

Dr. Hubertus Knabe

**Erklärung vor dem 3. Untersuchungsausschuss der 18. Wahlperiode des Berliner Abgeordnetenhauses, 3. November 2020**

Gemäß § 25 Absatz 4 des Gesetzes über die Untersuchungsausschüsse des Abgeordnetenhauses von Berlin gebe ich folgende zusammenhängende Darlegung ab:

Wie bereits in der letzten Sitzung ausgeführt, möchte ich zunächst klarstellen, dass ich vor dem Untersuchungsausschuss vollumfänglich als Zeuge aussagen möchte. Ich selbst habe das größte Interesse daran, dass die Hintergründe für das Vorgehen von Kultursenator Klaus Lederer in der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen umfassend aufgeklärt werden.

In der letzten Sitzung war mir dies leider nicht möglich. Nicht nur die Ladung mit den seitenlangen Fragen des Untersuchungsausschusses war mir erst eine Woche vorher zugegangen. Am selben Tag erreichte mich vielmehr auch eine lange Liste von Aussageverboten von Herrn Lederer. Bei einem Verstoß gegen seine verklausulierten juristischen Einschränkungen drohten – und drohen mir weiterhin – erhebliche negative Rechtsfolgen, bis hin zur Strafverfolgung. Als Nicht-Jurist sah ich mich nicht in der Lage, innerhalb weniger Tage die Zulässigkeit meiner möglichen Aussagen zu prüfen.

Laut Ihrer Zeugenbelehrung hat ein Zeuge, dem die Gefahr droht, einer Untersuchung nach einem gesetzlich geordneten Verfahren ausgesetzt zu werden, das Recht, die Auskunft zu verweigern. Das habe ich getan – allerdings in der Hoffnung, dass der Ausschuss Herrn Lederer auffordert, seine Einschränkungen aufzuheben. Dies ist leider nicht erfolgt, wodurch eine Aufklärung der Vorgänge praktisch unmöglich wird.

Inzwischen hat offenbar auch Herr Lederer erkannt, dass mich seine Aussageverbote vor erhebliche rechtliche Probleme stellen. Nach der letzten Sitzung ließ er mich nämlich zu einem „Informationsgespräch“ einladen, um meine Fragen zu klären. Eine solche Rechtsberatung ist allerdings unzulässig. Sie erweckt zudem den Eindruck der Zeugenbeeinflussung. Ich habe mich deshalb für diese Sitzung um einen eigenen Rechtsbeistand bemüht.

Meine Anwälte und ich haben den Einsetzungsbeschluss des Ausschusses und die Aussageverbote intensiv geprüft. Dabei wurde mir bestätigt, dass mich Herr Lederer erheblichen rechtlichen Gefahren ausgesetzt hat und weiterhin aussetzt. Vergleichsweise gefahrlos kann ich nur zu allgemeinen Dingen aussagen. Das will ich gerne tun. Dabei will ich mich auf vier Fragen konzentrieren:

- 1. Wer war an der Gedenkstätte für die hier in Rede stehenden Personalangelegenheiten zuständig?**
- 2. Wer war über diese Personalangelegenheiten informiert?**
- 3. Wer hat bei diesen Personalangelegenheiten wie gehandelt?**
- 4. Warum wurde ich unter welchen Umständen gekündigt?**

I.

Zur ersten Frage:

**Wer war an der Gedenkstätte für die hier in Rede stehenden Personalangelegenheiten zuständig?**

Die Antwort darauf ist einfach:

**Die Personalverantwortung für die Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen lag laut Stiftungsgesetz bis zum 1. Juli 2018 beim Kultursenator. Der Vorstand, also der Direktor, führte lediglich die laufenden Geschäfte. Auch laut Stiftungssatzung lag die Personalverantwortung für den hier in Rede stehenden Mitarbeiter beim Stiftungsrat.**

Im Einzelnen:

Die Personalverantwortung war in § 5 Abs. 7 des Stiftungsgesetzes klar geregelt. Darin hieß es: "Der Stiftungsrat ist Personalstelle und Personalwirtschaftsstelle. Er kann diese Befugnisse auf die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Stiftungsrates übertragen." Diese Übertragung erfolgte unmittelbar nach Gründung der Stiftung. Personalstelle und Personalwirtschaftsstelle der Gedenkstätte war deshalb der Kultursenator – und nicht der Direktor, der laut § 6 Abs. 1 nur die laufenden Geschäfte führte. Die Gedenkstätte hatte weder eine Personalabteilung noch einen entsprechend qualifizierten Juristen. In der Stiftungssatzung war zusätzlich festgeschrieben, dass über „die Beendigung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Angestellten ab 50 000 Euro jährlich“ allein der Stiftungsrat entscheiden durfte (§ 2 Nr.11).

