

**Archivischer Umgang mit Personalakten – Ergebnisse eines
spartenübergreifenden Fachgesprächs im Westfälischen Archivamt**

Texte und Untersuchungen zur Archivpflege 16

Texte und Untersuchungen zur Archivpflege

Herausgegeben von Norbert Reimann

Band 16

Archivischer Umgang mit Personalakten

Ergebnisse eines spartenübergreifenden Fachgesprächs
im Westfälischen Archivamt

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
– Westfälisches Archivamt –
Münster 2004

Archivischer Umgang mit Personalakten

Ergebnisse eines spartenübergreifenden Fachgesprächs
im Westfälischen Archivamt

Redaktion: Katharina Tiemann

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
– Westfälisches Archivamt –
Münster 2004

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

© 2004 Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Westfälisches Archivamt

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Die Vergütungsansprüche des § 54 Abs. 2 UrhG werden durch die Verwertungsgesellschaft Wort wahrgenommen.

Satz: Markus Schmitz, Büro für typographische Dienstleistungen, Münster

Druck und Verarbeitung: Druckerei Buschmann GmbH & Co. KG, Münster

ISSN 0944-2421

ISBN 3-936258-02-3

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Bewertung von Personalakten aus staatlichen und kommunalen Verwaltungen sowie nichtöffentlichen Einrichtungen	
• <i>Bundesverwaltung</i>	
<i>Andrea Martens</i> Archivierung von Personalunterlagen der Beschäftigten der Bundesverwaltung – Das Archivierungsmodell des Bundesarchivs, dargestellt am Beispiel der Bundesfinanzverwaltung	10
<i>Ludwig Biewer</i> Personalakten im Politischen Archiv des Auswärtigen Amts	18
• <i>Landesverwaltung</i>	
<i>Martina Wiech, Johannes Kistenich</i> Bewertung von Personalakten in den Nordrhein-Westfälischen Staatsarchiven Düsseldorf und Detmold	21
<i>Rainer Maaß</i> Bewertungsgrundsätze der hessischen Staatsarchive für die Übernahme von Personalakten	26
<i>Clemens Rehm, Jürgen Treffeisen</i> Perspektiven der Personalaktenbewertung – Zwischen Samplebildung und Totalüberlieferung. Erfahrungen aus Baden-Württemberg	34
<i>Margit Ksoll-Marcon</i> Erfahrungen mit dem neuen Archivierungsmodell in Bayern	50
<i>Bettina Schleier</i> Bewertung und Übernahme von Personalakten im Staatsarchiv Bremen	52
<i>Rainer Hering</i> Anbietung, Bewertung und Erschließung von Personalakten im Staatsarchiv Hamburg	55

<i>Rainer Hering</i> „Sauberer“ öffentlicher Dienst? – Zur Überlieferung disziplinarischer Maßnahmen	58
• <i>Kommunalverwaltung</i>	
<i>Christa Wilbrand</i> Bewertung von Personalakten im Stadtarchiv Münster – ein Praxisbericht	61
<i>Birgit Horn</i> Bewertung von Personalakten im Stadtarchiv Leipzig – Erste Ergebnisse der Erarbeitung einer Bewertungskonzeption	65
<i>Stefan Schröder</i> Übernahme und Bewertung von Personalakten in einem kleineren Kommunalarchiv – Das Beispiel des Stadtarchivs Greven	70
• <i>Andere Verwaltungen</i>	
<i>Britta Leise</i> Personalakten in einem Unternehmensarchiv	73
<i>Angela Keller-Kühne</i> Personalakten im Archiv für Christlich-Demokratische Politik – Die Akten der Zentralen Schulungsstätte Burgscheidungen	77
Personalakten in der Forschung	
<i>Franz-Werner Kersting</i> Benötigt die Forschung Personalakten? Ein Erfahrungsbericht aus regional- und psychiatriegeschichtlicher Sicht	90
<i>Rainer Hering</i> Personalakten in der historischen Forschung: Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik	104
<i>Bettina Schleier</i> Die Stichprobenauswahl und ihre besonderen Möglichkeiten, vorgestellt an einem Beispiel	112
<i>Brage Bei der Wieden</i> Die Wendung zum Subjekt und ihre Folgen für die Archive	117
Autorenverzeichnis	120

Vorwort

Am 12. März 2003 veranstaltete das Westfälische Archivamt ein Fachgespräch zur Bewertung von Personalakten. Etwa 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet waren nach Münster gekommen, um insbesondere Fragen des Quellenwertes moderner Personalakten wie auch praktizierte Bewertungsmodelle kritisch zu diskutieren. Dass die Bewertung moderner Personalakten für alle Archive gleichermaßen ein Thema ist, zeigte die archivspartenübergreifende Zusammensetzung des Teilnehmerkreises: vertreten waren Kolleginnen und Kollegen aus staatlichen und kommunalen Archiven, aus Archiven der Wirtschaft, aus kirchlichen Einrichtungen und Parteien.

Wenngleich seit den achtziger Jahren die Diskussion über den Umgang mit massenhaft gleichförmigen Einzelfallakten als Quellengattung intensiviert wurde und dies auch einen entsprechenden Niederschlag in Fachpublikationen fand, liegen bislang nur wenige Aufsätze vor, die insbesondere den Quellenwert von Personalakten sowie den archivischen Umgang im Hinblick auf ihre Bewertung und Erschließung beleuchten (vgl. Rehm/Trefffeisen, S. 34).

Sofern Bewertungsmodelle vorliegen, fällt auf, dass diese Modelle stark divergieren: Von einer Auswahl, die sich rein auf die Dokumentation der Führungsebene beschränkt, über Modelle aus der jüngeren Zeit, die mit einer Auswahlquote zwischen 20% und 30% möglichst die Bandbreite der Beschäftigten abzubilden versucht bis hin zu Ansätzen, die eine Totalarchivierung vorsehen. Bei allem Respekt gegenüber der Vielfalt von Bewertungsentscheidungen, die grundsätzlich die Überlieferungsbildung bereichern, verwundern doch die verschiedenen Ansätze, zumal es sich um eine Quellengattung handelt, die kaum provenienzbedingte Spezifika kennt. Daher sollte im Rahmen des Fachgesprächs der Quellenwert von Personalakten, auch aus der Sicht der Forschung, eine besondere Beachtung finden.

Die Ergebnisse der Diskussion überraschten nicht, wurde doch deutlich, dass als Folge einer insgesamt voranschreitenden Formalisierung im Bereich des amtlichen Schriftgutes ein stetiger Informationsverlust auch bei Personalakten zu beklagen ist. Für die Archive kann dies eine Modifizierung der bisherigen Bewertungskriterien mit dem Ziel der mengenmäßigen Reduzierung bedeuten. Dabei sollte auch in Betracht gezogen werden, die Archivierung auf einzelne Aktenteile (z. B. Personalbögen) zu beschränken, wenngleich dies noch derzeit gültigen fachlichen Standards widerspricht. Losgelöst davon sind Überlegungen anzustellen, ob Quellen mit einer höheren Informationsdichte vorhanden sind. An diesem Punkt muss die Diskussion in Zukunft fortgesetzt werden.

Mein Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die sich engagiert an der Diskussion beteiligt haben und durch ihre Beiträge das Erscheinen eines Tagungsbandes ermöglicht haben. Der Band konnte erfreulicherweise durch zusätzliche Beiträge angereichert werden und spiegelt damit den aktuellen Stand der Bewertungsdiskussion wider.

Münster, im Februar 2004

Prof. Dr. Norbert Reimann
Direktor des Westfälischen Archivamtes

**Bewertung von Personalakten
aus staatlichen und kommunalen Verwaltungen
sowie nichtöffentlichen Einrichtungen**

Archivierung von Personalunterlagen der Beschäftigten der Bundesverwaltung – Das Archivierungsmodell des Bundesarchivs, dargestellt am Beispiel der Bundesfinanzverwaltung

von Andrea Martens

Zu den gemäß Paragraph 2 Absatz 1 Satz 1 Bundesarchivgesetz (BArchG)¹ anzubietenden Unterlagen gehören auch die Personal- und Versorgungsunterlagen ehemaliger Beschäftigter der zentralen Einrichtungen der Reichs-, Zonen- und Bundesverwaltung

Die Grundsatzregelungen zur Führung und Aussonderung von Personal- und Versorgungsakten sind in Paragraph 90f Bundesbeamtenengesetz (BBG)² enthalten. Detailfragen zur Ordnung, Führung, Aufbewahrung und Aussonderung von Personalunterlagen auch der Tarifkräfte und Lohnempfänger sind in der Regel in internen Anweisungen zur Schriftgutverwaltung des jeweiligen Geschäftsbereichs festgeschrieben. Die gesetzliche Aufbewahrungsfrist für Personalakten beträgt gemäß Paragraph 90f (1) BBG fünf Jahre nach Schließung der Akte³; Versorgungsakten sind noch zehn Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsleistung gezahlt worden ist, aufzubewahren⁴.

Angesichts der großen Mengen weitgehend gleichförmiger Personalunterlagen hatte das Bundesarchiv bereits frühzeitig entschieden, lediglich bestimmte Personalakten zur Archivierung auszuwählen. Dazu wurde ein einheitliches Modell entwickelt, das im Folgenden am Beispiel der Bundesfinanzverwaltung vorgestellt wird.

Zuständig für die Versorgung pensionierter Beamter der Bundesfinanzverwaltung sind die Zoll- und Verbrauchsteuerabteilungen der Oberfinanzdirektionen als Pensionsregelungsbehörden. Zur Berechnung und Durchführung der Versorgung sind die Personalunterlagen der Versorgungsberechtigten nach deren Pensionierung von der Beschäftigungsbehörde an die zuständige Oberfinanzdirektion (OFD) abzugeben.

Mit der Neufassung der Aufgabenverteilung für die „Beamtenrechtliche Versorgung“ in den Jahren 1996 und 2000⁵ wurde den OFDn auch die Versorgungszuständigkeit für

1 Bundesarchivgesetz vom 6. Januar 1988, zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Bundesarchivgesetzes vom 5. Juni 2002 (BGBl. I S. 1782).

2 Bundesbeamtenengesetz vom 14. Juli 1953 (BGBl. I S. 551), in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. März 1999 (BGBl. I S. 675, Neufassung).

3 Vgl. BBG, § 90f (1) Satz 2: „Personalakten sind abgeschlossen, 1. wenn der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des fünfundsiebzehnten Lebensjahres [...], 2. wenn der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres, 3. wenn nach dem verstorbenen Beamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist.“

4 Vgl. BBG § 90f (3).

5 Zuständigkeitsanordnung Versorgung – ZustAO Vers vom 7. Juni 1996 (BGBl. I S. 870), und ZustAO Vers vom 27. Januar 2000 (BGBl. I 1213).

weitere Teile der Bundesverwaltung übertragen und – daraus resultierend – große Mengen von Personal-Altakten verschiedener Beschäftigungsbehörden übergeben.

Die Umsetzung der Zuständigkeitsanordnungen, anstehende Berlin-Bonn-Umzüge verschiedener Bundesbehörden und schließlich auch die Um- und Neuorganisation der Bundesfinanzverwaltung selbst verursachten anschließend große Veränderungen und Umbrüche in deren Personalakten-Altregistaturen: Die Dienststellen prüften u. a., ob und inwieweit sie diese Altregistaturen verkleinern oder ggf. auflösen könnten und bezogen auch das Bundesarchiv verstärkt in die Ermittlung von Rechtsvorschriften und sonstigen Informationen zur Aussonderung und Vernichtung von Personalunterlagen ein.

Das gleichzeitig vom Bundesarchiv in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern und der Bundesfinanzverwaltung entwickelte zentrale Aussonderungs- und Archivierungsmodell für Personalunterlagen der Bundesverwaltung sollte u. a. auch diesen Umstrukturierungen Rechnung tragen.

In den neugefassten „Bestimmungen über Aufbewahren und Aussondern von Unterlagen der Finanzverwaltung (AufbewBest-FV)“⁶ wurde dieses Modell inzwischen als einheitliches Aussonderungs- und Abgabeverfahren für aussonderungsreife Personalunterlagen der Einrichtungen der Bundesfinanzverwaltung festgeschrieben.

Ziel des Bundesarchivs bei der Erarbeitung eines Archivierungskonzeptes für Personalunterlagen von Beschäftigten des Bundes war die Abbildung eines möglichst breiten Spektrums der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei gleichzeitiger massiver Reduzierung der Gesamtmenge von Personal-Altakten, um die Sicherung einer archivfachlich begründeten und qualitativ wie quantitativ aussagekräftigen Auswahl-Überlieferung gewährleisten zu können.

Zur Modellierung dieser Überlieferung definierte das Bundesarchiv Auswahlkriterien, die neben der Dokumentation von Leitungssämtern und -funktionen auch einen Querschnitt durch die Beschäftigtenakten aller Mitarbeiter, unabhängig von der Laufbahn oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses, gewährleisten⁷. Die Einzelkriterien (Geburtsdaten für die Querschnittsauswahl, Besoldungsgruppen der Spitzenbürokratie u. a.) sind in Anlage 1 aufgeführt⁸. Darüber hinaus besteht mit dem Kriterium „Besondere Biographien“ für die aussondernden Stellen auch die Möglichkeit, fakultativ Personalakten von Beschäftigten, deren dienstlicher oder außerdienstlicher Werdegang nach dem Ermessen der aussondernden Dienststelle besondere Beachtung verdient, dem Bundesarchiv zur Übernahme anzubieten.

6 Vgl. Vorschriftensammlung Bundesfinanzverwaltung (VSF O 0950), 9. Austauschlieferung vom 15. April 2003, Abschnitt 21.

7 Näheres vgl. auch: „Informationen zum Bestand Pers 101 – Überlieferung“ in: Online-Beständeübersicht Bundesarchiv, veröffentlicht unter: <http://www.bundesarchiv.de>.

8 „Informationen zur Aussonderung und Abgabe von Personalunterlagen aus der Bundesverwaltung“, hier: Teil B – Auswahlkriterien zur Ermittlung archivwürdiger Personal[...]akten.

Daneben erarbeitete das Bundesarchiv zur Unterstützung kontinuierlicher Aussonderungen und effizienter Personalakten-Abflüsse aus den OFD-Altregistaturen ein nachfolgend kurz skizziertes ökonomisches und unkompliziertes Anbierte- und Abgabeverfahren, das ebenfalls detailliert in den AufbewBest-FV veröffentlicht ist⁹. Danach

- übernimmt das Bundesarchiv aus den Personalakten-Altregistaturen der Bundesfinanzverwaltung grundsätzlich nur die (ggf. mehrbändige) Personalhauptakte bestimmter Beschäftigter und
- verzichtet auf eine Übernahme sonstiger potentieller (Neben-)Bestandteile der jeweiligen Personalakte (u. a. Neben-, Bei-, Teil- und Versorgungsakten), Personalunterlagen zu zeitlich befristeten Mitarbeitern, Auszubildenden, studentischen Hilfskräften u. a. sowie auf die Bekanntgabe aller zur Aussonderung anstehenden Personalunterlagen, um den behördeninternen Arbeitsaufwand bei der Aktenaussonderung selbst möglichst gering zu halten.
- Die OFD erfasst in einem – möglichst elektronischen – Abgabeverzeichnis die anhand der Auswahlkriterien ermittelten potentiell archivwürdigen Personalakten und übersendet beides dem Bundesarchiv, das nach abschließender Bearbeitung und Erschließung der Akten und Kassation nichtarchivwürdiger Unterlagen einen Verbleibsnachweis erstellt.

Zur Veranschaulichung und Arbeitserleichterung für die mit der Aussonderung beauftragten Mitarbeiter in den OFDen hat das Bundesarchiv das in den „Informationen zur Aussonderung und Abgabe von Personalunterlagen aus der Bundesverwaltung“ beschriebene Aussonderungs- und Auswahlverfahren für Personalunterlagen auch graphisch aufbereitet (vgl. Anlage 2).

Die im Bundesarchiv bisher vorliegenden Erfahrungen mit dem Bewertungskatalog für Personalunterlagen der Bundesverwaltung und dem beschriebenen Aussonderungsverfahren für die Bundesfinanzverwaltung sind durchweg positiv.

⁹ Vgl. Teil D (Verfahren der Personalaktenaussonderung und -abgabe) der o. g. „Informationen...“, veröffentlicht als Anlage 3a zu Abschnitt 21 der o. g. AufbewBest-FV.

Anlage 1

Informationen zur Aussonderung und Abgabe von Personalunterlagen der Bundesverwaltung

Teil A Allgemeines

- Gemäß § 2 (1) BArchG sind die Stellen des Bundes verpflichtet, alle Personalunterlagen (Personal- und Versorgungsakten von Beamten, Tarifkräften und Lohnempfängern) nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen dem Bundesarchiv zur Übernahme anzubieten.
- Das Bundesarchiv übernimmt nur einen Teil aller aussonderungsreifen Personalunterlagen: Es werden nur Personalgrund- bzw. -hauptakten bestimmter Beschäftigtengruppen archiviert, die festgelegten Auswahlkriterien entsprechen.
- Die abgebende Stelle ermittelt diese Personalgrund- bzw. -hauptakten für die Beschäftigtengruppen (1)–(4) anhand der folgenden Auswahlkriterien.

Teil B Auswahlkriterien zur Ermittlung archivwürdiger Personalgrund- bzw. -hauptakten

Beschäftigtengruppe	Auswahlkriterium
(1) Beamte:	
– bis 1970 ausgeschiedene Beamte:	BesGr. A: A 14 und höher (vor 1957: A 2a, 1a–1c; vor 1927: Gr. XI–XIII) BesGr. B und C: Alle
– ab 1971 ausgeschiedene Beamte:	BesGr. A: A 16 BesGr. B und C: Alle BesGr. R: R 2 und höher
(2) Tarifkräfte:	
– 1970 ausgeschiedene Angestellte:	BAT I (entspr. vor 1961: TO. A I) ADO: Alle
– ab 1971 ausgeschiedene Angestellte:	BAT I ADO: Alle

(3) Besondere Biographie:

- Mitarbeiter, die aufgrund ihrer persönlichen Biographie (zeitweise) im Zentrum des öffentlichen Interesses standen, z. B.: Politiker (Bundestags- oder Landtagsabgeordnete); Verbandsfunktionäre; politisch Verfolgte (u. a. 1933 Entlassene Beamte); besondere Tätigkeiten, v. a. im Dritten Reich oder in der DDR; Straftäter, Spione u. ä.
- Mitarbeiter mit besonderen dienstlichen Tätigkeiten oder Einsätzen.

Hinweis: Da die Merkmale dieses Kriteriums zwangsläufig unscharf sind, ist im Zweifel eher eine Akte zuviel als zuwenig abzugeben.

(4) Stichauswahl:

- Geburtsjahr: 1851 und früher; 1873; 1880; 1895; 1915; 1927
- Geburtsmonat: Juni 1930; Juni 1935; Juni 1940; Juni 1945; Juni 1950, Juni 1955, Juni 1960, Juni 1965 usw.

Teil C

Nicht an das Bundesarchiv abzugebende Personalunterlagen

- Bis auf Weiteres verzichtet das Bundesarchiv auf die Übernahme folgender Personalunterlagen:
 - Personalgrund- bzw. -hauptakten, soweit nicht eines oder mehrere der unter Teil B genannten Auswahlkriterien auf sie zutrifft
 - Nebenakten personalverwaltender Behörden, die nicht zugleich Beschäftigungsstelle sind
 - Besoldungs-, Beihilfe-, Urlaubs-, Kindergeld-, Ausbildungs- und Prüfungsakten sowie Versorgungsakten des Versorgungsurhebers und aller weiterer Versorgungsberechtigten, soweit sie von den Personalgrund- bzw. -hauptakten des Versorgungsurhebers körperlich getrennt geführt wurden

Für diese Personalunterlagen erteilt das Bundesarchiv die Zustimmung zur Vernichtung in eigener Zuständigkeit der Dienststelle.

Teil D

Verfahren der Personalaktenaussonderung und -abgabe

1. Die aussondernde Stelle ermittelt mithilfe der in Teil B genannten Auswahlkriterien die Personalgrund- bzw. -hauptakten, die an das Bundesarchiv abzugeben sind.
2. Die aussondernde Stelle erfasst diese Akten maschinell in einem Abgabeverzeichnis und überträgt die laufende Nummer aus dem Abgabeverzeichnis auf die jeweilige Akte. Für jeden Aktenband ist eine eigene Nummer zu vergeben (vgl. Anlage: Musterabgabeverzeichnis).

Gegebenenfalls können getrennte Verzeichnisse für Beamten-, Angestellten- und Arbeiterakten erstellt werden; falls eine Akte mehreren Beschäftigtengruppen entspricht, ist sie nur in einer Kategorie aufzuführen.

Für die nach Beschäftigtengruppe (3) – Besondere Biographie – ermittelten Akten ist der Auswahlgrund in der Bemerkungsspalte kurz zu erläutern.
3. Die aussondernde Stelle vereinbart mit dem Bundesarchiv einen Termin zur Abgabe der Personalakten und Abgabeverzeichnisse. Der Postversand ist möglich. Die Transportkosten trägt die abgebende Stelle.
4. Das Bundesarchiv bestätigt der aussondernden Stelle schriftlich die Übernahme der Personalunterlagen und übersendet eine Kopie des Abgabeverzeichnisses mit den Bundesarchivsignaturen der archivwürdigen Personalakten. Nichtarchivwürdige Personalunterlagen werden vom Bundesarchiv vernichtet.
5. Die aussondernde Stelle kann die im Bundesarchiv verwahrten Personalakten bei Bedarf einsehen oder sie zur Einsichtnahme anfordern; dazu sind die jeweiligen Bundesarchivsignaturen anzugeben.
6. Die aussondernde Stelle vernichtet alle aussonderungsreifen Personalunterlagen, die den unter C aufgeführten Aktenkategorien entsprechen, in eigener Verantwortung.
7. Die aussondernde Stelle informiert die letzte Beschäftigungsdienststelle des Versorgungsurhebers in geeigneter Weise über die Aussonderung bzw. den Ablauf der Aufbewahrungsfrist der betreffenden Personalunterlagen.

