

Überlegungen zu einer Klassifikation der geheimdienstlichen Arbeit des MfS

Frank Petzold

29 Jahre, verfaßt zur Zeit seine Examensarbeit zu einem MfS-Thema. Der folgende Beitrag ist der erste Teil. Teil zwei erscheint im nächsten Heft.

Die nachfolgenden Gedanken entstanden auf der Grundlage der von dem Soziologen Lars Clausen aufgestellten These, daß Arbeit als Tätigkeit zur Daseinsvorsorge neben dem üblicherweise als produktiv empfundenen Charakter hinaus auch destruktiven Charakter haben bzw. entwickeln kann, wenn durch das eigene Wirken die Arbeit anderer Menschen zerstört wird und Arbeit somit kontraproduktiv wirkt. Über diese als verneinende oder 'Anti-Arbeit' bezeichnete Tätigkeit hinaus kann Arbeit nach Clausen aber auch als vernichtende Tätigkeit ausgeübt werden: wenn das angestrebte Ziel dieser Anti-Arbeit in letzter Konsequenz die (mindestens soziale) Vernichtung des solchermaßen 'bearbeiteten' Menschen ist, so daß die Arbeit zugespitzt ausgedrückt als „Gegenteil von Daseinsvorsorge eine Nichtseinsvorsorge“¹ bewirkt.

Wie läßt sich nun das Wirken von Geheimdiensten unter diesem Aspekt einordnen?

Anders als z.B. bei der relativ einfach zu klassifizierenden Arbeit von Soldaten, die überwiegend eine zielgerichtet wohl unbestritten destruktive Tätigkeit verrichten (sollen und dennoch des öfteren dabei produktiv werden können wie z.B. bei humanitären Hilfsleistungen), sind geheimdienstliche Aktionen nicht ohne weiteres als produktiv, destruktiv oder gar vernichtend einzuordnen. Schon deshalb nicht, weil die Dienste im Geheimen arbeiten, und die Arbeitsergebnisse ebenfalls geheim bleiben. Darüber hinaus verlangt eine solche Überlegung u.a. die nicht leicht zu ermittelnde Feststellung, inwieweit sich die Mitarbeiter der Folgen ihrer Tätigkeit überhaupt bewußt waren oder sein konnten. So erscheint es konsequent, sich zunächst einen Eindruck vom Selbstverständnis geheimdienstlicher Mitarbeiter zu verschaffen, um sich der Motivation zur Verrichtung einer solchen Arbeit zu nähern. Doch die Motivation (oder auch Demotivation!) wird durch Einflüsse, die auf die Arbeit der Mitarbeiter wirken, hervorgerufen, so daß einige solcher prägenden Arbeitsaspekte betrachtet werden müssen.