Die Kultursenatoren und die sie vertretenden Staatssekretäre haben großen Wert darauf gelegt, dass diese Regelungen auch umgesetzt wurden. Der Direktor musste dem Stiftungsrat nicht nur regelmäßig über Personalfragen berichten. Er durfte auch nicht darüber entscheiden, wie viel die Mitarbeiter der Gedenkstätte verdienten. Mehrfach kam es deshalb zu Konflikten – weil es schwierig ist, eine Einrichtung zu führen, ohne selbst die Personalverantwortung zu haben. Wiederholt wiesen mich die Stiftungsratsvorsitzenden auf die eindeutige Gesetzeslage hin, 2014 wurde ich sogar schriftlich ermahnt. Auch für Herrn Lederer stand außer Frage, dass die Personalverantwortung für den hier in Rede stehenden Mitarbeiter bei ihm lag.

Erst am 1. Juli 2018, knapp drei Monate vor meiner Kündigung, wurde die Rechtslage plötzlich geändert: Durch eine von der rot-rot-grünen Koalition beschlossene Gesetzesänderung ließ Herr Lederer die Personalverantwortung für die Gedenkstätte auf mich übertragen. Wenn er kein Vertrauen in meine Führungskompetenz gehabt hätte, wäre diese Änderung sicher nicht erfolgt. gemacht. Oder er wollte sich damit aus der Schusslinie bringen.

Bei der Frage nach der Personalverantwortung geht es dem Ausschuss auch um die Rolle von Frau Staatsministerin Grütters. Dazu kann ich Folgendes sagen:

**Frau Grütters hat niemals an einer Sitzung des Stiftungsrates teilgenommen. Sie hat sich auch nie bei mir nach irgendwelchen Personalproblemen erkundigt. Worauf sie ihre vor dem Ausschuss erhobene Behauptung stützt, es habe bei diesem Thema keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen mir und dem Stiftungsrat gegeben, ist mir schleierhaft. Die von ihr behaupteten angeblichen Misstände in der Gedenkstätte waren dort bis zum Tag meiner Kündigung niemals Thema. Der Übertragung der Personalverantwortung auf mich zum 1. Juli 2018 hatte sie ausdrücklich zugestimmt.**

II.

Zur zweiten Frage:

**Wer war über die hier in Rede stehenden Personalangelegenheiten informiert?**

Aufgrund der Aussageverbote durch Herrn Lederer kann ich mich dazu leider nur sehr allgemein äußern. Fest steht:

**Bis zum 18. September 2018 – also eine Woche vor meiner Kündigung – hatte ich keinerlei nähere Informationen über Vorwürfe, dass es an der Gedenkstätte zu sexuellen Belästigungen gekommen sei. Diese lagen ausschließlich Herrn Lederer und seinem faktischen Vorgänger Tim Renner vor. Beide weigerten sich, diese an mich weiterzugeben.**

Im Einzelnen:

Im Verlauf meiner 18-jährigen Tätigkeit als Direktor hat sich niemals irgendjemand bei mir über irgendwelche sexuellen Belästigungen beschwert. Wenn ich das Thema gelegentlich im Personalrat oder bei Mitarbeiterinnen ansprach, wurde stets verneint, dass es so etwas an der Gedenkstätte gebe.

Ein einziges Mal, im Februar 2016, berichtete mir der damalige Kulturstaatssekretär Renner bei einem Gespräch über die Ausstattung der Gedenkstätte mit Volontären, dass es einen Beschwerdebrief gebe. Drei ehemalige Mitarbeiterinnen hätten sich über Alkoholkonsum, abendliche SMS und ungewünschte Berührungen durch einen Mitarbeiter beklagt. Weil sich Herr Renner weigerte, mir diesen Brief zu übergeben oder zu zeigen, weiß ich bis heute nicht, was darin von wem moniert wurde.