Anlage 2

Prüfung der aussonderungsfähigen Personalunterlagen und Auswahl der an das Bundesarchiv abzugebenden Personalakten¹

Prüfungspunkt:

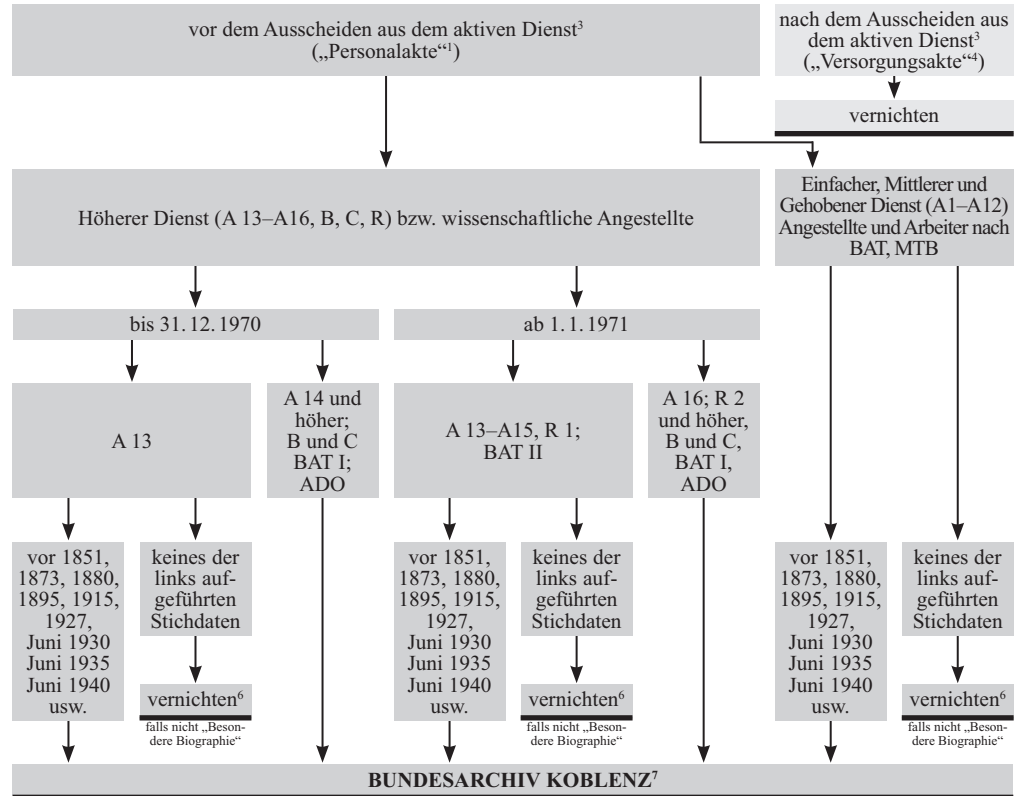
• **Beginn der Aktenlaufzeit²:**

• **Laufbahn⁵**

• **Ausscheidungsjahr:**

• **letzte Besoldungsgruppe⁵:**
(bzw. Vergütungsgruppe)

• **Geburtsdatum:**



Anmerkungen:

- 1 Abzugeben sind alle Bände der Personalhaupt- oder -grundakte einer/ eines Beschäftigten.
Nicht abzugeben sind:
 - Personalunterlagen von Aushilfskräften, Beschäftigten mit Zeitverträgen einschließlich Praktikanten;
 - Nebenakten personalverwaltender Stellen, die nicht Beschäftigungsbehörde sind;
 - Ausbildungs-, Prüfungs-, Beihilfe-, Besoldungs-, Versorgungs-, Urlaubs- und Kindergeldakten (sofern gesondert/selbstständig geführt).
 (Vgl. Punkt C der „Informationen zur Aussonderung und Abgabe von Personalakten des öffentlichen Dienstes“).
- 2 Datum des ältesten (Original-)Dokumentes in dem Aktenband (keine Kopie oder Abschrift).
- 3 Versetzung in den Ruhestand, Pensionierung, Ablauf des Arbeitsvertrages usw.
- 4 Versorgungsakten des Versorgungsurhebers und späterer Versorgungsberechtigter (Witwer, Witwen, Waisen).
- 5 Frühere (Reichs-) Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen: Vgl. Punkt B.1 der „Informationen ...“.
- 6 Sofern während der Durchsicht dieser Personalaktengruppen Hinweise auf eine in den „Informationen ...“ unter Punkt B.(3) genannte „Besondere Biographie“ ermittelt wurden, ist die Personalgrundakte des ehem. Beschäftigten ebenfalls in das Bundesarchiv abzugeben. In dem Abgabeverzeichnis ist eine kurze Angabe zum Auswahlkriterium aufzuführen (vgl. Anlage 1 zu den „Informationen ...“: Abgabeverzeichnis-Muster).
- 7 Zur weiteren Bearbeitung der an das Bundesarchiv abzugebenden Personalakten siehe Anlage 1 der „Informationen ...“: Abgabeverzeichnis-Muster).

Personalakten im Politischen Archiv des Auswärtigen Amts

von Ludwig Biewer

Eigentlich passen die folgenden Ausführungen nicht zu einem Fachgespräch unter Archivaren über die „Bewertung von Personalakten“. Im Politischen Archiv wird nämlich bei dieser Art von Akten keine Bewertung vorgenommen. Vielmehr werden alle Personalakten aufgehoben. Das beruht auf einer Grundsatzentscheidung der Amtsleitung aus den 1920er Jahren, die nach 1951 – das Auswärtige Amt wurde zum 15. März 1951 durch einen Erlass von Bundeskanzler Adenauer wieder errichtet – mehrfach bekräftigt wurde. Nach dem Umzug des Politischen Archivs von Bonn nach Berlin, wo der Dienst zum 1. Oktober 2000 aufgenommen und der Lesesaal Anfang Januar 2001 wieder geöffnet wurde, verfügen wir endlich auch über den nötigen Magazinraum.

Das Politische Archiv des Auswärtigen Amts zählt etwa 66 000 Bände an Personalakten, die in einem eigenen Magazinraum gelagert sind. Hierzu wird sich im Laufe der nächsten Jahre ein weiterer Raum gesellen müssen. Die Aktenmenge verteilt sich auf das Endarchiv mit den Personalakten des alten Amtes für die Zeit von etwa 1830 bis 1945 mit etwa 28 000 Bänden und dem Zwischenarchiv mit den Personalakten des neuen Amtes für die Zeit ab 1949/1951 mit ca. 38.000 Bänden. Dazu ist zu bemerken, dass bei der zum 1. Januar 1870 Umbenennung und Umbildung des Preußischen Ministeriums der Auswärtigen Angelegenheiten zum Auswärtigen Amt des Norddeutschen Bundes und dann des Deutschen Reiches das damals beschäftigte Personal erhalten blieb und damit auch die bis dahin angelegten Personalakten. Die der dienstälteren Räte und der Pensionäre reichen also weit in das 19. Jahrhundert zurück.

Das Personalaktenarchiv aus der Zeit vor 1945 stellt einen in sich geschlossenen Bestand für alle Bediensteten des alten Auswärtigen Amtes dar. Leider sind durch den großen Luftangriff auf Berlin im November 1943 zahlreiche Akten aus den kurrenten Registraturen der Personalabteilung verloren gegangen, die nur zum Teil durch im Jahre 1944 neu angelegten Personalbögen, die sog. „44er Bögen“, der aktiven Bediensteten ersetzt werden konnten (gut 300 Stück). In Einzelfällen können bei Verlust der Hauptakte Personalverwaltungsakten der früheren Auslandsvertretungen herangezogen werden, soweit diese den Krieg überstanden haben. Diese Personalverwaltungsakten sind in der oben genannten Zahl von 66 000 Bänden enthalten. Die Personalakten des alten Auswärtigen Amtes bilden einen einmaligen Fundus für die Verwaltungsgeschichte Preußens und des Deutschen Reiches bis 1945. Sie waren nach 1945 keinen so großen Wanderungen ausgesetzt wie die meisten anderen Akten aus der Zeit vor 1945, kehrten vielmehr schon 1951 in die Obhut des Politischen Archivs zurück. Die Personalakten des alten Amtes sind im Aufbau und Inhalt mit den heutigen Personalakten durchaus vergleichbar. Sie sind in der Mehrzahl häufig viel umfangreicher – Bismarcks Akten umfassen 60 Bände, was allerdings eine Ausnahme ist – und besitzen meist einen hohen Informationswert. Unter

ihnen befinden sich zahlreiche Akten von historisch und politisch bedeutenden Persönlichkeiten der damaligen Zeit: Reichskanzler, Reichsminister, Staatssekretäre, aber auch bekannte Personen aus Kultur und Wissenschaft, die in der einen oder anderen Funktion in Diensten des Auswärtigen Amtes gestanden haben. Im Bestand liegt eine hohe Zahl von Akten ehemaliger Missionschefs, die im diplomatischen und außenpolitischen Bereich von Bedeutung waren. In ihren Akten finden sich nicht nur Personal- und Laufbahndaten, sondern häufig auch Akkreditive und Exequaturen und somit völkerrechtliche Daten über die Aufnahme diplomatischer und konsularischer Beziehungen, die anderweitig nicht zu ermitteln sind. Insbesondere die Personalakten des höheren Dienstes enthalten amts- und behördengeschichtliche Daten über Errichtung und Besetzung von Auslandsvertretungen sowie von Abteilungen der Zentrale. Die häufig gesuchten Gründe für Beförderungen, Ernennung, Berufungen oder Abberufungen, Versetzungen usw. wird man in diesen Akten indes fast immer vergeblich suchen. Enthalten sind allerdings dienstliche Beurteilungen.

Die archivierten Personalakten der Bediensteten des Auswärtigen Amtes nach 1949/1951 werden nach der Abgabe aus den Personalregistraturen der Zentrale und den Kanzleiregistraturen der Auslandsvertretungen (bei Ortskraftakten) in verschiedenen Beständen geführt, um den jederzeitigen schnellen Rückgriff der Registraturen zu ermöglichen. Die mit Aussonderungslisten abgegebenen Akten werden im Archiv einzeln verzeichnet und nach numerischer Ordnung abgelegt.

Die Bewerbungsakten sämtlicher Laufbahnen werden gesondert abgelegt, sie sind zeitwertig mit verschiedenen Aufbewahrungsfristen. Das gleiche gilt für die Prüfungsakten.

Alle Personalakten sind verzeichnet, in der Regel durch alphabetische Listen. Da diese Listen außer den Namen auch weitere Informationen enthalten (z. B. Geburts- und Sterbedaten, letzte Laufbahnstufe, letzte Verwendung usw.) werden diese Findmittel Benutzern nicht vorgelegt. Bis zum Inkrafttreten des Bundesarchivgesetzes vom 6. Januar 1988 wurden die Personalakten Dritten prinzipiell nicht zugänglich gemacht. Seither sind sie zur Benutzung gemäß den Bestimmungen des eben erwähnten Gesetzes hinsichtlich personenbezogenem Schriftgut des Bundes, also § 5, Absatz 2 des Bundesarchivgesetzes, frei, d. h. sie können dreißig Jahre nach dem Tod des Betroffenen von Dritten eingesehen werden. Von der Möglichkeit der Verkürzung der Sperrfristen wird in der Regel kein Gebrauch gemacht. Ist das Todesdatum nicht zu ermitteln, werden personenbezogene Akten 110 Jahre nach der Geburt des Betroffenen frei. Der Benutzer im Lesesaal kann Personalakten nach Auskunft der Lesesaalaufsicht, die bei dem zuständigen Fachreferenten oder Sachbearbeiter rückfragen wird, oder auf Verdacht bestellen. Der Fachreferent oder der Sachbearbeiter genehmigt oder verweigert die Vorlage, trägt die Signatur ein und leitet die Bestellung an den Magazindienst weiter. Die Magaziner dürfen Bestellzettel für Personalakten, die nicht die Paraphe des zuständigen Referenten oder Sachbearbeiters tragen, nicht ausführen.

Ergänzt wird der Bestand durch eine ganze Reihe von Karteien und Sammlungen, die allein dem internen Dienstbetrieb vorbehalten sind. Akten und die ergänzenden Sammlun-

gen bilden die Grundlage für ein seit Jahren erarbeitetes biographisches Nachschlagewerk, von dem bisher der erste Band erschienen ist¹. Verwiesen sei auch auf ein weiteres Werk: Akten zur deutschen auswärtigen Politik 1918–1945².

1 Biographisches Handbuch des deutschen Auswärtigen Dienstes 1871–1945, hrsg. v. Auswärtigen Amt – Historischer Dienst – v. Maria Keipert und Peter Grupp. Bd. 1: A–F, bearb. v. Johannes Hürter, Martin Kröger, Rolf Messerschmidt und Christiane Scheidemann, Paderborn/München/Wien/Zürich 2000. Band 2: G–K wird 2004 erscheinen.

2 Ergänzungsband zu den Serien A–E. Gesamtpersonenenverzeichnis, Portraitphotos und Daten zur Dienstverwendung, Anhänge, Göttingen 1995.

Bewertung von Personalakten in den Nordrhein-Westfälischen Staatsarchiven Düsseldorf und Detmold

von Martina Wiech und Johannes Kistenich

Die tiefgreifendste Veränderung hinsichtlich der Bewertung von Personalakten in den nordrhein-westfälischen Staatsarchiven der Nachkriegszeit fällt in das Jahr 1986. Zwar hatten auch die bis dahin einschlägigen gemeinsamen Runderlasse des Innen- und des Kultusministeriums aus den Jahren 1955 und 1974¹ den Staatsarchiven grundsätzlich die Entscheidung über eine dauerhafte Aufbewahrung zugestanden, sie jedoch gleichzeitig zur Übernahme sämtlicher Personalakten und zugehöriger Bestandteile – einschließlich der Versorgungs- und Besoldungsakten – bis zum Ablauf unterschiedlichster, detailliert festgelegter Aufbewahrungsfristen verpflichtet. Die nordrhein-westfälischen Staatsarchive hatten insoweit hinsichtlich der Personalakten die Funktion von Altregistraturen für die Behörden ihres Sprengels zu erfüllen. Die verschiedenen, teilweise langen Aufbewahrungsfristen für einzelne Teile der Personalakten waren u. a. abhängig davon, ob es sich um die Akten von Arbeitern, Angestellten oder Beamten mit oder ohne versorgungsberechtigte Angehörige handelte. Dies führte zu komplexen Verfahren der Fristenkontrolle und faktisch vielfach bis auf Weiteres zu einer „Komplettarchivierung“ unter dem Vorbehalt späterer Nachkassation.

Insbesondere seit den 1970er Jahren stieg die personelle, räumliche und damit auch die finanzielle Belastung der Archive aufgrund dieser Erlasslage enorm. Daran änderte auch die Tatsache wenig, dass gemäß einem Erlass aus dem Jahr 1983 das Landesamt für Besoldung und Versorgung die eigenen Akten in Form einer Ersatzverfilmung auf Mikrofilm selbst aufzubewahren hatte.² Im Rahmen einer Sitzung der Personalaktendezernenten der nordrhein-westfälischen Staatsarchive 1985 stellte sich die Situation wie folgt dar: Die Stückzahl an Personalakten im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf lag bei rund 200.000, im Staatsarchiv Münster bei 60.000, im Staatsarchiv Detmold bei 16.000; dies entsprach etwa 3–8 % des gesamten Schriftgutbestandes. Der Zuwachs allein im Vorjahr (1984) betrug in Düsseldorf 2.340, in Münster 2.434 und in Detmold 400 Kartons. In demselben Jahr wurden in Düsseldorf 353 Personalakten von den Behörden zurückgefordert.

Nach dem hessischen Vorbild³ wurde daher von archivarischer Seite vorgeschlagen, dass die Personalakten bei der Behörde selbst aufzubewahren sind, solange sie rechtser-

1 Gem. RdErl. d. Innenministers – II A 1 – 28.28 – 317/55 – u. d. Kultusministers – III K 4/1 – 24/6 – 2323/55 – v. 20.9.1955; MBl. NW. 1955 S. 1988; Gem. RdErl. d. Innenministers – II A 1 – 1.38.02 – 54/74 – u. d. Kultusministers – IV B 3 – 42 – 0 Nr. 2687/74 – v. 13.11.1974; MBl. NW. 1974 S. 1807; vergleichbare, angepasste Bestimmungen wurden auch für den Justizbereich erlassen, vgl. RV d. JM v. 14.1.1975 2051 – I C. 22.

2 Gem. RdErl. d. Innenministers – II A 1 – 1.38.02 – 54/83 – u. d. Kultusministers – IV B 3 – 42 – 0 – Nr. 835/83 – v. 16.3.1983; MBl. NW. 1983 S. 507.

3 RdErl. d. Innenministers v. 22. 7.1974 – I A 18 – 7b – StAnz. 1974, S. 1418 f.

heblich sind. Erst dann sollten die Unterlagen den Staatsarchiven angeboten sowie von diesen in Auswahl übernommen werden. In der Tat wies der Gemeinsame Runderlass von Innen- und Kultusminister aus dem Jahre 1986 den Staatsarchiven die Bewertungskompetenz im Vorfeld der Übernahme zu und entband die Archive damit von ihrer Altregistraturfunktion: Nach Ablauf der behördlichen Aufbewahrungsfrist ist dem zuständigen Staatsarchiv eine Aussonderungsliste zu übersenden. Nur die darin seitens des Staatsarchivs zur Übernahme gekennzeichneten Akten sind abzuliefern, die übrigen durch die Behörde der Vernichtung zuzuführen.⁴

Die Konsequenzen dieser erst 1986 in Kraft getretenen grundlegenden Veränderung für den Umgang mit Personalakten staatlicher Behörden sind auch an den entsprechenden Beständen der Staatsarchive abzulesen. Sie verfügen einerseits über Personalakten in älteren Provenienzbeständen, andererseits über umfangreiche Personalaktensammelbestände, die auf die Abgabe sämtlicher Personalakten aus der Zeit vor 1986 zurückgehen:

Im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf wurden die Sammelbestände NW-PE (zur Zeit 8.313 Akten) im Ministerialarchiv sowie BR-PE (zur Zeit 11.912 Akten) und PA (vor 1986 gebildeter Sammelbestand, wird aufgelöst) im Rheinischen Behördenarchiv gebildet.⁵ Insgesamt befinden sich in den archivwürdigen Beständen NW-PE und BR-PE ca. 1.185 bzw. ca. 2.800 Kartons. Die aufzulösende PA-Sammlung umfasst zur Zeit noch ca. 11.700 Kartons.

Vergleichbar ist die Situation im Staatsarchiv Detmold. Der Personalaktensammelbestand D 99 umfasst Akten zu rund 25.000 Personen. Daneben enthalten insbesondere die Bestände Regierung Lippe (L 80 I: ca. 2.750 Akten) sowie Regierung Minden / Präsidialregistratur (M 1 Pr: ca. 6.450 Akten) große Stückzahlen an Personalakten. Insgesamt werden im Magazin des Staatsarchivs Detmold etwa 3.500 Kartons Personalakten vorgehalten.

Im Rahmen der Archivierung von Personalakten fielen und fallen für die Staatsarchive folglich zwei Aufgaben an:

1. Die Zusammenführung und Bewertung (Nachkassation) der bereits in den Häusern befindlichen Personalakten aus der Zeit vor 1986 (Zwischenarchivgut). Im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf wird diese Aufgabe zentral von einem Dezernat wahrgenommen. Die archivwürdigen Personalakten der PA-Sammlung und die aktuell übernommenen Personalakten finden in den Bestand BR-PE Eingang. Die alte PA-Sammlung wird in etwa ein bis zwei Jahren aufgelöst sein. Daneben existiert eine Kartei für die Nachweisung jener älteren Personalakten, die in den Provenienzbeständen enthalten sind. Diese Kartei wird derzeit in eine Datenbank eingegeben und soll langfristig mit der EDV-Verzeichnung der übrigen Personalakten verzahnt werden.

⁴ Gem. RdErl. d. Innenministers – II A 1 – 1.38.02 – 54/86 – u. d. Kultusministers – IV B 3 – 42 – 0 – 287/86 – v. 20.2.1986; MBl. NW. 1986 S. 275; SMBl. NW. 203034; auch hierzu existiert eine entsprechende Rundverfügung des Justizministers: RV d. JM vom 20. 11.1986 – 2051 – I B.22.

⁵ Stand März 2003. Die Darstellung berücksichtigt noch nicht die Veränderungen, die sich mit der Einrichtung des Landesarchivs und der daraus resultierenden Umstrukturierungen innerhalb der Staatsarchive ergeben. Künftig wird es im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf nur noch die Bestände NW-PE und BR-PE geben.

Im Staatsarchiv Detmold ist die Nachkassation der Abgaben aus der Zeit vor 1986 inzwischen abgeschlossen. Rund 5.800 Akten sind endgültig in einer dbase-Datenbank verzeichnet, rund 27.750 in einer Findkartei zumindest grob erschlossen. Auch dort soll die Kartei langfristig in einem elektronischen Recherchesystem mit der Datenbank zusammengeführt werden.

2. Die Bewertung und Archivierung der aktuell den Staatsarchiven angebotenen Personalakten. Die Bewertung der aktuellen Anbieterlisten liegt in den Händen des für den jeweiligen Verwaltungsbereich zuständigen Dezernenten bzw. der Dezernentin.

Die Erstellung eines landeseinheitlichen Bewertungsmodells für Personalakten in den nordrhein-westfälischen Staatsarchiven ist bislang ein Desiderat. Exemplarisch für die in den einzelnen Häusern bestehenden Richtlinien sei der Katalog grober Bewertungsrichtlinien vorgestellt, der im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf seit 1987 die Grundlage für die Auflösung der PA-Sammlung und die innerhalb des Hauses einheitliche Bewertung von Personalakten bietet.

Archiviert werden im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf – nach den Angaben der Aussonderungslisten – alle Personalakten,

1. des höheren Dienstes, und zwar die Geburtsjahrgänge
 - bis 1910: komplett,
 - ab 1911: nur Besoldungsstufen A 15, C 3 und R 2 sowie Vergütungsgruppe BAT I a und höher, jedoch in großen Verwaltungsbehörden (z. B. Bezirksregierungen) und im höheren Schuldienst nur A 16 und höher (gilt nicht, wenn die größere Behörde nur personalaktenführende Dienststelle ist)

Kommentar: Die Entscheidung für das Stichjahr 1910 fußte auf zwei Überlegungen. Zum einen sollte damit die Erfassung von Entlassungen aufgrund des Gesetzes zum „Schutz des Berufsbeamtenums“ gewährleistet werden, zum anderen wurde damit dem Umstand Rechnung getragen, dass Personalakten des 20. Jahrhunderts immer weniger Informationen aufweisen.

2. aller Amtsleiter
3. sämtlicher Mitarbeiter des Justizministeriums NRW sowie der Polizeipräsidien Köln und Mönchengladbach, im Falle Kölns jedoch ab Geburtsjahrgang 1950 nur noch die Akten der „geraden“ Geburtsjahrgänge (1950, 1952, 1954 usw.)

Kommentar: Mit diesem Kriterium sollte den biographischen Merkmalen unter Punkt 1, 2, 4 und 5 eine Art Klumpenstichprobe entgegengesetzt werden. Die Entscheidung für die ausgewählten Behörden gründete weniger auf Überlegungen zur Repräsentativität, sondern war eher pragmatischer Natur. Die Überlieferung dieser Behörden wies wenig Verluste auf. Mit dem Justizministerium wurde ein weitgehend von Ressortverschiebungen verschontes Ministerium ausgewählt. Kriterium für die beiden Polizeipräsidien Köln und Mönchengladbach war dagegen, eine vergleichsweise „normale“ Behörde auszuwählen, in der jede erdenkliche Art von Mitarbeitern (vom Hausmeister bis zum Amtsleiter) beschäftigt ist und die zudem reine Landesbehörden sind. Köln ist

dabei als Beispiel für eine „Großstadtbehörde“, Mönchengladbach als Beispiel für den eher ländlichen Raum ausgewählt worden.

4. aller Promovierten

Kommentar: Ausschlaggebend für dieses Kriterium waren die zahlreichen Listen zur PA-Sammlung, in denen als Amtsbezeichnung stereotyp nur der Begriff Angestellter auftauchte. Um hier dennoch einen schnellen Zugriff zu ermöglichen, wurde die Promotion als Bewertungskriterium eingeführt (dies gilt natürlich nicht für Berufe, in denen die Promotion der Normalfall ist, z. B. Ärzte oder auch Archivare)

5. weiterer Personen (z. B. prominenter Persönlichkeiten) jeweils im begründeten Einzelfall nach Meinung des Fachdezernats

Kommentar: Dieses Kriterium findet sich so oder ähnlich in vielen Bewertungskatalogen zu personenbezogenen Akten. Das Hauptstaatsarchiv ist z. B. sehr daran interessiert zum gegebenen Zeitpunkt die Personalakte von Klaus Balkenhol, Dressur-Olympiasieger und Polizeihauptmeister in der mittlerweile aufgelösten Polizeireiterstaffel in Düsseldorf, zu übernehmen. Gleichwohl ist die Erfassung prominenter Persönlichkeiten ein sehr schwieriges Unterfangen. Abgesehen von der generellen Frage, wie „Prominenz“ eigentlich zu definieren ist, ist zum Zeitpunkt der Aussonderung der Name des oder der Prominenten vielleicht weder in der Behörde noch im Archiv ein besonderer Begriff. Eine Lösung dieses Problems verspricht nur ein intensiver Kontakt zur Behörde und die eventuelle frühzeitige Kennzeichnung von Personalakten prominenter Persönlichkeiten.

Eine Bewertungsquote ist anhand dieser groben Kriterien nur schwer festzumachen. Sie hängt nicht zuletzt vom betrachteten Verwaltungszweig ab. Grundsätzlich wird von einigen Verwaltungen auch die Möglichkeit genutzt, ganze Personalakten-Bereiche, die von vornherein für die Archivierung nicht in Frage kommen, von der Anbietungspflicht auszunehmen.

