

BERICHT DER EHRENKOMMISSION
DER UNIVERSITÄT ROSTOCK
ÜBER IHRE ARBEIT

Vorbemerkung

Hiermit lege ich einen Bericht der Ehrenkommission über ihre vierjährige Arbeit vor. Entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag hat die Ehrenkommission das Verhalten, insbesondere das politische Wirken der Mitglieder der Universität Rostock in der Zeit vor 1989 überprüft. Die Überprüfung erfolgte zur Feststellung der persönlichen Eignung der Universitätsbeschäftigten für die Übernahme in die neue seit Anfang 1991 für die ostdeutschen Länder auch geltende Personalstruktur nach dem Hochschulrahmengesetz. Hierauf war die Aufgabe der Ehrenverfahren beschränkt, sie stand nicht unter dem Anspruch der Aufarbeitung der DDR-Vergangenheit.

Mit diesem Bericht soll die Arbeit der Kommission beschrieben und erläutert werden - er ist kein Rechenschaftsbericht und erst recht keine Erfolgsbilanz. Die Einschätzung des Erfolgs der Ehrenkommission bleibt Anderen, gegebenenfalls zu späterer Zeit überlassen.

Für die Kommission wäre es eine Genugtuung, wenn ihre Arbeit von denjenigen, in deren Interesse sie erfolgt ist, von der Universität und ihren Mitgliedern im großen und ganzen akzeptiert wird.

E. Voermanek

Rostock, den 30. Juni 1995

INHALT

1 Auftrag der Ehrenkommission

- 1.1 Ausgangssituation
- 1.2 Ziel des Ehrenverfahrens
- 1.3 Empfehlungen der Ehrenkommission an die zuständigen Stellen

2 Grundlagen des Verfahrens

- 2.1 Hochschulerneuerungsgesetz (HEG)
- 2.2 Verfahrensordnung
- 2.3 Koordinierungsgespräche in Schwerin
- 2.4 Sonstige Grundlagen

3 Empfehlungen der Ehrenkommission

- 3.1 Fehlverhalten
- 3.2 Katalog der empfohlenen Maßnahmen
- 3.3 Mitarbeit beim Ministerium für Staatssicherheit
 - 3.3.1 Inoffizielle Mitarbeiter
 - 3.3.2 Hauptamtliche Mitarbeiter

4 Entscheidungsgrundlagen / Sachverhaltsermittlung

- 4.1 Unterlagen
- 4.2 Grenzen der Sachverhaltsermittlung
- 4.3 Auskünfte / Mitteilungen der Behörde des Bundesbeauftragten
 - 4.3.1 Zur Notwendigkeit des Vorbehalts bei Empfehlungen
 - 4.3.2 Bedeutung der Mitteilungen / Auskünfte für das Verfahren

5 Die Ehrenkommission

- 5.1 Zusammensetzung
- 5.2 Entscheidungsweise; Unterkommissionen / Plenum
- 5.3 Persönliche Belastungen der Kommissionsmitglieder

6 Umsetzung der Empfehlungen / Abschluß der Verfahren

- 6.1 Korrektur der Empfehlungen
- 6.2 Umsetzung der Empfehlungen
- 6.3 Übergang der Zuständigkeit der Ehrenkommission auf die Zentrale Personalkommission

1. Auftrag der Ehrenkommission

1.1 Ausgangssituation

Die bis 1989 in der ehemaligen DDR bestehende Hochschullandschaft war geprägt durch die sog. Dritte Hochschulreform von 1969. Diese Reform diente der Durchsetzung der führenden Rolle der Partei an den Hochschulen. Sie ist gekennzeichnet durch die Abschaffung bzw. Entmachtung der akademischen Selbstverwaltung und die Verlagerung von Entscheidungskompetenzen auf die sog. Staatlichen Leiter. In den höheren Positionen waren dies sog. Nomenklaturkader - Posten, die durch Parteientscheidungen besetzt wurden. Nach dem Statut der SED hatten die Parteileitungen jeweils auf ihrer Ebene und in ihrem Bereich den auch in der Verfassung der DDR verankerten Führungsanspruch der SED für alle Lebensbereiche zu verwirklichen. Sie hatten sich in ihrer Arbeit vom Programm und Statut der Partei leiten zu lassen und in ihrem Bereich die Durchführung der Beschlüsse und Direktiven des Parteitags, des Zentralkomitees und seiner gewählten Organe zu leiten und zu organisieren. Auf dieser Grundlage traf insbesondere die Bezirksleitung der Partei in ihrem Bereich die maßgebenden Entscheidungen in den verschiedenen politischen Bereichen des gesellschaftlichen und staatlichen Lebens. Sie kontrollierte die Durchführung der Parteibeschlüsse auch außerhalb der Partei und schuf durch die Kaderpolitik, die gemäß Art. 49 d des Parteistatuts zu ihren wichtigsten Pflichten gehörte, durch Besetzung aller Schlüsselpositionen mit politisch zuverlässigen Personen die personelle Voraussetzung für die Machtsicherung.

Nach dem Prinzip des demokratischen Zentralismus wirkten die Bezirksleitungen auch unmittelbar auf die Parteileitungen an den Hochschulen, die einer Partei-Kreisleitung gleichstanden, sowie auf die Kaderpolitik im Hochschulbereich ein. Die strenge Befolgung dieses tragenden Prinzips der Machtorganisation in der DDR, wonach alle Beschlüsse der höheren Parteiorgane für die nachgeordneten Organe verbindlich waren (Art. 23 des Statuts), führte dazu, daß die SED-Parteileitungen an den Hochschulen zunehmende Entscheidungsgewalt erhielten und damit die freie Forschung und Lehre beeinträchtigt haben. Das Wirken der SED führte auch an der Rostocker Universität in zahlreichen Fällen zu persönlichen und beruflichen Benachteiligungen von Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Studenten und sonstigen Mitarbeitern, die fachlich nicht gerechtfertigt waren.

Im Nachgang zum Umbruch der politischen Machtverhältnisse 1989 begannen in der Universität Bestrebungen zu wirken, die das Ziel hatten, an demokratischen Grundsätzen orientierte Strukturen der akademischen Selbstverwaltung herzustellen und Lehre und Forschung an der Universität nach freiheitlich-demokratischen Grundsätzen selbstverwaltet zu organisieren. Das Ziel der inhaltlich und strukturellen Erneuerung der Hochschulen setzte ihre personelle Erneuerung voraus. Erster wesentlicher Teil dieses Erneuerungsprozesses war die Sicherstellung, daß diejenigen, die für die Entstehung, die Aufrechterhaltung und den ständigen Ausbau der Machtstrukturen im früheren SED-Staat die Verantwortung und Mitverantwortung trugen, in der Universität nicht mehr in maßgebenden Funktionen wirken konnten. U.a. diesem Ziel diente das Hochschulerneuerungsgesetz vom 19.2.1991^{*)}, das in Art. 1 § 2 die Durchführung von Ehrenverfahren in den Hochschulen des Landes vorschreibt.

^{*)} Gesetz zur Erneuerung der Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern - Hochschulerneuerungsgesetz (HEG) v. 19.2.1991 (GVBl. M-V 91, 34)

1.2 Ziel des Ehrenverfahrens

Entsprechend dem dem Hochschuleneuerungsgesetz zugrundeliegenden Gesetzeszweck diente gemäß § 1 der Verfahrensordnung das Ehrenverfahren *"der personellen Erneuerung an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Die Hochschule will mit dem Ehrenverfahren unter ihren Angehörigen den durch die weitreichende Einflußnahme des staatlichen Machtapparates auf die Wissenschaft eingetretenen Vertrauensverlust beseitigen und das Ansehen der Hochschule als unabhängige, nur der Wissenschaft verpflichtete Körperschaft wieder herstellen. Zu diesem Zweck hat die Ehrenkommission den Auftrag, die politische Integrität der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschule zu beurteilen."*

Die Ehrenkommissionen sollten mit ihren Empfehlungen die Entscheidung der zuständigen Stelle vorbereiten, wer künftig als Hochschullehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter oder sonstiger Angehöriger an den Hochschulen tätig sein sollte. Für die Übernahme, die ggf. mit einer Auswahl unter mehreren Bewerbern verbunden war, waren nach Maßgabe des Grundgesetzes die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen maßgebend (Art. 33 Abs. 2), wobei dem Dienstherrn anerkanntermaßen ein weiter Beurteilungsspielraum zustanden. Die Ehrenkommissionen haben mit ihren Empfehlungen ausschließlich zur persönlichen Eignung des Bewerbers Stellung genommen, d.h. zur Vorbereitung einer dienstrechtlichen Entscheidung des zukünftigen Dienstherrn. Die Äußerungen der Ehrenkommission waren gutachterlich, d.h. ohne Bindungswirkung für den Dienstherrn. Es ging im Ehrenverfahren demnach nicht etwa um eine moralische oder disziplinarische Bewertung früheren Verhaltens, sondern vielmehr um eine Eignungsbeurteilung, der Bedeutung für die Begründung eines neuen Dienstverhältnisses zukommt.

Die Ehrenkommission hatte daher nach ihrem gesetzlichen Auftrag keine umfassende Gesamtwürdigung der Persönlichkeit unter Einbeziehung der fachlichen Qualifikation und sonstiger Persönlichkeitsmerkmale vorzunehmen. Sie hat sich bei ihrem Empfehlungsvorschlag nur zur politischen Integrität des Betroffenen geäußert und den ihres Erachtens aus dieser Sicht zu ziehenden Konsequenzen für eine künftige Verwendung im Hochschuldienst.

Die Hochschulerneuerung folgte demokratischen und humanen Zielsetzungen. Sie hatte das Ziel, den durch die weitreichende Einflußnahme des Staates und politischen Machtapparates auf die Wissenschaft eingetretenen Vertrauensverlust zu beseitigen und das Ansehen der Hochschulen als unabhängige, nur der Wissenschaft verpflichtete Körperschaft wiederherzustellen. Diese Erneuerung konnte nur von innen heraus, aus eigener Kraft und Besinnung erfolgen. Wer aus eigener politischer Überzeugung in erheblichem Maße mit dem SED-Apparat und der Staatssicherheit verstrickt war und an exponierter Stelle zur Erhaltung und Stabilisierung des Unrechtssystems der früheren DDR beigetragen hatte (wozu auch die Politisierung der Wissenschaft zählte), der muß es als Konsequenz seines früheren Verhaltens hinnehmen, daß er nicht weiter an der Universität wirken darf.

