



## Bewertungsmodell für Personalakten

### Aktenstruktur und Rechtliches

Für die Personalakten der MitarbeiterInnen<sup>1</sup> der Freien und Hansestadt Hamburg gilt die „Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11. Februar 1997“. Diese Anordnung ist ebenso auf die Personalakten der Richterinnen und Richter und, sofern keine anderweitigen Regelungen in Kraft treten, auch auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschließlich der zur Ausbildung Beschäftigten anzuwenden. Die personalaktenführenden Stellen sind hiernach „grundsätzlich die Personalstellen der Beschäftigungsbehörden“.<sup>2</sup>

Eine Personalakte besteht aus der *Grundakte (A)* und mehreren *Teilakten (A1-E2)*.

Die *Grundakte (A)* enthält Unterlagen, die i. d. R. keiner Änderung unterliegen, beispielsweise Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses, des dienstlichen Werdeganges und der Verwendung des Beamten.

*Teilakten* enthalten insbesondere Leistungsunterlagen, Vorgänge über Reise- und Umzugskostenvergütung, Beihilfenvorgänge, Zahlungsunterlagen und Unterlagen, „die nach § 96 f Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG) oder nach den Tilgungsvorschriften der Hamburgischen Disziplinarordnung (HmbDO) aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten sind oder nach § 96 g Abs. 2 Satz 1 HmbBG für kürzere Zeit aufzubewahren sind als die übrige Personalakte“.<sup>3</sup>

### Dokumentationsgehalt von Personalakten

Personalakten können Lebenswege und Lebensverhältnisse durch ihre ausführlichen biografischen Angaben abbilden und sind daher eine wichtige Grundlage für die Sozialforschung. Sie liefern Material für Personen-, Familien- und Ortsforschung.<sup>4</sup> Der Personalakteninhalt ist oft eng verknüpft mit

---

<sup>1</sup> Vgl. Punkt I. 2. f. Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11.02.1997.

<sup>2</sup> Punkt II. 3.9 Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11.02.1997.

<sup>3</sup> Punkt II. 3.8.2 Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11.02.1997.

<sup>4</sup> Vgl. Helmuth Croon: Die Personalakten bei den Städten und Gemeinden. Archivwürdigkeit, Aufbewahrungsfristen, Methoden neuzeitlicher Personalaktenführung. In: Der Archivar 22 (1969), Sp. 373-386.; vgl. auch Rainer Hering: Personalakten in der historischen Forschung: Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik. In: Archivischer Umgang mit Personalakten. Ergebnisse eines spartenübergreifenden Fachgesprächs im Westfälischen Archivamt, Münster 2004, S. 104-111.; Im Folgenden: Umgang 2004. vgl. auch Brage Bei der Wieden: Die Wendung zum Subjekt und ihre Folgen für die Archive. In: Umgang 2004, S. 117-119.

dem Lebensschicksal des Einzelnen.<sup>5</sup> Des Weiteren sind sie auch für die Verwaltungs- und Zeitgeschichte eine wichtige Quelle, da sie z.B. Aufschluss über Einstellungs- und Personalpolitik der vorgeordneten Dienstbehörde bzw. des Arbeitgebers geben können.<sup>6</sup>

### **Bewertung im Staatsarchiv Hamburg**

In Anlehnung an das Archivierungsmodell Personalverwaltung des Landesarchivs Nordrhein-Westfalen<sup>7</sup> werden zukünftig alle Personalakten der Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1910 mit Ausnahme der dem Lösungsgebot im Archivgesetz unterliegenden Teile übernommen. Mit diesem Kriterium soll eine geschlossene Überlieferung der Personalstruktur für den Zeitraum bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges gesichert werden, um der Forschung eine möglichst vollständige Quellenbasis für diesen überaus nachgefragten Forschungszeitraum zur Verfügung zu stellen. Personalakten der Geburtsjahrgänge ab 1911 werden lediglich in Auswahl übernommen. Maßgebend hierfür sind die nachfolgend genannten Kriterien. Von Personalakten, für die sie zutreffen, werden die **Grundakten (A)**, **Dienstliche Beurteilung (Teilakte A1)**, **Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis (Teilakte D)**, **Vorgänge über die Ausbildung (Teilakte E1)** und **Frühere Dienstverhältnisse (Teilakte E2)** übernommen, soweit eine physische Trennung möglich ist.

<b>Kriterien für die Archivwürdigkeit von Personalakten</b>	
<b>1. Einzelkriterien</b>	<b>2. Sonderfälle</b>
Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1910	Ungewöhnlich herausragende berufliche Karriere
Geburtsdatensample, jede Person die am 16.01., 16.04., 16.07. und 16.10. eines Jahres geboren wurde.	Politisch motivierte Entlassungen
40-jährige Dienstzeit	Erstmalige Funktion / Beruf in der Verwaltung
Nationalsozialismus: Alle Personalakten, die zwischen 1933-1945 begannen oder endeten.	Besondere / ungewöhnliche Aufgaben in der Verwaltung
Leitungsfunktionen	In Ausübung des Dienstes zu Tode gekommen / Unnatürliche Sterbefälle

<sup>5</sup> Vgl. Hans-Jürgen Höotmann: Verdrängt und vergessen? – Überlieferungsbildung bei personenbezogenen Einzelfallakten nach Artikel 131 des Grundgesetzes [Rechtsverhältnisse früherer Angehöriger des öffentlichen Dienstes] im Archiv des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. In: Der Archivar 55 (2002), S. 31-36.

<sup>6</sup> Vgl. Franz-Werner Kersting: Benötigt die Forschung Personalakten? Ein Erfahrungsbericht aus regional- und psychiatriegeschichtlicher Sicht. In: Umgang 2004, S. 90-103.; vgl. auch Bettina Schleier: Die Stichprobenauswahl und ihre besonderen Möglichkeiten, vorgestellt an einem Beispiel. In: Umgang 2004, S. 112-116.

<sup>7</sup> Vgl. Abschlussbericht der Projektgruppe Archivierungsmodell Personalverwaltung des Landesarchivs Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2009 ([http://www.archive.nrw.de/lav/archivfachliches/ueberlieferungsbildung/personalverwaltung/Personalverwaltung\\_Abschlussbericht.pdf](http://www.archive.nrw.de/lav/archivfachliches/ueberlieferungsbildung/personalverwaltung/Personalverwaltung_Abschlussbericht.pdf), zuletzt abgerufen am 15.10.2013).

Darüber hinaus findet das Dokumentationsprofil für Archive wissenschaftlicher Hochschulen<sup>8</sup> in Hamburg seine Anwendung, wonach die Personalakten aller Professoren einschließlich aller Honorar- und Juniorprofessoren übernommen werden. Die Bewertung der übrigen Personalakten, die an den Hochschulen entstehen, erfolgt nach den aufgeführten Kriterien des vorliegenden Bewertungsmodells für Personalakten.

---

<sup>8</sup> Vgl. Dokumentationsprofil für Archive wissenschaftlicher Hochschulen. Eine Handreichung von Thomas Becker (Bonn), Werner Moritz (Heidelberg), Wolfgang Müller (Saarbrücken), Klaus Nippert (Karlsruhe) und Max Plassmann (Düsseldorf), Universitätsdruckerei o. O. 2009, S. 20 ff.