Der hier vorgestellte Katalog grober Bewertungsrichtlinien ermöglicht eine effiziente Bearbeitung großer Personalaktenbestände. Für das „Massengeschäft“ der Bewertung der bis 1986 aufgelaufenen umfangreichen PA-Sammlung haben sich die Kriterien im Hauptstaatsarchiv Düsseldorf als sehr hilfreich erwiesen, da die vorhandenen Ablieferungslisten zu dieser Sammlung eine differenziertere Bewertung oft gar nicht zulassen.

Eine weitere Auswahlhilfe für archivwürdige Personalakten kann der Faktor „Dienstzeit“ bieten. Die Form der Aussonderungslisten ist jedoch seit dem Runderlass des Innen- und Kultusministers zur Führung von Personalakten von 1986 festgeschrieben, die Dauer der Behördenzugehörigkeit eines Mitarbeiters/ einer Mitarbeiterin ist dort als Information nicht vorgesehen, wengleich sie aus den Stammdatenblättern in der Regel rasch ermittelt werden kann. Sofern das Listenformular nicht geändert wird, bleibt man für eine listenbasierte Bewertung auf besondere Absprachen mit den Behörden angewiesen. Ansonsten bietet lediglich das Erreichen des Endamtes einer Laufbahn ein Indiz für eine besonders lange Dienstzeit.

Die Bewertungspraxis in den nordrhein-westfälischen Staatsarchiven Düsseldorf und Detmold kann und will nicht den Anspruch der Repräsentativität erheben. Sie beschränkt sich auf die Auswahl der Personalakten von Entscheidungsträgern und von besonderen (prominenten) Persönlichkeiten. Eine (im streng statistischen Sinne ja ebenfalls nicht repräsentative) Buchstabenauswahl im Bereich der Personalakten wird nicht in Erwägung gezogen. Ausschlaggebend für die Ablehnung eines solchen Verfahrens ist die grundsätzliche Skepsis gegenüber der Aussagekraft von Personalakten aus der Zeit nach 1945. Einzelne Fragestellungen, etwa gruppenbiographischer Art, sind damit anhand der Personalakten allerdings nur für bestimmte Behörden bzw. nur ab einer bestimmten Besoldungsstufe möglich oder müssen ggf. mit anderen Überlieferungen beantwortet werden.

Zur Diskussion stehen derzeit die oben angeführten Kriterien für eine Auswahl des Besonderen. Die Erfahrungen mit der aktuellen Bewertungspraxis lassen eine stärkere Differenzierung nach Verwaltungsbereichen sinnvoll erscheinen. Dies ist auch eines der Ergebnisse einer aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Staatsarchive Münster, Detmold und Düsseldorf bestehenden Arbeitsgruppe zur Bewertung von Unterlagen der Polizei: Gerade die Polizei zeichnet sich durch einen besonders hohen Anteil von Mitarbeitern des gehobenen Dienstes in Führungspositionen aus. Um auch die Personalakten dieser Entscheidungsträger zu erfassen, hat die Arbeitsgruppe beschlossen, auch das Endamt des gehobenen Dienstes (Erster Polizeihauptkommissar) in die Auswahl archivwürdiger Personalakten aufzunehmen, wie dies etwa im Staatsarchiv Detmold seit längerem erfolgt, indem grundsätzlich die Personalakten von Amts- und Abteilungsleitern übernommen werden. Am Ende des noch laufenden Diskussionsprozesses soll die gemeinsame Definition von Kriterien für die Bewertung von Personalakten der Polizei stehen. Das Beispiel der Polizei belegt nachdrücklich, wie nötig eine Differenzierung der Bewertungskriterien nach Verwaltungszweigen ist.

Da ein landeseinheitliches Bewertungsmodell für Personalakten noch nicht existiert, könnte dieses Vorgehen beispielhaft für die weitere Abstimmung unter den nordrhein-westfälischen Staatsarchiven sein. Unter Berücksichtigung der spezifischen Binnenstruktur eines Verwaltungszweiges wäre es auf diese Weise möglich, nach und nach für aktuelle Übernahmen die unterschiedlichen Bewertungskriterien der Häuser zugleich fachlich zu differenzieren und landesweit zu vereinheitlichen.

Bewertungsgrundsätze der hessischen Staatsarchive für die Übernahme von Personalakten

von Rainer Maaß

Die Hessische Archivdirektorenkonferenz (ADK) vom 23. Oktober 2001 beschloss, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die für die hessischen Staatsarchive einheitliche Bewertungsrichtlinien für „Personalschriftgut“ ausarbeiten sollte.¹

Die Arbeitsgruppe tagte von Dezember 2001 bis Juli 2002. Neben vier Arbeitstreffen wurde jeweils auch ein Informationsgespräch mit Vertretern der Hessischen Bezügestelle in Kassel (HBS) und mit der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung in Wiesbaden (HZD) durchgeführt.

Die Arbeitsgruppe verständigte sich zunächst darauf, den unscharfen Begriff „Personalschriftgut“ auf Personalakten einzugrenzen und ein Bewertungsmodell zu erarbeiten, welches für alle drei Staatsarchive ebenso praktikabel sein sollte wie für die zu betreuenden Behörden.

Die Personalaktenführung in Hessen ist durch § 107 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) geregelt. Eine Personalakte kann demzufolge in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Über die Inhalte von Grund- und Teilakten informieren spezifische Verwaltungsvorschriften²: Eine Personalgrundakte enthält „insbesondere Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und den Einsatz der betreffenden Person.“ Teilakten können bei Bedarf angelegt werden, insbesondere für Vorgänge, die nach einem bestimmten Zeitraum wieder aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind. Die Verwaltungsvorschriften zählen Schriftstücke aus den Themenbereichen Ausbildung, Besoldung, Versorgung der Bediensteten und Hinterbliebenen, Erholungsurlaub und Dienstbefreiung, Erkrankungen, Unterstützungen und Zuschüsse, Beurteilungen und Befähigungsberichte, Disziplinarangelegenheiten, Trennungsgeld, Umzugskosten und Reisekosten, Nebentätigkeiten sowie Dienstunfälle auf, die als Teilakten formiert werden können.

Wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich auch die Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind, dürfen neben Personalgrund- und -teilakten auch Personalnebenakten geführt werden, die aber nur solche Unterlagen enthalten dürfen, die „im Original oder als Doppel auch in der Grundakte oder einer Teilakte enthalten sind und deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde unerlässlich ist“.

¹ Der Arbeitsgruppe gehörten an: Dr. Nils Brübach (Archivschule Marburg), Dr. Volker Eichler (Hauptstaatsarchiv Wiesbaden), Dr. Rainer Maaß (Staatsarchiv Darmstadt, Arbeitsgruppenleitung), Dr. Karl Murk (Staatsarchiv Marburg) und Dieter Pelda (Staatsarchiv Marburg).

² Verwaltungsvorschriften zu §§ 107 ff. des Hessischen Beamtengesetzes vom 25. September 1995 (StAnz. S. 3094).

Während eines Erfahrungsaustausches der Arbeitsgruppe über die tatsächliche Praxis der Personalaktenführung stellte sich jedoch heraus, dass die inhaltlichen Vorgaben der Verwaltungsvorschriften Maximalforderungen an eine idealtypische Personalaktenverwaltung sind, die selten erfüllt werden. Der Inhalt der Personalakten ist uneinheitlich, ebenso die Abgrenzung zwischen Grundakte und den Teil- und Nebenakten. Bei Registraturbesuchen fiel zudem auf, dass diejenigen Mängel in der Organisation der Personalverwaltungen und in dem Inhalt der Personalakten bestehen, die der Hessische Datenschutzbeauftragte in seinem 23. Tätigkeitsbericht von 1994 angemerkt hatte.³ So wurde beispielsweise eine Personalgrundakte vor deren Abgabe an eine neue Dienststelle fotokopiert und von der bisherigen Dienststelle weiter geführt.

Zudem stellte sich heraus, dass Personalakten ohne Zustimmung des zuständigen Staatsarchivs vernichtet wurden und dass das durch Erlass von 1996 geregelte Aussonderungsverfahren⁴ für Personal- und Versorgungsakten, welches die Übersendung von Aussonderungslisten getrennt nach Laufbahngruppen und eine Entnahme sämtlicher Personalbögen aus den Personalgrundakten und deren Ablieferung an die Staatsarchive vorsieht, von den Behörden vielfach nicht befolgt wurde. Vor allem das Entheften der Personalbögen stieß bei den Verwaltungen auf wenig Gegenliebe.

Ein Bewertungsmodell zu entwickeln, das ausschließlich vom Aktentyp ausgeht, erschien der Arbeitsgruppe nach den oben dargestellten Erfahrungen ebenso wenig zweckmäßig, wie eine Angleichung durch Herauskassieren von Unterlagen aus den Akten.

Die Arbeitsgruppe befürwortete hingegen eine Mischung aus qualitativen und quantitativen Bewertungskriterien, die durch bereichsspezifische Regelungen für die verschiedenen Fachlaufbahnen ergänzt werden können. Vor der Festlegung auf die konkreten Bewertungskriterien wurden u. a. die entsprechenden Modelle des Bundesarchivs sowie der Länder Baden-Württemberg und Bayern diskutiert. Diese Richtlinien beruhen auf einer Kombination aus einer Elitenauswahl, welche sich an den Besoldungsgruppen orientiert, mit Jahresschnitten nach Geburtsjahrgängen – in Baden-Württemberg kommt zusätzlich eine samplemäßige und pauschale Übernahme der Anfangsbuchstaben D, O und T hinzu. Hinzu kommen qualitative Kriterien wie besondere Biografie, behördenspezifische Besonderheiten, bestimmte Berufsgruppen oder besondere Herkunft. Das Bundesarchiv, Bayern, Baden-Württemberg und das Hauptstaatsarchiv in Düsseldorf arbeiten zudem mit einem Grenzjahr als formalem Kriterium, vor welchem jeweils vollständig übernommen wird. Nebenakten werden in Bayern grundsätzlich vernichtet, beim Bund und in Baden-Württemberg können sie übernommen werden, wenn ihr Inhalt erheblich von dem der Hauptakte abweicht.

³ <http://www.datenschutz-hessen.de/tb23/inhalt.htm>

⁴ Gemeinsamer Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Landwirtschaft, Forsten und Naturschutz vom 4.12.1996 (StAnz. S. 4275): Aufbewahrungsbestimmungen für Akten und sonstiges Schriftgut der Dienststellen des Landes Hessen.

Die Arbeitsgruppe sprach sich für eine weitgehende Übernahme des bayerischen Modells⁵ aus, das seit dem 1. Januar 1999 angewendet wird. Das Modell hat sich in der Praxis bislang bewährt, es zeichnet sich durch unkomplizierte Kriterien aus, erfüllt die Anforderungen an eine repräsentative Auswahl und führt den Archiven einen weitaus geringeren Prozentsatz der Gesamtpersonalaktenzahl zu als beispielsweise das baden-württembergische Modell mit einer Übernahmequote von ca. 35 %.

Im Unterschied zum bayerischen Modell wird in Hessen jedoch auf die explizite Betonung der Übernahme von Personalakten sämtlicher Behördenleiter verzichtet, da diese Information nur schwer zu eruieren ist. Durch eine Herabsetzung der ursprünglich angedachten Besoldungsgrenze von A 16 auf A 15 meinte die Arbeitsgruppe jedoch, zum allergrößten Teil auch die Behördenleiter erfassen zu können.

Bereichsspezifische Besonderheiten, z. B. im Kunstbereich, in der Schulverwaltung, der Justiz und der Polizei, dazu andere Kriterien, wie die Stellung der Behörde in einem Verwaltungszweig oder die Größe einer Dienststelle sollten die quantitativen Kriterien ebenso ergänzen wie sprengeltypische Besonderheiten. Während der zweiten Arbeitsgruppensitzung wurden Spezifika der Polizei-, Justiz- und Schulverwaltung sowie die Auswirkungen der jeweiligen Verwaltungsgeschichten auf die Personalaktenführung herausgearbeitet, welche als qualitative Kriterien bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt werden können.

Nach den Grundsätzen des bayerischen Modells sind auch Personallisten über das Gesamtpersonal einer Behörde bzw. maschinell geführte Dateien sowie Stellenkarten über Inhaber ein- und derselben Stelle zu archivieren. Der dieser Absicht zugrunde liegende Wunsch einer Dokumentation sämtlicher im Landesdienst Beschäftigten war auch für die hessische Arbeitsgruppe von zentraler Bedeutung. Über Personalakten hinaus sollen deshalb zukünftig – vorausgesetzt, diese Informationen liegen nicht in anderer Form vor – bei Aussonderungen auch die laut § 49 Landshaushaltsordnung (LHO) von den obersten Landesbehörden oder den nachgeordneten Dienststellen zu führenden Stellenbesetzungskarten und anderen Aufzeichnungen Berücksichtigung finden, die Rückschlüsse erlauben auf den gesamten Personalbestand einer Behörde. Während nach den Grundsätzen des bayerischen Modells diese Gesamtübersichten sowie die zu übernehmenden Personalakten von den abgebenden Behörden zu benennen sind, eruierte die Arbeitsgruppe zunächst bei der HBS in Kassel, die als zentrales Datenreservoir für alle im Landesdienst Beschäftigten betrachtet werden kann, ob sie in bestimmten Zeitschnitten derartige Gesamtübersichten zur Verfügung stellen könnte und ob darüber hinaus der Datenbestand der HBS hinsichtlich der festgelegten Auswahlkriterien gefiltert werden kann. Das Ergebnis wäre dann, so erste Überlegungen, eine jährliche, dem Hauptstaatsarchiv zu übermittelnde Aussonderungsliste, die Wiesbaden je nach Behördenzuständigkeit aufgrund eines Dienststellen-schlüsselverzeichnis auf die anderen hessischen Staatsarchive aufteilen würde. Der Vorteil bestünde einerseits in einem nur einmal zu programmierenden automatisierten

⁵ Margit Ksoll-Marcon: Archivierung von Personalakten in den staatlichen Archiven Bayerns. Erläuterungen zu den Richtlinien für die Archivierung von Personalakten, in: *Der Archivar* 53 (2000) 3, S. 223–224.

Verfahren und der *Möglichkeit*, von *archivischer Seite aus gezielt von den betreffenden Behörden die gewünschten Personalakten anzufordern* ohne auf die in der Vergangenheit nicht immer erfolgte Anbieterspflicht der Behörden vertrauen zu müssen. Hintergrund dieser Überlegungen war überdies, durch ein solches Pilotprojekt, das besonders auch von der Archivschule Marburg mit großem Interesse und Engagement begleitet würde, einen Einstieg zu finden in die bislang noch nicht in größerem Umfang praktizierte Übernahme digitaler Datenbestände – ein Thema, mit dem sich die hessischen Staatsarchive in absehbarer Zeit ungeachtet der Personalaktenfrage intensiv auseinandersetzen müssen.

Prinzipiell hätte die HBS die Wünsche der Arbeitsgruppe erfüllen können, verwies jedoch auf den nicht unerheblichen Kostenrahmen, der für eine derartige Programmierung im Rechenzentrum Kassel und bei der HZD zu veranschlagen wäre, worauf die Arbeitsgruppe versuchte, ein ähnliches Vorgehen direkt bei der HZD zu realisieren, von der das Hessische Personalinformationssystem (HEPIS)⁶ betreut wird.

Die HEPIS-Datenbank, 1974 eingeführt, diente ursprünglich der Planung des Personalbedarfs der obersten Landesbehörden. Die HZD wertet mittlerweile im Auftrag des Innenministeriums halbjährlich die von der HBS in Kassel und in Wiesbaden sowie von der Uniklinik Frankfurt übermittelten Daten aus und stellt sie den obersten Landesbehörden zur Verfügung. Dort werden die Daten für personenbezogene Auswertungen herangezogen (z. B. für Wähler-, Personal- und Dienstjubiläumlisten).⁷ Dieses ist möglich, weil ihr Informationsgehalt größer ist als derjenige der amtlichen Statistik, da Personaldaten aller hessischen Beschäftigten enthalten sind.

Tatsächlich wäre die HZD in der Lage gewesen, auf Grund der festgelegten Bewertungskriterien aus HEPIS heraus Aussonderungslisten zu erstellen und den Staatsarchiven per CD-ROM bzw. e-mail zu übermitteln. Die HZD verfügt über den Datenbestand bis 1975 (allerdings mit unterschiedlicher Informationsdichte). Seit dem Jahr 1987 werden in HEPIS auch Namen und Personalnummern erfasst, so dass die Datenbank ab diesem Zeitpunkt auch für Aussonderungszwecke verwendbar wäre. Ein von Herrn Dr. Brübach

6 Karlheinz Heymach: 20 Jahre Hessisches Personalinformationssystem (HEPIS), in: Staat und Wirtschaft in Hessen 12 (1994), S. 412 f.

7 Die rechtliche Grundlage hierfür ist in dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28. Oktober 1993 zu finden (GVBl. 1993 I S. 470), durch welches das Hessische Beamtengesetz geändert wurde. Die damals als § 111 Abs. 2 Nr. 4 angefügte Passage zum HBG findet man nach Änderung durch das Gesetz zur Eingliederung des Landespersonalamtes vom 21. Dezember 1994 (GVBl. 1994 I S. 808) als neuen § 120 des HBG. Danach kann der Minister des Innern „Dateien über die Beamten, Angestellten und Arbeiter des Landes sowie die Versorgungsempfänger führen. Die Dateien enthalten persönliche und dienstrechtliche Daten sowie Haushalts- und Organisationsdaten [...]“. Für diese Dateien dürfen die für Besoldungs-, Versorgungs-, Vergütungs- und Lohnzwecke gespeicherten Daten von den zuständigen Stellen an den Minister des Innern übermittelt werden. Die Daten dürfen für Verwaltungs- und Planungszwecke automatisiert verarbeitet werden. Tabellarische Auswertungen dürfen obersten Landesbehörden übermittelt werden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Namenslisten nur für die Angehörigen ihres Geschäftsbereichs. Die für gesetzlich angeordnete Statistiken erforderlichen Daten dürfen an das Hessische Statistische Landesamt übermittelt werden.“

und Herrn Dr. Maaß angeregter Probelauf mit Echt-Daten aus HEPIS, die aus festgelegten HEPIS-Feldern gemäß der hessischen Bewertungskriterien herausgefiltert werden sollten, musste jedoch unter Hinweis auf § 120 HBG, Nr. 3 unterbleiben.⁸

Auch die Bestimmungen des § 107g HBG, wonach u. a. Personalaktendaten in Dateien nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet und genutzt werden dürfen und ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden unzulässig ist, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, waren zu beachten. Da die HEPIS-Daten von den Staatsarchiven nicht als archivwürdige Unterlagen gemäß § 11 Abs. 1 HArchivG übernommen werden sollten, sondern lediglich als Hilfsmittel bei der Ermittlung archivwürdiger Personalakten fungieren sollten, erschien die Verwendung von HEPIS-Daten für Aussonderungszwecke der Staatsarchive rechtlich nicht zulässig.

Unbeschadet der rechtlichen Problematik wurde zur Prüfung der praktischen Handhabbarkeit eines solchen Aussonderungsverfahrens eine Excel-Tabelle mit anonymisierten Daten erzeugt, welche die Veränderungen zwischen den Jahren 1989 und 1990 dokumentierte.

Dabei ergab sich das Hauptproblem, dass die HEPIS-Daten zwar Informationen über die Beschäftigungsbehörden, nicht aber über die tatsächlichen personalaktenführenden Stellen enthalten. Auch wurde deutlich, dass eine Stelle innerhalb der hessischen Staatsarchive neben der Ermittlung der zum Zeitpunkt der Aussonderung tatsächlich aktenführenden Stellen ständig mit der Sammlung und Abgleichung der HEPIS-Daten und mit der Weiterleitung entsprechender Informationen an die drei Staatsarchive (je nach Zuständigkeit) befasst wäre.

Die Arbeitsgruppe verständigte sich darauf, auf die Verwendung von HEPIS-Daten einstweilen zu verzichten. Statt dessen sollen die personalaktenführenden Stellen unmittelbar angesprochen werden, zumal diese noch in ganz erheblichem Umfang über Personalakten aus der Zeit vor Einführung von HEPIS verfügen. Gleichwohl soll bei einer zukünftigen Anpassung des Bewertungsmodells geprüft werden, ob und in wieweit eine Nutzung der HEPIS-Daten zum Zwecke der Aussonderung möglich ist und ob unter geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen eine Anwendung sinnvoll erscheint.

Insgesamt verständigte sich die Arbeitsgruppe auf die folgenden Empfehlungen:

Empfehlungen

1. Bildung einer Grundgesamtheit

Die Arbeitsgruppe sprach sich für eine durch das Hauptstaatsarchiv Wiesbaden vorzunehmende Übernahme einer so genannten „Grundgesamtheit“ aller im Landesdienst Beschäf-

⁸ Vgl. Fußnote 7. Da durch HEPIS die Daten für definierte Statistiken, aber auch für Sonderaufträge des Innenministeriums ausgewertet werden, wurde der Arbeitsgruppe empfohlen, einen entsprechenden Antrag für einen Sonderauftrag mit einer detaillierten Anforderung über das Ministerium für Wissenschaft und Kunst an das Innenministerium zu richten.

tigten aus dem Datenbestand der HBS im Fünf-Jahres-Turnus aus. Diese „Grundgesamtheit“ wird den jeweils aktuellen Beschäftigtenstand zum Zeitpunkt der Übernahme sowie die Personalveränderungen (Zu- und Abgänge) seit der letzten turnusmäßigen Übernahme dokumentieren. Die Auflistungen sollen in geeigneter Form – vorstellbar wären beispielsweise mikroverfilmte Datenbestände – übernommen und dauerhaft archiviert werden. In Abhängigkeit von der Datenqualität wird auf folgende Informationen Wert gelegt: Name, Vorname, Geburtsdatum, Personalnummer, Dienststellenummer, Ein- und Austrittsdatum, letzte Amts- und Dienstbezeichnung sowie die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe.

Angesichts dieser Informationsdichte empfahl die Arbeitsgruppe, auf die in den Aufbewahrungsbestimmungen für Akten und sonstiges Schriftgut der Dienststellen des Landes Hessen vorgesehene Personalbogenablieferung dann zu verzichten, wenn die Übernahme der ersten Grundgesamtheit erfolgt ist.

2. Bewertungskriterien für Personalakten im Lande Hessen

Die Arbeitsgruppe empfahl für die Archivierung von Personalakten des Landes Hessen:

Die Hauptpersonalakten (Personalgrundakten) aller Personen, die am 6., 16. und 26. jeden Monats geboren sind, werden übernommen.

Ebenso übernommen werden die Hauptpersonalakten von Landesbediensteten folgender Besoldungs- und Vergütungsgruppen:

Beamte/Beamtinnen:

	Bezeichnung der Besoldungsordnungen	Besoldungsgruppen
Bis 31.3.1957	RBO A (Reichsbesoldungsordnung) RBO B RBO H RBO R	A 1 a, A 1 b, A 1 c, A 2 a und A 2 b Alle BesGr Alle BesGr Alle BesGr, außer BesGr R 8
Ab 1.4.1957	BO A (Besoldungsordnung) BO B	ab A 14 Alle BesGr
Ab 1.7.1971	BBO A (Bundesbesoldungsordnung) BBO B BBO C BBO R	A 15 und A 16 Alle BesGr C 4 ab R 2

Angestellte:

	Bezeichnung der Tarifordnungen	Vergütungsgruppen
Bis 31.3.1961	TO.A (Tarifordnung A für Angestellte)	VerGr I sowie alle Außertariflichen
Ab 1.4.1961	BAT	VerGr I, I a sowie alle Außertariflichen

Nebenakten zu den Hauptpersonalakten werden in der Regel nicht übernommen. Sollte sich im Einzelfall herausstellen, dass der Inhalt einer Nebenakte signifikant von dem der Hauptakte abweicht, kann auch diese Akte übernommen werden. Auch Teilakten werden grundsätzlich nicht übernommen, können aber bei einer Einzelfallprüfung Berücksichtigung finden.

Personalakten, die spätestens im Jahr 1945 geschlossen wurden, werden durchweg als archivwürdig angesehen und übernommen.