Hinweise und Einlassungen der Betroffenen auf ihre fachliche Kompetenz mußten für das Ehrenverfahren unberücksichtigt bleiben. Im Ehrenverfahren ging es ausschließlich um die persönliche, politische Integrität. Ein insoweit vorhandener Mangel konnte nicht durch fachliche Befähigung und Leistung aufgewogen werden. Der Gesetzgeber des Landes Mecklenburg-Vorpommern hatte diesen Grundsatz im Hochschuleneuerungsgesetz klar dadurch zum Ausdruck gebracht, daß er bei einer Empfehlung der Ehrenkommission, die auf einen dauernden Ausschluß von der Mitwirkung an der Hochschulselbstverwaltung oder auf Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses lautete, die Betroffenen von vornherein von der Durchführung einer fachlichen Evaluierung

ausnahm: Bei Fehlen der Eignung, d.h. der persönlich-politischen Integrität, kam es auf die fachliche Qualifikation nicht mehr an.

1.3 Empfehlungen an die zuständigen Stellen

Nach Maßgabe von § 2 Abs. 4 HEG hatte die Ehrenkommission *"über eine Empfehlung"* zu beschließen *"wenn sie ein Fehlverhalten feststellen kann"*. In Fällen, in denen sie ein Fehlverhalten nicht feststellen konnte, *"gibt sie eine Erklärung zugunsten des Betroffenen ab"*. Die Empfehlungen sprach die Ehrenkommission *"an die zuständigen Stellen"* aus (§ 2 Abs. 4 Satz 3 u. 4 HEG). Aus ihrer Aufgabenstellung (s.o. 1.2) folgte, daß die Entscheidungen der Ehrenkommission der Vorbereitung einer Entscheidung des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers (*"der zuständigen Stelle"*) dienten. Gegenstand der Beschlußfassung der Ehrenkommission am Ende eines Verfahrens war demzufolge nicht eine Maßnahme gegen den Betroffenen, sondern der Vorgabe in § 2 Abs. 4 HEG entsprechend lediglich der Vorschlag bzw. die Empfehlung für eine Maßnahme. Adressat der Entscheidungen der Ehrenkommission waren *"die zuständigen Stellen"*, d. h. der Rektor der Universität und das Kultusministerium. Die Entscheidung der Ehrenkommission selbst hatte keinen Maßnahmecharakter, sie entfaltete keine unmittelbare Wirkung für oder gegen denjenigen, um den es ging. Demzufolge waren die Empfehlungen der Ehrenkommission nicht *"rechtsmittelfähig"*, d.h. der Betroffene konnte nicht mit einem Rechtsmittel im verfahrensrechtlichen Sinne dagegen vorgehen. Selbst wenn Betroffene sich mit einem *"Einspruch"* bzw. *"Widerspruch"* direkt bei der Ehrenkommission gegen ihre Empfehlung wandten, kam dem lediglich die Bedeutung von Einwendungen bzw. Gegenvorstellungen bei. Allerdings konnte dies im Einzelfall, wenn die Betroffenen neue, bisher unbekannte bzw. nicht berücksichtigte Tatsachen vorgetragen haben, zur Wiederaufnahme des Verfahrens führen.

Die *"Unangreifbarkeit"* der Empfehlungen der Ehrenkommission mit einem Rechtsmittel bedeutete nicht, daß die Betroffenen dem Agieren der Ehrenkommission schutzlos ausgeliefert gewesen wären. Rechtsmittel im verfahrensrechtlichen Sinn waren gegeben gegen die Maßnahmen der zuständigen Stellen, die diese auf der Grundlage der Empfehlungen der Ehrenkommission getroffen haben. Von der Umsetzung einer Mißbilligungsempfehlung in eine förmliche Mißbilligung bis zur Umsetzung der Empfehlung zu fristloser Kündigung in eine solche. Je nach Qualität der von den zuständigen Stellen ergriffenen Maßnahme hatten die Betroffenen die Möglichkeit der Klage vor dem Arbeitsgericht bzw. nach einem entsprechenden Widerspruchsverfahren der Klage vor dem Verwaltungsgericht.

2. Grundlagen des Verfahrens

2.1 Hochschulerneuerungsgesetz (HEG)^{*)}

Rechtsgrundlage für die von der Ehrenkommission gegenüber den zuständigen Stellen abzugebenden Empfehlungen war Art. 1, § 2 des Hochschulerneuerungsgesetzes (HEG) vom 19.2.1991.^{**)}

^{*)} s.o. Fußnote S. 1

^{**)} In § 130 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG) v. 9.2.1994 (GVOBl. M-V 94, 293), das das HEG abgelöst hat, ist geregelt, daß die bis zum Inkrafttreten des

Danach hatten die Ehrenkommissionen der staatlichen Hochschulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern das Verhalten der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulen, insbesondere gegenüber Kollegen und Studenten vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zu beurteilen; diese Beurteilung umfaßte auch die Prüfung, ob ein bestimmter Grund für eine außerordentliche Kündigung nach Maßgabe der diesbezüglichen Regelungen des Einigungsvertrages vorlag. Nach § 2 Abs. 4 HEG konnte die Ehrenkommission, wenn sie ein Fehlverhalten festgestellt hatte, insbesondere empfehlen,

- das Verhalten zu mißbilligen,
- die Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Hochschule auszuüben, abzuerkennen oder
- das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder persönlicher Eignung zu kündigen.

Die Empfehlung einer Ehrenkommission hatte das Kultusministerium bei einer Überleitungsentscheidung zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 5 HEG).

Bei der Auslegung und Anwendung von § 2 HEG sowie seiner weiteren Ausgestaltung war vom Gesetzeszweck auszugehen, der auf eine personelle Erneuerung des Landes Mecklenburg-Vorpommern gerichtet war (s.o. 1.2).

2.2 Verfahrensordnung

Der Notwendigkeit, auf Landesebene ein einheitliches Vorgehen bei der *"personellen Erneuerung der Hochschulen"* sicherzustellen, hat das Kultusministerium Rechnung getragen, indem es sich bemühte, neben der Regelung in § 2 HEG an den Hochschulen eine einheitliche Rechtsgrundlage für die jeweils stattfindenden Ehrenverfahren sicherzustellen. Darüber hinaus hat es die Arbeit der Ehrenkommissionen im weiteren Verlauf zu koordinieren versucht (s.u. 2.4).

Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 HEG war an jeder Hochschule des Landes, d.h. an den Universitäten Rostock und Greifswald, der Technischen Hochschule Wismar, der Hochschule für Seefahrt Warnemünde-Wustrow sowie den Pädagogischen Hochschulen in Güstrow und Neubrandenburg (§ 1 HEG) jeweils eine Kommission eingerichtet worden. Ende 1991 wurde diese Reihe ergänzt um die Ehrenkommissionen für die außeruniversitäre Forschung, das Institut für Musik und Theater sowie für die Fachhochschulen.

Um hochschulübergreifend bzw. landesweit zu einer übereinstimmenden Definition von Fehlverhalten und zu einer Grundlage für übereinstimmende Beurteilungsmaßstäbe und -kriterien sowie für einen übereinstimmenden Katalog von durch die Ehrenkommissionen zu empfehlenden Maßnahmen zu kommen, hat das Ministerium daher im Frühjahr 1991 eine sogenannte Musterverfahrensordnung erarbeitet und den Hochschulen bzw. den Ehrenkommissionen an den Hochschulen die Übernahme dieser Musterverfahrensordnung nahegelegt.

Zur Ausfüllung und Konkretisierung der Vorgaben in § 2 HEG hat sich die Ehrenkommission eine Verfahrensordnung (VerfO) gegeben, die zum einen verfahrensregelnde Vorschriften, zum anderen Maßgaben zur Beurteilung und Bewertung typischer Fehlverhaltensweisen enthält. Dem grundlegenden Gebot der Sicherheit rechtsstaatlicher Verfahrensdurchführung unterworfen, räumt die VerfO dem Betroffenen Rechte ein, die

Hochschulgesetzes auf der Grundlage von § 2 HEG arbeitenden Ehrenkommissionen bis zum 30.6.1995 weiterarbeiten.

im Grunde denjenigen von Verfahrensbeteiligten bzw. -unterworfenen in Gerichts- und Verwaltungsverfahrensgelungen gewährt werden; dies sind insbesondere das Recht, gehört zu werden, das Akteneinsichtsrecht sowie die Rechte, sich eines Beistands zu bedienen oder Kommissionsmitglieder wegen der Besorgnis der Befangenheit abzulehnen.

2.3 Koordinierungsgespräche in Schwerin

Über die mit der VerfO getroffenen grundsätzlichen Festlegungen hinaus gab es in jeder Ehrenkommission des Landes einen erheblichen Klärungsbedarf in einer Reihe von Fragen, angefangen von schlichten Fragen nach dem besseren Verständnis der früheren DDR-Verhältnisse bis zu juristischen Fragen des Verfahrensrechtes. Zur Koordinierung dieser Diskussion und zur Erzielung weitgehend übereinstimmender Standpunkte bei allen Ehrenkommissionen hat das Kultusministerium zu sog. Koordinierungsgesprächen eingeladen. Es fanden bis zum Herbst 1992 insgesamt neun nahezu ganztägigen Besprechungen in Schwerin statt, zu denen die vom Landtag gewählten Mitglieder der Ehrenkommissionen eingeladen waren. Die Gespräche dienten insbesondere der Erörterung von Verfahrensfragen, der Verständigung über den Empfehlungskatalog (s.u. 3.2), der Erarbeitung von Kenntnissen über die Zusammenarbeit von Hochschulangehörigen mit dem MfS sowie dem Erfahrungsaustausch. Beratungsgegenstände waren beispielsweise

- die Einbeziehung der Ersatzmitglieder in die Arbeit der Ehrenkommission
- Verfahrensweisen bei der Weigerung Betroffener, sich dem Ehrenverfahren zu unterziehen
- Probleme der Verjährung
- Ablauforganisation der Umsetzung der Empfehlungen der Ehrenkommission durch die zuständigen Stellen
- Interpretationsfähigkeit der Auskünfte der Behörde des Bundesbeauftragten
- datenschutzrechtliche Probleme
- Erörterung der zwischenzeitlich im Zusammenhang mit Maßnahmen der personellen Erneuerung anhängig gewordener Rechtsstreitigkeiten etc.

