

**Archivischer Umgang mit Personalakten: Ergebnisse eines sparten-  
übergreifenden Fachgesprächs im Westfälischen Archivamt  
Vortrag Dr. Angela Keller-Kühne  
Archiv für Christlich-Demokratische Politik der Konrad-Adenauer-  
Stiftung  
Sankt Augustin 2004**

## **Personalakten in den Aktenbeständen des Archivs für Christlich-Demokratische Politik**

### **Formen:**

Personalakten sind im Archiv für Christlich-Demokratische Politik in folgenden Aktenbeständen vorhanden:

- In Nachlassbeständen als Auszug aus der Personalakte des Nachlassgebers. Zum überwiegenden Teil handelt es sich in Nachlassbeständen und auch in Organisationsakten um Bewerbungsunterlagen, die in der Regel folgende Materialien enthalten: Foto, Lebenslauf, Zeugnisse und Empfehlungsschreiben und gegebenenfalls auch eine dienstliche Beurteilung.

Diese Bewerbungsunterlagen werden dann, wenn ein Abgeordneter oder eine Geschäftsstelle wegen der Bitte um Vermittlung einer Stelle angeschrieben werden, in der Regel kassiert und nur exemplarisch als Dokumentation etwa für die Arbeit eines Abgeordneten aufbewahrt. Es handelt sich hier also nicht um Unterlagen, die personalpolitische Entscheidungsprozesse innerhalb der CDU widerspiegeln.

- Als Personalaktenvorgang in Sach- oder Korrespondenzakten der Landes-, Bezirks- und Kreisverbände der CDU. Hier handelt es sich im Wesentlichen um Versetzungen, die organisatorische Veränderungen wie Umstrukturierungen in den Geschäftsstellen nach sich ziehen, oder die Wahrnehmung anderer Aufgaben außerhalb der Organisation. Diese Vorgänge enthalten in der Regel neben persönlichen Angaben eine dienstliche Beurteilung, Angaben zum Gehalt und zur Versetzung. Sie sind, wenn auch keine geschlossene Überlieferung vorhanden ist, eine wichtige Quelle für personalpolitische Vorgänge, zumal sich in diesen Akten auch Unterlagen über Führungspersönlichkeiten der CDU befinden und damit letztendlich auch Parteikarrieren dokumentiert werden können, wie beispielsweise der Aufstieg eines Referenten in der Landesgeschäftsstelle zum Landesvorsitzenden und Bundesminister.

Geschlossene Personalaktenbestände befinden sich in unserem Hause fast ausschließlich in den Aktenbeständen aus ehemaligen der DDR.

Die Akten der CDU-West verblieben zum überwiegenden Teil in den Geschäftsstellen. Sie wurden bisher nicht an das Archiv abgegeben, eine Auswertung unsererseits erfolgte in den 90er Jahren im Rahmen der Zusammenstellung der biographischen Daten der Vorsitzenden, Vorstände, Generalsekretäre und Geschäftsführer der CDU auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene.

Bei den Akten aus der ehemaligen DDR handelt es sich um drei Aktengruppen:

1. Die in den Kreis- und Bezirksverbänden verbliebenen Akten der ehemaligen hauptamtlichen Mitarbeiter sowie der Mandats- und Funktionsträger. Zu diesen Akten gehören auch die Kaderentwicklungspläne, die Protokolle der Kadergespräche und die bei den Untersuchungsausschüssen angefallenen Akten der Parteiausschlussverfahren und Parteistrafverfahren.
2. Die Akten der Funktionäre, die nach der Wende in der Übergangsphase als hauptamtliche Mitarbeiter bei der CDU-Geschäftsstelle in Berlin beschäftigt waren und nach der Auflösung dieser Geschäftsstelle an das Archiv abgegeben wurden.  
Diese Akten werden überwiegend für die Regelung von Rentenansprüchen ehemaliger Mitarbeiter der CDU-Ost herangezogen.
3. Die Schulungsakten der Absolventen der Zentralen Schulungsstätte der Ost-CDU in Burgscheidungen.

Für die historische Bewertung der in den Archivbeständen aus der ehemaligen DDR überlieferten Personalakten ist die Kenntnis der Strukturen der CDU von zentraler Bedeutung. Eine wichtige Aufgabe der Parteiarbeit war die Rekrutierung von Mandats- und Funktionsträgern und ein ausgeklügeltes System der Planung und Kontrolle personalpolitischer Entscheidungsprozesse.