Fast zwei Jahre habe ich danach nichts mehr von dem Thema gehört. Erst im Januar 2018, erhielt ich einen Brief des Kultursenators mit der kryptischen Mitteilung, dass sich die Situation einer Mitarbeiterin „analog“ zu den von Herrn Renner erwähnten Vorfällen gestalte. Ich bat daraufhin umgehend um Information, was wem widerfahren war. Trotz mehrfacher schriftlicher Bitten weigerte sich Herr Lederer, mir auch nur die kleinste Auskunft dazu zu geben.

Über ein halbes Jahr später, am 6. August 2018, kam Herr Lederer überraschend in die Gedenkstätte, um sich eine Personalakte abzuholen. Er begründete dies damit, dass er Personalstelle der Gedenkstätte und für den Mitarbeiter zuständig sei. Ich fand es ungewöhnlich, dass ein Senator sich persönlich eine Akte holt. Herr Lederer teilte mir dazu lediglich mit, dass es einen zweiten Beschwerdebrief mit Vorwürfen über sexuelle Belästigungen durch einen Mitarbeiter der Gedenkstätte gebe. Eine Anwältin hielt diese für substantiiert. Über den Inhalt der Beschwerde informierte er mich nicht. Im Nachgang schrieb ich ihm deshalb, er möge sich in dieser Sache doch bitte enger mit mir abstimmen.

Ende August lud mich dann sein Staatssekretär Wöhlert zu einem Gespräch ein. Er fragte mich, wie ich den Fall des Mitarbeiters einschätze. Ich erklärte ihm, dass ich zu einer Einschätzung nicht in der Lage sei, da ich von Herrn Lederer keinerlei Informationen über den Sachverhalt bekommen hätte. Vergeblich bat ich auch in diesem Gespräch darum, mich über die Vorgänge aufzuklären.

Mitte September 2018, fast drei Jahre nach dem Eingang der ersten Beschwerde, erfuhr ich zum ersten Mal, worüber sich die ehemaligen Mitarbeiterinnen beklagt hatten – nicht durch den Kultursenator, sondern durch eine Medienanfrage des rbb. Noch am selben Tag bat ich Herrn Lederer, mir den Beschwerdebrief nunmehr zugänglich zu machen und mir mitzuteilen, ob ich irgendwelche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen einleiten solle. Dieses Schreiben ließ er unbeantwortet. Später fand ich den Beschwerdebrief in einer Zeitung abgedruckt, wobei der Dienstsitz von Herrn Lederer sowohl als Absender als auch als Adresse fungierte.

Erst am 18. September 2018, eine Woche vor meiner Kündigung, hat mich Herr Lederer über die Vorwürfe unterrichtet. Er ließ mir ein mehrseitiges Schreiben einer Anwältin zukommen, die er – ohne mich zu informieren – beauftragt hatte, Gespräche mit den Unterzeichnerinnen der Beschwerde zu führen. In dem Schreiben erhoben mehrere ehemalige Mitarbeiterinnen gegenüber ihrem früheren Vorgesetzten schwere Vorwürfe. Ihre Namen waren jedoch anonymisiert, so dass ich nicht erfuhr, wer sich beschwert hatte. Die Aussagen waren allerdings gravierend genug, dass ich den Mitarbeiter bis zur Klärung der Vorwürfe von der Arbeit freistellte.

Anders als im Einsetzungsbeschluss behauptet, handelte es sich nicht um eine „gutachterliche Stellungnahme“, sondern um ein „Anhörungsschreiben“, mit dem die Kündigung des Mitarbeiters vorbereitet wurde. Dem Schriftstück zufolge waren die Aussagen weder überprüft noch förmlich durch die Betroffenen bestätigt worden. Merkwürdig war auch, dass die ehemaligen Mitarbeiterinnen in der Regel zu unterschiedlichen Zeiten in der Gedenkstätte beschäftigt waren und offenbar erst im Nachhinein zusammengebracht worden waren.