Vor dem Hintergrund des insgesamt bestehenden Zeitdrucks (vgl. auch 4.2) war ferner immer wieder der Stand der Verfahren bzw. das Erfordernis der Beschleunigung des Verfahrens Gegenstand der Besprechungen.

Die im Rahmen dieser Koordinierungsgespräche erzielten Übereinkünfte hatten für die Ehrenkommission keine unmittelbare Bindungswirkung. Um in den einzelnen Kommissionen jeweils wirksam zu werden, bedurfte dies einer entsprechenden "Übernahmeentscheidung" durch die jeweilige Kommission. Im Interesse einer möglichst weitgehenden landesweiten Übereinstimmung hat sich die Ehrenkommission die in den Koordinierungsgesprächen erzielten Übereinkünfte bis auf wenige Ausnahmen zu eigen gemacht. Als die Beratungen noch der Klärung zum Teil verfahrensrechtlicher Fragen und der grundsätzlichen Orientierung dienten, hat dies zu Änderungen der VerfO geführt, später zu Modifikationen in der Verfahrenspraxis z.B. hinsichtlich der äußeren Form der Empfehlungen o.ä..

Im Ergebnis ist festzustellen, daß durch diese Koordination eine weitgehende Übereinstimmung in der Verfahrensweise und Entscheidungspraxis der Ehrenkommissionen des Landes tatsächlich hergestellt worden ist.

2.4 Sonstige Grundlagen

Weitere Grundlagen des Ehrenverfahrens waren das in entsprechender Anwendung heranzuziehende gerichtliche und Verwaltungsverfahrenrecht. Ohne die Qualität förmlicher Verfahrensgrundlagen zu haben, sind in diesem Kontext anzuführen die durch persönliche Erfahrung geprägten Kenntnisse der ostdeutschen Kommissionsmitglieder über die Situation in der früheren DDR, über die frühere Situation in der Universität, über das Leben unter dem Machteinfluß der Partei und über die Arbeitssituation in der Universität. Diese Kenntnisse waren wesentliche Hilfen für die Sachverhaltsaufklärung sowie die Beratung und Einschätzung in Einzelfällen. Sie führten bei den Kommissionsmitgliedern aus den westdeutschen Bundesländern häufig zum besseren Verständnis der Verhaltensweisen der Universitätsmitglieder.

3. Empfehlungen der Ehrenkommission

3.1 Fehlverhalten

Ein Fehlverhalten ist nach § 3 Abs. 2 der VerFO *"jede objektiv zurechenbare vorsätzliche Handlung, durch die sich der Betroffene aktiv und exponiert an der Durchsetzung der Machtpolitik des herrschenden Regimes der ehemaligen DDR beteiligt hat, oder jede vorsätzliche Handlung, Duldung oder Unterlassung, durch die der Betroffene unter Ausnutzung des politischen Herrschaftssystems der DDR Anderen persönliche oder berufliche Nachteile zugefügt hat, die fachlich nicht gerechtfertigt waren."*

Es wurde Betroffenen nicht angelastet, daß sie eine bestimmte politische Überzeugung gehabt haben. Das bloße Haben einer politischen Überzeugung ist kein Verhalten, das die Ehrenkommission zu überprüfen hat. Über das bloße Haben einer politischen Überzeugung und die bloße Mitteilung, daß man diese habe, geht jedoch nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts^{*)} hinaus, wer sich im Sinne seiner politischen Überzeugung praktisch und aktiv betätigt. Dementsprechend ist in § 3 Abs. 4 der VerFO explizit festgestellt, daß die bloße Mitgliedschaft in einer Partei der ehemaligen DDR kein Fehlverhalten im Sinne von Abs. 3 bzw. von § 2 HEG darstellt.

Allerdings begründet die Mitwirkung an verantwortlicher Stelle, das Innehaben von Leitungsfunktionen in der SED die tatsächlich widerlegbare Vermutung des Fehlverhaltens, da hierin eine aktive Betätigung einer Auffassung und eine Unterstützung der SED liegt.

Die Feststellung des Fehlverhaltens erfolgte ungeachtet dessen, daß ein konkretes, persönlich-schuldhaftes Fehlverhalten in der Wahrnehmung der Parteifunktion als Bezirks- oder Kreisleitungsmitglied, Parteisekretär o.ä. in der Regel nicht nachgewiesen ist. Für die Glaubwürdigkeit des Erneuerungsprozesses der Hochschulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern ist die politische Integrität der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulen die Schlüsselfrage. Dafür hat sich nach Auffassung der Ehrenkommissionen der Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern nicht nur derjenige disqualifiziert, der persönliche Schuld auf sich geladen hatte, sondern auch derjenige, der - aus Überzeugung oder aus Anpassung - das einer freien Wissenschaft feindliche System der frühe-

^{*)} BVerfG Band 39, S. 334, 351 f.

ren DDR an maßgebender Stelle in staatlichen oder parteilichen Führungsfunktionen mitgetragen oder mitverantwortet hat.

Allein aufgrund der Tatsache, daß die betreffenden Mitglieder der Hochschule in der Vergangenheit herausgehobene Funktionen in Partei und Hochschule erfüllt haben, erscheinen sie für eine Beteiligung am Neuaufbau demokratischer Hochschulstrukturen mindestens vorübergehend nicht geeignet.

Es widerspricht nicht rechtsstaatlichen Grundsätzen, wenn sich bei der personellen Auswahl für die Besetzung der Stellen an der erneuerten Hochschule die Prüfung der persönlichen Eignung der Bewerber u.a. auch davon leiten ließ, welche Funktionen der oder die Betreffende in Partei und Staat der früheren DDR wahrgenommen hatte, auch wenn dabei ein persönliches Verschulden nicht festgestellt wurde.

3.2 Katalog der empfohlenen Maßnahmen

Die Vorgaben des HEG (s.o. 2.1), wonach als von der Ehrenkommission zu empfehlende Maßnahme die "Feststellung einer Mißbilligung", Aberkennung der Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Hochschule auszuüben, "Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder persönlicher Eignung" in Frage kamen, sind durch die VerfO weiter ausdifferenziert worden. Ziel war es, bei den verschiedenen Formen und der zu differenzierenden Schwere des individuellen Fehlverhaltens jeweils eine möglichst adäquate Maßnahme empfehlen zu können.

- Hat die Ehrenkommission kein Fehlverhalten festgestellt, hat sie hierüber eine entsprechende Empfehlung abgegeben (§ 6 VerfO).
- In Fällen geringen Fehlverhaltens konnte die Ehrenkommission empfehlen, keine Maßnahmen zu ergreifen (§ 5 Abs. 6 VerfO).

Hat die Ehrenkommission ein Fehlverhalten festgestellt, konnte sie den zuständigen Stellen je nach der Schwere des Fehlverhaltens empfehlen,

- eine Mißbilligung festzustellen;
- die Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Hochschule auszuüben, für die Dauer von bis zu fünf Jahren abzuerkennen;
- die Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Hochschule auszuüben, dauernd abzuerkennen;
- das Arbeitsverhältnis, insbesondere durch Senkung der Vergütung, zu ändern;
- das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder persönlicher Eignung zu kündigen, bzw. ggf.
- eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Im Hinblick auf rund 89 % der Universitätsbeschäftigten hat die Ehrenkommission eine Entscheidung der "1. Stufe" getroffen, d.h. das Nichtvorliegen eines Fehlverhaltens festgestellt. In rund 3,5 % weiterer Fälle hat sie das Fehlverhalten als so gering erachtet, daß sie empfohlen hat, keine Maßnahme zu ergreifen. Insgesamt hat sie damit bei rund 7,5 % der Universitätsbeschäftigten das Ergreifen einer Maßnahme empfohlen, wobei die schwerwiegendste Maßnahme, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Stufen 7 und 8) einschließlich der Änderungskündigung (Stufe 6), in gut 2 % der Fälle empfohlen wurde.

Den Empfehlungen dieser schwerwiegenden Maßnahmen lag die Bewertung des Verhaltens der Betroffenen als schweres Fehlverhalten zugrunde. Dies lag nach Maßgabe der VerfO immer dann vor, wenn der Betroffene

- *"gegen die Grundsätze der Menschlichkeit und Rechtsstaatlichkeit verstoßen hat"*,
- *"durch sein Verhalten die Exmatrikulation oder Kündigung eines Universitätsmitgliedes aus politischen Gründen bewirkt ... hat"*;
- *"einen anderen beim Ministerium für Staatssicherheit ... denunziert hat"*;
- *"als hauptamtlicher Mitarbeiter für das MfS tätig war"*;
- *"Inoffizieller Mitarbeiter des MfS war" oder*
- *"hauptamtliches Mitglied einer Bezirks-, Kreis- oder Universitätsparteilitung der SED war". (§ 4 VerfO)*

Ein Verhalten ist zudem dann als schwerwiegend bewertet worden, wenn der Betroffene sich in besonderer Weise aktiv und exponiert an der Durchsetzung der Machtpolitik des herrschenden Regimes in der ehemaligen DDR beteiligt hat.

Nicht jedes schwere Fehlverhalten hat automatisch eine Empfehlung der Beendigung des Dienstverhältnisses nach sich gezogen. Vielfach hat die Ehrenkommission das Ziel der Hochschulerneuerung auch dann noch als gesichert angesehen, wenn der Betroffene von Leitungsfunktionen ferngehalten wurde, indem ihm die Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung auszuüben, aberkannt wurde (s. hierzu auch 3.3.1).

In den verbleibenden rund 5 % hat die Ehrenkommission nach Feststellung von in der Regel sogenanntem "einfachen" Fehlverhalten Maßnahmen der Stufen 3 bis 5 empfohlen. Beispielsweise im Falle der ehrenamtlichen Mitwirkung in Parteileitungen innerhalb der Hochschule oder der Ausübung der Funktion eines Parteisekretärs auf unterer Organisationsebene hat die Ehrenkommission je nach Dauer der Tätigkeit und Größe (Mitgliederzahl) der jeweiligen Parteiorganisationseinheit, überwiegend die Mißbilligung des Verhaltens oder die zeitweilige Aberkennung des Rechts auf Mitwirkung an der Selbstverwaltung empfohlen, wenn keine Anhaltspunkte für weiteres Fehlverhalten vorlagen.