Die Arbeitsgruppe sprach sich für die Unterrichtung der personalaktenführenden Behörden des Landes Hessen über das neue Bewertungsmodell in Form eines Merkblattes aus, welches mittlerweile auch im Internet abrufbar ist.⁹

Nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen soll dem jeweils zuständigen Staatsarchiv eine Aussonderungsliste (nach Möglichkeit in maschinenlesbarer Form in einem vorab vereinbarten Format) übermittelt werden. Diese soll für jede/n Bedienstete/n enthalten: Name, Vorname, Geburtsdatum, letzte Amts- und Dienstbezeichnung sowie die Besoldungsstufe bzw. Vergütungsgruppe und das Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Alle nicht von den Staatsarchiven übernommenen Personalakten sind zu vernichten.

Personalakten und Versorgungsakten von Bediensteten des früheren Deutschen Reiches sowie der Bundesrepublik Deutschland sind dem Bundesarchiv anzubieten; sie sind zu vernichten, wenn das Bundesarchiv die Annahme ablehnt.

Auswirkungen:

Durch den formal-chronologischen Aspekt des hessischen Bewertungsmodells (Geburtstermine 6., 16., 26. eines jeden Monats) werden 10% aller im Landesdienst Beschäftigten berücksichtigt. Zuzüglich der Personalakten, die durch die formal-hierarchischen Kriterien anfallen, wird eine Übernahmequote von geschätzten 14% erreicht. Der Haushaltsplan 2001 des Landes Hessen weist insgesamt 154.018,5 Stellen aus. Bei einer angenommenen durchschnittlichen Verweildauer im Landesdienst von 8 Jahren kämen zukünftig im Idealfall jährlich 2.600–3.000 zu übernehmende Personalakten auf alle drei hessischen Staatsarchive zu, wobei der größte Teil der zu übernehmenden Akten auf das Hauptstaatsarchiv Wiesbaden entfallen wird, da sich die Mehrzahl der Dienststellen des Landes im Wiesbadener Archivsprengel konzentriert.

3. Erfahrungsaustausch

Die Arbeitsgruppe wird jährlich die Erfahrungen der drei hessischen Staatsarchive mit dem neuen Bewertungsmodell zur Diskussion stellen und überprüfen, ob sich das Modell bewährt hat oder ob Änderungen nötig sind.

⁹ Merkblatt Personalaktenbewertung unter: <http://www.stad.hessen.de/behoerden.htm>

4. Änderungen in der hessischen Personalaktenführung

Die Arbeitsgruppe hielt es für notwendig, die am Ende des Jahrzehnts auf Grund der Umsetzung der Neuen Verwaltungssteuerung in den Dienststellen des Landes Hessen zu erwartenden Änderungen in der Personalaktenführung des Landes Hessen aufmerksam zu verfolgen und Auswirkungen auf die zukünftige Personalaktenübernahme rechtzeitig zu bedenken. Nach derzeitigem Sachstand ist geplant, auch die HEPIS-Daten als einen Bestandteil des neu einzuführenden HR-Moduls (Human Resources; Personalmanagement) in SAP/R3 einzubinden. In wie weit die heute gebräuchliche „herkömmliche“ Personalakte abgelöst wird durch eine Personalaktenführung im HR-Modul, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehen.

Ungeachtet der geschilderten Probleme bei einer Verwendung der HEPIS-Daten für die automatisierte Aussonderung soll auch dieses Verfahren unter den geänderten technischen Rahmenbedingungen zu gegebener Zeit einer erneuten Prüfung unterzogen werden.

Perspektiven der Personalaktenbewertung – Zwischen Samplebildung und Totalüberlieferung. Erfahrungen aus Baden-Württemberg

von Clemens Rehm und Jürgen Treffeisen

Personalakten zählen zu den sogenannten gleichförmigen Massen- oder Parallelakten. Für diese Unterlagengruppen, die – wie der Name schon aussagt – sich durch eine große Masse von Einzelakten auszeichnen, haben Archivare immer wieder Modelle entwickelt¹. Zu Personalakten selbst liegen nur einige wenige archivwissenschaftliche Untersuchungen vor². Im folgenden soll das bei der Staatlichen Archivverwaltung Baden-Württemberg derzeit gebräuchliche Bewertungsverfahren vorgestellt werden. Im ersten Teil werden die Erfahrungen der auf einer Buchstaben- und Jahrgangsauswahl beruhenden Samplebildung erörtert, im zweiten Teil wird die Auswahl besonderer Einzelfälle bei Personalakten am Beispiel von Lehrerpersonalakten dargestellt. Hier finden sich auch Hinweise zum Verhältnis von Haupt- und Nebenpersonalakten sowie zum Bewertungszeitpunkt. Im dritten Teil werden kurz der Inhalt von Personalakten und mögliche Perspektiven sowie erste Gedanken für eine zukünftige Auswahl von Personalakten angesprochen.

1 Zuletzt grundlegend Siegfried Büttner, Robert Kretzschmar, Rainer Stahlschmidt, Der archivische Umgang mit großen Fallaktenserien. Bericht der Arbeitsgruppe „Archivierung großer Fallaktenserien“ der Archivreferentenkonferenz des Bundes und der Länder (Veröffentlichungen der Archivschule Marburg 34) 2001. Weitere Beispiele für die archivwissenschaftliche Auseinandersetzung mit derartigen Unterlagen sind zusammengestellt bei Jürgen Treffeisen, Die Transparenz der Archivierung – Entscheidungsdokumentation bei der archivischen Bewertung, in: Nils Brübach (Hg.), Der Zugang zu Verwaltungsinformationen – Transparenz als archivische Dienstleistung. Beiträge des 5. Archivwissenschaftlichen Kolloquiums der Archivschule Marburg (Veröffentlichungen der Archivschule Marburg 33) Marburg 2000, S. 177–197, hier Anhang S. 190–197.

2 Die Personalakten und ihre archivische Behandlung, in: Mitteilungsblatt der Preußischen Archivverwaltung 1944, S. 14–18; Fridolin Solleder, Die künftige Behandlung der Personalakten und der bei den Gerichten erwachsenen Akten personengeschichtlichen und erbbiologischen Inhalts, in: Der Archivar 2 (1949) Sp. 57–66; Adolf Diestelkamp, Die künftige Behandlung der Personalakten und der bei den Gerichten erwachsenen Akten personengeschichtlichen und erbbiologischen Inhalts, in: Der Archivar 1 (1947/48) Sp. 79–91; Kurt Hochstuhl unter Mitwirkung von Alfred Straub, Bewertung von Personalakten. Das baden-württembergische Modell, in: Robert Kretzschmar (Hg.), Historische Überlieferungsbildung aus Verwaltungsunterlagen. Zur Praxis der archivischen Bewertung in Baden-Württemberg (Werkhefte der Staatlichen Archivverwaltung Baden-Württemberg A 7) Stuttgart 1997, S. 227–234; Riva A. Pollard, The Appraisal of Personal Papers: A Critical Literature Review, in: Archivaria 52 (2001) S. 136–150; Margit Ksoll-Marcon, Archivierung von Personalakten in den staatlichen Archiven Bayerns. Erläuterungen zu den Richtlinien für die Archivierung von Personalakten, in: Der Archivar 53 (2000) S. 223–224; Birgit Rehse, Eine Strategie zur Bewertung und Erschließung von Personalakten im Sächsischen Hauptstaatsarchiv Dresden, in: Nils Brübach (Hg.), Archivierung und Zugang. Transferarbeiten des 34. Wissenschaftlichen Kurses der Archivschule Marburg (Veröffentlichungen der Archivschule Marburg 36) Marburg 2002, S. 223–270.

Samplebildung – Das Modell in der Praxis

Das baden-württembergische Bewertungsmodell für Personalakten wurde nach intensiver Diskussion unter den Aussonderungsreferenten der Staatsarchive mit Verfügung der Landesarchivdirektion vom 28. August 1991 in Kraft gesetzt³. Während die Genese dieses Modells, die Anstöße und Auswirkung bundesweiter Diskussionen weitgehend bekannt sind, steht bisher eine Bilanz der Erfahrungen mit dem Modell in der Praxis aus.

Das Modell für die Übernahme umfasst einen historischen Aspekt:

– *alle Akten der Geburtsjahrgänge bis 1875 einschließlich.*

Für diesen Zeitschnitt wurde eine Komplettübernahme vorgesehen, falls noch Bestände in den Altregistraturen lagern sollten, einerseits aus Rücksicht auf die seinerzeit viel kleineren Verwaltungen, bei denen eine Auswahl nach repräsentativen Gesichtspunkten aufgrund der kleinen Zahl der Akten nicht möglich gewesen wäre, andererseits auch um teilweise fehlende Aktengruppen überhaupt zu überliefern. Dieses Kriterium spielt verständlicher Weise mit kleinerem Zeitabstand zwischen Entstehung und Bewertung eine immer geringere Rolle.

Weitaus bekannter und diskussionswürdig sind die zwei quantitativen Kriterien:

- *alle Akten mit dem Anfangsbuchstaben des Familiennamens mit D, O oder T,*
- *alle Akten der Geburtsjahrgänge 1885, 1895 usw. in 10-Jahres-Schnitten.*

Ebenfalls mechanisch wird ein Kriterium der Bewertung zugrundegelegt, das eigentlich schon eine qualitative Bewertung darstellt:

- *Akten von Amtsleitern.*

Gerade mit solchen an der Hierarchie orientierten Kriterien wird versucht, die „besonderen Fälle“ mit einem technischen Verfahren ohne eine Einzelfallbewertung zu ermitteln. Dabei ist es unerheblich, ob Funktionen (*Amtsleiter*) oder Gehaltsgruppen (z. B. *ab A 15*) zugrundegelegt werden. Wie wenig damit die Realität archivisch abgebildet werden kann, ist bekannt: Manchmal war ein Amtleiter in A 12 besoldet, er wäre bei einer Bewertung nach Besoldungsstufen herausgefallen. Das gleiche Schicksal träfe einen „A-15er“ als Abteilungsleiter, der zwar Leiter einer Grundsatzabteilung, aber eben kein *Amtsleiter* war⁴. In Baden-Württemberg wurde daher zusätzlich der Punkt *begründete Ausnahmefälle* in das Modell aufgenommen (s. u.). Daneben werden *Personalnebenakten* nur übernommen,

3 Abdruck bei: Hochstuhl, wie Anm. 2, S. 227–234, hier S. 233 f.; S. 227–229 hier auch die Genese dieses Modells.

4 Eine „Sowohl als auch“-Formulierung entwickelte die bayerische Archivverwaltung: vgl. Ksoll-Marcon, wie Anm. 2, S. 224, in Pkt. 3 der Richtlinien: „Sämtliche Personalakten ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. R 2 und ... die der Behördenleiter.“

wenn in ihnen Inhalte vorgefunden werden, die von der Hauptakte erheblich abweichen und ein archivwürdiger Fall vorliegt.

Damit ergab sich als mechanisches Standardmodell *DOT, 10-Jahres-Schnitt* und *Amtsleiter*.

Von der Idee her war der quantitative Teil des Modells repräsentativ verstanden worden: in der Verfügung hieß es „mit den repräsentativ ausgewählten Buchstaben D, O, T“⁵. Neuere Forschungen haben deutlich gemacht, dass eine Buchstabenauswahl nicht als repräsentativ angesehen werden kann⁶, wiewohl sie im Hinblick auf die von den Archiven für die Forschung zur Verfügung zu stellenden Unterlagen weiterhin ihre Berechtigung hat (s. u.).

Die Erfahrungen mit den quantitativen Elementen lassen sich in drei Abschnitte fassen: die Abläufe in den abgebenden Behörden, die Erschließung im Archiv und die Nutzung im Archiv, wobei bei der Diskussion dieses Aspekts erkennbar werden wird, dass auch die Qualität der Überlieferung angesprochen werden muss.

Die abgebenden Behörden

Eine erste Bewährungsprobe hatte das Modell bei den abgebenden Behörden zu bestehen. Zahlreiche Abgaben belegen, dass die quantitativen Elemente des Modells von den Registratoren problemlos verstanden, akzeptiert und umgesetzt werden. Das liegt vor allem daran, dass die Buchstabensystematik dem Ordnungs- und Lagerungsschema fast aller Personalaktenregistraturen entspricht – unabhängig davon, ob es sich um Zentralregistraturen, Sachbearbeiterablagen oder nach Art des Beschäftigungsverhältnisses unterteilte Registraturen handelt. Auch das Kriterium des Geburtsjahres ist in den meisten Fällen außen auf der Akte angebracht und kann von Hilfskräften bei der Aussonderung problemlos erkannt werden. Das Modell ist aufgrund seiner Klarheit auf schriftlichem Weg vermittelbar und zur Erklärung sind keine Behördenbesuche notwendig. Dazu kommt, dass durch die relativ große Menge der übernommenen Unterlagen den in den Behörden Zuständigen vermittelt wird, kein überlieferungswürdiger Aspekt sei vergessen worden. Das von Registraturmitarbeitern oder Sachbearbeitern gerne versuchte „Aufdrängen“ vermeintlich wichtiger Fälle entfällt.

⁵ So der Wortlaut in der Verfügung ebd., S. 233; die Erläuterung der Buchstaben Auswahl vgl. ebd., S. 230 f.

⁶ Matthias Buchholz, Überlieferungsbildung bei massenhaft gleichförmigen Einzelfallakten im Spannungsverhältnis von Bewertungsdiskussion, Repräsentativität und Nutzungsperspektive. Eine Fallstudie am Beispiel von Sozialhilfefakten der oberbergischen Gemeinde Lindlar (Archivhefte 35) Köln 2001; vgl. auch die Diskussionen im Arbeitskreis Bewertung des Verbands deutscher Archivarinnen und Archivare (VdA) am 15. Oktober 2002, Protokoll: www.vda.archiv.net/texte/ag_bewertung_pk3.doc (Jan. 2004).

Die archivische Erschließung

Auch die archivische Erschließung der auf diesem Weg übernommenen Akten gestaltet sich einfach. In den meisten Fällen können die Ablieferungslisten mit geringem Aufwand bearbeitet und als Findmittel weiterverwendet werden. Der Feststellung der Sperrjahre kommt dabei höchste Priorität zu. In summarischen Auflistungen ohne schützenswerte Einzelangaben (z. B.: Finanzamt A, „Beamte D, O, T“, 1935–1978) kann über solche Bestände mit personenbezogenen Unterlagen ohne Verletzungen von datenschutzrechtlichen Bestimmungen sehr transparent z. B. im Internet informiert werden. Eine Vermischung der Akten im Findbuch, so dass nur noch mit Mühe festgestellt werden kann, welches Kriterium der Übernahme zugrunde lag, muss strikt vermieden werden⁷. Wesentlich ist, dass die unterschiedlichen Kriterien sich auch im Findmittel widerspiegeln, damit für Arbeiten, die auf statistischen Methoden beruhen, die entsprechenden Unterlagen getrennt vorgelegt werden können.

Insofern kann festgestellt werden, dass sich das Modell unter dem Blickwinkel der Behördenkontakte und des Erschließungsaufwandes in den Archiven bewährt hat.

Die Nutzung im Archiv

Von der Nutzerseite finden die Personalakten weiterhin hohes Interesse. Hilfreich erscheint uns, die Nutzungsfelder für Personalakten in Archiven aufzuzeigen, um Hinweise für Bewertungsentscheidungen zu erhalten⁸.

Sozialwissenschaftliche Forschung

Voraussetzung für fundierte Ergebnisse bei der systematischen Auswertung von Fallaktenserien sind repräsentative Grundgesamtheiten, wie sie beim *DOT-Sample* nicht gegeben sind⁹. Allein der *10-Jahres-Schnitt* kann diese Repräsentativität beanspruchen, was allerdings bedeutet, dass in den Ablieferungslisten / Einlieferungsverzeichnissen bzw. archivischen Findmitteln immer klar getrennt wird, welche Akten bei einer Ablieferung nach welchem Kriterium übernommen worden sind. Falls das nicht geschehen ist, kann immerhin bei Durchsicht aller Akten, die Kategorie „Geburtsjahr“ wieder herausgelöst werden.

Ebenso sind alle Fälle, in denen mit guten Gründen weiteres Material über die Kriterien des Standardmodells hinaus übernommen wird, exakt zu dokumentieren, um bei einer statistik-basierten Auswertung gegebenenfalls weitere Verzerrungen zu vermeiden.

⁷ Hochstuhl, wie Anm. 2, S. 232 f.

⁸ Zur Partizipation der Nutzerkreise bei der Bewertung: Clemens Rehm, Kundenorientierung – Modewort oder Wesensmerkmal der Archive?, in: Hans Schadek (Hg.), Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Das Dienstleistungsunternehmen Archiv auf dem Prüfstand der Benutzerorientierung, Stuttgart 2002, S. 17–27.

⁹ Vgl. Buchholz, wie Anm. 6.

Forschungen, die auf dieser Quellenbasis beruhen, sind in den Archiven nach einschlägigen Erfahrungen gegen aller anders lautenden Beteuerungen relativ selten geblieben.

Personengeschichtliche Forschung – Lokalgeschichte

Biographisches Interesse ist – neben familiengeschichtlichen Fragestellungen – meist lokalgeschichtlich begründet. Untersucht wird die Gestaltungskraft von einzelnen Personen, die im gesellschaftlichen Lebensumfeld gewirkt haben, seien sie nun politisch aktiv gewesen oder hätten sie eher im kulturellen bzw. sportlichen Bereich Bemerkenswertes geleistet. Da reicht das Interesse von der sportlichen Höchstleistung bis zum Vereinsvorstand, der über 25 Jahre einen Verein geleitet und geprägt hat. Für die Nutzergruppe mit diesen Frageansätzen sind die Samples der Personalaktenbestände in der Regel unbrauchbar, im besten Fall teilweise verwendbar. Auch das mechanische Kriterium *Amtsleiter* hilft hier nicht weiter, da Untersuchungen belegen, dass die „Vereinsmeier“ oft gerade aus nachgeordneten Hierarchiestufen in Verwaltung und Industrie stammen: Ihre Kompetenzen werden im Berufsalltag nicht abgefragt und daher von ihnen im Freizeitbereich mit hohem Engagement eingebracht. Allein für die Zeit 1933–1945 können aufgrund der meist lückenlosen Überlieferung der Spruchkammerakten in den Archiven entsprechende Akten zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus werden Defizite häufig beklagt.

Personengeschichte – Gruppenbiographien

Das wissenschaftliche Interesse, das sich auf bedeutende Einzelpersonen richtet, wird wenige Lücken entdecken, denn nur in den seltensten Fällen entgeht ein VIP den Argusaugen des Archivars, sicher aber nicht mehr denen des Registrators, der die Akte abgibt – sofern zeitnah bewertet wird. Bedeutung und Funktion in der Verwaltung korrelieren und die entsprechenden Akten werden entweder mit dem Kriterium *Amtsleiter* oder über die *Auswahl besonderer Einzelfälle* (s. u.) an das Archiv abgegeben. Schwieriger wird es für den Forscher aber mit Gruppenbiographien¹⁰. Für eine Arbeit über „Ärzte der Psychiatrie während der NS-Zeit“ oder andere Personengruppen, die sich in Leitungsfunktionen befunden haben, wird ein Archiv entsprechendes Material zur Verfügung stellen können, aber schon bei Akten von Amtsrichtern würde nach einer Bewertung mit dem Sample-Verfahren eine heftige Lücke klaffen, die auch nicht durch die *besonderen Einzelfälle* geschlossen werden könnte. Berufsgruppen werden darüber hinaus mit dem Modell alle gleichmäßig behandelt. Dabei wäre zu diskutieren, ob dies gerechtfertigt ist. Wenn z. B. die individuelle Leistung eines Mitarbeiters gewürdigt werden soll, hängt dies in erheblichem Maße davon ab, inwieweit er Ermessensspielräume nutzen und gestalten kann. Der Gestaltungsraum wird bei einem Finanzbeamten durchaus anders zu beurteilen sein als bei einem Lehrer oder Richter – unabhängig davon ob und inwieweit sich dies wiederum in der Personalakte widerspiegelt. So stellt sich schon hier die Frage, ob das Maß der „Er-

¹⁰ Vgl. Franz-Werner Kersting, Benötigt die Forschung Personalakten? – Ein Erfahrungsbericht aus regional- und psychiatriegeschichtlicher Sicht, S. 90–103 in diesem Band.

messensspielräume“ im beruflichen Aufgabenfeld bei der Beurteilung einer Personalakte ein Kriterium für Archivwürdigkeit sein könnte¹¹.

Politische Umbruchzeiten

In politischen Umbruchzeiten sind in der Regel unerwartete, politische Karrieren möglich, die durch kaum ein Kriterium erfassbar sind: der soziale Aufstieg eines Blockwarts beispielsweise. Unzweifelhaft ein für die politische wie die lokale Geschichte interessanter und aussagekräftiger Fall, der freilich durch das Raster fast aller Kriterien fallen wird. Da er auch nicht „bekannt“ ist, besteht keine Chance, seine Unterlagen als *besonderen Fall* (s. u.) zu archivieren. Ähnliches würde gelten für Flüchtlinge und Vertriebene nach 1945, die Karrieren im Gefolge der 68er-Bewegung gemacht haben oder für die Situation nach 1989.

Nutzung durch Aktenbildner

Neben den genannten Aspekten der Forschungsrichtungen steht wenigstens für einen Zeitraum von etwa 30 Jahren der zu Unrecht vernachlässigte Aspekt der *Nutzung der Personalakten im Rahmen ihres ursprünglichen Entstehungszusammenhangs* als Herausforderung: Wiedereinstellungen nach Erziehungsjahren oder Rentenfragen stellen die Altregistratur in der Verwaltung und das Archiv oft vor unlösbare Probleme. Typische Fälle sind jung aus dem Dienst ausgeschiedene Frauen, die nach über 25 Jahren ihren Dienst wieder aufnehmen wollen – die Personalakte ist längst im Archiv oder vernichtet. Nicht selten werden die Unterlagen erst für den Rentenfall benötigt, über 30 Jahre nach Aktenschluss. Solche Situationen werden aufgrund der zunehmenden Mobilität der Gesellschaft verstärkt auftreten. Auch in diesen Fällen kann eine Aktenauswahl – unabhängig von welchem Verfahren zur Samplebildung – nicht wirklich befriedigen.

Für die Nutzung bleibt als Fazit festzuhalten: Es wird interessanterweise weniger das *DOT*- oder das *10-Jahres-Cluster* für sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten herangezogen, wengleich statistische Auswahlverfahren von sozialwissenschaftlicher Seite immer wieder als wesentliche Elemente für Bewertungsüberlegungen bei massenhaft gleichförmigen Unterlagen vorgebracht wurden und z. T. noch werden¹². Vielmehr interessiert der

11 Der Arbeitskreis Bewertung des VdA (vgl. Anm. 6) verständigte sich als Ergebnis der Diskussion im Oktober 2002 u. a. auf folgende Sätze: 1. Je regulierter die Aufgabenerledigung in einem Verwaltungsbereich ist, desto eher ist er für die Anwendung von „repräsentativen“ Auswahlmodellen geeignet. 2. Grundsätzlich sollen Auswahlmodelle differenziert nach verschiedenen Verwaltungsbereichen angewandt werden... 4. Besondere Gruppen sind in den Blick zu nehmen, um zu vermeiden, dass sie bei Auswahlmodellen nicht hinreichend dokumentiert sind. Gruppenbiografien können eine wichtige Form der Auswertung sein.

