

Bewertung von Personalakten

Das baden-württembergische Modell

Von KURT HOCHSTUHL unter Mitwirkung von ALFRED STRAUB

Eine im November 1988 in München veranstaltete Fortbildungstagung der Archivverwaltungen des Bundes und der Länder zu Problemen der archivischen Bewertung befaßte sich auch mit Fragen der Aussonderung von Personalakten. Ausführlich wurde dabei die Geschichte dieser schier unendlichen Geschichte bemüht, Positionen gegeneinander abgewogen, die scheinbar berechtigten wie unberechtigten Forderungen der verschiedensten Forschungsrichtungen gewichtet, um letztendlich zu dem alle Beteiligten gleichermaßen beruhigenden wie unbefriedigenden Ergebnis zu gelangen, ein so komplexes und vielschichtiges Problem bedürfe noch weiterer, differenzierter Beschäftigung.¹

Eine ganz normale Tagung also, könnte man meinen!

Als jedoch Dr. Rest vom Bundesarchiv in Koblenz ein Modell zur Aussonderung von Personalakten bei der Deutschen Bundespost in einem Diskussionsbeitrag vorstellte, war das in zweifacher Hinsicht überaus interessant. Zum einen wurde das Stadium der theoretischen Erörterungen, in dem die Personalaktendiskussion seit Jahrzehnten steckte – einer Modelleisenbahn nicht unähnlich, die sich im Kreise bewegt, ohne eigentlich vom Fleck zu kommen –, endlich mithilfe einer offensichtlich praktikablen Aussonderungsvariante verlassen. Zum andern vereinigte das Modell, das nach dem Pilotprojekt für die gesamte Postverwaltung bei der Oberpostdirektion Bremen als »Bremer Modell« bezeichnet wird, genau jene zwei Bereiche, die bislang als unvereinbar galten und an denen alle vorhergehenden Modelle letztendlich gescheitert waren: quantitativ-statistische Auswahlverfahren und die traditionelle qualitativ-historisch-archivarische Methode.

Es ist nur folgerichtig, daß die baden-württembergische Variante in der Abfolge der Beiträge zur Sitzung der Fachgruppe 1 – Archivare an staatlichen Archiven – auf dem 62. Deutschen Archivtag in Aachen² nach dem Bremer Modell vorgestellt wurde, auf dem sie letztendlich aufbaut bzw. dessen Grundüberlegungen darin übernommen sind. Die Aufgabe der für den Bereich der baden-württembergischen Archivverwaltung eingesetzten Arbeitsgruppe, die sich aus den beiden Verfas-

Überarbeitete und ergänzte Fassung eines Vortrags auf der Fachgruppensitzung 1 des 62. Deutschen Archivtags in Aachen 1991.

¹ Rainer *Stahlschmidt*, 4. Fortbildungstagung der staatlichen Archivverwaltungen in München. In: *Der Archivar* 42 (1989) Sp. 84–89.

² Udo *Herkert*, Gerhard *Taddey*. In: *Der Archivar* 45 (1992) Sp. 85–88.

sern³ zusammensetzte, hatte somit lediglich darin bestanden, von den postspezifischen Besonderheiten des Bremer Modells zu abstrahieren und seine Anwendbarkeit auf die baden-württembergischen Verhältnisse zu untersuchen. Ziel aller Bemühungen war, ein Modell zu entwickeln, dessen Auswahlkriterien den Anforderungen der quantitativ arbeitenden Sozialwissenschaftler wie der am besonderen Einzelfall interessierten traditionellen Historikerkunft gleichermaßen entsprechen. Zugleich sollte das Modell praktikabel in dem Sinne sein, daß es konkrete Handlungsanleitungen für die abgebende Behörde enthielt, das Aussonderungsgeschäft somit rationalisierte und die ansonsten obligatorischen »Nacharbeiten« im Archiv auf ein Mindestmaß reduzierte.⁴ Bevor der Frage der Bewertung allerdings näher getreten werden konnte, mußte das Problem des Übernahmezeitpunkts von Personalakten in befriedigender Weise gelöst werden.