In besonderen Situationen hat die Ehrenkommission zusätzlich zu diesen "Regel"-Empfehlungen darauf hinzuwirken versucht, daß die Betroffenen in andere Arbeitszusammenhänge umgesetzt und vor allem mit qualitativ anderen Aufgaben betraut wurden. Die mit der Hochschulerneuerung verbundene Zielsetzung, das Vertrauen in die neugeordneten Verwaltungsstrukturen und die Ordnungsgemäßheit ihrer Aufgabenerfüllung wieder herzustellen, verlangte es in einzelnen Fällen, Mitarbeiter aus ihren früheren Arbeitszusammenhängen herauszulösen. Nach Auffassung der Ehrenkommission sollten z.B. bestimmte ehemalige Mitarbeiter des DIB (Direktorat für Internationale Beziehungen) oder des DKQ (Direktorat für Kader und Qualifizierung) nicht mehr irgendwelche Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten oder Angelegenheiten der Studierenden haben. Soweit dies im Rahmen der Geschäftsverteilung in der Universitätsverwaltung möglich war, ist diesen Sonderempfehlungen durch Umsetzung der Betroffenen rechnung getragen worden.

Insbesondere die Empfehlungen in den Stufen 4 bis 6 waren nach Auffassung der Ehrenkommission von ihrer Struktur her adäquate Mittel im Rahmen der Verfolgung des Ziels zur personellen Erneuerung. Sie eröffneten die Möglichkeit, ohne daß die Betroffenen aus dem Dienst entfernt wurden, ihr Beschäftigungsverhältnis, ihr Tätigkeitsfeld und die Einflußmöglichkeiten sowohl auf Studierende als auch im Rahmen der Selbstverwaltung so einzuschränken oder zu modifizieren, daß sie der gebotenen Neuordnung weder im Wege standen noch ihr entgegenwirken konnten.

3.3. Mitarbeit beim Ministerium für Staatssicherheit

Im Bewußtsein der meisten Bürger der ehemaligen DDR mußte die Mitarbeit beim früheren Ministerium für Staatssicherheit Sanktionen nach sich ziehen. Es bestand weitestgehender Konsens, daß Personen, die sich in dieser Weise mit der früheren Staatsmacht verstrickt hatten, nicht mehr als Beschäftigte im öffentlichen Dienst eines nach freiheitlich-demokratischen Prinzipien strukturierten Staates tätig sein sollten. Dementsprechend ist durch die Regelung im Einigungsvertrag vom August 1990^{*)} im Hinblick auf die Dienstverhältnisse im öffentlichen Dienst des sog. Beitrittsgebietes geregelt worden, daß *"ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ... insbesondere dann gegeben" ist "wenn der Arbeitnehmer ... für das frühere Ministerium für Staatssicherheit/AFNS tätig war und deshalb ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar erscheint"*. Hieran anknüpfend ist gemäß § 2 Abs. 1 HEG Bestandteil des gesetzlichen Auftrags der Ehrenkommissionen im Rahmen ihrer Beurteilung des Verhaltens der Universitätsmitglieder die Prüfung, ob ein Kündigungsgrund im Sinne der genannten Regelung des Einigungsvertrages vorliegt.

3.3.1 Inoffizielle Mitarbeiter

Typische Merkmale einer inoffiziellen Mitarbeit für das MfS sind

- die förmliche Verpflichtungserklärung,
- die Führung eines Decknamens und
- die konspirative Berichtstätigkeit.

Nicht von Bedeutung ist dabei, ob der Betreffende den Decknamen, unter dem er in den Akten des MfS registriert und benannt wurde, auch nachweisbar selbst geführt hat.

Ferner kann es im Einzelfall ohne Bedeutung sein, ob sich der Betreffende in bestimmter Förmlichkeit, schriftlich oder mündlich zur Zusammenarbeit mit dem MfS verpflichtet hat. In Ausnahmefällen - vornehmlich mit der sog. Intelligenz - hat es Zusammenarbeit mit dem MfS auch ohne schriftliche oder förmliche mündliche Verpflichtung gegeben (vgl. die Richtlinie für die Arbeit mit inoffiziellen Mitarbeitern: *"Die Art und Weise der Verpflichtung ist in Abhängigkeit von der Spezifik des Gewinnungsverlaufs und der Persönlichkeit des Kandidaten zu gestalten und in schriftlicher, in Ausnahmen auch in mündlicher Form zu fassen"*).

Ohne daß es notwendige Voraussetzung wäre, daß der Betroffene positive Kenntnis davon hatte, daß er in den Akten des MfS als IM registriert war, ist inoffizielle Mitarbeit für das MfS jede wissentliche und willentliche konspirative Zusammenarbeit mit dem MfS, die insbesondere dazu bestimmt war, dem MfS über einen bestimmten Zeitraum Informationen über Vorgänge oder Personen zukommen zu lassen. Dies ist in der Begrifflichkeit der VerfO der Ehrenkommission ein besonderer Regelfall schweren Fehlverhaltens. Dabei ist es für die Annahme eines schweren Fehlverhaltens wegen inoffizieller Mitarbeit für das MfS kein entscheidendes, unverzichtbares Kriterium, ob der Betreffende fahrlässig oder gar vorsätzlich anderen Personen Schaden zugefügt hat. Es ging im Ehrenverfahren nach dem HEG in erster Linie darum, ob der Betreffende mit dem MfS/AFNS bewußt so verstrickt war, daß er wegen objektiver Kompromittierung für den Hochschuldienst persönlich nicht mehr geeignet ist. Eine intensive konspirative Zusammenarbeit mit dem Staatssicherheitssystem der DDR stellt schon im Hinblick auf ihre

^{*)} Anlage 1 Kap. XIX Abschn. III Nr. 1 Abs. 5 des Einigungsvertrages v. 31.8.1990.

außerordentliche systemstabilisierende Wirkung als solche ein schweres Fehlverhalten dar, ohne daß es noch auf eine Schädigung anderer unbedingt ankommt. Selbstverständlich hat eine nachgewiesene Schädigung, z.B. bei Denunziation oder Bespitzelung, auch im Ehrenverfahren, erheblich Bedeutung im Sinne einer Erschwerung, nur ist diese für die Annahme eines schweren Fehlverhaltens keine unabdingbare Voraussetzung.

Im Rahmen ihrer Abwägungen, welche Maßnahme angesichts des früheren inoffiziellen Mitarbeitern vorzuwerfenden schweren Fehlverhaltens verhältnismäßig und angemessen ist, um den zuständigen Stellen empfohlen zu werden, hat die Ehrenkommission generell berücksichtigt

- die Art und Weise des Zustandekommens der Zusammenarbeit, d.h. zum Beispiel, ob sich ein Betroffener freiwillig oder gezwungenermaßen zur Mitarbeit bereit erklärt hat,
- die persönliche Reife des Betroffenen bei seiner Werbung
- die Dauer und Intensität der Zusammenarbeit,
- den Inhalt der Berichte (zu Personen und/oder zu Vorgängen) und den Berichtsumfang,
- den Grund der Beendigung der Zusammenarbeit,
- den seit der Beendigung der Zusammenarbeit ggf. verstrichenen Zeitraum.

Die Beteuerung von früheren IM, mit ihren Berichten über Dritte niemandem wissentlich und absichtlich geschadet zu haben, konnte in der Regel nicht entlastend wirken. Jeder IM mußte damit rechnen, daß seine Auskünfte über Dritte für das MfS in irgendeiner Weise bedeutsam sein könnten und möglicherweise Maßnahmen gegen die Betroffenen auslösen würde. Wer mit dem MfS kollaboriert hat, hat dies mit der Erklärung der Bereitschaft für seine Zusammenarbeit billigend in Kauf genommen.

Auch der als entlastend gedachte Einwand von IM gegen den Vorwurf der Verstrickung, selbst Opfer der Bespitzelung gewesen zu sein, darf nicht überbewertet werden. Gegenseitige Überwachung unter jeweiliger Wahrung der Konspiration waren Bestandteil des Konzepts zur Führung von IM und entsprach gängiger Praxis des MfS.

3.3.2 Hauptamtliche Mitarbeiter der Staatssicherheit

Nach bzw. während der Auflösung des MfS haben die dort (zum Teil ordentlich) entlassenen Mitarbeiter sich auf Arbeitsplätze auch im öffentlichen Dienst beworben. Auch in der Universität Rostock wurden etwa 40 ehemalige hauptamtliche MfS-Mitarbeiter eingestellt. Dies erfolgte im wesentlichen um den Jahreswechsel 1989/90, zum Teil aber auch später. Ohne daß dies in vollem Umfang in der Universität diskutiert worden ist, erfolgte die Einstellung zum Teil auf der Grundlage der programmatischen Devise "*Stasi in die Produktion*", zum Teil wohl aber auch auf der Grundlage von "Seilschaften". Zu Beginn 1990 bestanden an der Universität noch die überkommenen Strukturen, und fast alle der früheren Funktionsträger waren noch in ihren Ämtern.

Die Personalunterlagen (Zeugnisse etc.), mit denen sich diese Mitarbeiter bei der Universität bewarben, verschleierte - das Prinzip der Konspiration fortsetzend - vielfach die ehemalige Mitarbeiterschaft beim MfS und wiesen die Mitarbeiter als Polizeibedienstete o.ä. aus. Bei der Einstellung selbst ist in der Regel jeweils deutlich geworden, daß die Betroffenen Mitarbeiter des MfS waren, so daß sich die Frage des Anstellungsbetrugs in der Regel nicht stellte. Auch gegenüber der Ehrenkommission haben sich diese Mitarbei-

ter - soweit bis jetzt bekannt - in vollem Umfang offenbart. Die bis jetzt in diesem Zusammenhang vorliegenden Auskünfte des Bundesbeauftragten haben bisher in keinem Fall erst nachträglich frühere Mitarbeiterschaft offenbart.

Nach den bereits genannten Regelungen des Einigungsvertrages ist das Tätigsein für das MfS ein Grund für eine fristlose Kündigung - sie ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben, sondern liegt im Ermessen des Arbeitgebers und ist damit auch einer Empfehlung durch die Ehrenkommission zugänglich.