12 Vgl. Klaus Döll, Die Aufbewahrung sozialwissenschaftlich wichtiger Massendaten. Empfehlungen für die Archivierung statistischen und anderen behördlichen Quellenmaterials unter sozialwissenschaftlichen Aspekten, Köln 1965; Auszug davon in: Wolfgang Bick u. a., Sozialforschung und Verwaltungsdaten (Historisch-Sozialwissenschaftliche Forschungen 17) Stuttgart 1984, S. 301–328,

Einzelfall im Zusammenhang mit höchst unterschiedlichen Fragestellungen; er wird vom Nutzer angefordert – nicht zuletzt und eigentlich vorrangig unter lokalgeschichtlichen oder rein biographischen Gesichtspunkten. Unter diesem Aspekt macht auch eine Buchstabenauswahl wieder einen gewissen Sinn: Sofern zu einzelnen Personen der archivische Niederschlag aus verschiedenen Verwaltungszweigen verfolgt werden soll, ist dies nur bei einer systematisch angewandten Buchstabenauswahl möglich¹³. Dies setzt dann aber Absprachen zwischen Archiven auch über Archivsparten hinaus voraus, die in der Regel leichter gefordert als umgesetzt sind. Darüber hinaus muss für die Buchstabenauswahl angemerkt werden, dass durch Namenswechsel u. a. bei Verheiratung die Kette der Akten zu einer Person abreißen kann – die Geschlechter werden dadurch i. d. R. ungleich behandelt. Eine solche Verfolgung einzelner Schicksale unter mehreren Blickwinkeln wird bei einer repräsentativen Auswahl nach dem Prinzip der Zufallsnummern verhindert.

Für die Nutzerseite wird mit dem hier diskutierten *mechanischen Elementen des Modells* von Archivseite etwas geboten, das so nicht (noch nicht? / nicht mehr?) abgerufen wird, und andererseits werden dem Archiv Anfragen gestellt, für das es nicht immer die entsprechenden Unterlagen vorlegen kann.

Auswahl besonderer Einzelfälle: Das Beispiel Lehrerpersonalakten

Neben der Samplebildung, die durch die archivwissenschaftliche Forschung von Matthias Buchholz jüngst neu definiert wurde¹⁴, haben sich die Staatsarchive in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren verstärkt der Auswahl besonderer und zeittypischer Einzelfälle zugewandt. Die in Baden-Württemberg gebräuchliche vertikale und horizontale Bewertung führt im Bereich der Personalakten auf die Ebene der Hauptpersonalakten¹⁵. Hier gilt es – neben einer schematisierten Auswahl –, auch sogenannte berühmte Persönlichkeiten

zu Personalakten S. 323 mit folgenden Übernahmequoten: „Arbeiter“ sowie „unterer und mittlerer Dienst“ 1 % – „gehobener Dienst“ 5 % – „höherer Dienst“ 10 %; berücksichtigt werden sollten nur Akten, „deren Aufbewahrungsfrist ... in den Jahren ausläuft, deren Jahreszahl mit einer Null oder Fünf endet“; dies bedeutet eine Gesamtquote von ca. 1 % (!); ebd. S. 325 f. findet sich ein Bewertungsvorschlag für Spruchkammerakten, der die Interessen der Regionalforschung ignoriert: Stufe I–III – Hauptschuldige, Belastete, Minderbelastete: Komplettübernahme; Stufe IV – Mitläufer 10 % Übernahme; Stufe V – Entlastete: 5 % Übernahme; im o. g. Band von Bick u. a. ist der Diskussionsstand der 80er Jahre zur archivischen Bewertung der Massenakten mit Beiträgen u. a. von Dietrich Höroldt, Everhard Kleinertz, Horst Romeyk, Bodo Uhl, Siegfried Büttner und Rainer Stahlschmidt zu greifen; zu diesem Komplex zuletzt beim Arbeitskreis Bewertung im Verband deutscher Archivarinnen und Archivare (VdA) am 11. März 2003 in Köln Wilhelm Schröder vom Zentrum für historischer Sozialforschung an der Universität Köln; vgl. Protokoll: www.vda.archiv.net/texte/ak_bew_prot4a.doc (Jan. 2004).

13 Schröder, wie Anm. 12, sprach vom „Quellenwert exemplarischer Einzelfälle“ bzw. von recherchierbaren „Lebensverläufen“.

14 Buchholz, wie Anm. 6.

15 Zur vertikalen und horizontalen Bewertung in Baden-Württemberg siehe: Robert Kretschmar (Hg.), *Methode und Ergebnisse archivübergreifender Bewertung*, Tübingen 2000; zu den Perspektiven dieses

und zeittypische Einzelfälle zu übernehmen. Aber wer ist eine „berühmte“ oder „bedeutende“ Persönlichkeit? Diese Frage lässt sich nur innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe beantworten. Für einzelne Berufsgruppen ist daher das Bewertungskriterium „berühmte“ und „berühmte“ Persönlichkeiten im Bereich der Personalakten zu konkretisieren¹⁶. Es stellt einen Unterschied dar, ob die Personalakten von Forst-, Justizbediensteten oder Lehrern zu bewerten sind.

Der Fall aus der Praxis: Vom Oberschulamt Tübingen bekam das Staatsarchiv Sigmaringen immer wieder Personalakten von Lehrern angeboten, die bereits seit Jahren aus dem Dienst ausgeschieden waren. In diesen Fällen war nur eine unbefriedigende Bewertung anhand der listenmäßigen Erfassung auf einer Aussonderungsliste möglich. Was waren „berühmte“, „bedeutende“ oder auch „berühmte“ Lehrer? Eine Aktenautopsie, ein in die Hand nehmen jeder einzelnen Personalakte schied aus arbeitsökonomischen aber auch aus archivwissenschaftlichen Gründen aus¹⁷.

Beim Oberschulamt startete das Staatsarchiv Sigmaringen einen Pilotversuch, zukünftig Personalakten von bleibendem Wert bereits zum Zeitpunkt der Entstehung für eine Archivierung vorzusehen. In einem ersten Schritt galt es, *im Benehmen mit dem Oberschulamt*¹⁸, Kriterien für Lehrer von besonderer Bedeutung zusammenzustellen. Die vom Staatsarchiv erarbeiteten Kriterien wurden mit dem Vizepräsident sowie einem Abteilungsleiter beim Oberschulamt diskutiert, sodann im Rahmen der Aktenaussonderungsbesprechungen der baden-württembergischen Staatsarchivare verfeinert. Das vom Staatsarchiv im Entwurf vorgelegte Konzept wurde in einigen Punkten insbesondere auf Anregung des Oberschulamtes konkretisiert. Beispielsweise sah man den ursprünglich vorgeschlagenen Aspekt *Lehrer, die ein besonderes pädagogisches Konzept entwickelt hatten*, als nicht praktikabel an, da dieses Prädikat letztendlich von jedem Lehrer in Anspruch genommen werden könnte. Ein Archivar unterbreitete den Vorschlag, auch die Personalakten von Vereinsvorsitzenden und stark im ehrenamtlichen Bereich tätigen Lehrern zu archivieren. Im Rahmen der Diskussion innerhalb des Kreises der baden-württembergischen Staatsarchivare stellte sich jedoch heraus, dass auch dieses Kriterium den Rahmen einer archivfachlich vertretbaren Übernahmequote gesprengt hätte. Zudem wäre dieses Kriterium nur schwer zu erfassen gewesen. Nach fruchtbaren Diskussionen konnten folgende Kriterien für Lehrerpersonalakten von bleibendem Wert festgelegt werden:

Bewertungsverfahren siehe: Jürgen Treffeisen, Perspektiven der archivübergreifenden Überlieferungsbildung in Baden-Württemberg, in: ebenda, S. 42–68.

16 Vgl. hierzu auch Ksoll-Marcon, wie Anm. 2, Archivierung von Personalakten.

17 Treffeisen, wie Anm. 1, Transparenz der Archivierung.

18 Zu Kooperationsmöglichkeiten mit Behörden siehe Jürgen Treffeisen, Im Benehmen mit ... – Formen der Kooperation bei Bewertungsfragen mit den betroffenen Behörden, in: Kretzschmar, wie Anm. 2, S. 73–101; vgl. zur Zusammenarbeit bei Bewertungsfragen mit Fachleuten auch Gert Sandhofer, Die Zusammenarbeit von Ingenieur und Archivar bei der Bewertung technischer Zeichnungen, in: Heinz Boberath, Hans Booms (Hrsg.), Aus der Arbeit des Bundesarchivs. Beiträge zum Archivwesen, zur Quellenkunde und Zeitgeschichte (Schriften des Bundesarchivs 25) Boppard am Rhein 1977, S. 281–290.

1. Sportler (mindestens Deutscher Meister, Nationalmannschaft)¹⁹.
2. Politiker (mindestens Stadt- oder Gemeinderat).
3. Schulbuchautoren.
4. Schriftsteller und sonstige Künstler von überregionaler Bedeutung.
5. Personen, die durch besonderes gesellschaftliches Engagement aufgefallen sind.
6. Personen, die in der überregionalen Presse Erwähnung fanden.

Während die Kriterien 1 bis 4 sowie 6 eindeutig sind, eröffnet das Kriterium 5 Spielräume für weitere Übernahmen. Zusätzlich werden von jedem Abgabejahrgang die vier umfangreichsten Personalakten übernommen. Mit letzterem Aspekt erhoffen wir die sogenannten „berühmten“ Personen zu erfassen. Damit waren griffige, personengruppenspezifische Kriterien für „berühmte und berühmte Personen“ gefunden.

Darüber hinaus wurde eine besondere Gruppe von Einzelfällen definiert²⁰, die unter dem Kriterium „Karrieren“ zusammengefasst werden konnten. Schon im ursprünglichen Bewertungsmodell der Personalakten wird das versucht, wenn auch nicht mit letzter Konsequenz²¹. Dort wird nämlich die Übernahme von Amtsleitern empfohlen, um damit eine Personengruppe mit einem gewissen Karriereverlauf zu selektieren. Amtsleiterstellen sind sicherlich ein aussagekräftiges Kriterium für die Abbildung von Karrieren, jedoch bilden sie in der staatlichen Behördenhierarchie bei weitem nicht die Endstufe der Karriereleiter. Beispielsweise ist ein Abteilungsleiter beim Oberschulamt mit einem Schulleiter auf eine Karrierestufe zu stellen, wenn nicht sogar höher zu bewerten. Ähnliche Überlegungen sind im ministerialen Bereich anzustellen. Daher ist das Kriterium „Akten der Amtsleiter“ in „Übernahme ab einer bestimmten Besoldungs- oder Hierarchiestufe“ umzuwandeln. Im Bewertungsmodell zur Übernahme der Personalakten beim Oberschulamt Tübingen wurden daher auch den Personalakten des Vizepräsidenten, der Abteilungsdirektoren und deren Stellvertreter beim Oberschulamt, der Leiter aller Vorbereitungsdienste, der Schulamtsleiter, der Schulleiter der einzelnen Schulen sowie den Vorsitzenden der Personalräten bleibender Wert zugesprochen.

Um dieses Modell in der Praxis umzusetzen, ist die Kennzeichnung der entsprechenden Personalakten noch während der Dienstzeit der Lehrer beim Oberschulamt entscheidend²². Entsprechendes Wissen zu einzelnen Personen geht nach deren Ausscheiden aus dem Dienst in der Regel schnell verloren. Die beim Oberschulamt geführten Personalakten werden daher nun während der aktiven Dienstzeit der betroffenen Personen mit dem Stempel *Staatsarchiv* versehen und für eine Abgabe an das Archiv nach dem Ausscheiden aus dem Schuldienst beziehungsweise nach der Freigabe der Akten vorgesehen. Der Ver-

19 In Baden-Württemberg erhalten pro Jahr einige Spitzensportler die Übernahme in den Schuldienst weitgehend unabhängig von ihren Noten angeboten.

20 Büttner, wie Anm. 1, Fallaktenserien, S. 55.

21 Hochstuhl, wie Anm. 2, Bewertung von Personalakten.

22 Siehe auch Büttner, wie Anm. 1, Fallaktenserien, S. 54: Besser und am ehesten ist diese Auswahl noch nahe der Aktenentstehung unter Einbeziehung des Bearbeiters zu treffen.

merk *Staatsarchiv* soll sofort auf der Akte angebracht werden, sobald eines der genannten Kriterien erkennbar wird. In einem ersten Durchgang wurden aufgrund der Kenntnisse der Bediensteten des Oberschulamtes 1996 entsprechende Lehrerpersonalakten gekennzeichnet.

Das Oberschulamt hatte zunächst mit Hilfe einer Umfrage innerhalb der Dienststelle relevante Lehrer ermittelt. Die für die gewerblichen Schulen zuständige Abteilung schrieb zusätzlich alle Schulen an, die Abteilung Grund-, Haupt- und Sonderschulen bat die Schulämter um aktive Mitarbeit. Im Rahmen dieser einmaligen Aktion wurden bei allen Schultypen 152 Lehrer für eine zukünftige Archivierung vorgemerkt. Circa 50 % der Rückmeldungen betrafen das Bewertungskriterium „Politiker“. Zusätzlich wurden die Funktionsträger (Schulleiter, Schulamtsleiter usw.) erfasst. Für die Registratur wurde eine Liste der relevanten Personen erstellt. Zur dauerhaften Kennzeichnung wurden zudem die betroffenen Personalakten am linken unteren Eck mit einem gut sichtbaren, circa 5 cm langen Stempelaufdruck *Staatsarchiv* versehen. Mindestens im zweijährigen Turnus sollen neue Funktionsträger automatisch der Registratur gemeldet werden.

Während die Kennzeichnung der Funktionsträger beim Oberschulamt systematisch im zweijährigen Turnus vorgenommen wird, ist die Aktion der Erfassung der „besonderen Lehrer“ vorerst abgeschlossen. Die einzelnen Mitarbeiter des Oberschulamtes, der Schulämter und der Schulen sind zwar angehalten, bei Feststellung entsprechende Personen an das Oberschulamt zur Kennzeichnung zu melden, jedoch dürfte dieses Verfahren – realistisch betrachtet – in der Praxis wohl über kurz oder lang in Vergessenheit geraten²³. Mit dem Oberschulamt wurde daher damals vereinbart, nach circa 10 Jahren (2006) eine neue Aktion zu starten. Diese muss dann wieder vom Staatsarchiv initiiert werden.

Das Beispiel des Bewertungsmodells Lehrerpersonalakten zeigt signifikant, wie die einzelnen Kriterien bei der Übernahme von Personalakten an die spezifischen Berufsgruppen angepasst werden müssen. Hier kann man, wenn man diesen Begriff gebrauchen möchte, vielleicht sogar den Terminus „Dokumentationsprofil“ verwenden²⁴. Das allgemein formulierte Kriterium „berühmte, berüchtigte Personen“ sieht also für jede Berufsgruppe anders aus. Dies untermauert ein weiteres Beispiel: Bei den Lehrern haben wir das Kriterium „Schulbuchautoren“ sowie „Schriftsteller“ gewählt. Wir übernehmen also Akten von Lehrern, die publiziert haben. Wie wenig dieses Kriterium „Publikation“ berufsspezifisch gelten kann, zeigt die Übertragung auf die Berufsgruppe der Archivare: Danach müssten praktisch allen Personalakten von Archivaren bleibender Wert zugeschrieben werden, denn

23 Ein zu Ende 2001 geführtes Gespräch mit einem Vertreter der beim Oberschulamt zuständigen Abteilung erbrachte allerdings überraschenderweise ein überaus positives Ergebnis: Das Verfahren ist nach wie vor in Erinnerung und wird auch regelmäßig praktiziert. Gerade die Praktikabilität der griffigen Kategorien wurde lobend hervorgehoben.

24 Die auf einem Dokumentationsprofil beruhende Bewertung wurde jüngst neu in die Diskussion gebracht: Peter K. Weber, Dokumentationsziele lokaler Überlieferungsbildung, in: *Der Archivar* 54 (2001) S. 206–212; kritisch dazu: Robert Kretzschmar, Tabu oder Rettungsanker? Dokumentationspläne als Instrument archivischer Überlieferungsbildung, in: *Der Archivar* 55 (2002) S. 301–306.

ein wichtiges Kriterium archivischer Arbeit, aber eben kein besonderes, ist das Publizieren. Da praktisch jeder Archivar im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit publiziert, bildet es kein auf den Archivarsberuf anzuwendendes Kriterium für herausragende Leistungen²⁵.

Die Auswahl bzw. Übernahme der *besonderen Fälle* erweist sich, entsprechende Kooperation mit den Aktenbildner im Vorfeld vorausgesetzt, als unschwierig mit einer im Ergebnis qualitativvollen Überlieferung.

Hauptpersonalakte – Nebenpersonalakte

Die vorgestellten Auswahlmöglichkeiten – seien es Samplebildung oder Auswahl besonderer Personen – setzen grundsätzlich nur auf der Ebene der Hauptpersonalakten an. Dahinter steht die archivwissenschaftlich durchaus begründete Prämisse, dass alle relevanten Informationen in der Hauptpersonalakte enthalten sind²⁶. Dies ist in der Regel sicherlich richtig und gilt insbesondere für das oben diskutierte Beispiel der Lehrpersonalakten. Diese werden in Baden-Württemberg derzeit an drei Stellen geführt: Eine Nebenpersonalakte existiert bei der jeweiligen Schule, eine weitere beim Schulamt (Ausnahme: Gymnasiallehrer, da diese beim Oberschulamt mit verwaltet werden). Die Hauptpersonalakte hingegen wird beim Oberschulamt geführt. Analysen der einzelnen Aktentypen ergaben hier eindeutig, dass sie die aussagekräftigste und komprimierteste Überlieferung enthält – wengleich sich die Beschwerdebriefe der Eltern über pädagogische Maßnahmen nur in den Akten der untersten Ebene finden.

Eine „hierarchische“ Lösung muss allerdings nicht immer die beste sein: Gespräche mit baden-württembergischen Universitätsarchiven über Personalakten von Universitätsprofessoren führten zu einem erstaunlichen, zugleich sehr problematischen Ergebnis. Verwaltungsrechtlich betrachtet, wird die Hauptpersonalakte eines baden-württembergischen Universitätsprofessors beim zuständigen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst geführt, bei der Universität hingegen nur eine Nebenakte. Auf den ersten Blick ein eindeutiger Fall. Universitätsarchivare machten jedoch darauf aufmerksam, dass vielfach die bei den Universitäten vorhandenen Nebenakten wesentlich aussagekräftiger seien als die beim Ministerium liegende Hauptpersonalakte. Diese Aussage gilt jedoch nicht grundsätzlich, sondern variiert von Universität zu Universität und innerhalb einer Universität von Zeitraum zu Zeitraum. Offensichtlich legten einzelne Verwaltungsleiter die Grundsätze der Personalaktenführung unterschiedlich aus, so dass nicht immer alle relevanten Informationen an die hauptpersonalaktenführende Dienststelle weitergeleitet wurden. Wechselte die Verantwortung für die Verwaltung an der Universität, dann konnte

²⁵ Zur auch schon einmal oben angesprochenen Differenzierung bei Berufsgruppen sei auf die Diskussion des AK Bewertung am 15. Oktober 2002 hingewiesen (Protokoll: www.vda.archiv.net/texte/ag_bewertung_pk3.doc) (Jan. 2004).

²⁶ So auch die Entscheidung in Bayern 1999, vgl. Anm. 4.

sich auch der Aussagewert der Nebenpersonalakte infolge veränderten Verwaltungshandelns auch wieder ändern. Für den Archivar eine sehr schwierige Situation, denn derartige Zeitsprünge sind möglichst zu ermitteln und bei der Bewertung zu berücksichtigen. Hier gilt der Grundsatz, im Zweifelsfall eher quantitativ weniger Unterlagen zu überliefern. Die wenigen Akten sind jedoch gewissenhaft, auch durch Prüfung des lokalen Verwaltungshandelns auszuwählen.

Der Zeitpunkt der Bewertung

Es zeigt sich dabei immer deutlicher, dass auch im Bereich der Personalaktenüberlieferung die Bewertung bereits zum Zeitpunkt des Entstehens der Unterlagen erfolgen muss. Ein Beispiel verdeutlicht dies signifikant: Zu Beginn der 1990er Jahre übersandte das Bundesarchiv der staatlichen Archivverwaltung eine Auflistung von in den 1960er Jahren aus dem Dienst ausgeschiedenen, baden-württembergischen Postbediensteten. Auch wenn die Möglichkeit bestand, besondere Persönlichkeiten zu benennen, überrascht es sicherlich nicht, dass wir vor dieser Liste kapitulierten. 30 Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Dienst waren mit keinem auch nur einigermaßen vertretbaren Aufwand „berühmte und berüchtigte“ Persönlichkeiten zu ermitteln. Ähnlich würde es sicherlich den Kollegen gehen, die in vielleicht 50 Jahren eine Auflistung von Lehrpersonalakten erhalten und darauf den Namen Walter Döring lesen. Dass dieser ehemalige Lehrer, der zudem nur kurzzeitig im Schuldienst war, vor Jahrzehnten baden-württembergischer Wirtschaftsminister war, wird dem postum bewertenden Archivar vermutlich nicht mehr geläufig sein. Wird diese Personalakte jedoch jetzt, während das Wissen über diese Person präsent ist, entsprechend vorgemerkt, dann wird sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch noch im Rahmen einer Aussonderung zur Mitte des 21. Jahrhunderts den Weg ins Archiv finden.

Perspektiven der Personalaktenbewertung

Der „Wert“ – Zum Inhalt von Personalakten

Erscheint also die Auswahl von *besonderen Fällen* relativ problemlos, wenn ein Modell nach Berufsgruppen angepasst entwickelt wird, so stellt sich weiterhin die Frage, wie mit der Masse der Personalakten umgegangen werden soll.

Archivarisches Ziel ist es, mit möglichst wenig Material die maximal mögliche Information in die Magazine einzulagern und der Forschung zur Verfügung zu stellen. Daher kam der Überlieferungsmenge bei den Personalakten eine große Bedeutung zu. Von vornherein gestaltete sich die Abschätzung der Mengen als schwierig, die durch das Modell in die Magazine gespült würde. War man anfangs von 5–10% des angebotenen Registratur-

guts ausgegangen²⁷, ergaben Nachprüfungen²⁸, dass durch das Element *D,O,T* tatsächlich nur 6% Akten erfasst werden, mit dem Kriterium *Geburtsjahr* weitere 9%²⁹, so dass auf dem mechanischen Weg allein fast 15% der angebotenen Akten übernommen wurden. Weitere knapp 15% kamen im untersuchten Fall durch die *herausragenden Einzelfälle* (incl. *Amtsleiter*) an archivwürdig bewerteten Fällen hinzu.

Die auch andernorts festzustellende (zu) große Menge von übernommenen Personalakten hat bei den betroffenen Archivverwaltungen unter Zuhilfenahme sozialstatistischer Überlegungen zu Weiterentwicklungen von Modellen geführt³⁰.

Bei der Analyse der Fragen, die von den unterschiedlichsten Nutzern an die Personalakten gestellt werden, scheint allerdings zusätzlich ein Blick in die Akten selbst geboten. Auf welche Fragen sollen aus Personalakten Antworten gezogen werden können – nur auf Informationen zur Person oder sogar auf Informationen zu ihrem Wirken?

Gegenüber dem hohen Interesse an biographischen Elementen und dem hohen Rückgriff auf diese Akten steht in der Regel ein sehr dürftiger Inhalt derselben. Dokumentiert ist in der normalen Personalakte der Dienstantritt mit Bestellung und Bestätigung, der Urlaub, die Kur, etwaige Beförderungen, Krankmeldungen, Beurteilungen, ein Lebenslauf, die Feststellung der Altersbezüge, gegebenenfalls der Witwenunterhalt und ein Personalbogen. Grundsätzlich hat sich der Inhalt einer Personalakte in den letzten 180 Jahren nicht sehr verändert³¹. Die Fragen, die an Personalakten nach den *Informationen zur Person* gestellt werden, können meist durch die Lektüre des *Personalbogens* erledigt werden. Hinweise zum *Wirken der Person* finden sich nur in Ausnahmefällen, z. B. ansatzweise in Beurteilungen. Wenn der schriftliche Niederschlag der Wirkungen von Personen ohnehin nicht primär in der Personalakte gefunden werden kann, Informationen zu den Personen aber sehr gesucht sind, stellt sich die Frage der Überlieferung von Personalakten neu.

Weiterführende Gedanken und Überlegungen

Im Generallandesarchiv Karlsruhe ist in den 60er Jahren eine Bewertung der Personalakten des Badischen Kultusministeriums durchgeführt worden. Dabei wurden ausschließlich die

²⁷ 8,5% bei Hochstuhl, wie Anm. 2, S. 230.