Übernahmezeitpunkt

Seit der Einrichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung im Jahre 1974 werden in Baden-Württemberg die Personalakten getrennt von den Versorgungsakten geführt. Erstere werden – wie in anderen Bundesländern auch – bei der jeweils letzten personalaktenführenden Stelle aufbewahrt, während letztere – seit neuester Zeit auf maschinenlesbaren Datenträgern gespeichert – im Landesamt in Stuttgart anfallen. Für alle Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg, die nach 1974 ihr Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, kann die Regelung der Versorgungsansprüche ohne Rückgriff auf die Personalakte erfolgen. Für die schon bald geringer werdende Zahl der vor 1974 eingetretenen Beschäftigten muß das Landesamt für Besoldung und Versorgung bis auf weiteres auf die in den Behörden verwahrten Personalakten zurückgreifen können. Diese werden zur Erledigung der Aufgaben des Landesamtes zumindest potentiell noch benötigt. Eine Mitteilung an die personalaktenverwahrende Stelle über das Ende der Versorgungsleistungen für ausgeschiedene Beschäftigte und deren Angehörige findet allerdings nicht statt. Die Behörden sind daher nur in den seltensten Fällen in der Lage, den Aussonderungszeitpunkt für Personalakten selbst zu bestimmen.

³ Herr Dr. Alfred Straub ist beim Staatsarchiv Freiburg tätig, Herr Dr. Kurt Hochstuhl war seinerzeit Referent beim Generallandesarchiv Karlsruhe und ist jetzt am Hauptstaatsarchiv Stuttgart tätig.

⁴ Mit den häufig in ähnlichen »Modellen« zu lesenden Vorgaben für die Übernahme der »wichtigsten Fälle, der historisch bedeutenden, das Besondere dokumentierenden Fälle etc.« können die abgebenden Behörden in der Regel recht wenig anfangen, so daß umfangreiche Betreuungsarbeit vor Ort notwendig wird. Auch die als Gegenstrategie Verwendung findende Auswahl ganzer Aktenzeichen mit der Vorgabe einer Nachbewertung im Archiv konterkariert den mit dem Modell gewünschten Rationalisierungseffekt.

Wie Stichproben und zahlreiche Gespräche mit Registraturleitern vor Ort ergeben haben, sinken sowohl der behördeninterne Rückgriff für Geburtstagsglückwünsche, Kondolenzschreiben etc. wie der des Landesamtes auf die Personalakten im Verlaufe von 30 Jahren nach Ausscheiden aus dem Dienst gegen Null.

Bei einer der regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Aktenaussonderungsreferenten der baden-württembergischen Staatsarchive wurde im Juni 1989 festgelegt, daß Personalakten 10 Jahre nach dem Tod, alternativ 30 Jahre nach dem Ausscheiden des Personalakteninhabers aus dem Dienst den jeweils zuständigen Staatsarchiven angeboten werden sollen.⁵ Die Behörden werden seither auf diesen Zeitpunkt aufmerksam gemacht; vorzeitige Aussonderungen werden zwar angenommen, allerdings nur die Personalakten auch in das Archiv überführt, denen entsprechend dem hier vorgestellten Modell bleibender Wert zukommt. Der Rest verbleibt bei der Behörde und muß von ihr, wenn die Unterlagen zur Erledigung der Aufgaben nicht mehr benötigt werden, vernichtet werden. Damit wird zukünftig verhindert, daß Archive zu Depots der Altregistraturen werden, in die Personalakten komplett abgegeben werden, wobei die spätere Bewertung und Überführung aus diesem de-facto-Zwischenarchiv in das Endarchiv in der Regel dann unterbleibt.

Eine differenzierte archivische Bewertung von Personalakten ist dagegen aus zumindest zwei Gründen notwendig: Zum einen verbietet sich angesichts des Umfangs und den damit verbundenen Erschließungs- und Benutzungshindernissen eine Gesamtarchivierung, zumal die Frage der generellen Archiwürdigkeit von Personalakten sicher nicht mehr gestellt wird. Daraus folgt jedoch zum andern, daß der Teil der Personalakten, denen zweifelsohne bleibender Wert zukommt, tatsächlich im Endarchiv verwahrt werden können.