Zentrales Steuerungselement für die Rekrutierung des Führungsnachwuchses und die Überprüfung der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre war die personell gut ausgestattete Kaderabteilung beim Hauptvorstand der

CDU in Berlin. Im Rahmen von Kaderentwicklungsplänen und Kadertgesprächen erfolgten regelmäßige Beurteilungen der fachlichen Leistungen und der politisch-ideologischen Einstellung der Mandats- und Funktionsträger sowie der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter.

Die Kaderreserve umfasste zielgerichtet ausgewählte Kader, die für die Übernahme höherer Funktionen vorbereitet und entsprechend dem Bedarf eingesetzt werden sollten und für ihre Aufgaben nicht nur fachlich, sondern auch politisch-ideologisch vorbereitet werden mussten.

Die personalpolitischen Zielvorgaben wurden im Sekretariat des Hauptvorstands erarbeitet. Das Referat Kaderpolitik wurde 1952 direkt dem Generalsekretär (Gerald Götting) zugeordnet und 1954 in eine eigene, ihm direkt unterstehende Abteilung. Die direkte Unterstellung unter den Generalsekretär zeigt, welche enorme Bedeutung dieser Abteilung seitens der Parteileitung zugeschrieben wurde.

Der Kaderabteilung oblag die Einrichtung und Führung der Kaderentwicklungskartei, die Erstellung des Schulbeschickungsplanes zwecks Auslese, Qualifizierung und Entwicklung von Führungspersonal. 1955 wurden im Rahmen weiterer Umstrukturierungen bei der Zentralen Parteileitung neue kaderpolitische Grundprinzipien festgelegt: Erarbeitung von Richtlinien für die Auswahl, Förderung und Weiterentwicklung von Bearbeitung der Berufung und Bestätigung von Funktionären entsprechend der Nomenklatur, Vorschläge für gesellschaftliche Auszeichnungen, Bearbeitung der Personalien der Mitarbeiter des Hauptvorstands. Hinzu kam die Verantwortung für den Zentralen Untersuchungsausschuss, der für Parteistraf- und Ausschlussverfahren zuständig war“.

Schwerpunkte der Kaderarbeit waren seit den Anfangsjahren der DDR die Auswahl von Funktionären für herausgehobene Stellen des Partei- und neuzubildenden Staatsapparates, die eine regelmäßige Überprüfung der politischen Tätigkeit der Parteimitglieder erforderte und in Form eines Kadertgesprächs erfolgte.

Wie die Überprüfung der politischen Einstellung aussah, sei anhand eines in den Akten des Thüringer Kreisverbandes Zeulenroda überlieferten Protokolls eines Kadertgesprächs vom 15. August 1955 illustriert. Seitens des

Kreisvorstands galt es die politische Einstellung und mögliche Entwicklung des Kreisvorstandsmitglieds Anna W., die als Sekretärin im Kreissekretariat des CDU-Kreisverbandes Zeulenroda beschäftigt war, für das Bezirkssekretariat Gera festzustellen. Frau W. wurde hinsichtlich ihrer Meinung zur weltpolitischen Lage (Genfer Konferenz, den Pariser Verträgen) und der führenden Rolle der SED und den Aufgaben der CDU im Block, in der Nationalen Front befragt. Ebenso wurde eine Einschätzung ihrer politischen Vergangenheit, Lebensführung und Entwicklungsmöglichkeit vorgenommen. Frau W. bekannte sich, wie aus dem Protokoll hervorgeht, zur führenden Rolle der SED und beschrieb die Aufgabe der CDU in der Nationalen Front über die weltpolitischen Ereignisse aus christlicher Sicht aufzuklären.

Frau W. wurde von der Kreisvorsitzenden sehr gute Arbeit und Verlässlichkeit bescheinigt. Aufgrund familiärer Pflichten wurde auf Maßnahmen für eine Qualifizierung für höhere Aufgaben verzichtet.<sup>1</sup>

In einem anderen Fall führte das Kadergespräch, wie das Beispiel eines Ratsmitglieds aus Karl-Marx-Stadt vom Dezember 1959 zeigt, wegen „loser und problematischer Bindung an das Kollektiv und Überheblichkeit“ zur Versetzung aus dem Staatsapparat in einen Industriebetrieb. „Wir haben ihm mit dieser Maßnahme Gelegenheit gegeben,“ heißt es in dem Protokoll, „seine Haltung in dieser Beziehung zu korrigieren. Es mussten sehr energische Worte gefunden werden, damit er die Unterstützung des Kollektivs auch als Hilfe anerkannte. Wir sind der Meinung, dass sein Einsatz in der Industrie ihm bereits die nötigen lehren vermittelt hat und er sich im Großen und Ganzen wieder zum Kollektiv zurückfand.“<sup>2</sup>