²⁸ Der Kollegin Dr. Elke Koch, Staatsarchiv Ludwigsburg, danken wir für die mengenmäßige Auswertung einer Aussonderung von Personalakten eines Oberschulamtes: DOT 5,5%; 10-Jahres-Schnitt 9,1%, herausragende Einzelfälle 13,4% (darunter „leitende Position“ 8,3%); Gesamtübernahme 28,1%.

²⁹ Der 10-Jahres-Schnitt umfasst, die gleichmäßige Entwicklung einer Verwaltung vorausgesetzt, selbstverständlich 10%, da aber die DOT-Akten vorher gezogen werden, bleiben ca. 9% übrig.

³⁰ Vgl. z. B. das bayerische Modell, Ksoll-Marcon, wie Anm. 2.

³¹ Darüber dürfen ausführlichere Schriftsätze für später zunehmend formalisierte Verfahren (z. B. bei Beurteilungen) nicht hinwegtäuschen. Interesse verdienen Prüfungsprotokolle und Prüfungsmitschriften, allerdings eher unter allgemeinen Aspekten des (Aus-)Bildungswesens, so z. B. die 179 Fragen umfassende schriftliche Archivarsprüfung von Ernst Julius Leichten in Jahr 1814: Generallandesarchiv Karlsruhe (GLA) 76/4.790.

„Standeslisten“ (Personalbögen) mit den Aktendeckeln aufbewahrt, alphabetisch geordnet und der Rest der Akten vernichtet³². Diese Bögen enthalten:

1. Private Angaben: u. a. Geburtstag und -ort; Konfessionszugehörigkeit; Name, Stand und Wohnort des Vaters; Angaben zum eigenen Familienstand mit Hochzeitsdatum, Namen von Frau und Kindern
2. Angaben zur Ausbildung und zur Laufbahn außerhalb des Schuldienstes: u. a. Schulbildung, Ausbildung mit Prüfungen, Militärdienst, Orden, auch die Erwähnung der Mitgliedschaft in der NSDAP³³
3. Daten zur beruflichen Laufbahn: u. a. Dienststellen, Einkommen, Nebenbeschäftigungen³⁴, Bestrafungen und längere Beurlaubungen.

Seinerzeit wurde im Generallandesarchiv mit dieser Entscheidung eine „Grundsicherung“³⁵ von Personaldaten durchgeführt: Überliefert ist wenig umfangreiches, aber doch sehr dichtes Material für die Gesamtheit des Personals. Angesichts der Anfragen von Nutzerseite und der anerkannten geringen Aussagekraft des größten Teil der Personalakten, eröffnet sich hier ein interessanter Weg.

Erst recht vor dem Hintergrund der technischen Entwicklung, der Einführung elektronischer Personalverwaltungssysteme, können die grundlegenden Fragen bei der künftigen Auswahl nach dem Sampleprinzip neu formuliert werden.

In Baden-Württemberg wird das sogenannte „Dialogisierte Integrierte Personalverwaltungssystem mit graphischer Oberfläche (DIPSYGO)“ in einigen Dienststellen eingesetzt. Für folgende Bereiche enthält DIPSYGO Daten:

- Persönliche Daten, Art der Beschäftigung, Nebentätigkeiten, Behinderungen, Besoldung/Vergütung/Lohngruppe, Fallgruppen, Unterbrechungen (Beurlaubungen u. ä.), Untersuchungen, ausgeübte Funktionen, Abordnungen/Versetzungen, Urlaub/Krankheit/Dienstbefreiung, Organisationseinheiten in der Dienststelle, Beurteilung, Teilzeit, Kinderdaten, Arbeitsprofil, alle für die Stellenbewirtschaftung relevanten Daten³⁶.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz listet – wohl idealtypisch – die in Personalverwaltungssystemen enthaltenen Informationen auf und konkretisiert damit die baden-württembergischen Daten³⁷:

32 GLA, Akten des Kultusministeriums 235/31.594–31.745; ca. 6 lfd.m für etwa 8.000 Bedienstete.

33 Z. B. GLA 235/31.675, fol. 3r.

34 Ebd., fol. 13v wird z. B. die in Verantwortung des Dorfschullehrers von seinen Töchtern betriebene örtliche Postagentur genannt.

35 Der von Clemens Rehm auf der Münsteraner Tagung am 12. März 2003 eingeführte Begriff der Grundsicherung fand in der Diskussion mehrfach Zustimmung.

36 Aus der Broschüre des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg zu DIPSYGO/EPVS, 2001.

37 www.bfd.bund.de/dsvonaz/p5.html.

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift, Telefonnummer, Personalnummer, Telefonnummer am Arbeitsplatz, Datum des Eintritts in den Betrieb, Kfz-Kennzeichen, Nummer des Parkplatzes, Urlaubsdaten, Krankheitszeiten, Wehr-/Ersatzdienst, Schwerbehindertenprozentsatz, Mutterschutzdaten, Angaben über Aufgabenstellung, besondere Kenntnisse, Fähigkeiten (z. B. Führerscheinelizenzen, Fremdsprachen), Leistungsdaten (Beurteilungen, Zeugnisse, Testergebnisse), Zulagen, Aufzeichnungen über Gleitzeit, Schul- und Berufsausbildung, Fortbildungskurse, Religionszugehörigkeit (für Zwecke der Kirchensteuer), Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (für Zwecke der Beitragseinziehung), frühere Beschäftigungen, frühere Arbeitgeber, Lohndaten/Gehaltsdaten, Aufzeichnungen von Telefonverbindungsdaten (dienstlich geführte Telefonate).

Bieten diese Daten nicht genügend Material für repräsentative Untersuchungen zu den baden-württembergischen Landesbediensteten? Oder anders gefragt: Welche zusätzlichen Informationen enthält eine konventionelle Personalakten? Es ist sogar möglich, ein Passbild einzuscannen. Alternativ dazu müssten diese Daten im Rahmen diverser historischer Forschungsprojekte mühsam anhand überlieferter Sample ermittelt werden – ein jahrelanges Forschungsprojekt. Würden hingegen diese Daten künftig in elektronischer Form überliefert und archiviert, so könnten Samplebildungen – gleichgültig nach welchem Verfahren – weitgehend entfallen.

Zudem bieten diese Personalverwaltungssysteme schon jetzt programmierte Auswertungsmöglichkeiten, die für den laufenden Dienstbetrieb benötigt werden. In Baden-Württemberg sind dies:

- Abordnungsliste, Altersgrenzenliste, Altersteilzeitliste, befristete Arbeitsverträge, Aufstiegslehrgang, Ausgeschiedenenliste, Bedienstete mit Fremdsprachenkenntnissen, Beschäftigtenliste, Beurteilungsliste, Bewerberliste, Dienstaltersliste, Funktionsliste, Führungsakademie, Geburtstagsliste, Krankheitsliste, Mutterschutzliste, Nebentätigkeitsliste, Seniorenliste, Teilzeitliste, Unterbrechungen, Versetzungswunschliste, Verwendungsnachweis in der Behörde, Wählerverzeichnis, Leistungsstufen.

Auch die Erstellung entsprechender Statistiken ist derzeit für folgende Bereiche möglich:

- Ausländer, Teilzeit, Beurteilung, Krankheit, Behinderte, Alter, Unterbrechung.

Des Weiteren ist vor der Übernahme von Personalakten zu prüfen, inwieweit Angaben zu einzelnen Personen in elektronisch geführte Statistiken einfließen. Dies ist insbesondere für die Samplebildung von Bedeutung, da dieser Auswahlmodus gerade für (repräsentative) Auswertungen vorgesehen ist. Falls aber alle relevanten Daten – durchaus in anonymisierter Form – in Datenbanken einfließen, dann ist auch eine Übernahme von Einzelakten im Zuge einer Samplebildung zu hinterfragen. Im Bereich der Arbeitsverwaltung liegt hier ein signifikantes Beispiel vor. Die Bundesanstalt für Arbeit erfasst ihre Klienten in vielfältigen Statistiken, die bereits jetzt teilweise im Internet der Nutzung zur Verfügung

stehen. Das Augenmerk einer sinnvollen und effizienten Überlieferungsbildung muss in diesem Fall auf der Übernahme der elektronisch erstellbaren, statistischen Informationen durch das Bundesarchiv liegen. Dadurch konnte beispielsweise bei der Bewertung von sogenannten personenbezogenen Leistungsakten der Arbeitsverwaltung auf eine Samplebildung grundsätzlich verzichtet werden. Die Überlieferungsbildung konnte weitgehend auf die Auswahl besonderer Einzelfälle konzentriert werden. Es galt, die vorliegenden Statistiken durch die gezielte Auswahl von zeittypischen und besonderen Einzelfällen mit Leben zu füllen³⁸.

Derartige Personalverwaltungssysteme stecken noch in den Anfängen. Auch zur Übernahme von Statistiken liegen bislang nur wenig Erfahrungswerte vor. Vor einem definitiven Verzicht auf Sample-Überlieferung bei konventionellen Unterlagen sind noch einige Fragen zu den elektronischen Systemen zu klären: Wie können Informationen erhalten bleiben, die aufgrund von datenschutzrechtlichen Aspekten nach einer gewissen Zeit zu löschen sind? Wie ist überhaupt die „Abgabe“ an das zuständige Archiv möglich? Und nicht zu vergessen: Sind in den konventionellen Unterlagen Informationen von bleibendem Wert enthalten, die in der elektronischen Akte nicht enthalten sind?³⁹

Unabhängig von den noch offenen Fragen scheint sich eine deutliche Tendenz abzuzeichnen, künftig auf Samplebildung bei Personalakten verzichten zu können.

Die „Grundsicherung“ könnte auf konventionellem Wege durch die Überlieferung der Personalbögen geschehen. Dies wird sich insbesondere dort anbieten, wo elektronische Systeme noch nicht eingeführt sind, bzw. Akten in Altregistraturen nicht mehr in die Systeme eingearbeitet werden. Bei elektronischen Systemen müssten vor allem die Bedenken der Datenschützer durch entsprechende Maßnahmen ausgeräumt werden. Auch für extrem späte Nach-Nutzung durch Behörden (s. o.) ständen die Daten zur Verfügung.

Der archivische Bestand der Personalakten setzt sich bei diesem Modell einerseits aus den Daten der „Grundsicherung“ und andererseits aus den übernommenen konventionellen Unterlagen der *besonderen Fälle* zusammen.

38 Die Bewertung der Arbeitsverwaltung wurde beim 74. Deutschen Archivtag 2003 von Thekla Kluttig („Länderübergreifende Überlieferungsbildung bei der Bundesanstalt für Arbeit – der Umbau beginnt?“) vorgestellt und wird im Rahmen des Tagungsbandes publiziert werden; vgl. dazu auch: Andreas und Kathrin Pilger, Die Bewertung von Verwaltungsschriftgut als Beobachtung zweiter Ordnung, in: Der Archivar 56 (2003), S. 111–118, hier S. 115.

39 Vgl. dazu auch die in die gleiche Richtung zielenden Überlegungen, die z.Zt. im Bundesland Hessen angestellt werden; vgl. Maaß, S. 26–33 in diesem Band.

Erfahrungen mit dem neuen Archivierungsmodell in Bayern

von Margit Ksoll-Marcon

Zum 1. Januar 1999 traten die neuen „Richtlinien für die Archivierung von Personalakten“ für die staatlichen bayerischen Archive in Kraft¹. Als Auswahlkriterien für eine Übernahme wurden einzelne Geburtstage (jeweils 6., 16., 26. des Monats), zusätzlich alle Beschäftigten ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. R 2 und, soweit sie nicht bereits von den vorgenannten Punkten erfasst sind, die Behördenleiter kleinerer Behörden.

Aussonderungen von Personalakten sind in den vergangenen vier Jahren nur bei wenigen Behörden erfolgt. Anhand eines konkreten Beispiels, einer Anbieten von Personalakten bei der Bezirksfinanzdirektion München, soll die Umsetzung der Richtlinien demonstriert werden. Insgesamt wurden 1.295 Personalakten von Mitarbeitern, die zwischen 1946 und 1991 aus dem Dienst geschieden sind, mit einem Aussonderungs- (Anbiete-)Verzeichnis angeboten. Davon waren lediglich 227 Personalakten von Beamten. 49 davon wurden übernommen, die meisten, 33, auf Grund des Besoldungskriteriums. Von den 1.068 angebotenen Personalakten der Angestellten wurden 105 auf Grund der Geburtstagsregelung archiviert. Davon sind 61 Personalakten von Frauen. Bemerkt sei, dass sich unter den Beamtenpersonalakten nur zwei Personalakten von Frauen befanden, ebenfalls nur auf Grund des Geburtstages. Insgesamt wurde eine Quote von 11,9% übernommen. Hier zeigt sich, dass nach dem bisherigen bayerischen Modell, das ausschließlich eine Übernahme ab der Besoldungsgruppe A 14 vorsah, keine Personalakten von Frauen, archiviert worden wären.

Im Zusammenhang mit dieser Aussonderung der Bezirksfinanzdirektion München, konnte die interessante Feststellung gemacht werden, dass in der Nachkriegszeit Akademiker oft nur für drei bis vier Jahre in der Finanzverwaltung tätig waren und anschließend ausschieden. Die angeführten Geburtsdaten legen die Vermutung nahe, dass diese Personen eine „Übergangstätigkeit“ angenommen haben bis sie eine adäquate Beschäftigung gefunden hatten.

Da die Personalakten in den Registraturen alphabetisch abgelegt sind, müssen bei diesem Auswahlmodell die für die Archivierung vorgesehenen Akten von den Registratoren in den Behörden gekennzeichnet werden, wollen sie nicht sämtliche Akten in einem Aussonderungs-(Anbiete-)Verzeichnis erfassen. Eine Kennzeichnung der Akten kann bei den unter das Geburtstagskriterium fallenden gleich bei der Anlage der Akten vorgenommen werden, bei den unter das Besoldungskriterium fallenden sobald die für die Versorgungsleistung zuständige Bezirksfinanzdirektion der Beschäftigungsbehörde die Einstellung der Zahlungen mitgeteilt hat.

¹ Margit Ksoll-Marcon, Archivierung von Personalakten in den staatlichen Archiven Bayerns. Erläuterungen zu den Richtlinien für die Archivierung von Personalakten, in: *Der Archivar* 53 (2000), S. 223–224.

Personalakten enthalten in vielen Fällen nur ein „biografisches Gerippe“, weshalb ihre Bedeutung oft überschätzt wird. Es ist daher nicht daran gedacht, diese Überlieferung auf eine breitere Grundlage zu stellen, sei es durch die Übernahme einer sog. Grundgesamtheit im Fünf- oder Zehn-Jahres-Turnus oder durch die Übernahme der Personalbögen, die nach unseren Erfahrungen bisher nicht immer vollständig geführt wurden. Wichtig erscheint es jedoch, zusätzliche Informationen zu den Beschäftigten zu archivieren. Beispielsweise sind gerade bei Professoren die zentralen Unterlagen über die Berufungsverhandlungen in den Institutsakten des zuständigen Ministeriums. Was Nebentätigkeiten und Veröffentlichungen angeht, so gibt es Unterschiede in der Aktenführung bei den einzelnen Behörden: teilweise gehen die entsprechenden Unterlagen in den Personalakt ein, teilweise werden eigene Sammelakten über Nebentätigkeiten geführt, ein Aspekt, der bei der Bewertung dieser Akten zu berücksichtigen ist.

Eine systematische Auswertung von Personalakten im Sinne gruppenbiographischer Untersuchungen ist eher selten und konzentriert sich im Wesentlichen auf die Zeit des Nationalsozialismus. Eine Ursache dafür mag in dem geringen verwaltungsgeschichtlichen Interesse begründet sein. So sind vor allem Ärzte, Rechtsanwälte und gegebenenfalls noch Lehrer für die Forschung interessant. Lehrpersonalakten werden vor allem im Rahmen von lokalgeschichtlichen Untersuchungen benutzt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass im Vergleich zur Masse der ausgehobenen Akten in den staatlichen Archiven, die Personalakten nur einen geringen Prozentsatz darstellen.

Bewertung und Übernahme von Personalakten im Staatsarchiv Bremen

von Bettina Schleier

Das im Folgenden beschriebene Vorgehen ist etwa 1985 im Staatsarchiv eingeführt worden. Bis zu diesem Zeitpunkt war eine Zwischenarchiv-Funktion des Staatsarchivs in dem Sinne wahrgenommen worden, dass Personalakten, deren Aufbewahrungsfrist noch nicht abgelaufen war, in großer Zahl ins Archiv aufgenommen worden waren.

Personalaktenführung in Bremen – Aussonderungs- und Anbietungsverfahren

Die Führung der Personalakten der Bediensteten der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde) ist seit 1981 (Richtlinien über die Führung von Personalakten) genau geregelt. Die aktuelle Vorschrift, Richtlinien über die Führung von Personalaktendaten, wurde im Jahr 2001 zuletzt neu gefasst (Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, 2001, S. 767 ff). Die Richtlinie zielt besonders darauf ab, den Inhalt der Personalakten hinsichtlich der darin enthaltenen persönlichen Angaben zu regeln – besonders natürlich solcher, die einer Person zum Nachteil gereichen könnten. Dies hat dazu geführt, dass Personalakten in Bremen sehr sorgfältig behandelt werden, da Personalvertretungen und Bedienstete über die Einhaltung der Verfahren wachen. Die Akten werden in Teilakten geführt, so dass z. B. Urlaub und Krankheit, Beihilfe, Gehaltszahlung etc. in der Grundakte genannten eigentlichen Personalakte nicht dokumentiert sind.

Die Personalakten werden in den aktenführenden Dienststellen fünf Jahre nach Schluss der Akten – die mit Zahlung der letzten Versorgungsbezüge erfolgt – aufbewahrt, wobei bestimmte Teilakten aus haushaltsrechtlichen Gründen gesondert behandelt werden. Dem Staatsarchiv sind die Grundakte und die Nebentätigkeitsakte anzubieten, für die Anbietung gibt es ein Formblatt (s. Anlage). Das vorgeschriebene Verfahren wird von den Dienststellen auch eingehalten, so dass im Staatsarchiv Bremen aufgrund der Aussonderungsverzeichnisse die Auswahl der zu übernehmenden Personalakten recht einfach ist. Manche Dienststellen machen von der Aufforderung, die Akten wichtiger Personen zu kennzeichnen und das Staatsarchiv darauf hinzuweisen, auch Gebrauch.

Das Auswahlverfahren

Entsprechend dem Doppelcharakter des Stadtstaats Bremen sind die Aufgaben der Dienststellen häufig kommunaler Natur, was für die Beschäftigungsverhältnisse Konsequenzen hat: Es werden sehr viele Angestellte (und Arbeiter, heute hauptsächlich Arbeiterinnen im Reinigungsdienst), darunter viele kurzfristig, beschäftigt, selbst die Dienststellenleiter wa-

ren bis in die jüngere Vergangenheit nicht sehr hoch in den Laufbahn-Rängen eingruppiert. Dies führt gerade für die Beschäftigten ohne Handlungsspielraum zu hohen Fallzahlen.

Auswahl der besonderen Beschäftigten

Es werden immer übernommen die Beamten des höheren Dienstes ab der Besoldungsgruppe A14 und höher sowie die entsprechend eingruppierten Angestellten; alle Dienststellen- und Abteilungsleiter. Dass die Bewertung von den für den Ressortbereich zuständigen Sachbearbeitern im Archiv vorgenommen wird, führt regelmäßig zu einer deutlichen Ausweitung der Gruppe, indem z. B. bei der Polizei oder der Finanzverwaltung alle Personalakten des höheren Dienstes (dort wenig zahlreich) und der gehobene Dienst ab A12 berücksichtigt werden. In Bereichen mit vielen Beschäftigten im höheren Dienst (Bildungswesen, Bauverwaltung) wird strenger ausgewählt. Den Hinweisen der anbietenden Stellen über interessante Personen oder Akten wird praktisch immer gefolgt.

Stichprobenauswahl

Es werden die Personalakten zu Bediensteten mit dem Anfangsbuchstaben D im Nachnamen (maßgeblich ist die Aussonderungsliste) übernommen; dies ergibt etwa 2% der angebotenen Fälle. Da sich in dieser Auswahl, soweit sie über die besonderen Akten hinausgeht, meist dünne Akten z. B. von zeitweilig beschäftigten Personen befinden, ist die Papiermenge eher gering, ein Raumproblem ist damit nicht verbunden.

Anbietung, Bewertung und Erschließung von Personalakten im Staatsarchiv Hamburg

von Rainer Hering

Anbietung

Die Personalakten aller Bediensteter – Beamte, Angestellte und Arbeiter – müssen gemäß § 3 Absatz 2 und 3 Hamburgisches Archivgesetz vom 21. Januar 1991 dem Staatsarchiv Hamburg nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist angeboten und bei festgestellter Archivwürdigkeit abgeliefert werden. Nicht vom Staatsarchiv übernommene Akten sind zu vernichten (§ 96g Abs. 4 Hamburgisches Beamten-gesetz [HmbBG] in der Fassung vom 29. November 1977, neu gefasst am 9. März 1994). Die Anbietung ist in der Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11. Februar 1997 (Punkt 9.3) geregelt: Die Listen sollen folgende Angaben enthalten:

- Name, Vorname
- Letzte Dienstbezeichnung
- Letzte Dienststelle/letzter Funktionsbereich
- Laufzeit der Akte
- Besonderheiten des Inhalts gemäß mit dem Staatsarchiv zu treffenden Vereinbarungen

Von dieser grundsätzlichen Regelung können abweichende Vereinbarungen vom Staatsarchiv mit einzelnen Behörden getroffen werden. Leider ist der Versuch, die archivischen Auswahlkriterien innerhalb der Behörden von den Sachbearbeitenden anzuwenden und nur eine Auswahl anbieten zu lassen, oftmals wenig erfolgreich gewesen, so dass dieses Verfahren nicht grundsätzlich auf alle Behörden angewandt werden konnte.

Bewertung

Die Anbietungslisten von Personalakten laufen im Staatsarchiv Hamburg, so die Richtlinien für die Erfassung, Bewertung und Verzeichnung von Personalakten vom 12. Dezember 1994, in allen Abteilungen um, damit ein möglichst großer Personenkreis seine Kompetenzen in die Bewertungsentscheidung einbringen kann. Damit dieser Prozess zeitlich überschaubar bleibt, steht jeder Abteilung dafür längstens eine Woche Zeit zur Verfügung. Dabei werden Vorschläge für Archivwürdigkeit mit kurzer stichwortartiger Begründung auf den Listen vermerkt. Die bzw. der für die jeweils anbietende Behörde bzw. Dienststelle Zuständige fasst das Ergebnis zusammen und fordert die archivwürdigen Akten an.

Für die Bewertung von Personalakten ist festgelegt worden, dass noch nicht archivreife Unterlagen sowie Beihilfeporgänge grundsätzlich nicht übernommen werden. Als archivwürdig gelten die Personalakten von Personen,

- die eine leitende Funktion mit Gestaltungs- und Führungskompetenz innehatten, jedoch keine Leiter organisatorischer Untereinheiten;
- die besondere Aufgaben in der Verwaltung wahrgenommen haben (z. B. Sprengmeister, Personalratsvorsitzende);
- denen als erste bestimmte Aufgaben übertragen wurden (z. B. die erste Polizistin, der erste Programmierer);
- die in Ausübung ihres Dienstes zu Tode gekommen sind;
- die durch ihre dienstliche und außerdienstliche Tätigkeit öffentlich bekannt geworden sind – „berühmte und berichtigte Personen“, z. B. Schriftsteller, ehrenamtlich Engagierte, rechtskräftig verurteilte Straftäter;
- in deren Personalakten es Vorfälle gibt, die Aufschluss geben über die Behördengeschichte, die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie zeittypische und politische Ereignisse;
- die als Beispiel für ihre Laufbahn und den Verwaltungszweig dienen können und mehr als drei Jahrzehnte im Dienst waren, z. B. Reinigungskräfte, Hausmeister, Angehörige der mittleren Laufbahn und vergleichbare Angestellte;
- deren Familienname mit den Buchstaben „La“ beginnt;
- die im Staatsarchiv Hamburg tätig waren.