Bewertung

Bewerten bedeutet auswählen! Wie wir jedoch gesehen haben, prallen bei der Umsetzung dieser banalen Erkenntnis verschiedene Interessen aufeinander, sind Zielkonflikte nur schwer zu vermeiden. Sozialwissenschaftliche Auswahlverfahren gehen von einer Gleichwertigkeit der einzelnen Bestandteile einer Menge aus. Ziel der Auswahl nach sozialwissenschaftlichen Methoden ist es, einen repräsentativen Querschnitt der vorhandenen Gesamtmenge in der Teilmenge, dem sog. Sample, wiederzufinden bzw. abzubilden. Ziel der archivarischen Auswahl ist dies auch und mehr! Denn der Archivar weiß, daß gerade die Gleichwertigkeit der einzelnen Bestandteile einer Aktenmenge nicht gegeben und er daher

⁵ Protokoll der 15. Aktenaussonderungsbesprechung, Karlsruhe 20.6.1989 (Az.: II-0219.1-AAB15/Pf).

verpflichtet ist, neben dem Allgemeinen, Repräsentativen auch das Besondere in der Überlieferung zu sichern.

Für beide Richtungen gilt jedoch uneingeschränkt, daß die Bewertung in ihren Kriterien nachvollziehbar und damit transparent sein muß, am Beispiel Baden-Württembergs nicht nur innerhalb eines Archivs, sondern im Sprengel der gesamten Archivverwaltung gleichermaßen. Nur so können Sozialwissenschaftler wie traditionelle Historiker auf gleicher methodologischer Grundlage vergleichende Untersuchungen in verschiedenen Archiven durchführen.

Noch einmal: Die Bewertung muß für jeden nachvollziehbar, damit also transparent sein, die Vergleichbarkeit muß gewährleistet sein und sie muß Kontinuität garantieren.

Die »quantitative« Bewertung

Die Bewertung der Personalakten erfolgt in zwei getrennten Schritten. Den ersten haben wir die »quantitative« Bewertung genannt, der sich die »qualitative« anschließt. Der erste Bewertungsschritt, die quantitative Bewertung, wurde durch die Landesarchivdirektion Baden-Württemberg per Verordnung vom 28. August 1991 (Az.: II-751.2/8/Ta) einheitlich festgelegt und den Archiven zwingend vorgeschrieben.⁶ Nur so sind die obengenannten Kriterien der Transparenz, der Kontinuität und der Vergleichbarkeit nicht nur innerhalb sondern auch unter den Archiven einzuhalten.

Künftig werden alle Personalakten der Geburtsjahrgänge bis 1875 einschließlich archiviert. Nach Rücksprache mit empirischen Sozialwissenschaftlern wurde darüber hinaus die Übernahme aller Personalakten der Buchstaben **D**, **O**, **T** vorgesehen. Die Auswahl der Buchstaben erfolgte nicht nur willkürlich, repräsentieren sie doch ca. 8,5 % der Grundgesamtheit aller Nachnamen, und erfüllen so schon die Kriterien der Repräsentativität bei entsprechend großen Grundgesamtheiten. Da das Kriterium der Masse für die Personalakten im Bereich einzelner Behörden keineswegs gegeben ist, mußte diese Buchstabenauswahl noch ergänzt, »angereichert« werden. Vergleichbarkeit ist nämlich nur gegeben, wenn die Masse stimmt. Man hätte auch den Anfangsbuchstaben **H** auswählen können, der – allerdings regional sehr unterschiedlich – ebenfalls 8,5 % der Grundgesamtheit der Nachnamenmenge ausmacht, oder irgend eine andere beliebige Kombination. Den Ausschlag für die Buchstabenkombination **DOT** gab schließlich, daß in Baden-Württemberg die Versorgungsakten bereits nach der Kombination **O + T** übernommen werden und von daher Akzeptanzprobleme bei den Kollegen nicht in dem Maße zu erwarten waren, wie möglicherweise bei anderen, ungewohnten Buchstabenkombinationen.

⁶ Verfügung der Landesarchivdirektion Baden-Württemberg über die Archivierung von Personalakten vom 28. August 1991. In: Der Archivar 45 (1992) Sp. 612.