Die Mitarbeiter der Kaderregistraturen zeichneten auf allen Ebenen der Partei verantwortlich für die ordnungsgemäße und lückenlose Führung der Akten, ihre ständige Komplettierung und Überprüfung. Ziel war die einwandfreie und lückenlose Dokumentation von Personalakten und sowie die Sicherung der Wachsamkeit in kaderpolitischen Fragen. Die Kaderakten bildeten die Grundlage für die Erstellung der Kaderentwicklungspläne, die Qualifizierung und den Einsatz der Kader. Dadurch wurde gewährleistet,

---

<sup>1</sup> Vgl. ACDP III-045-083/6

dass nur fachlich und politisch qualifizierte Kader bei Bedarf zur Verfügung standen.

Nach DDR-Verständnis waren die Kader als politische Beauftragte der Partei und deren Weisungen unterworfen. Getreu der Devise von Stalin, dass „nicht beliebige Leiter, Ingenieure und Techniker“ erwünscht, sondern solche, „die fähig sind, die Politik der Arbeiterklasse unseres Landes zu begreifen, die fähig sind, sich diese Politik zu eigen zu machen, und die bereit sind, sie gewissenhaft zu verwirklichen“<sup>3</sup> wurden die für Führungsaufgaben vorgesehenen Kader ausgewählt. Fachwissen und Sachverstand waren erst in zweiter Linie gefragt.

Kaderpolitik war nach dem Selbstverständnis der SED und der mit ihr befreundeten Parteien eine erstrangige politische Aufgabe auf marxistisch-leninistischer Grundlage Inhaber von Leitungspositionen heranzubilden.

Eines der wesentlichen Instrumente der Kaderpolitik ist die Nomenklatur. Als Nomenklatur bezeichnet man ein Verzeichnis von Positionen und Funktionen auf allen gesellschaftlichen Gebieten, über deren Besetzung die SED als führend Partei der Arbeiterklasse entweder direkt entscheidet oder für die sie verbindliche Modalitäten festlegt und sich eine Kontrolle vorbehält. Die erfassten Positionen und Funktionen sind, differenziert nach der ihnen zugemessenen politischen Bedeutung, Nomenklaturstufen zugeordnet. Die Nomenklaturstufe I umfasst den Parteiapparat, die Stufe II den Staatsapparat und die Stufe III den Wirtschaftsapparat.

Mit Ausnahme des privaten Sektors wurden alle Berufstätigen anhand der Nomenklatur erfasst, kontrolliert und eingesetzt.

Für die CDU umfassten die Nomenklaturkader sieben Bereiche:

1. Die Mitglieder des hauptamtlichen Parteiapparates, d.h. die Sekretäre des Hauptvorstandes, die Abteilungsleiter, die politischen Mitarbeiter, die bezirksvorsitzenden und deren Stellvertreter, Bezirkssekretariate, Politische Mitarbeiter in den Bezirks- und Kreissekretariaten.
2. Mitarbeiter der Zentralen Schulungsstätten.
3. Mitarbeiter der Parteipresseorgane (Verlagsleiter und Redakteure).

---

<sup>2</sup> Ebda.

4. Alle leitenden Mitarbeiter der VOB Union
5. Funktionäre des ehrenamtlichen Parteiapparates (u.a. die Nachfolgekandidaten für die Haupt-, Bezirks- und Kreisvorstände).
6. Mitglieder der Volksvertretungen (Volkskammerabgeordnete einschließlich Fraktionsführung, Bezirks-, Gemeinde- und Kreistagsabgeordnete einschließlich Nachfolgekandidaten und Stellvertreter).
7. Wahlfunktionäre des Staatsapparates (Mitglieder der Regierung der DDR, Mitglieder der Räte der Bezirke, Kreise, Städte und Gemeinden, Bürgermeister).