Hauptamtliche Mitarbeiterschaft bedeutete objektive Verstrickung mit dem MfS, das als gefährliches Machtinstrument des Staatsapparates auch in besonderer Weise in die Universität hineingewirkt hat. Hauptamtliche Mitarbeiterschaft für das MfS hat die Ehrenkommission nach Maßgabe ihrer Verfo daher grundsätzlich als schweres Fehlverhalten bewertet, mit der Folge, daß sie auch Kündigungen bzw. fristlose Kündigungen empfehlen konnte. Eine Kündigung ist jedoch auch in diesen Fällen nicht automatisch empfohlen worden. Vielmehr erfolgte auch hier wie bei den Inoffiziellen Mitarbeitern eine Bewertung des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses für die Universität. Die von der Ehrenkommission im Hinblick auf ehemalige hauptamtliche Mitarbeiter ausgesprochenen Empfehlungen orientierten sich an der Berufsausbildung, der beruflichen Qualifikation sowie der im MfS ausgeübten Tätigkeit. Die ehemals hauptamtlichen Mitarbeiter haben zwar der organisatorischen Grundlage des MfS gedient, diese gefördert, unterstützt und sichergestellt. Sie haben sich jedoch nicht notwendig an den "operativen" Aufgaben des MfS, Bespitzelungen, Einschüchterungen und der Subversion beteiligt. Für sehr viele Mitarbeiter im technischen Dienst, als Krankenschwester o.ä., war das MfS wegen der vergleichsweise höheren Entlohnung ein zwar attraktiver Arbeitgeber, jedoch sind sie über ihre objektive Verstrickung hinaus nicht in vorwerfbarer Weise tätig gewesen. Die Ehrenkommission hat daher in einer Reihe von Fällen die dauerhafte oder zeitweilige Aberkennung der Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung auszuüben, oder gar eine Mißbilligung empfohlen.

4. Entscheidungsgrundlagen / Sachverhaltsermittlung

4.1 Unterlagen / Anhörung der Betroffenen

Grundlage der Empfehlungen der Ehrenkommission hatte eine Ermittlung des Verhaltens der Universitätsmitglieder bzw. einer Aufklärung ihrer Rolle und ggf. Funktion in der Universität in der Zeit vor 1989 zu sein. Da hierüber zunächst Erkenntnisse in verwertbarer Form nicht vorlagen, bedurfte es von vornherein der Einbeziehung eines jeden Einzelnen für die Ermittlung dieses Sachverhalts. Die Anhörung eines jeden einzelnen Mitglieds der Universität war durch die Kommission nicht zu leisten, daher erfolgte eine schriftliche Befragung mit Hilfe eines Fragebogens. Zugleich wurde eine Erklärung zur Zusammenarbeit mit dem MfS verlangt. Schließlich lagen zu jedem Beschäftigten die Personalakten vor. Hierzu im einzelnen:

4.1.1 Zur Befragung aller Beschäftigten der Universität war unter wesentlicher Mitwirkung des Kultusministeriums ein Fragebogen entstanden, der zur Sicherstellung der einheitlichen Sachverhaltsermittlung landesweit nahezu einheitlich zu verwenden war. Dieser Fragebogen enthält Fragen insbesondere

- zum politischen Engagement in Parteien und Massenorganisationen,
- zur Zugehörigkeit zu Nomenklatur-/Leistungs- und Reisekadern,
- zum Verhalten gegenüber Universitätsmitgliedern, insbesondere Studierenden,
- zu evtl. Berichterstattung über Personen an das MfS,
- zu Vergünstigungen und Benachteiligungen, die den Betroffenen durch die Organe der politischen Machthaber zuteil geworden sind.

Dieser sechsstufige Fragebogen ist letztlich von allen Beschäftigten beantwortet und unterschrieben worden; die - zum Teil abwegigen rechtlichen - Bedenken einiger gegen die Ausfüllung des Fragebogens konnten in den jeweiligen Anhörungen letztlich ausgeräumt werden.

4.1.2 Wie bereits oben (3.3) ausgeführt, ist Bestandteil des gesetzlichen Auftrags der Ehrenkommissionen im Rahmen ihrer Beurteilung des Verhaltens der Universitätsmitglieder die Prüfung, ob ein Kündigungsgrund im Sinne der genannten Regelung des Einigungsvertrages vorliegt. Gemäß § 2 Abs. 4 HEG hat die Ehrenkommission daher von allen Universitätsmitgliedern eine schriftliche Erklärung verlangt, ob sie eine Verpflichtung zu offizieller oder inoffizieller Mitarbeit für das MfS eingegangen sind. Der weitere Verlauf der Ehrenverfahren sollte deutlich machen, daß dies nicht das geeignete Instrument war, um im Hinblick auf die genannten Umstände den tatsächlichen Sachverhalt in Erfahrung zu bringen.

4.1.3 Die Kommission hat die Personalakten (ehemals Kaderakten) aller Universitätsbediensteten eingesehen und nach für das Verfahren relevanten Hinweisen durchgesehen. Die Personalakten waren insofern aufschlußreich und wurden wesentlicher Bestandteil der Erkenntnisgewinnung durch die Ehrenkommission als Lebensläufe, Beurteilungen von Vorgesetzten bzw. Einschätzungen von Partei- und Gewerkschaftsleitungen in den Akten waren.

Die Kommission hatte sich dabei mit dem Phänomen auseinanderzusetzen, daß während des Jahres 1990 aufgrund entsprechender Empfehlungen staatlicher Stellen eine "Bereinigung" der Personalakten stattgefunden hat. Zum Teil durch die damaligen Kaderverwaltungen von sich aus, zum Teil aber auch auf Anregung der Kaderverwaltung durch die Betroffenen sind all jene Unterlagen, die nach den in Westdeutschland geltenden Grundsätzen über die Führung von Personalakten nicht Bestandteil einer Personalakte sind, aus diesen entfernt worden. In diesen Fällen fehlten z.B. die in der DDR üblichen sehr ausführlichen Personalbögen, die auch über die Zugehörigkeit und die Funktion in gesellschaftlichen Massenorganisationen Auskunft gaben. In den Fällen, in denen nur "bereinigte" Kaderakten zur Verfügung standen, hat die Kommission in besonderer Weise die Erforderlichkeit einer Anhörung erörtert.

Hierzu gehören auch die sog. "Berufungsakten", die das Ministerium für Hoch- und Fachhochschulwesen der DDR für Professoren und Dozenten "alten Rechts" geführt hatte. Diese Akten sind aus dem ehemaligen Ministerium nach Coswig-Anhalt in die Außenstelle des Bundesarchivs ausgelagert worden. Die Ehrenkommission konnte feststellen, daß diese Berufungsakten nicht einfache Kopien der in der Universität geführten Personalakten waren. Im Einzelfall hat sich für sie aus diesen Akten zusätzlich Erkenntnisgewinn ergeben, da sie Korrespondenz, Vermerke des Ministeriums bzw. der Universitätsleitung etc. enthielten, die nicht zugleich auch in der Kaderakte enthalten waren.

4.1.4 Insoweit als sich aus diesen o.g. Unterlagen Anhaltspunkte für ein evtl. Fehlverhalten ergeben haben oder es zur Klarstellung bzw. Aufhellung des Sachverhalts geboten erschien, hat die Ehrenkommission eine Anhörung des Betroffenen durchgeführt. Sie folgte damit einem grundsätzlichen Verfahrensgebot des Rechtsstaatsprinzips, das in § 15 VerfO seinen Niederschlag gefunden hat. Danach ist jedem vor einer belastenden Maßnahme, d.h. in diesem Zusammenhang, vor der Empfehlung einer belastenden Maßnahme rechtliches Gehör zu gewähren. Dies erfolgte durch die Anhörung, in der der Betroffene sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen äußern konnte.

Dies bedeutete im Einzelfall, daß ein Betroffener ggf. ein zweites Mal (oder sogar ein drittes Mal) anzuhören war, wenn die erste Anhörung nicht die erforderliche Aufklärung gebracht hat oder nachträglich neue, belastende Erkenntnisse aufgetaucht sind; dies war fast immer bei belastenden Auskünften des Bundesbeauftragten der Fall. Insgesamt hat die Ehrenkommission damit ca. 600 - 800 Anhörungen durchgeführt.

Die Anhörungen dienten in erster Linie dazu, mit dem Betroffenen die Sachverhalte zu erörtern, zu denen sich nach Durchsicht der o.g. Unterlagen Anhaltspunkte für die Annahme eines Fehlverhaltens ergaben. Sie dienten damit der Aufklärung des Sachverhalts, wobei ein wesentlicher Gesichtspunkt die Erhebung der entlastenden Aspekte des Sachverhalts gewesen ist. In einer durchaus erheblichen Zahl hat dies dazu geführt, daß das Fehlverhalten der Betroffenen als weniger schwerwiegend eingeschätzt wurde oder sich aufgrund der Einlassungen des Betroffenen die Notwendigkeit zusätzlicher Aufklärung, z.B. durch erweiterte Anfragen bei der Behörde des Bundesbeauftragten ergaben.

4.1.5 Die VerfO sieht als weitere Mittel der Tatsachenfeststellung die Beweiserhebung mit Hilfe von Zeugen vor und widmet mehrere Paragraphen der Regelung, in welcher Weise *"Eingaben und Hinweise aus der Öffentlichkeit und der Hochschule über den Betroffenen"* in das Verfahren einzubeziehen sind (§§ 22 ff. Verfahrensordnung). Durch ihre Restriktionen wird deutlich, daß diese Regelungen der Gefahr der Überschwemmung der Ehrenkommission durch eine Denunziationswelle vorbeugen sollte. Diese Denunziationswelle hat nicht stattgefunden; die *"Eingaben und Hinweise"* sind nahezu vollständig ausgeblieben, obwohl die Ehrenkommission ihre bevorstehende Verhandlungen über Hochschulmitglieder jeweils bekannt gemacht hat (§ 21 VerfO). Vor diesem Hintergrund ist erklärlich, daß auch die Beweiserhebung durch Zeugenvernehmung lediglich in einigen wenigen Fällen eine Rolle gespielt hat.

4.2 Grenzen der Sachverhaltsermittlung

Die Ehrenkommission hatte weder die Funktion noch die Kompetenzen eines Gerichts und auch nicht die einer Staatsanwaltschaft. Ihre Sachverhaltsaufklärungspflicht (Verfahrensordnung/Verwaltungsverfahrensgesetz) geht nicht so weit wie bei den vom Untersuchungsgrundsatz bestimmten Gerichten. Den Ehrenkommissionen standen die weitreichenden Beweismittel des Prozeßrechts nicht zur Verfügung. Ehrenkommissionen konnten zwar Zeugen vernehmen, deren Erscheinen aber nicht erzwingen und sie auch nicht vereidigen. Auch haben die Ehrenkommissionen nach dem Stasi-Unterlagengesetz - anders als die Gerichte - kein unbeschränktes Akteneinsichtsrecht in die MfS-Akten. Bei zeitraubenden, umfangreichen Ermittlungen mußten die Ehrenkommissionen zwischen den widerstreitenden Interessen an einer zügigen, raschen Erledigung und an einer gründlichen und möglichst vollständigen Tatsachenbeschaffung abwägen.