Um das Kriterium der Masse zu erfüllen und um dem Anspruch gerecht zu werden, historische Ereignisse auch in den Personalakten abzubilden, wurde die Buchstabenauswahl durch die Übernahme kompletter Geburtsjahrgänge bedeutend erweitert. Es werden alle Personalakten übernommen, deren Inhaber 1885, 1895, 1905, 1915 und so weiter in diesen 10er Schritten geboren sind. Damit ist die Möglichkeit gegeben, über die Lebens- und Berufssituation des einzelnen hinaus in vergleichbaren Lebensschicksalen »Gruppenbetroffenheit«⁷ des öffentlichen Dienstes in jenen Zeitperioden zu dokumentieren, die von besonderem historischen Interesse sind und die ganze Generationen geprägt haben. Die männlichen Geburtsjahrgänge 1885 und 1895, um nur ein Beispiel zu nennen, gehören zur Kriegsteilnehmergeneration des I. Weltkriegs. Ihre Lebensläufe, Karrieren, ihre Erfahrungen und ihr Verhalten in und außer Dienst können als durchaus repräsentativ für die gesamten Kriegsteilnehmer angesehen werden. Natürlich läßt es sich vortrefflich streiten, welche Zeitperioden von besonderem historischen Interesse sind, welche Geburtsjahrgänge gewählt werden sollen, um das Typische dieser Perioden am besten extrahieren zu können. Wir gestehen es, die Festlegung der Geburtsjahrgänge erfolgte willkürlich, jedoch nach reiflicher Überlegung. Andere werden zu anderen Entschlüssen kommen. Das bleibt ihnen unbenommen.

Zu der durch die Auswahl nach Anfangsbuchstaben und Geburtsjahrgängen gebildeten quantitativen Menge kommen die Personalakten von Amtsleitern nachgeordneter Dienststellen hinzu, die ebenfalls komplett übernommen werden. Sie repräsentieren – auf welcher Ebene und in welcher Besoldungsstufe auch immer – »erfolgreiche« Karrieren und in ihnen können Entscheidungsträger biographisch festgemacht werden.

Den Personal-Nebenakten kommt in diesem Bewertungsmodell in der Regel kein bleibender Wert zu, sie sind amtlich zu vernichten. Die ergänzende Übernahme von Personal-Nebenakten ist nur dann möglich, wenn »ihr Inhalt erheblich von dem der übernommenen Haupt-Personalakten abweicht«.⁸

Soweit der »quantitative« Bewertungsschritt, mit dem ca. 19 % aller zur Aussonderung anstehenden Personalakten in die baden-württembergischen Staatsarchive gelangen. Dieser auf den ersten Blick hohe Prozentsatz wird durch die absoluten Zahlen schnell relativiert. Um ein repräsentatives Bild bei Behörden zu erhalten, die oftmals nur zwischen 50 und 200 Beschäftigte haben, genügt es eben nicht, die sonst von der Archivkunde vorgeschlagenen 5–10 % der Akten zu übernehmen.

⁷ So Matthias Rest in seinem Vortrag auf dem Aachener Archivtag 1991, vgl.: Der Archivar 45 (1992) Sp. 86.

⁸ Verfügung der Landesarchivdirektion vom 28. August 1991.

Die »qualitative« Bewertung

Beim zweiten Bewertungsschritt sind die Archive bei der Festlegung ihrer Auswahlkriterien autonom. Nur sie können aus ihrer intimen Kenntnis der jeweiligen Behörde, deren Aufgaben und Funktionsweisen, der außergewöhnlichen Vorkommnisse in deren Innenleben und deren Außenwirkung, die Personalakteninhaber auswählen, die das jeweilig Besondere der Behörde mit ausmachen. Denn oftmals sind es gerade diese Unterlagen, die das berühmte »Salz in der Suppe« ausmachen, jedoch mithilfe eines noch so ausdifferenzierten Bewertungsmodells nicht immer erfaßt werden. Weil für den Bereich der qualitativen Bewertung keine strikten Vorgaben gemacht werden können, ist hier das berufliche Ethos des Archivars besonders gefordert, eine Beschränkung auf das tatsächlich Heruasragende gefragt. Hierbei sind verschiedene Kriterien denkbar, die zum konventionellen Instrumentarium der Archivare zählen, die sich jedoch am Maßstab der Praktikabilität orientieren müssen, zumal man hier uneingeschränkt auf die Mitarbeit der aussondernden Behörde angewiesen ist. Auswahl nach der Funktion (z.B. Personalratsvorsitzende/r), nach der Dicke der Akten, nach berühmten oder berühmten Zeitgenossen etc., all dies dürfte dem Archivar nicht fremd sein. Doch auch hier gilt die allgemeine Forderung nach Transparenz der Bewertungsentscheidung. Um vergleichende sozialwissenschaftliche Studien zu erleichtern, ist es zudem angebracht, die beiden Überlieferungskomplexe voneinander zu trennen, zumindest auf dem Papier.