Die Kaderentwicklungspläne, Kadergespräche und die gezielte Förderung des Nachwuchses war für die CDU auch ein wichtiges Instrument, die Besetzung der ihr von der SED im Rahmen der Blockpolitik zugewiesenen Ämter und Mandate trotz dünner Personaldecke zu sichern. Dies bedeutete, dass auf allen Ebenen für die von der CDU zu besetzenden Funktionen in Betrieben, Verwaltung und Staatsapparat geeignetes Personal zur Verfügung stehen musste und für in Ämter gelangte Funktionäre und Mandatsträger ein Ersatz zur Verfügung stehen musste. Andernfalls bestand die Gefahr, dass diese Funktionen von der SED übernommen worden wären und somit für die CDU auf Dauer verloren gegangen wären.

Kaderpolitik war somit ein Kernstück der Parteiarbeit der Blockparteien und musste langfristig und zielgerichtet angelegt werden, um auf Dauer die von der SED zugestandenen Positionen sichern zu können.

*„Schulungsarbeit ist zugleich systematische Kaderentwicklung. Die Bezirks- und Kreisvorstände sichern sie durch Kaderentwicklungspläne, in die alle förderungswürdigen und entwicklungsfähigen Unionsfreunde aufzunehmen sind. In ständiger Zusammenarbeit mit dem betreffenden Unionsfreund und seiner Arbeitsstelle sind durch den Vorstand Maßnahmen einzuleiten, die zu seiner systematischen gesellschaftlichen und fachlichen Weiterbildung führen, so dass er zu einem wertvollen Kader für Staat und Partei erzogen wird. Dazu sind außer unserer Parteischulung auch alle anderen in unserem Staat gebotenen Möglichkeiten zu nutzen ... und dem betreffenden Unionsfreund ist bei seiner Qualifizierung alle mögliche Hilfe auch gerade*

---

<sup>3</sup>Stalin, Werke, Bd. 13, S. 60

*durch unsere Vorstände zu geben. Mit seiner fortschreitend tieferen Einsicht in die Gesetzmäßigkeiten unseres gesellschaftlichen Lebens ist der betreffende Unionsfreund folgerichtig erst zu kleineren, dann zu umfassenderen Funktionen in unserer Partei, als Abgeordneter, in der NF und an anderer Stelle heranzuziehen, denn die Bewährung in der Praxis ist der Prüfstein hohen Bewusstseins und gesicherter Erkenntnisse. Daher wird schließlich auch die Möglichkeit geprüft werden müssen, den betreffenden Unionsfreund für die hauptamtliche Arbeit im Staats- oder Parteiapparat zu gewinnen.“<sup>4</sup>*

Während der Wende wurde die zentrale Kaderregistratur der CDU der DDR aufgrund der Verordnung des Ministerrates vom 22. Februar 1990 über die Arbeit mit Personalakten, die auf Druck der Straße zustande gekommen war und darauf hinauslief, Teile der Personalakten an den Bürger zurückzugeben, aufgelöst. Die Personalakte bestand bis dato aus zwei Teilen, einem „aktuellen“ und einem „chronologischen“ Teil. Der „aktuelle“ Teil sollte in der Akte verbleiben, der „chronologische“ Teil gewissermaßen abgeschnitten werden. Im „aktuellen“ Teil befanden sich die Dokumente, die für die Personalakte unverzichtbar waren, im abgeschnittenen Teil einst „kaderpolitisch wichtige Dokumente“. Die Kaderleitungen nutzten umgehend die Gelegenheit zur Ausdünnung der Personalakten, zuweilen wurden selbst Listen wurden in der Regel vorgesäuberte Kaderakten ausgehängt, aus denen sie dann die noch verbliebenen Unterlagen zu Auszeichnungen, Beurteilungen, Vergünstigungen usw. entfernen konnten. Die Unterlagen der ausgeschiedenen Mitarbeiter und der ehemaligen Funktionäre wurden in der Parteizentrale vernichtet.

Erhalten sind beim Hauptvorstand nur allgemeine Anweisungen und Richtlinien sowie wenige Personalunterlagen über einzelne Mitglieder bzw. Funktions- und Mandatsträger.

Ähnliche Aktenbereinigungen und Aktenvernichtungen erfolgten auch auf den unteren Ebenen der Partei, allerdings nicht systematisch, so dass ein Teil dieser Akten heute für die wissenschaftliche Auswertung zur Verfügung steht.

---

<sup>4</sup> Vorlage für die Mitglieder des Präsidiums des Hauptvorstands vom 16. Oktober 1961. ACDP VII-012-577.