Die Pflicht der Ehrenkommission zur Ermittlung des Sachverhalts von Amts wegen hatte demgemäß Grenzen. Die Ehrenkommission hat nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen entschieden, welche Ermittlungen und Beweiserhebungen sie zur Herstellung der Empfehlungsreife für erforderlich hielt. Sie hatte alle für den Einzelfall bedeutsam erscheinenden Umstände, d.h. einschließlich der für den Betroffenen günstigen und entlastenden, bis zur Entscheidungs- bzw. Empfehlungsreife zu ermitteln. Sie braucht aber nicht allen entfernt liegenden Möglichkeiten nachzugehen. Die Sachverhaltsaufklärung fand dort ihre Grenze, wo weitere Bemühungen im Verhältnis zum Erfolg nicht mehr vertretbar und unzumutbar waren. Die so verstandene Beschränkung der Untersuchungspflicht der Ehrenkommission rechtfertigte sich gegenüber dem Betroffenen unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten aus der Erwägung, daß ihm in jedem Fall gegen eine auf der Grundlage der Empfehlung der Kommission ergangene Entscheidung der zuständigen Stellen der Rechtsweg zu den Gerichten mit deren unbeschränkter gerichtlicher Aufklärungspflicht offenstand bzw. noch steht.

Die Ehrenkommission hatte z.B. auf der Grundlage dieser Überlegung die zeugenschaftliche Vernehmung von hauptamtlichen Mitarbeitern des MfS, die als Führungsoffiziere eingesetzt waren bzw. dahinlautende Beweisanträge von Betroffenen abgelehnt. Sie hat sich auf diese Weise die Klärung der Fragen erspart, ob als Zeugen benannte Führungsoffiziere überhaupt erreichbar waren (tatsächliche Namen, Anschriften); ob sie ohne entsprechende gesetzliche Verpflichtung bereit gewesen wären, vor der Ehrenkommission zu erscheinen und auszusagen, ob hauptamtliche MfS-Mitarbeiter im Ehrenverfahren überhaupt als Zeugen in Betracht kommen und wie ggf. die Glaubwürdigkeit solcher Zeugen bei einer uneidliche Vernehmung einzuschätzen wäre.

Sie hat ferner nicht systematisch, sondern lediglich im Einzelfall aufgrund bestimmter Anhaltspunkte Akten des DIB, Studentenakten o.ä. herangezogen. Die systematische Durchsicht der genannten Aktenbestände hätte sicherlich zusätzliche Erkenntnisse geliefert - war aber aufgrund der Zusammensetzung der Kommission mit ehrenamtlichen Mitgliedern und angesichts des Zeitdrucks, unter dem die Arbeit der Kommission stand, nicht ernsthaft in Erwägung zu ziehen.

4.3 Auskünfte / Mitteilungen der Behörde des Bundesbeauftragten

Zur Aufklärung des durch die Ehrenkommission zu bewertenden Sachverhalts war es erforderlich, im Hinblick auf jedes Mitglied der Universität die Behörde des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik - nach entsprechender Einwilligungserklärung der Betroffenen - um Auskunft darüber zu ersuchen, ob evtl. belastende Hinweise zu dem Betroffenen in den Akten des MfS enthalten sind. Diese Anfragen waren regelhaftes Instrument der Sachverhaltsermittlung durch die Ehrenkommission.

4.3.1 Zur Notwendigkeit des Vorbehalts bei Empfehlungen

Die Kommission hatte zunächst geglaubt, die erbetenen Auskünfte bei dem ihren Empfehlungen zugrundezulegenden Sachverhalt mit zu berücksichtigen. Dies war aus mehreren Gründen nicht möglich:

- Wegen der hohen Belastung der Behörde des Bundesbeauftragten kamen die erbetenen Auskünfte nicht mit der für die sachgerechte Durchführung der Ehrenverfahren gebotenen Schnelligkeit. Selbst die zweifellos vorrangig zu bearbeitenden Anfragen bezüglich der Mitglieder und der Ersatzmitglieder der Ehrenkommission selbst nah-

men gut vier Monate in Anspruch, die Bearbeitungszeit der "normalen" Anfragen kann in einigen Fällen in Jahren gemessen werden.

- Die in §§ 2 ff. HEG vorgesehene Struktur des Prozesses der "personellen Erneuerung" der Universität sah vor, daß die Empfehlungen der Ehrenkommission bei einer Überleitungsentscheidung zu berücksichtigen waren, d.h. also bei dieser eigentlich vorliegen sollten. Folglich drohte mit einer Verzögerung der Empfehlungen der Ehrenkommission das Fehlen der Voraussetzung für diese Folgeverfahren.
- Mit dem Verstreichen eines immer größer werdenden Zeitraums seit dem Herbst 1989, "ohne, daß etwas passierte" drohte die Glaubwürdigkeit der Ehrenkommission und die Akzeptanz ihrer Tätigkeit in Gefahr zu geraten.

Andererseits war ein Verzicht auf die erbetenen Auskünfte nicht möglich. Im Laufe der weiteren Arbeit der Kommission hat sich die Auskunft der Behörde des Bundesbeauftragten als unerlässlich für die erforderliche Sachverhaltsaufklärung erwiesen. Lediglich einige wenige Mitarbeiter der Universität haben über die im Einzelfall vorliegende Verbindung zum MfS richtig und in vollem Umfang von sich aus Auskunft gegeben. Dies lag nur zum kleineren Teil an der Unwissenheit über die Zusammenhänge, sondern war durchweg Ausdruck von Angst vor den Konsequenzen einer solchen Offenbarung oder von "Verdrängung".

Die Ehrenkommission hat daher (in Absprache mit den übrigen Ehrenkommissionen des Landes) (vgl. 2.4) zunächst auf die Einbeziehung der Auskunft verzichtet und auf der Grundlage der ihr ohne diese Auskünfte zur Verfügung stehenden Erkenntnisse Empfehlungen ausgesprochen, diese jedoch unter den Vorbehalt der noch ausstehenden Auskunft des Bundesbeauftragten gestellt.

Dies bedeutete, daß alle auf der Grundlage der Empfehlung oder in Abhängigkeit der Empfehlung der Ehrenkommission oder im Anschluß an das Verfahren vor der Ehrenkommission zu treffenden weiteren Entscheidungen gleichfalls unter einen Vorbehalt gestellt werden mußten. Insbesondere die Übernahmen in die Beschäftigungsverhältnisse nach dem BAT bzw. nach dem MTL sowie die Überleitungs- und Übernahmeentscheidungen für die Dozenten und Professoren "alten Rechts" erfolgten dementsprechend vorbehaltlich des endgültigen Abschlusses des Ehrenverfahrens. Mit Eintreffen der Auskunft des Bundesbeauftragten war entweder der Vorbehalt aufzuheben oder aber entsprechend dem Vorbehalt das Verfahren wieder aufzunehmen, je nachdem ob die Auskunft zusätzliche, bisher nicht bekannte Belastungen ergab oder die Aussage enthielt, daß Belastungen nicht ersichtlich seien.

4.3.2 Bedeutung der Mitteilung / Auskunft für das Verfahren

Die Mitteilungen des Bundesbeauftragten an die Ehrenkommission geben Auskunft über den Inhalt der vom MfS geführten Akten, jedoch nicht über alle eine Person betreffenden Akten, sondern lediglich soweit sie die Aktivitäten des Betroffenen in der Zusammenarbeit mit dem MfS betreffen. Sogenannte "Opferakten", d.h. Akten, in denen zusammengeführt ist, was das MfS seinerseits an Informationen über eine Person zusammengetragen hat, standen nach Maßgabe des Stasi-Unterlagen-Gesetzes der Ehrenkommission nicht zur Verfügung. Dies ist für die Bewertung des Fehlverhalten, das sich aus der Zusammenarbeit des Betroffenen mit dem MfS ergibt, kein eigentliches Problem; aus den sog. "Opferakten" ergibt sich nicht selbstverständlich Entlastendes zugunsten des Betroffenen (vgl. 3.3.3).

Struktur und Qualität der Auskünfte bzw. Mitteilungen der Behörde des Bundesbeauftragten sind im Laufe der Jahre umfassender und aufschlußreicher geworden. Sie sind zusammenfassende schematisch strukturierte Beschreibungen der Akten des MfS, aus denen sich eine Zusammenarbeit des Betroffenen ergibt, mit Ansätzen einer Wertung. Es ist selbstverständlich, daß die Zusammenstellung der Informationen, die in diese Beschreibung eingehen, ein Wertungsvorgang ist; im übrigen ist diese Beschreibung selbstverständlich die Schilderung der Wahrnehmung, die die jeweiligen Mitarbeiter der Behörde des Sonderbeauftragten vom vorliegenden Material haben. Gleichwohl ist der Aussagewert der Mitteilungen durch das Strukturschema (die Mitteilungen enthalten Angaben zum Akteninhalt schematisch zu immer wiederkehrenden 17 Gliederungspunkten) stark verobjektiviert.

Die Wertung des von der Behörde des Sonderbeauftragten mitgeteilten Sachverhalts als Fehlverhalten nach Maßgabe der Kriterien ihrer VerFO war Sache der Ehrenkommission; sie hatte von der Behörde des Sonderbeauftragten keine Wertungen übernommen. Die Kategorisierung als "Inoffizieller Mitarbeiter" durch die Behörde ist ein Tatbestand, der sich aus objektiven Merkmalen ergibt, deren Vorliegen im einzelnen im übrigen wiederum Gegenstand der Mitteilung der Behörde ist, so daß eine eigene Überprüfung durch die Ehrenkommission möglich war.

Die amtlichen Mitteilungen des Bundesbeauftragten in Verbindung mit den in Bezug genommenen MfS-Unterlagen sind nach den Erfahrungen der Ehrenkommission grundsätzlich geeignet, den Nachweis einer inoffiziellen Zusammenarbeit des Betroffenen mit dem MfS zu erbringen. Die Akten sind als aussagekräftig und verlässlich anzusehen. Allerdings ist die Kommission davon ausgegangen, daß das, was in den MfS-Akten steht, nicht unesehen für bare Münze genommen werden darf, sondern kritisch gewürdigt werden muß. Die Akten müssen jeweils aus dem Zusammenhang ihres Entstehens, der mit ihnen verfolgten Zwecke, der Intentionen, Interessen und Erwartungen der Berichtsverfasser interpretiert werden. Bei der Bewertung von MfS-Dokumenten, namentlich auch von Aufzeichnungen der Führungsoffiziere über sogenannte Treffs mit IMs, ist zu berücksichtigen, daß es sich - soweit es sich nicht um eigene Berichte des IM handelt - um Dokumente der "einen Seite" handelt, die einseitig die Innenansicht des MfS widerspiegeln.