Zusammenfassung

Das hier vorgestellte Modell der Landesarchivdirektion Baden-Württemberg befindet sich noch in der Erprobungsphase, die auf fünf Jahre festgelegt wurde. Von ersten positiven Erfahrungen kann jedoch schon berichtet werden. Als erster Bestand wurden nach diesem Modell im Generallandesarchiv Karlsruhe die beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg erwachsenen Angehörigenakten der Beamtenversorgungsabteilung bewertet und ins Archiv überführt. Von den 2895 zur Aussonderung gelangenden Versorgungsakten von kommunalen Bediensteten konnten nach Anwendung des quantifizierenden Bewertungsschritts 509 Akten ins Archiv überführt werden. Dies entspricht einem Anteil von ca. 17,5 % an der Grundgesamtheit und dürfte damit die Massen- und Repräsentativforderungen der historischen Sozialwissenschaften vollauf befriedigen. Aufgrund der spezifischen Besonderheit des Bestandes – u.a. sind darin die kommunalen Wahlbeamten enthalten und die Überlieferung erlaubt Aussagen vor allem über die Auswirkungen des »Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums«, 1933, sowie über die Entnazifizierung 1945 ff. im Bereich der kommunalen Verwaltungen – ist der Anteil der Unterlagen, der nach dem qualitativen

Bewertungsschritt in das Archiv gelangte, relativ hoch. Es waren insgesamt 351 Versorgungsakten, in der Regel von Bürgermeistern oder Beigeordneten, was einem Anteil von 12 % entspricht. So werden heute von der ursprünglichen Gesamtmenge von 2895 Einzelfallakten knapp 30 % im Generallandesarchiv verwahrt, wobei die beiden Bestandteile deutlich voneinander unterscheidbar sind.

Natürlich ist die Anwendbarkeit dieses Modells auf alle Arten von personenbezogenen, massenhaften Einzelfallakten denkbar. Die Versorgungsakten wurden als Beispiel schon genannt; mit leichten Modifizierungen, vor allem im Bereich des qualitativen Bewertungsschritts, ist jedoch auch die Übernahme von Patientenakten, von Prüfungsakten, BAFÖG-Akten, etc. vorstellbar. Für alle Bereiche sollte jedoch die unter methodologischen Gesichtspunkten notwendige Trennung in den quantitativen und qualitativen Bewertungsschritt beibehalten werden. Nur so sind die als zentrale Kriterien akzeptierten Forderungen nach Transparenz, Kontinuität und Vergleichbarkeit der Bewertungsentcheidung auf Dauer einzuhalten.

Anhang

Verfügung der Landesarchivdirektion Baden-Württemberg über die Archivierung von Personalakten vom 28. August 1991 (II-7511.2/8/Ta)

Unveröffentlicht

Unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der 16. Aktenaussonderungsbesprechung am 21.6.1990 wird bestimmt:

A. Haupt-Personalakten

Die Staatsarchive übernehmen von den aktenführenden Dienststellen im Rahmen ihrer jeweiligen archivischen Zuständigkeit folgende Hauptpersonalakten:

1. Alle Akten der Geburtsjahrgänge bis 1875 einschließlich;
2. ab Geburtsjahrgang 1876 alle Akten mit den repräsentativ ausgewählten Buchstaben D, O und T;
3. Personalakten der Geburtsjahrgänge 1885, 1895, 1905 usw. in Zehnerschritten – soweit nicht schon in 2 enthalten;
4. die Akten von Amtsleitern – soweit nicht schon in 2 und 3 enthalten. (Sie finden sich in der Regel bei den vorgesetzten Behörden.)

B. Personal-Nebenakten

Personal-Nebenakten können ergänzend übernommen werden, soweit ihr Inhalt erheblich von dem der übernommenen Haupt-Personalakte abweicht.

C. Weitergehende Archivierung

In begründeten Ausnahmefällen können weitere Haupt-Personal- und Personal-Nebenakten, denen bleibender Wert zukommt, übernommen werden.