Berlin), Vera Wollenberger und Gruppe

Begründung

Die bisher vorhandenen Regelungen der Folgen einer früheren Tätigkeit für das MfS/AfNS sind unzureichend ausgestaltet. Der Einigungsvertrag sieht hinsichtlich von Arbeitnehmern/innen im öffentlichen Dienst sowie von Beamten auf Probe die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund neben dem genannten Fall auch dann vor, wenn diese gegen die Grundsätze der Menschlichkeit oder Rechtsstaatlichkeit verstoßen haben und deshalb ein Festhalten am Arbeitsplatz unzumutbar erscheint (Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Maßgaben 1 bis 3.). Hier fehlt es jedoch an einer ausreichenden Differenzierung nach Arbeitsbereichen und Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit.

Darüber hinaus benötigen die öffentlichen Arbeitgeber auch eine konkretere Vorgabe, in welchen Fällen und in welchen Tätigkeitsbereichen von der Kündigungsmöglichkeit regelmäßig kein Gebrauch gemacht werden sollte. Angeregt werden sollen damit verstärkt Resozialisierungsmöglichkeiten, damit sich hierfür allmählich eine gesamt-gesellschaftliche Akzeptanz bilden kann.

Zusätzliche besondere Regelungen für die Behandlung ehemaliger MfS-Mitarbeiter/innen im Arbeitsleben sind auch deshalb erforderlich, um neben der Strafverfolgung auf andere Sanktionsformen gegenüber diesem Personenkreis hinzuweisen, welche möglicherweise geeigneter sind, begangenes Unrecht zu ahnden.