Andererseits muß in die differenzierende, kritische Bewertung von MfS-Unterlagen auch die Erwägung einfließen, daß die Akten das "Handwerkszeug" des Stasi-Apparates gewesen sind und daß sich das MfS selbst kontrolliert hat. Sie sind daher im allgemeinen keine Phantasiegebilde und keine Erfindungen ihrer Verfasser. Dies gilt insbesondere für Akten, die über Jahre hinweg geführt worden sind und in denen die Berichtsverfasser mehrfach gewechselt haben.

Gegen die Mitteilungen des Bundesbeauftragten und die Aussagekraft der mitgesandten Auszüge aus den MfS-Akten hat es dementsprechend keine im Ergebnis durchschlagende Einwände der Betroffenen gegeben.

5. Die Ehrenkommission

5.1 Zusammensetzung

5.1.1 Die Mitglieder der Ehrenkommission der Universität Rostock^{*)} sind zum Teil von der Universität, zum Teil vom Landtag benannt worden. Entsprechend der Vorgabe in § 2 Abs. 2 HEG wählte das Konzil auf seiner Sitzung am 7.3.1991 vier Vertreter des wissenschaftlichen Personals, zwei Vertreter der Gruppe der Studierenden und zwei Vertreter der sonstigen Mitarbeiter der Universität. Der Landtag wählte auf Vorschlag der Fraktionen zwei westdeutsche Juristen sowie einen weiteren Angehörigen der Universität Rostock in die Kommission.

Daneben wurden vom Konzil der Universität für jede der drei Gruppen zwei Ersatzmitglieder und vom Landtag drei Ersatzmitglieder gewählt, von denen zwei dem Landtag angehörten, eines davon zugleich als Dozent der Universität; das dritte Ersatzmitglied war westdeutscher Jurist.

Als Ende 1991 deutlich wurde, daß die Arbeit der Ehrenkommission nicht in der zunächst vorgesehenen Zeit zu bewältigen war, hat das Kultusministerium in Absprache mit der Kommission angeregt, die Zahl der in die Arbeit einbeziehbaren Ersatzmitglieder zur Steigerung der Arbeitskapazität (s.u. 5.2) zu erhöhen. Dementsprechend hat das Konzil der Universität auf seiner Sitzung am 13.2.1992 10 Mitglieder der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, sechs Angehörige des nicht-wissenschaftlichen Personals sowie sechs Studierende als weitere Ersatzmitglieder gewählt. Der Landtag wählte schließlich auf seiner Sitzung im März 1992 fünf Juristen als zusätzliche Ersatzmitglieder, die zum Teil in anderen Ehrenkommissionen mitgearbeitet hatten bzw. noch weiterhin arbeiteten.

Die Gruppe des wissenschaftlichen Personals umfaßte seinerzeit sowohl die Professoren als auch den sog. akademischen Mittelbau. Dies war eine zur Sicherstellung des politischen Neubeginns an den Universitäten bewußt gewählte Abweichung von den Grundsätzen des Hochschulrahmengesetzes, die übergangsweise für die Wahlen zu allen Selbstverwaltungsgremien der Universität galt. Mit der Bildung dieser übergreifenden Personalgruppe sollte ermöglicht werden, daß die sich der Neuordnung verschreibenden Kräfte unter den Wissenschaftlern bei Wahlen sich gegen die nach damaliger Vermutung mehrheitlich dem überwundenen politischen System zuzuordnenden Professorenschaft durchsetzen konnten.

Im Frühjahr 1992 arbeiteten in der Ehrenkommission 33 vom Konzil gewählte Universitätsmitglieder sowie 10 vom Landtag gewählte weitere Mitglieder (ein vom Landtag gewähltes Ersatzmitglied sowie zwei von der Universität gewählte Mitglieder waren zu diesem Zeitpunkt bereits aus unterschiedlichen Gründen ausgeschieden). Zwei der vom Landtag gewählten Ersatzmitglieder traten im April 1992 von ihrer Arbeit in der Kommission zurück.

Im Frühjahr 1993 traf die Kommission durch den Tod ihres stellvertretenden Vorsitzenden ein besonders schwerer Verlust. Durch seinen Einsatz hatte er die Arbeit der Kommission an ihrem Anfang besonders strukturierend beeinflußt, in ihrem weiteren Verlauf unermüdlich vorangebracht.

5.1.2 Zu Beginn ihrer Arbeit drohte mehrfach eine Gefahr für die Glaubwürdigkeit der Kommission. Der Landtag hatte als Ersatzmitglied einen früheren SED APO-Sekretär

^{*)} Zur personellen Zusammensetzung s. Anlage

gewählt und damit die Universität vor die Situation gestellt, einen Funktionsträger der Partei, aus deren Umklammerung sie sich gerade befreien wollte, zur Überprüfung ihrer Mitglieder berufen zu sehen. Ein weiteres vom Landtag gewähltes Ersatzmitglied löste nicht wegen seiner politischen Vergangenheit, sondern seines politischen Wirkens nach der Wende erhebliche Zweifel an seiner persönlichen Eignung für die Mitarbeit in der Kommission aus. In der Universität erhob sich zum Teil massiver Protest gegen diese Wahl; eine Reihe von Mitgliedern der Kommission drohte mit der Niederlegung der Mitgliedschaft.

Insbesondere, weil diese Bedenken vom Landtag nicht geteilt wurden bzw. nicht zu einer Korrektur der Wahl führten, war der Beginn der Arbeit der Kommission von erheblichen Auseinandersetzungen geprägt. Schließlich konnte der frühere Parteifunktionär zum Rücktritt aus der Kommission bewegt werden. Das andere zunächst umstrittene Ersatzmitglied hat als solches bis zum Frühjahr 1992 in der Kommission mitgewirkt und ist dann wegen zu umfangreicher anderweitiger Belastungen ausgeschieden.

Im Hinblick auf ein Mitglied der Kommission ergab die Auskunft des Sonderbeauftragten Verstrickungen mit dem MfS, so daß eine weitere Mitarbeit nicht tragbar war. Dieses Mitglied konnte im Dezember 1991 zum Rücktritt aus der Kommission bewogen werden. Hierfür ist ein vom Konzil gewähltes Ersatzmitglied nachgerückt.

5.2 Entscheidungsweise; Unterkommissionen / Plenum

Es war von vornherein absehbar, daß die große Zahl der zu beratenden Fälle nicht in der Weise zu bewältigen war, daß jeder Verfahrensschritt von der elfköpfigen Kommission durchgeführt wurde. Insbesondere die Bewältigung der erforderlichen Sachverhaltsaufklärung und die Durchführung der erforderlichen Anhörung der Universitätsmitglieder konnten nur geleistet werden, wenn die Kommission ihre Arbeit bis zu einem bestimmten Grad arbeitsteilig durchführte. Ausgehend von der Erwägung, daß auch bei kollegialen Spruchkörpern, insbesondere den Gerichten, einzelne, insbesondere vorbereitende Teile des Verfahrens, von einzelnen Mitgliedern durchgeführt werden, hat die Kommission bereits zu Beginn ihrer Arbeit die Bildung von Unterkommissionen und das sog. Berichtstatterprinzip erörtert und in die Verfo aufgenommen. Im Herbst 1991 hat die Ehrenkommission unter Einbeziehung der Ersatzmitglieder vier Unterkommissionen gebildet, die unter Vorsitz eines der vom Landtag gewählten Mitglieder/Ersatzmitglieder tagten.

Auftrag der Unterkommissionen war - unter Einsatz der Unterkommissionsmitglieder jeweils als Berichtstatter

- die Durchsicht der Unterlagen (s.o. 4.1)
- in Rückkoppelung mit dem Plenum (dem aus den ordentlichen Mitgliedern bestehenden eigentlichen Beschlußkörper) die Durchführung von Anhörungen
- die Beratung eines Vorschlags für eine Empfehlung
- Bericht im Plenum über den Einzelfall unter Einbeziehung des Unterkommissionsvorschlags.

Das Plenum hat sich grundsätzlich vorbehalten, im Einzelfall die Behandlung eines Falles selbst zu übernehmen (vgl. § 35 Abs. 2 Verfo). In diesem Fall wurde ein Mitglied des Plenums als Berichtstatter eingesetzt, und die Anhörung eines Betroffenen erfolgte durch die Gesamtkommission. Von dieser Verfahrensweise hat die Kommission im Ver-

lauf der Arbeit immer seltener und nur noch in Fällen mit besonderem Beratungsbedarf Gebrauch gemacht.

Nach der Wahl weiterer Ersatzmitglieder im Frühjahr 1992 (s.o. 5.1) wurden zeitweilig acht, danach bis Ende 1992 sieben Unterkommissionen eingesetzt. Bei der Bildung dieser Unterkommissionen wurde zur Sicherstellung der Kontinuität in der Verfahrenspraxis die bisherigen Mitglieder und Ersatzmitglieder gleichmäßig auf die neu zu bildenden Kommissionen verteilt. Hierdurch war auch die erforderliche Rückkoppelung mit dem Kommissionsplenum sichergestellt.

Die Arbeitsteilung innerhalb der Ehrenkommission durch Einsatz von Unterkommissionen und Berichterstattem hatte ihre Grenze dort, wo sich aus verfahrensrechtlichen Gründen die Notwendigkeit ergibt, daß die eigentliche Kommission als solche tätig werden muß. Dies ist bei der Entscheidung über die von der Kommission auszusprechende Empfehlung zwingend geboten. Alle Empfehlungen der Ehrenkommission und alle Erklärungen über die Feststellung, daß ein Fehlverhalten nicht vorliege, sind daher von der Kommission in ordentlicher Sitzung und in Zusammensetzung mit ihren ordentlichen Mitgliedern getroffen worden (vgl. § 35 Abs. 3 VerfO). Im Einzelfall (bei Verhinderung eines ordentlichen Mitgliedes sowie im Laufe der Zeit aufgrund des Ausscheidens eines ordentlichen Mitgliedes) sind Ersatzmitglieder stimmberechtigt zum Einsatz gekommen. Hierauf ist deswegen an dieser Stelle hinzuweisen, da im Zusammenhang mit einem Verwaltungsgerichtsverfahren wegen eines an der Universität Greifswald durchgeführten Ehrenverfahrens Zweifel an der Ordnungsgemäßheit der Willensbildung in der Kommission geäußert worden sind.