Relativ dicht überliefert aus den Bezirksverbände Gera, Magdeburg, Rostock und Schwerin und aus einigen Kreisverbände in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die Kader- und Schulungsakten ehemaliger Funktionäre und Mandatsträger sowie auch die Akten der Untersuchungsausschüsse, die für die Verhängung von Parteistrafen und die Durchführung der Parteiausschlussverfahren zuständig waren.

Eine wichtige Ersatzüberlieferung für die Dokumentation personalpolitischer Entscheidungsprozesse auf der Ebene der Zentralen Parteileitung und der Bezirke sind die Schulungsunterlagen aus der Zentralen Schulungsstätte Burgscheidungen der (einschließlich Vorakten der Bezirksparteischulen und der Zentralen Parteischnule Halle), die im Zentralbestand der ehemaligen CDU der DDR als geschlossene Einheit vorhanden sind. Es handelt sich um einen etwa 40lfm. Umfassenden Aktenbestand aus der Zeit von 1950-1989, der in Burgscheidungen geführt und vom Archiv für Christlich-Demokratische Politik 1991 im Rahmen der Übernahme der Akten der Zentralen Schulungsstätte gesichert werden konnte. Dazu kommen, soweit erhalten, die in den Bezirks- und Kreissekretariaten geführte Schulungsakten und Personalaktenbestände.

Erreicht wurden von den Schulungsmaßnahmen, wenn man eine Mitgliederzahl von ca. 100.000 zugrundelegt, vom Beginn der 60er bis zur Wende zwischen 8000 und 25.000 Mitglieder pro Schulungsjahr, wobei eine Steigerung der Schulungsmaßnahmen seit Mitte der 70er festzustellen ist. Die Anzahl der Teilnehmer an Internatslehrgängen bewegte sich pro Schulungsjahr zwischen 100 und 300 Mitgliedern.<sup>5</sup>

Wissenschaftlich ausgewertet wurden die Akten der Zentralen Schulungsstätte in der Dissertation von Martin Rissmann über die Kaderschulung in der Ost-CDU von 1949-1971.<sup>6</sup>

Die Parteischnulung umfasste das Politische Studium und das Parteischnulungsjahr in den Ortsgruppen, für Kader zusätzlich Grund-, Mittel- und O-

---

<sup>5 5</sup> Vgl. Martin Rissmann: Kaderschulung in der Ost-CDU. Zur geistigen Formierung einer Blockpartei 1949-1971 (Forschungen und Quellen zur Zeitgeschichte 27). Düsseldorf 1995., S. 298-299

<sup>5</sup> ACDP III-044-081/1

<sup>5</sup> ACDP III-046-082/1

berstufenkurse, die an der Zentralen Schulungsstätte Burgscheidungen belegt werden mussten.

Die Schulungsmaßnahmen wurden bei der Abteilung Kader beim Sekretariat des Hauptvorstands koordiniert.

Die Lehrinhalte waren in den Kaderentwicklungsplänen schon vorgesehen und auf die Spezifika der jeweiligen Kursteilnehmer abgestimmt. Vermittelt wurden u. a. Kenntnisse der marxistisch-leninistischen Philosophie, der Politischen Ökonomie, des Wissenschaftlichen Kommunismus, der Geschichte der Arbeiterbewegung und des Christlichen Sozialismus, die tragende Rolle der Freundschaft mit der Sowjetunion, Informationen über die Wirtschafts- und Kulturpolitik der DDR, die agitatorische Aufklärung über die BRD und die anderen westlichen Staaten sowie die organisatorische Gestaltung der täglichen Parteiarbeit an der Basis.

1952 erließ das Sekretariat des Hauptvorstandes der CDU Richtlinien und Arbeitsanweisungen für die kaderpolitische Arbeit der Partei, im April 1952 wurden Schulungsmaßnahmen für die hauptamtlichen Funktionäre bis auf die Kreisebene verbindlich festgelegt.

Trotz aller Anstrengungen beklagte die Parteileitung erhebliche Mängel bei der Rekrutierung von Führungspersonal. Ein wichtiger Schritt für die Konzentration der Schulungsarbeit war die Auflösung der Landesparteschulen und ihre Überführung in die zentrale Schulungsstätte Burgscheidungen 1956.

Am 27. September 1960 beschloss das Sekretariat des Hauptvorstands angesichts sinkender Schulungszahlen einen umfangreichen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Rekrutierung des Nachwuchses. Der Beschluss legte die Anlage von Kadernachwuchsakten auf allen Ebenen der Partei verbindlich fest, die folgende Elemente enthalten sollten:

1. Verzeichnis der in Partei- und Staatsapparat zu besetzenden Positionen.
2. Nach der infrage kommenden Funktionen geordnet die Charakteristiken der Nachwuchskader.
3. Liste der Absolventen von Fach- und Hochschulen.
4. Schulbeschickungspläne.