### III.

Zur dritten Frage:

**Wer hat bei den hier in Rede stehenden Personalangelegenheiten wie gehandelt?**

Aus den Unterlagen geht hervor:

**Weder Herr Renner noch Herr Lederer noch Frau Grüters haben irgendetwas unternommen, um die Mitarbeiterinnen der Gedenkstätte vor Belästigungen zu schützen. Erst fast drei Jahre nach dem Eingang der ersten Beschwerde hat Herr Lederer dem beschuldigten Mitarbeiter gekündigt. Im Gegensatz dazu habe ich diesen unverzüglich ermahnt, beurlaubt und sogar Strafanzeige erstattet.**

Im Einzelnen:

Als mich Herr Renner im Februar 2016 über den erwähnten Beschwerdebrief informierte, geschah dies eher beiläufig. Er sagte etwas von einem „Alkoholproblem“. Arbeitsrechtliche Schritte unternahm er nicht, obwohl er für den Mitarbeiter die Personalverantwortung trug. Ohne von Herrn Renner dazu aufgefordert worden zu sein, war es für mich selbstverständlich, den Mitarbeiter am nächsten Tag mit den Vorwürfen zu konfrontieren.

In dem Gespräch zeigte sich dieser sehr betroffen und erklärte, dass sein Verhalten rein kollegial gemeint gewesen sei und dass es ihm sehr leid täte, wenn das missverstanden worden sei. Da sich niemand in der Gedenkstätte durch andere belästigt fühlen sollte, forderte ich ihn auf, die monierten Verhaltensweisen hinfort zu unterlassen – was er auch versprach. Ich legte ihm auch dar, dass sexuelle Belästigung schwerwiegende Konsequenzen haben könne, bis hin zur Strafverfolgung. Außerdem empfahl ich ihm, Kontakt zur Frauenbeauftragten der Kulturverwaltung aufzunehmen, die es allerdings ablehnte, mit ihm zu sprechen. Einen Vermerk von meinem Gespräch schickte ich an Herrn Renner mit der Frage, ob er weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen für erforderlich hielt. Das war nicht der Fall.

Als mir Herr Lederer zwei Jahre später über angebliche „analoge“ Vorfälle Mitteilung machte, habe ich auch ihn umgehend, mehrfach und fast inständig gebeten, mir genauere Informationen zu übermitteln – vergeblich. Im April 2018 habe ich deshalb schließlich Strafanzeige gegen Unbekannt erstattet, um den Sachverhalt aufzuklären. Das daraufhin eingeleitete Ermittlungsverfahren wurde jedoch wieder eingestellt, weil der Kultursenator der Staatsanwaltschaft mitgeteilt hatte, dass es zu keinerlei strafrechtlich relevanten körperlichen Übergriffen gekommen sei. Das blieb mein Informationsstand bis zum 18. September 2018.

Herr Lederer hat später behauptet, die Vorwürfe seien zwar strafrechtlich nicht relevant gewesen, dafür aber arbeitsrechtlich. Wenn dem so ist, dann wundere ich mich, warum er als verantwortliche Personalstelle so lange zugeschaut und nichts unternommen hat – und mich als Direktor vor Ort zugleich von allen Informationen abgeschnitten hat. Als Vater einer 27-jährigen Tochter kann ich Ihnen versichern, dass ich sicher nicht die Hände in den Schoß gelegt hätte, wenn ich erfahren hätte, dass an der Gedenkstätte Mitarbeiterinnen unter Zudringlichkeiten gelitten hätten. Ich hätte – und habe! – sofort eingegriffen, und zwar mit der ganze Palette der dafür zur Verfügung stehenden Maßnahmen. Voraussetzung wäre allerdings gewesen, dass mich Herr Lederer informiert hätte, wer wem was vorwirft. Denn wie bei jedem anderen Verstoß gilt auch bei sexueller Belästigung, dass man diese vor dem Arbeitsgericht beweisen muss.

Dass Herr Lederer genau in diesen Monaten die Zeit fand, sich regelmäßig mit seinen Mitarbeitern zu beraten, wie er mich am besten los werden könne, zeigt mir, dass er offensichtlich andere Prioritäten hatte. Der Beschwerdebrief der Frauen wurde von ihm offensichtlich nur als Vorwand benutzt, nachdem meine Kritik an den früheren Stasi-Mitarbeitern André Holm und Anetta Kahane von seinen Juristen als für nicht ausreichend befunden worden war. Dafür spricht auch der Ausgang des Prozesses um die Kündigung des Mitarbeiters, bei dem der Vorwurf der sexuellen Belästigung offenbar gar keine Rolle mehr spielte. Ich hoffe, dass der Ausschuss die Akten des Arbeitsgerichtes daraufhin geprüft hat.