Im Einzelfall hat die Beratung der Empfehlungsvorschläge der Unterkommissionen im Plenum zu Veränderungen bzw. Korrekturen geführt, insbesondere aus Gründen der gebotenen Gleichbehandlung von vergleichbaren Fällen in der Entscheidungspraxis der Kommission.

Die Kommission hat ihre Entscheidung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder beschlossen (§ 41 VerfO). Den Entscheidungen ist in der Beratung vielfach eine durchaus kontroverse Diskussion vorausgegangen, in der es jedoch fast immer gelang, die divergierenden Standpunkte der Kommissionsmitglieder zu einer übereinstimmenden Position zusammenzuführen. Bis auf wenige Fälle von kontroversen Abstimmungen, die nahezu ausnahmslos mit jeweils nur wenigen Gegenstimmen getroffen wurden, hat die Kommission ihre Empfehlungen einstimmig beschlossen. Dies war bei der heterogenen Zusammensetzung der Kommission (s.o. 5.1) in dieser Weise nicht zu erwarten gewesen und verleiht den Entscheidungen der Kommission durchweg besondere Qualität.

5.3 Persönliche Belastungen der Kommissionsmitglieder

Die Mitarbeit in der Kommission bedeutete für die ehrenamtlichen Mitglieder neben ihrer eigentlichen täglichen Arbeit zumindest zeitweise eine bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit führende Zusatzbelastung. Den zum Teil erheblichen Zeitaufwand konnten die Mitglieder letztlich nur leisten bei gleichzeitiger Mitbelastung ihre sonstigen Arbeitsumfeldes. U.a. hat diese Situation in einigen Bereichen der Universität zu Problemen und Spannungen geführt und ein Unbehagen an der Arbeit der Ehrenkommission aufkommen lassen.

Von besonderer Bedeutung und ihren Auswirkungen und Erscheinungsformen nicht meßbar sind die psychischen Belastungen, denen die Mitglieder dadurch ausgesetzt waren, daß sie

- die Unterlagen von Kollegen und Mitarbeitern nach deren möglichem Fehlverhalten durchzusehen hatten, wobei das Risiko bestand, bei ihnen Bekannten und Vertrauten tatsächlich auf Fehlverhalten zu stoßen;
- die Pflicht zur Vertraulichkeit zu wahren hatten, trotz Nachfragen Betroffener oder Dritter bzw. trotz der Vorwürfe Betroffener und/oder Dritter, die Ehrenkommission sei nicht tätig bzw. ginge mit ihren Empfehlungen zu weit.

Diesen Belastungen trafen insbesondere die Rostocker Mitglieder der Ehrenkommission. Die aus Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und Niedersachsen anreisenden Mitglieder der Ehrenkommission waren naturgemäß mit diesen Begleiterscheinungen der Arbeit der Kommission nicht konfrontiert.

In besonderer Weise belastend und immer wieder Anlaß für Diskussionen über einerseits den Sinn und Zweck der Arbeit, andererseits die Chancen der Umsetzung der Empfehlung der Ehrenkommission, waren die sich abzeichnenden Konsequenzen aus der Vermischung bzw. Überlagerung der Ehrenverfahren mit den ursprünglich als hierauf folgend gedachten Überleitungs- und Übernahmeverfahren. Die zum Teil mühevollen und langen Diskussionen um eine gerechte Differenzierung, z.B. im konkreten Einzelfall um die Begründung dafür, warum zeitweilige und nicht dauernde Aberkennung der Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung auszuüben, zu empfehlen ist, erschienen vielfach leerlaufend und obsolet, da angesichts von Sparzwängen die Universität von Kündigungswellen überzogen wurde, bei denen in erster Linie den Mitarbeitern gekündigt wurde, denen ein ggf. sogar nur weniger schwerwiegendes Fehlverhalten vorzuwerfen war, und nicht etwa den "unbescholtenen" Mitgliedern der Universität. Innerhalb und außerhalb der Kommission entstand so zwangsläufig der Eindruck, die Ehrenkommission liefere - egal was sie im konkreten Fall empfiehlt - die Grundlage für die Kündigung der Mitarbeiter.

Insbesondere dieser letztgenannte Gesichtspunkt war neben dem allgemeinen Unbehagen vieler Kommissionsmitglieder darüber, an Empfehlungen mitzuwirken, die in zum Teil gravierender Weise in das Schicksal von Mitarbeitern oder Kollegen eingriff, ausschlaggebend dafür war, daß sie unter der Arbeit in der Kommission gelitten haben bzw. einzelne Mitglieder diese niederlegten.

Die uneingeschränkte Bereitschaft der Kommissionsmitglieder zur Zusammenarbeit und die offene, vorbehaltlose Form des Umgangs miteinander voller gegenseitigem Respekt waren die besonderen Merkmale des Arbeitsklimas in der Kommission; daher war auch die Erörterung der genannten Belastungen der Mitglieder möglich, und das wiederum machte sie erträglich.

6. Umsetzung der Empfehlungen / Abschluß der Verfahren

6.1 Korrektur der Empfehlungen

Eine Korrektur ihrer Empfehlungen hat die Ehrenkommission ausschließlich selbst durchgeführt. Wie bereits ausgeführt (s.o. 1.3), konnten die Empfehlungen von den Betroffenen nicht mit einem Rechtsmittel angegriffen und damit ggf. aufgehoben oder korrigiert werden. Auch eine rechtsaufsichtliche Korrektur von Empfehlungen durch das Kultusministerium hat nicht stattgefunden.

Einwände bzw. Gegenvorstellungen oder auch als Widerspruch oder Einspruch bezeichnetes Vorbringen gegen Empfehlungen der Kommission sind von dieser zur Kenntnis genommen und auf ihre Erheblichkeit hin überprüft worden. Der Vortrag neuer, bisher nicht berücksichtigter Tatsachen war Grund zur Wiederaufnahme des Verfahrens im Einzelfall mit schließlich einem Beschluß über eine neue Empfehlung. Einlassungen Betroffener wegen Fehlern der Empfehlung, insbesondere in der Darstellung des empfehlungserheblichen Sachverhalts in der Begründung der Empfehlung, hat die Kommission zu Korrekturbeschlüssen veranlaßt, wobei sie an der empfohlenen Maßnahme in der Regel nichts geändert hat, es sei denn, diese hatte sich gerade auf den zu korrigierenden fehlerhaften Sachverhalt gestützt.

6.2 Umsetzung der Empfehlungen

Die ihrer Natur nach für die zuständigen Stellen nicht bindenden Empfehlungen der Ehrenkommission sind so gut wie ausnahmslos so umgesetzt worden, wie sie von der Ehrenkommission ausgesprochen wurden. Allerdings ist nicht auszuschließen, daß die zuständigen Stellen Kündigungen, die auch die Ehrenkommission empfohlen hatte, anders, d.h. nicht mit der von der Ehrenkommission ausgesprochenen Empfehlung begründet wie im übrigen ohnehin weit häufiger Kündigungen ausgesprochen wurden als dies von der Ehrenkommission empfohlen worden ist. Dies hatte seine Ursache in den Überleitungs- bzw. Übernahmeverfahren, die von der gedachten Gesamtstruktur der personellen Erneuerung an den staatlichen Hochschulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern zeitlich nach den Ehrenverfahren folgen sollten, jedoch wegen des Zeitdrucks einander überlagerten.

Insoweit als Betroffene gegen die auf der Grundlage der Empfehlung der Ehrenkommission ergangenen Maßnahmen der zuständigen Stellen gerichtlich vorgegangen sind (s.o. 1.3), liegen der Ehrenkommission keine darstellbaren Informationen vor. Insgesamt ist die in diesem Zusammenhang lediglich sporadische Rückkoppelung der prozeßführenden Stellen, insbesondere des Ministeriums mit der Ehrenkommission, zu bedauern, da die drohenden Prozeßverluste bzw. die Ungewißheit über deren Verlauf die Ehrenkommission verunsicherten und ihr zudem die Einbeziehung von Erkenntnissen aus den Prozessen nicht möglich war.

6.3 Übergang der Zuständigkeit der Ehrenkommission auf die Zentrale Personalkommission

Die Arbeit der Ehrenkommission ist nicht vollständig beendet. Die in § 130 HEG geregelte Auflösung der Ehrenkommission ist dem Rücklauf eines Restes von angeforderten Auskünften des Bundesbeauftragten über Universitätsangehörige zuvorgekommen. So-

weit diese Auskünfte noch nicht vorliegen, stehen die hinsichtlich der Betroffenen von der Ehrenkommission beschlossenen Empfehlungen bzw. Erklärungen über das Nichtvorliegen eines Fehlverhaltens unter Vorbehalt. Mit der Auflösung der Ehrenkommission geht die Zuständigkeit für die weitere Bearbeitung dieser Ehrenverfahren auf die gemäß § 130 HEG bestellte Zentrale Personalkommission über. Die Ehrenkommission bedauert, einen Rest ihrer Arbeit "*nicht erledigt*" haben zu können. Es erscheint jedoch sichergestellt, daß die Beendigung der Verfahren nach dem Eintreffen der Auskünfte des Bundesbeauftragten nach denselben Grundsätzen und den gleichen Beurteilungsmaßstäben wie in den abgeschlossenen Ehrenverfahren erfolgen wird.

Ehrenkommission der Universität Rostock

Durchgeführte Verfahren

(Stand: 30.06.1995)

Kein Fehlverhalten	5547	88,8%
Geringes Fehlverhalten, keine Maßnahmen	221	3,5%
Feststellen einer Mißbilligung	140	2,2%
Zeitweise Aberkennung der Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Universität auszuüben	135	2,2%
Dauernde Aberkennung der Fähigkeit, ein Amt in der Selbstverwaltung der Universität auszuüben	56	0,9%
Änderung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Senkung der Vergütung	57	0,9%
Ordentliche Kündigung	62	1,0%
Außerordentliche Kündigung	30	0,5%
insgesamt	6248	100,0%

Wegen des Fehlens einer Auskunft des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR standen am 30.06.1995 lediglich noch 142 Empfehlungen unter einem Vorbehalt.