---

<sup>6</sup> Martin Rissmann: Kaderschulung in der Ost-CDU. Zur geistigen Formierung einer Blockpartei 1949-1971 (Forschungen und

Bestandteil der Akte waren der Personalbogen mit Bild, Lebenslauf und Beurteilung sowie ein Protokoll der Kaderanforderungsgespräche. Verbindlich festgelegt wurde die Schulbeschickung für die Zentrale Schulungsstätte.<sup>7</sup>

Die in Burgscheidungen geführten Schulungsakten sind ähnlich aufgebaut. Hauptbestandteile sind die Prüfungsunterlagen (Abschlussarbeiten und Ausarbeitungen mit Noten), Vermerke der Dozenten über besondere Vorkommnisse, die Korrespondenz mit der Abteilung Kaderpolitik in der Parteizentrale und die Personalbögen.

Eine Ausfertigung des Zeugnisses wurde an die zuständige Kaderabteilung verschickt. Zeugnisse der Parteischule wurden für Personalentscheidungen herangezogen, hatten aber grundsätzlich nur empfehlenden Charakter.

Die Personalbögen der Funktionäre und geben Auskunft über Schulbildung und beruflichen Tätigkeit sowie das familiäre Umfeld (hier befinden sich Eintragungen über Parteimitgliedschaft und politische Aktivitäten des Ehepartners, der Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern und Schwägern) und Prüfungsergebnisse der Lehrgänge.

Weiterhin sind Angaben über Ehrungen, besondere Leistungen und Ergebnisse von Kaderngesprächen vermerkt.

In den statistischen Angaben werden die Parteimitgliedschaft vor 1945 (insbesondere in der NSDAP und ihren Nebenorganisationen), Dienstzeiten in der Wehrmacht und Daten zur Kriegsgefangenschaft festgehalten.

Wichtigster Bestandteil des Personalbogens ist die Persönlichkeitsbeurteilung. Sie enthält folgende Elemente:

1. Das Persönlichkeitsbild mit Angaben zur:
  - Lebensentwicklung
  - Fachlichen und beruflichen Entwicklung
  - Gegenwärtige Lebenssituation (Umgang, Stellung im Kollektiv, FDJ, Gewerkschaft, Partei)

---

Quellen zur Zeitgeschichte 27). Düsseldorf 1995.

<sup>7</sup> ACDP III-044-081/1

2. Persönlichkeit selbst:

Schilderung der verschiedenen Persönlichkeitsseiten mit Angaben zu Kenntnissen und Fertigkeiten, Fleiß und Neigungen

Beschreibung der Charaktereigenschaften mit folgenden Unterteilungen:

*Beziehungen zu anderen Menschen* mit Einträge wie ehrlich, aufrichtig, fleißig, heuchlerisch, leichtgläubig, misstrauisch, freundlich, grob, boshaft, achtungsvoll, geringschätzig, eigensinnig, widersetzlich, trotzig, gehemmt etc.

*Beziehungen des Menschen zu sich selbst* mit Angaben zum Selbstwertgefühl (selbstsicher, bescheiden, selbstunterschätzend, selbstzufrieden, mutlos, gedrückt, empfindlich, verzagt, prahlerisch, rechthaberisch, eigensinnig, überheblich)

*Beziehungen zur Arbeit* (Beschreibung als fleißig, beharrlich, zielstrebig, gewissenhaft, sorgfältig, diszipliniert)

*Einstellung zum sozialistischen Vaterland* (Ergebenheit und Opferbereitschaft für die Interessen des Volkes, Verteidigungsbereitschaft, Patriotismus, Achtung vor anderen Völkern)

3. Temperamenteigenschaften (lebhaft, ruhig, erregbar, unbeherrscht, schwach)
4. Strukturbild. „Im Strukturbild kommt es darauf an, das wechselseitige Zueinander der wesentlichen Charaktereigenschaften in Abhängigkeit von den Entwicklungsursachen aufzuzeigen.“
5. Pädagogische Folgerungen, in denen weitere erzieherische Maßnahmen festgehalten werden.<sup>8</sup>

Anhand der Parteischulungsakten ist ein differenziertes Bild über die CDU in der ehemaligen DDR möglich.