Diese letzte Bestimmung mag Verwunderung, vielleicht sogar Schmunzeln hervorrufen – doch nicht unkritische Selbstüberschätzung oder Egozentrik der diese Vorgaben Verfassenden ist der Grund dafür. Vielmehr: Das Staatsarchiv als lange Zeit kleinstes Amt der Freien und Hansestadt Hamburg bietet einen umfassenden und zugleich überschaubaren Querschnitt von Beamten, Angestellten und Arbeitern der unterschiedlichsten Laufbahnen, der bei vergleichsweise geringer Aktenmenge eine breite Überlieferung ermöglicht. Zudem kann man davon ausgehen, dass es als Einheit länger bestehen wird.

Bei der Bewertung ist natürlich immer Obacht geboten, wenn die Dienstzeit historische Zäsuren überschreitet oder mit ihnen beginnt bzw. endet, z. B. die Jahre 1933 und 1945. Dabei ist der Blick besonders auf an sich nur in Ausnahmefällen archivwürdige Personengruppen zu richten: Gerade im „Dritten Reich“ nahmen in der Hierarchie Niederrangige durch hohe Positionen in der NSDAP oder ihren Gliederungen oft eine einflussreichere Stellung ein, als die offiziellen Leiter von Organisationseinheiten. Genannt seien beispielsweise Hausmeister und Laboranten. Auf so hierarchisch gegliederten Einrichtungen wie Schiffen kam es im „Dritten Reich“ vor, dass nicht der Kapitän die maßgebliche Person war, sondern z. B. ein Stewart, der eine Leitungsfunktion in der NSDAP inne hatte.

Die Angaben der letzten Dienstbezeichnung und Dienststellen auf den Anbieterlisten birgt die Gefahr, dass Wechsel relativ kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand von einer „archivwürdigen“ Position in eine andere nicht berücksichtigt werden. Beispielsweise

kommt es öfter vor, dass Schulleiterinnen bzw. Schulleiter, deren Personalakte aufgrund ihrer Funktion dauerhaft aufbewahrt werden würde, nach oft jahrzehntelanger Tätigkeit sich rückstufen lassen und die letzten Jahre vor ihrer Pensionierung diese aufgeben und „nur“ als Lehrkräfte ohne weitere Funktion wirken. Mit manchen Dienststellen wurde daher vereinbart, dass nach vorheriger Information in einem Bemerkungsfeld auf der Anbietersliste entsprechende Eintragungen vorgenommen werden. Parallel dazu wurde für den Schulbereich eine Sammlung von Personennamen angelegt, in der heute Informationen über besonders herausragende Lehrerinnen und Lehrer, z. B. Bürgerschaftsabgeordnete, Publizisten, Schriftsteller, Heimathistoriker, Sportler, oder Personen mit einer besonderen Rolle im Stadtteil etc., notiert werden, um diese Angaben bei einer oftmals Jahrzehnte später erfolgenden Bewertung ihrer Personalakte heranziehen zu können und so wichtiges Wissen zu erhalten. Da dieses Verfahren zufällige Informationen erfasst, ist es nicht zeitaufwendig.

Der Blick auf die Amtsbezeichnung und die Konzentration auf Funktionsträger weist in geschlechtergeschichtlicher Perspektive einen weiteren Schwachpunkt auf – Frauen waren lange Zeit kaum und sind noch oft nicht in vergleichbaren Leitungspositionen wie Männer. Die Kriterien für die Personalaktenbewertung führen daher zu einer Verzerrung in der Überlieferung. Daher kann es sich als sinnvoll erweisen, stärker Frauen betreffende Personalunterlagen aus „einfacheren“ Funktionsbereichen zu übernehmen.

Erschließung

Die archivwürdigen Personalakten werden im Staatsarchiv Hamburg provenienzgerecht verzeichnet. Eine übergreifende alphabetische Personalaktendatei ermöglicht es, Angaben zu einer Person aus verschiedenen Beständen schnell zu ermitteln. Darin befinden sich auch Angaben zu Personalvorgängen, die in einer Zeit entstanden sind, in der eine Personalaktenführung noch ungebräuchlich war oder die als Ersatz für verlorene Personalakten dienen. Erfasst werden – soweit aus der Akte ermittelbar –

- Name, Vorname(n); ggf. Geburtsnamen
- Geburts- und Todesdatum
- letzte Dienstbezeichnung, ggf. Funktion
- letzte Dienststelle
- Laufzeit
- besondere Bemerkungen

Dieser letzte Punkt enthält insbesondere stichwortartige Bemerkungen über den Aufbewahrungsgrund, wenn er sich nicht aus der Dienststellung ergibt; zugleich können hier Besonderheiten in der Akte vermerkt werden.

Die auch bei Personalakten erfolgende Umstellung der Speicherung von Unterlagen in elektronischen Systemen wird hier in naher Zukunft zu Veränderungen führen.

„Sauberer“ öffentlicher Dienst? – Zur Überlieferung disziplinarischer Maßnahmen

von Rainer Hering

In Personalakten werden Informationen über den beruflichen Werdegang einzelner gespeichert. Neben einem Personalbogen, Zeugnissen und Schriftwechseln finden sich dort Unterlagen über die weitere berufliche Laufbahn, insbesondere Beurteilungen, die periodisch oder im Bedarfsfall erstellt und zur Akte genommen werden. Vereinzelt können sich jedoch auch Konflikte zwischen dem/der Beschäftigten und dem Arbeitgeber ergeben, die sich in disziplinarischen Maßnahmen niederschlagen. Wie verhält es sich mit deren langfristiger Überlieferung im Spannungsfeld der individuellen Interessen der Beschäftigten, der Speicherwünsche des Arbeitgebers, des Datenschutzes und des Überlieferungsauftrages der Archive? Am Beispiel der Freien und Hansestadt Hamburg soll dieses heikle Feld kurz erörtert werden.

Im Hamburgischen Beamtengesetz ist festgelegt, dass grundsätzlich personenbezogene Daten über Bewerber, Beamte, frühere Beamte und ihre Hinterbliebenen nur erhoben werden dürfen, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller oder sozialer Maßnahmen erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt (§ 96 Satz 1 Hamburgisches Beamtengesetz [HmbBG] in der Fassung vom 29. November 1977, neu gefasst am 9. März 1994). Die Personalakte ist individuell über jeden einzelnen zu führen, vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; andere Unterlagen dürfen nicht aufgenommen werden (§ 96a Abs. 1 HmbBG). Getrennt von der Personalakte sind Unterlagen über Beihilfen als Teilakte zu führen; ihre Bearbeitung soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit vorgenommen werden (§ 96b HmbBG). Der Beamte hat ein Einsichtsrecht nicht nur in die Personalakte, sondern auch in andere Akten mit ihn betreffenden personenbezogenen Daten, die für sein Dienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist (§ 96d Abs. 1 und 2). Diese Bestimmungen sind in der Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11. Februar 1997 weiter ausgeführt. Dort ist auch die Anwendung auf Personalunterlagen anderer Beschäftigter, z. B. Arbeiter und Angestellter, geregelt: Soweit nicht einschlägige Regelungen in einem Tarifvertrag, in einer Vereinbarung zwischen der obersten Dienstbehörde und den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände oder in einer Dienstvereinbarung verbindlich geregelt sind, gelten die Paragraphen 96 bis 96h Hamburgisches Beamtengesetz gemäß Paragraph 28 Absatz 3 des Hamburgischen Datenschutzgesetzes vom 5. Juli 1990 auch für die nicht in ihren Anwendungsbereich fal-

lenden Bewerberinnen und Bewerber, Beschäftigten, früheren Beschäftigten sowie deren Hinterbliebene. Demzufolge sind die beamtenrechtlichen Vorschriften bis zum Inkrafttreten derartiger anderweitiger Regelungen auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zur Ausbildung für einen Angestellten- oder Arbeiterberuf Beschäftigten entsprechend anzuwenden. Der Arbeitnehmerbegriff erfasst auch die nach den Regelungen des allgemeinen Dienstvertragsrechts des Bürgerlichen Gesetzbuches Beschäftigten (Abschnitt I Punkt 2).

Disziplinarische Maßnahmen führen zu entsprechenden Einträgen in der Personalakte. Diese sind unter bestimmten Voraussetzungen nach festgelegten Fristen wieder zu tilgen: Eintragungen über einen Verweis oder eine Geldbuße sind nach drei, über eine Kürzung der Dienstbezüge nach fünf Jahren, über eine Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt nach Wiederverleihung eines Amtes mit mindestens dem früheren Endgrundgehalt (§ 108 Abs. 1 Satz 1 Hamburgische Disziplinarordnung [HmbDO] vom 8. Juli 1971). Die Tilgungsfrist beginnt mit dem Eintritt der Unanfechtbarkeit der Disziplinarverfügung oder der Rechtskraft des Beschlusses oder Urteils (§ 108 Abs. 3 HmbDO). Nachdem die Voraussetzung für die Tilgung eingetreten ist, gilt der Beamte als von Disziplinarmaßnahmen nicht betroffen; die getilgte Eintragung darf insbesondere bei weiteren Disziplinarmaßnahmen nicht mehr herangezogen werden (§ 108 Abs. 2 HmbDO). Der Betroffene kann innerhalb eines Monats, nachdem er über die bevorstehende Tilgung sowie auf sein Antragsrecht und die dafür bestimmte Frist hingewiesen worden ist, beantragen, dass die Tilgung unterbleibt oder die Vorgänge in Sammelakten aufbewahrt werden (§ 108 Abs. 6 HmbDO).

Neben dem Eintrag in die Personalakte sind auch die über diese Disziplinarmaßnahme entstandenen Vorgänge einschließlich der Unterlagen über ein wegen derselben Tatsachen eingeleitetes Strafverfahren oder Bußgeldverfahren aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten (§ 108 Abs. 1 Satz 2 HmbDO).

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften der Disziplinarordnung keine Anwendung finden, sind, falls sie sich als unbegründet oder unzutreffend erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich, falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren aus der Personalakte und aus anderen Akten mit ihn betreffenden personenbezogenen Daten, die für sein Dienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden (§ 96d Abs. 2 Satz 1 HmbBG), zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen. Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, und Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten (§ 96f HmbBG). In der Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten heißt es entsprechend: Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten sind die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Paragraphen 96f Hamburgisches Beamtengesetz genannten Vorgänge (z. B. Hinweise auf Minderleistungen, Vermerke über Personalführungsgespräche mit ermahnendem Charakter) nach Ablauf von drei Jahren aus der Personalakte

zu entfernen und zu vernichten. Hiervon ausgenommen sind dienstliche Beurteilungen. Die Beamtin oder der Beamte ist bei Aufnahme der Vorgänge in die Personalakte über sein Antragsrecht schriftlich zu unterrichten (Abschnitt II Punkt 8). Was bleibt angesichts dieser Rechtslage an Unterlagen über disziplinarische Maßnahmen, die überhaupt dem Staatsarchiv Hamburg angeboten werden?

Das Beamtenverhältnis endet auch nach Entfernung aus dem Dienst nach der Hamburgischen Disziplinarordnung (§ 32 Abs. 1 HmbBG). In diesem Fall ist die disziplinarische Maßnahme in der Personalakte dokumentiert und kann überliefert werden. Das gilt ebenfalls für eine Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt ohne Wiederverleihung eines Amtes mit mindestens dem früheren Endgrundgehalt vor dem Eintritt in den Ruhestand. Ansonsten werden disziplinarische Maßnahmen nur dann überliefert, wenn die betroffene Person fristgerecht beantragt, dass die Tilgung unterbleibt oder die Vorgänge in Sammelakten aufbewahrt werden. Alle anderen Unterlagen über disziplinarische Maßnahmen, einschließlich der Ermittlungsvorgänge, müssen vernichtet und dürfen nicht dem zuständigen Archiv angeboten werden. Unabhängig vom Einzelfall kann so in der Überlieferung ein Gesamtbild des öffentlichen Dienstes entstehen, das nur einige wenige disziplinarisch belangte Bedienstete aufweist.

Bewertung von Personalakten im Stadtarchiv Münster – ein Praxisbericht

von Christa Wilbrand

Im Jahr 2000 hatte die Stadt Münster laut Statistischem Bericht rund 266.000 Einwohner/innen.¹ Bei der Stadtverwaltung waren 4.511 Mitarbeiter/innen tätig.² Zu jedem dieser Mitarbeiter/innen gibt es eine Personalakte. Die Zahl der münsterschen Einwohner/innen ist seit 1815 – der Einführung der preußischen Verwaltung – von rund 15.000 stetig bis auf mehr als eine Viertelmillion Menschen gestiegen.³ Wie sich die Zahl der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung entwickelte, ließ sich anhand der statistischen Berichte leider nicht ermitteln. Ebenso ist die Gesamtzahl der Personalakten nicht bekannt, die seit 1815 bei der Stadtverwaltung Münster entstanden sind. Die zur Zeit geführten rund 4.500 Personalakten gliederten sich für das Jahr 2000 in 1.239 Akten von Beamten/innen, 2.253 Akten von Angestellten und 1.019 Akten von Arbeitern/innen. Zu dieser Zahl kommen die Akten von 583 Ruhegeldempfängern hinzu.⁴

Weiter sind beim Hauptamt gelagerte Personalakten zu nennen, die nach dem Ausscheiden der Mitarbeiter/innen zunächst noch den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen unterliegen. Die Anzahl dieser Zwischenarchivakten beträgt ebenfalls einige Hundert.

Derzeitig gelten bei der Stadtverwaltung Münster für Personalakten die folgenden Aufbewahrungsfristen:

- Für Beamte mit versorgungsberechtigten Hinterbliebenen 10 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist.
- Für alle übrigen Beamten sowie für Angestellte und Arbeiter 5 Jahre nach Ablauf des Todesjahres oder 5 Jahre nach Ablauf des Jahres der Vollendung des 65. Lebensjahres.⁵

Bis Mitte der 1990er Jahre galt für die Personalakten von Beamten/innen jedoch noch die Richtlinie von 30 Jahren Aufbewahrungsfrist nach Abschluss der Akte. Das Personalamt der Stadt Münster bewahrte die Akten aus „Sicherheitsgründen“ sogar 40 Jahre auf. Die Akten von Anwärtern, Lehrlingen, Arbeitern und Angestellten sollten dagegen 20 Jahre nach Schließung der Akte dem Archiv angeboten werden.⁶

Über Aussonderungen von Personalakten der Stadtverwaltung Münster sowie Bewertungen und Übernahmen durch das Stadtarchiv Münster im 19. und bis zur Mitte des

1 Statistischer Jahresbericht Stadt Münster 2000, 52. Jg., Münster 2002, S. 33 (künftig zitiert: Statistischer Jahresbericht 2000).

2 Statistischer Jahresbericht 2000, S. 75.

3 Statistischer Jahresbericht 2000, S. 32.

4 Statistischer Jahresbericht 2000, S. 75.

5 Auskunft des Hauptamtes der Stadt Münster.

6 Dienstregistratur des Stadtarchivs Münster (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

20. Jahrhunderts ist nichts bekannt. In den Beständen der sogenannten „Registaturen der preußischen Stadtverwaltung 1802–1945“ befinden sich lediglich die Personalakte eines Preußischen Diätars mit einer Laufzeit des 19. Jahrhunderts (1849–1853) und 87 Personalakten von Stadträten, Dezernenten, Ratsherren, Schulbeiräten und Sparkassenvorstandsmitgliedern mit Laufzeiten des Zeitraumes 1928–1955. In den Altbeständen der ehemaligen Kreisverwaltung Münster befinden sich 65 Akten der Bediensteten des Kreises Münster (Laufzeiten 1921–1975) und 20 Personalakten der ehemaligen Amtsverwaltungen Sankt Mauritz, Roxel und Wolbeck (Laufzeiten 1884–1983).⁷

Im Folgenden ist von Aussonderungen und Übernahmen von Personalakten der Stadtverwaltung Münster aus den Jahren 1972, 1980, 1990, 1996 und 2002 zu berichten.

Seit Anfang der 1970er Jahre ist die Bewertung von Akten des Personalamtes der Stadtverwaltung Münster durch das Stadtarchiv aktenkundig. 1972 wurden alle Sachakten, die dem Stadtarchiv vom Personalamt angeboten worden waren, darunter fielen auch die nicht näher bezeichneten „Personalakten der bis 1968 ausgeschiedenen Arbeitnehmer/innen“, deren Anzahl nicht bekannt ist, zur Kassation freigegeben.⁸

1980 erfolgte die erste größere Aussonderung von Personalakten. 1.650 Akten, davon „etwa ein Dutzend“ von Beamten, „einige hundert“ von Angestellten, die Mehrzahl von Arbeitern („restliche“), wurden dem Stadtarchiv zur Bewertung angeboten. Es handelte sich um Akten, bei denen Zahlungen an Versorgungsempfänger vor dem 1.1.1940 eingestellt worden waren, also vor allem um Personalakten des 19. und des beginnenden 20. Jahrhunderts. Das Stadtarchiv wählte 13 Akten (= 100 %) von städtischen Beamten, 27 Akten von städtischen Angestellten und 19 Akten von Bediensteten des ehemaligen Kreises Münster zur Archivierung aus. Der Rest, also sämtliche Arbeiterpersonalakten, wurde zur Kassation freigegeben. Das Bewertungsprinzip war das der „bewussten Auswahl“ vor allem nach dem inhaltlichen Kriterium „Führungspersönlichkeit“. Die Übernahme entsprach ca. 3,5 % der Gesamtmenge.⁹

1990 kam es zu einer zweiten größeren Aussonderung des Personalamtes im Umfang von 2.500 Akten. Das Stadtarchiv übernahm wiederum vor allem nach dem Prinzip der „qualitativen Auswahl“ 31 Akten von Beamten, 36 Akten von Angestellten und 9 Akten von Arbeitern. Von Letzteren war nach dem Prinzip der „Zufallsstichprobe“ jede 100. Akte ausgewählt worden. Die übernommenen 76 Akten stellen ca. 3 % der angebotenen Gesamtmenge dar.¹⁰

1996, nach dem Inkrafttreten der Verkürzung der Aufbewahrungsfristen, wurden dem Stadtarchiv 3.699 Personalakten zur Bewertung angeboten. Die Kriterien für die Archivierung wurden wie folgt festgelegt: Archiviert werden sollten erstens die Akten von Führungskräften, zweitens die Akten von Mitarbeiter/innen, die in irgendeiner Weise

7 Findbücher des Stadtarchivs Münster: Registaturen der preußischen Stadtverwaltung 1802–1945, Verwaltungsarchiv ab 1945, Landratsamt (Kreis A–D), Amt St. Mauritz, Amt Roxel, Amt Wolbeck.

8 Dienstregistratur des Stadtarchivs (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

9 Dienstregistratur des Stadtarchivs (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

10 Dienstregistratur des Stadtarchivs (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

bekannt oder prominent geworden waren, drittens Personalakten, die durch einen besonderen Umfang auffielen, und viertens einige nach einem begrenzt gesteuerten Zufallsprinzip durch willkürliches Herausziehen gewonnene Akten.

Da die Aktendeckel der Personalakten der fast ausschließlich vor 1945 bei der Stadtverwaltung Beschäftigten in der Regel nur Namen und Geburtsdaten auswies und auch die vom Personalamt gefertigten Listen weder Berufs- noch Amtsbezeichnungen enthielten, war die Durchführung der „bewussten Auswahl“ schwierig. Von den ca. 3.700 Akten wurden 285 Akten übernommen, das entspricht 7,5% der Gesamtmenge. Im einzelnen wurden von den Akten der Beamten 20% (104 von 511 Akten), von den Akten der Angestellten 5% (37 von 772), von den Akten ehemaliger Beschäftigter des Kreises Münster 16% (125 von 800 Akten), von den Akten von Mitarbeitern der städtischen Bühnen 3,5% (4 Akten später prominenter Schauspieler von 124 Akten), von den Lehrpersonalakten 19% (13 von 71 Akten) und von den 1.421 Arbeiterakten lediglich zwei (0,15%) übernommen.¹¹

Im Jahr 2002 erfolgte die jüngste Aussonderung von wiederum 2.121 Personalakten. Es handelte sich um Akten von Beamten, Angestellten und Arbeitern, die vor dem 1.1.1932 geboren waren, vor allem von in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts bei der Stadtverwaltung Münster Beschäftigten. Für die Bewertungsaufgabe war günstig, dass diesmal die Angaben von Berufs- und Amtsbezeichnungen der einzelnen Personen vorlagen. Die Akten sollten mittels verschiedener Kriterien der „bewussten Auswahl“ qualitativ und mittels der repräsentativen Zufallsauswahl quantitativ bewertet werden. Bewertet wurde schließlich vor allem nach Merkmalen des Besonderen. Es wurde beabsichtigt, die Überlieferung der Angestellten- und Arbeiterpersonalakten nach den äußerst geringen Archivierungen der letzten Jahrzehnte auf eine breitere Basis zu stellen. Die getroffene Auswahl berücksichtigt vor allem die unterschiedlichen Berufe und die Tätigkeiten bei verschiedenen Ämtern und Dienststellen. Übernommen wurden wegen der geringen Menge alle Beamtenakten (148) und alle Akten der Bediensteten der ehemaligen Kreisverwaltung (140). Von den 713 Angestelltenakten wurden 200 (= 28%) und von den 1.120 Arbeiterakten wurden 213 (= 19%) übernommen. Dies entspricht bei vorläufig 701 übernommenen Akten einer Archivierungsquote von 33%. In allen Fällen ist eine erschließungsparallele Nachbewertung vorgesehen.¹²

Insgesamt hält das Stadtarchiv Münster also derzeit ca. 1.200 Personalakten mit Laufzeiten zwischen 1849 und 1996 der beiden Provenienzen Stadtverwaltung und ehemalige Kreisverwaltung vor. Das entspricht ca. 12% der bisher zählbaren angebotenen Gesamtmenge von ca. 10.000 Personalakten.

In Zukunft sollen – angeregt durch das Fachgespräch – alle den Personalakten vorgehefteten Stammbblätter, weil sie die wichtigsten personenbezogenen Daten enthalten, aufbewahrt werden. Auf die quantitative Bewertung der Akten soll verzichtet werden, da

11 Dienstregistratur des Stadtarchivs (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

12 Dienstregistratur des Stadtarchivs (Amt 47), 47-0-5 Schriftgutverwaltung.

die Mehrzahl der modernen Akten abgesehen von den Stammbüchern aus nicht archivwürdigen Informationen zusammengesetzt sind. Akten, die Besonderheiten enthalten, sollen weiterhin nach den Kriterien der bewussten Auswahl ins Archiv übernommen werden.

Neben zahlreichen Einzelauswertungen im Hinblick auf spezielle Fragestellungen wurde der Archivbestand Personalakten bisher umfassend wissenschaftlich ausgewertet für die Dissertation von Sabine Mecking zu dem Thema „Politische Brüche und institutionelle Kontinuitäten. Eine Untersuchung der Beamtenschaft der Stadtverwaltung Münster: 1918 – 1933 – 1945“.¹³

¹³ Die Dissertation ist unter dem folgenden Titel erschienen: Sabine Mecking, „Immer treu“. Kommunalbeamte zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik, Essen 2003.

Bewertung von Personalakten im Stadtarchiv Leipzig – Erste Ergebnisse der Erarbeitung einer Bewertungskonzeption

von Birgit Horn

Sachstand

Für die Bewertung der Überlieferung aus dem Bereich Personalverwaltung wird im Stadtarchiv Leipzig nach dem Grundsatz verfahren, Kerndokumente des Personalamtes wie Stellenpläne, Geschäftsverteilungspläne, Konzeptionen zum Personaleinsatz als Archivgut dauernd aufzubewahren. Eine Archivauswahl wird allerdings bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsunterlagen getroffen. Hier werden z. B. Bewerbungen für die Stellen der Amts- und Referatsleiter, der Bürgermeister und Dezernenten dauernd aufbewahrt. Für das IT-gestützte Verfahren der Lohn- und Gehaltsabrechnung wurden mit dem Personalamt Aufbewahrungsfristen abgestimmt. Diese Unterlagen werden in Form der für spätere Nachweise benötigten Ausdrucke sowie der nach wie vor in Papierform vorliegenden Lohn- oder Gehaltsakte zur befristeten Aufbewahrung an die z. Zt. in Zuständigkeit des Sozialamtes existierende Altregistratur (Bezeichnung „Lohn- und Gehaltsarchiv“) übergeben, die alle Auskünfte zu Versicherungs- und Verdienstnachweisen erteilt.