Den Medien habe ich entnommen, dass Herr Lederer in diesem Ausschuss behauptet habe, ich hätte monatelang nichts gegen Vorwürfe der sexuellen Belästigung in der Gedenkstätte unternommen. Das ist eine dreiste Verkehrung der Tatsachen. Das Gegenteil ist der Fall: Nur ich habe etwas

unternommen, obwohl ich gar nicht zuständig war und über keinerlei konkrete Informationen verfügte.

Bereits 2016 habe ich den beschuldigten Mitarbeiter unmissverständlich aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Als mich Herr Lederer zweieinhalb Jahre später erstmals über die Vorwürfe informierte und der Anwalt des Mitarbeiters diese teilweise einräumte, habe ich diesen umgehend beurlaubt. Darüber hinaus habe ich eine neutrale Vertrauensperson – die Ärztin und ehemalige Präsidentin der DDR-Volkskammer, Sabine Bergmann-Pohl – gebeten, die Mitarbeiterinnen der Gedenkstätte zu befragen, ob sie sich dort irgendwie sexuell belästigt fühlten. Das Ergebnis ihrer Befragungen sollte in einem Bericht festgehalten werden, der auch Schlussfolgerungen für den Umgang zwischen Männern und Frauen enthalten sollte. Die Umsetzung dieses Vorhabens wurde von Herrn Lederer und von Frau Grütters verhindert.

Darüber hinaus habe ich mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Beschäftigtenschutz und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz abgeschlossen. In Abstimmung mit diesem habe ich außerdem eine Anti-Diskriminierungsbeauftragte ernannt. Ich habe auch veranlasst, dass in der Gedenkstätte ein sogenannter „diversity workshop“ stattfand, der Diskriminierungen im beruflichen Alltag vorbeugen sollte.

Der eigentlich zuständige Kultursenator hat hingegen bis zum 25. September 2018 überhaupt keine Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen ergriffen. Er trug weder dafür Sorge, dass möglicherweise gefährdete Frauen versetzt würden noch dass der Mitarbeiter bis zur Klärung von der Arbeit freigestellt wurde. Erst im August 2018 lud er ihn zu einem Personalgespräch. Jeder mag selbst entscheiden, ob dieses Verhalten nur verantwortungslos war oder bewusst kalkuliert, weil es Herrn Lederer um etwas ganz anderes ging.

Auch Frau Grütters hat nichts unternommen, um die Mitarbeiterinnen vor etwaigen Belästigungen zu schützen. Wenn sie hier ihr Befremden zum Ausdruck gebracht hat, „immer weiter über einen Mann, statt über acht betroffene Frauen zu reden,“ kann ich das nur als Heuchelei bezeichnen. Obwohl sich diese Frauen schriftlich mit Namen und Absender bei ihr beklagt hatten, hielt sie es nicht einmal für nötig, mit ihnen zu sprechen.

#### IV.

Zur vierten Frage:

##### **Warum wurde ich unter welchen Umständen gekündigt?**

Über die Motive von Herrn Lederer, meine Ablösung zu betreiben, kann ich nur spekulieren. Fest steht:

**Herr Lederer hat mir bis heute nicht dargelegt, welche Gründe ihn dazu veranlasst haben, mich zu kündigen. Ich wurde weder zu einem Personalgespräch eingeladen noch in anderer Form auf irgendwelche Versäumnisse hingewiesen. Da ich als Direktor keinen Kündigungsschutz hatte, war ich dieser Willkür rechtlos ausgeliefert.**

Im Einzelnen:

Herr Lederer hat mir bis zum letzten Tag meiner Beschäftigung niemals irgendwelche Versäumnisse vorgehalten. In den Stiftungsratssitzungen hat er die Arbeit der Gedenkstätte vielmehr regelmäßig gelobt. Auch als er mich per Email darüber informierte, dass er für den 25. September 2018 zu einer Sondersitzung des Stiftungsrates eingeladen habe, stand meine Kündigung nicht auf der Tagesordnung. Anders als üblich wurde ich von den Vorbereitungen allerdings vollständig ausgeschlossen. Entgegen der Stiftungssatzung (§ 3,1) verwehrte mir Herr Lederer auch die Teilnahme an der Sitzung – ich sollte mich stattdessen in einem Nebenraum bereithalten.