Zum einen ermöglichen die Akten Aussagen über die soziale Herkunft und das soziale Umfeld der Mitglieder, Auskünfte über Parteimitgliedschaften vor Gründung der DDR, die Betätigung der Mitglieder in den Massenorganisationen und ihre berufliche Tätigkeit. Ganz wichtig ist auch hier der Hin-

---

<sup>8</sup> ACDP III-046-082/1

weis, ob der Parteieintritt bereits vor Beginn des Gleichschaltungsprozesses Anfang der 50er Jahre erfolgte.

Weitaus interessanter als diese sozialhistorischen Daten sind die Informationen über die politische Einstellung der Funktionärsriege zu den Grundprinzipien des sozialistischen Staates, wie in Teil II des Personalbogens beschrieben.

Das Spektrum der Kader der in Burgscheidungen geschulten Kader reichte, wie die Akten zeigen, je nach Eignung, Bewährung und Ausbildung von unten bis zu höchsten Führungsstellen, vom einfachen politischen Funktionär aus der Ortsgruppe bis zu Leitungsfunktionen in Wirtschaft, Verwaltung und Staatsapparat. Zu den wichtigsten Eigenschaften ihrer Führungselite zählte die Parteileitung neben der fachlichen Eignung ein klares Bekenntnis zum sozialistischen Staat, sowie Zuverlässigkeit, Fleiß, Ordnung und Durchsetzungsvermögen.

Die Schulungsakten dokumentieren den von der Parteileitung nach 1952 eingeleiteten Kurs der inneren Gleichschaltung der Mitgliedschaft, d.h., sie ideologisch auf der Grundlage der von der SED gefassten Beschlüsse zu formen und für ihre Aufgaben vorzubereiten. Der Parteischulung kam damit eine Doppelfunktion zu: zum einen galt es, möglichst viele Mitglieder auf Kurs zu bringen, zum andern ein festes ideologisches Fundament für die politische Arbeit der Funktionäre zu schaffen. Treue zum Staat, fortschrittliches Denken und klassenbewusstes Auftreten waren letztendlich, wie die Auswertung der Akten gezeigt hat, Voraussetzung für die persönliche Karriere. Die Schulungsakten lieferten der Kaderabteilung die in den Organisationserlassen der Zentralen Parteileitung geforderten Informationen über den persönlichen und politischen Entwicklungsstand der Funktions- und Mandatsträger.

Anhand der Beurteilungen der Leistungen und der Verwendung der Kader entsprechend der Nomenklatur lässt sich auch der Gleichschaltungsprozess innerhalb der CDU erkennen. Waren bis 1952 gute Prüfungsergebnisse für die spätere Verwendung ausschlaggebend, so änderte sich dies nach 1953. Absolventen mit „skeptischer Grundhaltung“ oder „Neigung zu negativer Kritik“ galten als „nicht entwicklungsfähig“, „arrogant“ und „überheblich“ und das, obwohl sie gute Leistungen aufzuweisen hatten. Teil-

nehmer mit fester ideologischer Einstellung galten trotz durchschnittlicher Leistungen als entwicklungsfähig.<sup>9</sup>

Für die wissenschaftliche Forschung ist der Personalaktenbestand aus Burgscheidungen eine wichtige Quelle über den Gleichschaltungsprozess in einer Blockpartei.

Als aufschlussreich über die Kaderpolitik der Ost-CDU erweisen sich über die Schulungsakten hinaus eine Vielzahl von Zeitungsartikeln im Parteiorgan „Die Neue Zeit“, Broschüren, Parteitagsprotokolle und Erlasse für die Parteigliederungen mit unmittelbarem Bezug zur Durchführung der politisch-ideologischen Überzeugungsarbeit. Dazu zählen insbesondere auch die Funktionärszeitschrift „Union teilt mit“ und die von der Zentralen Schulungsstätte herausgegebenen „Hefte aus Burgscheidungen“.

Die Analyse der Schulungsakte auf dem Hintergrund bedeutender politischer Ereignisse in der DDR wie der 17. Juni 1953, der Mauerbau, die Ausweisung Wolf Biermanns, die Verhängung des Kriegsrechts in Polen, der Beginn der Perestroika und der sich abzeichnenden Veränderungen im Spätsommer 1989 machen deutlich, wie sich die Parteiführung um eine Disziplinierung ihrer Mitglieder bemühte. Von der Parteilinie abweichende Meinungen schrieb die Parteileitung einzig und allein einem mangelnden sozialistischen Bewusstsein zu. Die Lösung sah sie in der Verbesserung der Schulung und nicht in der Änderung der Verhältnisse in der DDR. Eine detaillierte Studie dürfte wichtige Erkenntnisse zu Tage fördern.