Nach etwa anderthalb Stunden wurde ich in den Sitzungsraum gebeten und aufgefordert, ein Kündigungsschreiben für einen Mitarbeiter der Gedenkstätte zu unterschreiben. Ich nutzte die

Gelegenheit, um den Stiftungsratsmitgliedern meine vergeblichen Bemühungen zu schildern, dass mich Herr Lederer über die ihm vorliegenden Beschwerden informiert. Zugleich bat ich darum, die Medien darauf hinzuweisen, dass ich erst vor einer Woche über den Inhalt der Vorwürfe unterrichtet worden sei. Danach forderte mich Herr Lederer auf, den Sitzungsraum zu verlassen. Weder während der Sitzung noch davor oder danach wurden mir irgendwelche Vorhaltungen gemacht, zu denen ich hätte Stellung nehmen können. Die Behauptung von Herrn Lederer, er hätte mir vor meiner Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, ist deshalb gelogen.

Nach fast zwei Stunden ließ mich Herr Lederer wieder hereinholen und überreichte mir meine eigene Kündigung. In einem zweiten Schreiben stellte er mich mit sofortiger Wirkung von der Arbeit frei. Dazu erklärte er, dass der Stiftungsrat nicht das Vertrauen habe, dass ich den „notwendigen Kulturwandel“ an der Gedenkstätte einleiten könne. Diese Aussage hat sich später auf ungeahnte Weise bestätigt: Wie mir Mitarbeiter der Gedenkstätte heimlich erzählen, ist das Klima dort seitdem vor allem von Angst bestimmt – Angst vor Denunziation, Angst vor der Leitung, Angst, bei den Führungen ein falsches Wort zu sagen, weil die Zeitzeugen dabei überwacht würden.

Da weder Herr Lederer noch andere Stiftungsratsmitglieder vorher in irgendeiner Form Kritik an meiner Arbeit geäußert hatten, kam die Kündigung für mich völlig überraschend. Der Beiratsvorsitzende Dombrowski, mit dem ich fast jeden meiner Schritte vorher abgestimmt hatte, hatte mir immer wieder versichert, ich hätte alles richtig gemacht.

Heute bin ich der Überzeugung, dass meine Kündigung schon vor der Sitzung beschlossene Sache war. Dafür spricht nicht nur, dass die Schreiben, die mir Herr Lederer am frühen Abend überreichte, bereits ausgedruckt vorlagen. Offenbar waren auch ausgewählte Journalisten schon vorab über das geplante Ergebnis informiert worden, die mich am Amtssitz des Senators erwarteten. Noch am selben Abend veröffentlichte der *Tagesspiegel* einen langen Artikel, der offensichtlich vorher vorbereitet worden war.

Durch das Vorgehen von Herrn Lederer arbeitete die Stiftung wochenlang rechtswidrig. Von einem Tag zum anderen hatte sie weder einen Vorstand – der für die meisten Rechtsgeschäfte erforderlich ist – noch einen Stellvertreter. De facto hat er meine ordentliche Kündigung zum 31. März 2019 wie eine fristlose behandelt, wogegen ich zwei Monate später eine Einstweilige Verfügung erwirkte. Gleichwohl hat er auch danach entgegen der Stiftungssatzung Zeit, Ort und Tagesordnung einer kurzfristig anberaumten Stiftungsratssitzung vor mir geheim gehalten, obwohl ich immer noch Vorstand war.

In dieser Zeit beauftragte Herr Lederer Frau BIRTHLER, in der Gedenkstätte tätig zu werden – ohne dass er durch Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung dazu befugt war. Anders als es im Einsetzungsbeschluss heißt, war sie keine neutrale „Vertrauensperson“. Vielmehr hat sie die Mitarbeiter der Gedenkstätte gleich zu Beginn per Email aufgefordert, „Probleme, mit denen Sie bisher auf taube Ohren gestoßen sind“ vertraulich bei ihr zu melden. Acht Frauen gingen daraufhin zu ihr und erklärten, es gäbe keinen „strukturellen Sexismus“ an der Gedenkstätte.