---

<sup>9</sup> Vgl. ACDP VII-014-071

Anhang:

**Nomenklatur des Partei-, Staats- und Wirtschaftsapparats der DDR**

Quelle der Tabelle: **Glaeßner, Gert-Joachim:** Herrschaft durch Kader : Leitung d. Gesellschaft u. Kaderpolitik in d. DDR am Beispiel d. Staatsapparates. -- Opladen : Westdeutscher Verlag, 1977. -- (Schriften des Zentralinstituts für Sozialwissenschaftliche Forschung der Freien Universität Berlin ; Bd. 28

Nomenklatur	Parteiapparat	Staatsapparat	Wirtschaftsapparat
<b>Politbüro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZK-Mitglieder</li> <li>• Sekretär des ZK [Zentralkomitee der SED]</li> <li>• 1. Sekretäre der Bezirksleitungen</li> <li>• Leiter zentraler Parteiinstitutionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staatsrat</li> <li>• Ministerrat</li> <li>• Vorsitzender der SPK [Staatliche Plankommission] u.a.</li> </ul>	
<b>I</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abteilungsleiter (und Stellvertreter) des ZK-Apparates</li> <li>• Leitende Mitarbeiter zentraler Parteiinstitutionen</li> <li>• Sekretäre der Bezirksleitung</li> <li>• Parteiorganisatoren der VVB [Vereinigung Volkseigener Betriebe]</li> <li>• 1. Sekretär der Kreisleitung</li> <li>• Leiter der Betriebspartei-schule</li> <li>• Parteiorganisatoren in VVB [Vereinigung Volkseigener Betriebe], Kombinat und Grundbetrieben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minister</li> <li>• Stellvertretender Minister</li> <li>• Stellvertretender Vorsitzender der SPK [Staatliche Plankommission]</li> <li>• Leiter und Stellvertreter zentraler Staatsorgane</li> <li>• Vorsitzender des Rates des Bezirks</li> <li>• 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Rates des Bezirks</li> <li>• Mitglieder der Räte des Bezirks</li> <li>• Leiter der Bezirksinspektion der ABI [Arbeiter- und Bauerninspektion]</li> <li>• Vorsitzender des Rates des Kreises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generaldirektoren der VVB [Vereinigung Volkseigener Betriebe]</li> <li>• Direktoren wichtiger Grundbetriebe und Kombinate</li> <li>• Leiter von Großbaustellen</li> <li>• Vorsitzende der Bezirkswirtschaftsräte</li> </ul>

Nomenklatur	Parteiapparat	Staatsapparat	Wirtschaftsapparat
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretäre der Kreisleitung</li> <li>• Sekretäre von Grundorganisationen aus wichtigen Bereichen</li> <li>• Leiter von Kreis- und Betriebschulen des Marxismus-Leninismus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abteilungsleiter, Sektorenleiter, Leiter von Fachabteilungen, Leiter von Stabsorganen zentraler Staatsorgane</li> <li>• Leiter von ökonomisch selbstständigen Einrichtungen (z.B. Reisebüros, Banken)</li> <li>• Abteilungsleiter der Räte der Bezirke</li> <li>• 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Rates des Kreises</li> <li>• Mitglieder der Räte der Kreise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachdirektoren und Abteilungsleiter von VVB [Vereinigung Volkseigener Betriebe]</li> <li>• Fachdirektoren wichtiger Großbetriebe und Kombinate</li> <li>• Werksdirektoren und stellvertretende Direktoren mittelgroßer Betriebe und Kombinate (1000 bis 5000 Beschäftigte)</li> <li>• Leiter von Zweigbetrieben</li> <li>• Hauptbuchhalter</li> <li>• Stellvertretende Vorsitzende und Abteilungsleiter des Bezirkswirtschaftsrates</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hauptamtliche Mitarbeiter der Kreisleitungen</li> <li>• Sekretäre der Grundorganisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreisbaudirektoren</li> <li>• Stadtbaudirektoren</li> <li>• Abteilungsleiter der Räte der Kreise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werksdirektoren kleiner Betriebe</li> <li>• Fachdirektoren und Abteilungsleiter mittelgroßer Betriebe</li> <li>• Fachdirektoren, Meister</li> </ul>