Dass Frau BIRTHLER mir in kaum verborgener Abneigung gegenüberstand, war dem Senator bekannt. Oft genug hatte sie im Beirat die Leitung der Gedenkstätte angegriffen. Sie hatte es mir nie verziehen, dass ich 2001 – als ich formal noch ihr Mitarbeiter war – ein Buch „Stasi und Westmedien“ veröffentlichte, dessen Erscheinen sie mit einer Einstweiligen Verfügung zu verhindern versucht hatte.

Wenn es in einer Einrichtung ein Personalproblem gibt, dann tut man als Verantwortlicher normalerweise alles dafür, dieses ohne Aufsehen und Schaden für die Einrichtung zu lösen. Man kündigt auch nicht den Chef, wenn ein Mitarbeiter sich falsch verhalten hat. Herr Lederer hat von all dem das Gegenteil getan – mit verheerenden Folgen: Der gute Ruf der Gedenkstätte wurde massiv beschädigt, die erfolgreiche Arbeit kam fast zum Stillstand, enorme Geldbeträge wurden sinnlos verbrannt und die besten Mitarbeiter meldeten sich monatelang arbeitsunfähig oder kündigten.

Von mir will ich hier gar nicht reden – von der Vernichtung meiner Arbeit, von der Zerstörung meiner wirtschaftlichen Existenz und von der perfiden Methode, mich mit einem schmutzigen Thema in Verbindung zu bringen, mit dem ich nichts zu tun hatte. Mich hat das an die Stasi-Richtlinie 1/76 erinnert, in der unter den sieben „bewährten“ Formen der Zersetzung die "systematische Diskreditierung des öffentlichen Rufes" an erster Stelle steht. Die entsprechende Passage liest sich wie ein Drehbuch, wenn es darin heißt, dass diese Diskreditierung erfolgen solle „auf der Grundlage miteinander verbundener wahrer, überprüfbarer und diskreditierender sowie unwahrer, glaubhafter, nicht widerlegbarer und damit ebenfalls diskreditierender Angaben.“

## V.

Lassen Sie mich zum Schluss noch etwas zu den Aussageverboten von Herrn Lederer sagen:

Laut seinem Schreiben darf ich nur zu dem im Einsetzungsbeschluss genannten Untersuchungsauftrag etwas sagen. Dabei darf ich mich nur zu Vorgängen äußern, die bei Einsetzung des Ausschusses bereits abgeschlossen waren. Da das hier in Rede stehende arbeitsrechtliche Verfahren erst vor wenigen Wochen seinen Abschluss fand, darf ich zu dem Vorgang demnach nichts sagen.

Ich darf auch keine Angaben machen, mit denen ich Grundrechte Dritter verletzen würde – wobei ich jeweils eine Abwägung vornehmen soll, ob das Informationsinteresse des Abgeordnetenhauses die betroffenen Grundrechte überwiegt. Ich sage Ihnen ganz offen, dass ich mich als Historiker zu einer solchen Abwägung nicht in der Lage sehe. Auch meine Anwälte sind der Meinung, dies sei im Rahmen einer Zeugenvernehmung nicht möglich.

Herr Lederer hat mir ferner verboten, Vorgänge zu schildern, die die Intims- oder Privatsphäre verletzen. Bei den hier in Rede stehenden Vorgängen geht es aber gerade um Handlungen, die diese Sphäre offenbar verletzt haben. Auch zu denen darf ich nichts sagen.

Weiter wird mir von Herrn Lederer auferlegt, Einzelheiten zu einem Mitarbeiter nur insoweit zu nennen, wie hierzu bereits öffentlich ausgeführt wurde. Da ich nicht weiß, was dazu öffentlich gesagt wurde, darf ich gar nichts dazu sagen.

Die Liste der Aussageverbote ist damit noch nicht zu Ende. Im letzten Punkt heißt es dann, Angaben, über deren Zulässigkeit Zweifel bestünden, seien zu unterlassen. Ich soll dann „Rücksprache“ mit meiner Dienststelle nehmen – also mit dem Hauptverantwortlichen, Herrn Lederer.

Wie auch immer man diese Vorgaben werten mag – sie führen dazu, dass ich auf Ihre Fragen nur nach genauer Prüfung antworten kann. Im Rahmen meiner rechtlichen Möglichkeiten stehe ich Ihnen nun für Fragen zur Verfügung.