Die eigentliche Personalakte (Hauptakte, Grundakte) verbleibt nach Ausscheiden eines Mitarbeiters zunächst fünf Jahre beim zuständigen Sachbearbeiter des Personalamtes und wird erst nach dieser Frist an die Zentralregistratur übergeben.¹

Das Stadtarchiv Leipzig verwahrt in seiner Zuständigkeit gegenwärtig mehr als 560 lfm Personalakten. Dies entspricht ca. 70.000 bis 100.000 Einzelakten. Diese Gesamtmenge setzt sich aus folgenden Gruppierungen zusammen²:

- a) Kernverwaltung der Stadt Leipzig
- b) Städtische Einrichtungen (u. a. Theater, Gewandhaus usw.)
- c) Lehrer und Einrichtungen der Volksbildung

In den vergangenen Jahren erfolgten neben den regulären Übergaben aus dem Personalamt v. a. zusätzliche Abgaben aus geschlossenen städtischen Einrichtungen oder Betrieben.

¹ Die Zentralregistratur entstand aus dem früheren Verwaltungsarchiv der Leipziger Stadtverwaltung und gehört als Strukturteil direkt in die Zuständigkeit des Stadtarchivs. Lt. Schriftgutordnung von 1994 (Organisationsverfügung des Oberbürgermeisters Nr. 16/1994) ist die Zentralregistratur für die Übernahme und Verwahrung der befristet vorzuhaltenden Sachakten aus der städtischen Kernverwaltung zuständig. Einzelakten der Fachämter, wie z. B. Wohngeld- oder Sozialhilfeakten, werden in Altregistraturen der Ämter selbst bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfristen betreut und dem Stadtarchiv mit Aussonderungsverzeichnis zur Übernahme angeboten.

² Die Personalakten der genannten drei Hauptgruppierungen sind bedingt durch Übernahme- und Lageungszusammenhänge früher sechs verschiedenen Teilbeständen zugeordnet wurden.

Durchschnittlich gelangen so ca. 2.500 Einzelakten pro Jahr ins Stadtarchiv, die zunächst zur befristeten Aufbewahrung in die Zentralregistratur übernommen werden.

Die letzte Bewertung der Personalaktenüberlieferung (für den Zeitraum bis ca. 1960 überliefert in den Kapitalakten – Kap. 10 A–Z) fand im Stadtarchiv Mitte der siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts statt. Dabei wurden alle im Bestand vorhandenen Einzelakten am Regal nach dem zunächst formalen Gesichtspunkt „Erreichen des 100. Geburtstages“ überprüft und in einer ersten Vorauswahl aus dem Bestand gezogen. In einer zweiten Stufe erfolgte die Prüfung nach inhaltlichen Gesichtspunkten wie leitende Stellung in der Verwaltung, Besonderheiten wie hohe Auszeichnungen, Kämpfer gegen den oder Opfer des Nationalsozialismus u. ä. Die dazu ermittelten Personalakten verblieben unter der bisherigen Behördensignatur im Bestand, die übrigen wurden der Vernichtung zugeführt. Im Behördenrepertorium erfolgte der Eintrag des Vermerks „makuliert“ per Stempel. Diese Bewertung wurde von mehreren Mitarbeitern des Stadtarchiv durchgeführt und erstreckte sich über einen längeren Zeitraum.

Aufgrund des erforderlichen Arbeitsaufwandes und der zwischenzeitlich seit 1990 in das Stadtarchiv und die Zentralregistratur „hereinströmenden“ Schriftgutmengen wurde die Problematik „Bewertung Personalakten“ lediglich aus Gründen der beanspruchten Magazinkapazität zur Kenntnis genommen. Die erforderlichen theoretischen Vorarbeiten für die Erarbeitung eines Bewertungskonzeptes konnten jedoch erst in den letzten Monaten geleistet werden.

Theoretische Vorarbeiten für ein Bewertungskonzept

Unstrittig war, das aufgrund der Vielzahl der überlieferten Akteneinheiten eine Archivauswahl getroffen werden muss, die möglichst einen repräsentativen sozialen Querschnitt beinhaltet. Die bisher vorliegenden Erfahrungsberichte zur Bewertung von massenhaft auftretenden Akten, insbesondere für den Bereich der Kommunalarchive, wurden intensiv unter dem Gesichtspunkt der möglichen Nachnutzung für das Stadtarchiv ausgewertet.³ Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die dabei vorgestellten Verfahren wichtige Ansatzpunkte bieten, aber unter Berücksichtigung der konkreten Bedingungen im Stadtarchiv Leipzig nicht umsetzbar waren. Die Überlieferung der Personalakten setzt sich nicht nur aus alphabetisch geordneten Schichten für bestimmte Jahrgänge, die eine alleinige Buchstaben- oder eine Auswahl nach Geburtsjahrgängen bzw. Aufbewahrungsfristen ermöglichen,

3 U. a.: Eugen Specker, Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft Kommunalarchivare im Städtetag Baden-Württemberg zur Bewertung von Massenschriftgut in Kommunalverwaltungen (Der Archivar 1990, Heft 3, Sp. 375–388); Arnd Kluge, Stichprobenverfahren zur archivischen Auswahl massenhaft gleichförmiger Einzelfallakten (Der Archivar 1993, Heft 4 Sp. 541–556); Matthias Buchholz, Archivische Bewertung – eine Kernaufgabe als Krisenmanagement? Bestandsaufnahme zur Bewertungspraxis in rheinischen Kommunalarchiven (Der Archivar 1998 Heft 3, Sp. 399–410); Margit Ksoll-Marcon, Archivierung von Personalakten in den staatlichen Archiven Bayerns (Der Archivar 2000, Heft 3, S. 223–224).

zusammen. Unterschiedliche Registraturverhältnisse in den verschiedenen Verwaltungsteilen lassen die Personalakten deshalb in einer großen Vielfalt der äußeren und inneren Ordnung auftreten. Die Verwendung anders gearteter Signierungen sowie die nicht exakt zu ermittelnde Anzahl der tatsächlich noch im Bestand vorhandenen Einzelakten lässt die Anwendung eines Stichprobenverfahrens nicht zu.

Nach Kenntnisnahme und Prüfung der auftretenden Überlieferungsvarianten im Vergleich mit dem heute in der Stadtverwaltung praktizierten Ablagesystem wurde ein Bewertungsvorschlag erarbeitet, der mehrfach im Stadtarchiv diskutiert und modifiziert wurde, ehe er als Richtlinie für die künftige Aussonderung beschlossen werden konnte.

Modell des Stadtarchivs Leipzig zur Bewertung der überlieferten Personalakten

Das künftig umzusetzende Bewertungsmodell wurde mehrstufig aufgebaut und enthält folgende Ansätze:

1. Erreichen des 100. Geburtstages

Für den bis 2002 überlieferten Personalaktenbestand wird aus den o. g. Gründen eine Entscheidung über die dauernde Archivierung oder Vernichtung der Personalakte erst nach Erreichen des 100. Geburtstages getroffen.

2. Inhaltliche Auswahlkriterien für die Archivierung

- 2.1 Erster Gesichtspunkt ist die Auswahl von Funktionsträgern und Personen in bestimmten Hierarchieebenen, wie
 - Oberbürgermeister, Bürgermeister, Ratsmitglieder
 - leitende Beamte und Angestellte (Amtsleiter, Referatsleiter, Betriebsleiter, Leiter und stellvertretende Leiter in Einrichtungen)
 - besondere Funktionsträger in bestimmten Zeitabschnitten
- 2.2 Ein weiteres Kriterium wird die Auswahl von besonderen Personengruppen, wie
 - Künstler (z. B. Gewandhausmusiker)
 - Personen mit hohen staatlichen Auszeichnungen
 - Frauen in der städtischen Verwaltung ab 1900 bzw. in den Kriegs- und Nachkriegsjahren (1914/1918 und 1939/1945) sein.
- 2.3 Zur Dokumentation bestimmter Zeitereignisse/-abschnitte werden außerdem Personalakten nach folgenden Charakteristiken ausgewählt:
 - Beschäftigte während der gesellschaftlichen Umbrüche 1918–1920,
 - Beschäftigung und Entlassung 1933/35 bis 1945, 1952/1954
 - Entnazifizierung /Entlassung und Weiterbeschäftigung
 - Neulehrer nach 1945
 - gesellschaftlicher Umbruch 1989/90 (Stasi-Belastung u. ä.).

Der zu archivierende Anteil der Personalakten soll nicht mehr als 5 bis 10% vom jetzigen Gesamtbestand betragen.

Geplanter Arbeitsablauf

Als „Probedurchlauf“ werden im Stadtarchiv Leipzig zunächst die Personalakten der Kernverwaltung bis 1990, Buchstabe A, geprüft. Die dazu überlieferte Verzeichnungs-kartei ist nicht vollständig und kann deshalb nur bedingt für eine Vorsortierung nach dem Geburtsdatum verwendet werden.

Es werden deshalb in der Zentralregistratur folgende Arbeitsschritte vollzogen:

- Überprüfung aller im Teilbestand überlieferten Personalakten nach relevanten Personen entsprechend Kriterium „100. Geburtstag“⁴.
- Prüfung nach erkennbaren Kriterien entsprechend Punkt 2.1 bis 2.3.
- Die als Archivgut bewerteten Personalakten sind entsprechend der Tektonik im Stadtarchiv provenienzbezogen den Beständen oder Teilbeständen zuzuordnen (z. B. Personalakten von Musikern des Gewandhauses in den Bestand „Gewandhausdirektorium und Gewandhaus“).
- Erfassung aller Personalakten im Archivprogramm Faust⁵.
- Aussonderung von Personalakten, die nicht als Archivgut bewertet wurden.

Die nach den o. g. Kriterien nicht als Archivgut ausgesonderten Akteneinheiten werden durch die Leitende Bestandsreferentin gesichtet und endgültig für die Vernichtung bestätigt.

Nach den ersten Erfahrungen aus der Bewertung des Buchstaben A soll versucht werden, einen statistischen Querschnitt zu den Kriterien 2.1 bis 2.3 zu ermitteln (Fallzahlen). Eventuell muss die Bewertungsentscheidung im Stadtarchiv danach erneut modifiziert sowie eine konkrete Festlegung für den weiteren Verlauf der Aussonderung/Bewertung getroffen werden.⁶

Festlegungen zur Vereinfachung der künftigen Bewertung/Aussonderung

Da der Arbeitsaufwand für die nachträgliche Bewertung und Kennzeichnung der in Frage kommenden Akten relativ hoch sein wird, ist bei künftigen Übernahmen Wert auf eine intensivere Erschließung der Personalakten zu legen.

4 Die Bewertung soll gleichzeitig als Bestandsrevision genutzt und möglichst mit Erfassung der Daten in FAUST verknüpft werden.

5 Die gesamte Dateneingabe ist jedoch nur langfristig über eine ABM bzw. studentische Hilfskräfte zu realisieren.

6 Nach Auswertung der Bewertung des ersten Buchstaben A wurde z. B. zwischenzeitlich das Kriterium 1. auf Erreichen des 70. Geburtstages reduziert.

Im Stadtarchiv Leipzig wurde deshalb festgelegt, dass nach Bestätigung der Bewertungsrichtlinie alle neu übernommenen Personalakten der Stadtverwaltung Leipzig sowie der aufgelösten Einrichtungen in der Dokumentation „Personalakten“ im Programm FAUST erfasst werden.⁷ Die Verzeichnungsmaske wurde entsprechend überarbeitet und erweitert; neu aufgenommen wurden die Felder „Tätigkeit“ (dieses Feld muss immer ausgefüllt werden, soweit sich Angaben ermitteln lassen) sowie „Beschäftigungszeit“ (um später die gesellschaftlichen Brüche ermitteln zu können). Nach Möglichkeit ist der Akteninhalt bei der Übernahme kurz zu sichten, um relevante Daten vor der Einlagerung zu ermitteln und im Datensatz zu erfassen. Unter „Bemerkung“ ist das Motiv für die Archivauswahl einzutragen, wenn dieses nicht aus den sonstigen Daten hervorgeht. In den Datensätzen der entsprechend der o. g. Bewertungskriterien ausgewählten Personalakten ist das Feld „Aufbewahrung“ mit „A“ zu kennzeichnen.

Die konsequente Anwendung der intensiveren Verzeichnung wird langfristig dazu führen können, dass der überwiegende Teil der Personalakten bereits per Datensatz am PC bewertet werden kann und nur für einen kleineren Teil nach wie vor die Aktendurchsicht im Magazin notwendig sein wird.

Bisher noch nicht genutzt wurden Daten aus elektronischen Registriersystemen der Stadtverwaltung oder der Einrichtungen, die bereits Kerndaten zu den Personen wie Name, Vorname, Geburtstag, Tätigkeit, Beschäftigungszeit u. ä. enthalten und damit für die Archivdatei zumindest eine wichtige Basis bieten würden. Dazu sollen in nächster Zeit konkrete Vereinbarungen mit den entsprechenden Verwaltungsstellen getroffen werden.

⁷ Die Erfassungsmaske für die Erschließung der Personakten enthält z. Zt. folgende Felder: Bestand/Teilbestand; Provenienz; Altsignatur/Behördensignatur; (Archiv- bzw. Lagerungs-)Signatur; Name, Vorname; Geburtsdatum; Dienststelle/Tätigkeit; Beschäftigung von/bis; Laufzeit der Akte; Bemerkungen (für besondere Daten wie z. B. Auszeichnungen); Konservierung/Restaurierung (zur Kennzeichnung von Erhaltungsschäden der Akte); Bewertung/Aufbewahrungsfrist; Bearbeiter; Erfassungs- und Korrekturdatum. Die Felderstruktur lässt sich im Bedarfsfall erweitern.

Übernahme und Bewertung von Personalakten in einem kleineren Kommunalarchiv – Das Beispiel des Stadtarchivs Greven

von Stefan Schröder

Das Stadtarchiv der Stadt Greven/Westfalen (rund 34.000 Einwohner) ist entsprechend der historischen Entwicklung und der erst seit 1986 hauptamtlichen Betreuung noch nicht sehr erfahren im Umgang mit und der Bewertung von Personalakten. Die historischen Bestände A (ca. 1803–1931) mit rund 20 und B (1932–1952) mit rund 270 Personalakten bilden die Personalsituation des Amtes Greven (1954 aufgelöst) entsprechend seiner Zuständigkeit relativ lückenlos ab. Die Personalakten des Bestandes A wurden schon bei der Erstverzeichnung 1938 vorgefunden. Die Personalakten des Bestandes B, dessen Bildung aus einer per Findlisten erschlossenen und bis in die 1980er Jahre reichenden Altregistratur noch nicht abgeschlossen ist, kamen in zwei Schritten in diesen Bestand: zum einen, sofern sie schon in den Findlisten erfasst waren und den Schwerpunkt ihrer Laufzeit zwischen 1932 und 1952 haben; zum anderen als ein Teil (148 Personalakten) einer Abgabe des Personalamtes aus dem Jahr 1991. Da der Bestand B auch die Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft vollständig abdeckt und beschlossen wurde, für diesen Zeitraum grundsätzlich keine Kassationen vorzunehmen, ist die Bewertungsfrage nur für den zweiten, jüngeren Teil der Abgabe von 1991 (rund 130 Personalakten) relevant.¹

Zu bewertende Personalakten befinden sich also derzeit nur im Zwischenarchiv. Bis zur Bildung eines historischen Bestandes C (mit Laufzeiten zwischen 1952 und 1986) aus diesen Zwischenarchivakten wird eine Bewertung nicht durchgeführt. Denn durch Abgaben der städtischen Ämter bzw. heutigen Fachdienste in das Zwischenarchiv wird der Gesamtbestand für diesen Zeitraum noch laufend ergänzt. Auch vom heutigen Fachdienst 1.1 (Personalfachdienst) sind weitere Personalaktenabgaben mit Laufzeiten vor 1986 noch zu erwarten. Seit 1991 ist allerdings bis heute keine weitere Abgabe von Personalakten in das Zwischenarchiv des Stadtarchivs erfolgt. Obwohl also die Bewertung der Akten des künftigen historischen Bestandes C, auch der Personalakten darunter, noch in weiter Ferne ist, sollten schon jetzt Überlegungen für die künftige Bewertung angestellt werden.

¹ Nicht berücksichtigt wurde eine Abgabe von 37 sog. „Personalakten“ von Rechtsreferendaren aus dem Jahr 1987 durch das damalige Personalamt. Personenbezogene Akten über die vom Regierungspräsidenten Münster zur Stadt Greven abgeordneten Rechtsreferendare werden seit Mitte der 1980er Jahre nicht mehr vom Personalamt, sondern vom Rechtsamt (heute: Fachdienst 2.0 Recht) geführt. Sie stellen im wesentlichen eine Doppelüberlieferung von Teilen der bei der Bezirksregierung Münster über die Rechtsreferendare zu führenden Personalakten dar. Juristische Gutachten der Referendare, die sich z. T. in ihren „Personalakten“ finden, sind auch in den betreffenden Sachakten der Stadtverwaltung zu finden. Daher sind die Akten über die Referendare nicht als Personalakten im eigentlichen Sinne zu werten und daher nach Ende der juristischen Aufbewahrungsfrist kassabel.

1989 hatte sich das Stadtarchiv Greven beim Westfälischen Archivamt über dessen Umgang mit Personalakten informiert. Damals wurde vorgeschlagen, vier Kategorien von Personalakten aufzubewahren (Rechtsfälle; Leitende Verwaltungskräfte; Personalakten mit NS-Vergangenheit; Einstellung nach § 131 GG) und von allen zu kassierenden Personalakten den Einstellungsbogen, Personalbogen, die letzte Gehaltsmitteilung, Lebenslauf, Geburts-, Heirats- und Sterbeurkunde sowie die Stellung bzw. letzte Abteilung im Amt aufzubewahren.

Dieses Verfahren würde im Stadtarchiv Greven so heute nicht zur Anwendung gelangen. Wenigstens eine statistischen Anforderungen genügende Auswahl, die auch sowohl leitende als auch untergeordnete Verwaltungskräfte, Beamte, Angestellte und Arbeiter beiderlei Geschlechts, Mitarbeiter nichtdeutscher Nationalitäten, Behinderte etc. umfassen sollte, müsste überliefert werden. Die folgenden Überlegungen können für die Bewertungsentscheidungen hilfreich sein:

1. Entgegen der Erwartung fortschreitender Gleichförmigkeit von Personalakten ist dies in Greven nicht unbedingt so. Das liegt zum einen an der heterogenen Mitarbeiterstruktur, zum anderen an einer nicht immer gleichförmigen Aktenführung.
2. Die Anzahl der Führungskräfte in einer kleineren Verwaltung wie in Greven ist beträchtlich. In einzelnen Bereichen beträgt das Verhältnis von Führungskraft zu Mitarbeitern 1:2! Werden dann noch Personalakten von Mitarbeitern, die in der Verwaltung trotz fehlender Aufstiegsmöglichkeiten zentrale Funktionen ausgeübt haben, archiviert, und ein besonderes Augenmerk auf behinderte, nichtdeutsche und weibliche (Stichwort: Gleichstellung!) Mitarbeiter gelegt, beträgt die Quote zu archivierender Personalakten schon mindestens 40%.
3. Die Maßgabe, von zu kassierenden Akten – also höchstens etwa 60% der Akten – die vom WAA vorgeschlagenen Dokumente aufzubewahren, ist in Relation zu setzen zur Komplettarchivierung der Personalakten. Bei der Schätzung der Anzahl zukünftig zu erwartender Personalakten ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigtenzahl der Stadt Greven seit 1993 gesunken ist und angesichts der finanziellen Situation der Kommune absehbar weiter sinken wird. Zwischen 2003 und 2015 werden jährlich durchschnittlich ca. 5 Mitarbeiter in den Ruhestand treten.² Demnach wären seit der letzten Personalaktenabgabe des Fachdienstes Personal (1991) inzwischen 60–70 Personalakten ablieferungsreif. Auch in den nächsten Jahren steigt die Zahl ablieferungsreifer Personalakten nicht in astronomische Höhen.
4. Kassationen würden nach dem oben beschriebenen Schema nur Personalakten des „Fußvolks“ betreffen, deren Zahl und Umfang sich – wie oben gezeigt – in Grenzen

2 Berechnungshinweise wurden der „Ratsvorlage 59/2003: Personalwirtschaft“ entnommen. Die Zahl jährlich in den Ruhestand tretender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist früher geringer gewesen, entsprechend der geringeren Beschäftigtenzahlen in den Jahrzehnten vor 1993. Da die uneinheitliche und daher schwer zu berechnende Zeit des Ruhestandes und der Versorgung von Hinterbliebenen den Zeitpunkt der Zwischenarchivreife der Personalakten bestimmt, soll der Einfachheit halber von 5 jährlich anfallenden Personalakten für das Zwischenarchiv ausgegangen werden.

hält, d. h. es handelt sich höchstens um wenige zu kassierende lfd. Meter, wenn überhaupt! Es bestehen unsererseits große Zweifel, ob sich der Aufwand einer Einzelblattkassation – denn nichts anderes würde die Aufbewahrung einzelner Dokumente aus zu kassierenden Akten nach dem WAA-Vorschlag von 1989 bedeuten – rechtfertigen lässt. Dies müsste die Praxis zeigen.

Derzeit tendieren wir zu einer Komplettarchivierung. Erfahrungen mit zukünftigen weiteren Abgaben des Personalfachdienstes in unser Zwischenarchiv werden aber noch in die endgültige Bewertungsentscheidung einfließen. Sollte unsere Bewertungsentscheidung dann gegen eine Komplettarchivierung sprechen, so erhoffen wir uns von den Beiträgen dieses Tagungsbandes eine Hilfestellung, um den o. g. verschiedenen Kriterien zu entsprechen und eine statistisch auswertbare, die Verwaltungshierarchie repräsentierende, aber auch die Vielfalt der Mitarbeiterstruktur spiegelnde Überlieferung für die Benutzerinnen und Benutzer vorhalten zu können.

Personalakten in einem Unternehmensarchiv

von Britta Leise

Bevor ich zu meinem eigentlichen Thema, dem Inhalt und Quellenwert von Personalakten in einem Unternehmensarchiv komme, lassen Sie mich einige Worte zur Vorgehensweise bei der Bewertung und der Erfassung in einem Archiv der Wirtschaft sagen.

Wir haben uns im Hoesch-Archiv bei der Bewertung von Beständen paralleler Massenakten für die Samplebildung entschieden. Der Querschnitt, das Sample, wird von Menne-Haritz als „Auswahl von einzelnen, nicht systematisierbaren Massenakten mit parallelem Evidenzwert“¹ definiert. Voraussetzung ist die inhaltliche Gleichheit der zu bewertenden Unterlagen. Solche Akten sind in einem Unternehmen die Personalakten der hierarchisch mittleren und unteren Mitarbeiterebene.² Diese hierarchische Unterscheidung ist für das Folgende sehr wichtig.

Die Samplebildung im Hoesch-Archiv folgt keinem starren Konzept, sondern orientiert sich jeweils am einzelnen Bestand. Dabei wird sichergestellt, dass die ursprünglich vorhandene Aktenmenge in einem Kassationsprotokoll festgehalten wird. Darüber hinaus werden die Entscheidungs- und Bewertungskriterien in das Protokoll aufgenommen und ggf. auch an den Benutzer weiter gegeben, so dass die Samplebildung auch für den Benutzer transparent wird. Erwünscht ist, dass bei der Bestandsbildung die Struktur des Schriftgutes erhalten bleibt. Ob das möglich ist, hängt vor allem von der Qualität der Aktenbildung und von den Registraturverhältnissen ab. Diese sind in der Wirtschaft häufig schwierig. Die Bestandsbildung im Archiv sollte aber „modellgerecht“ und „repräsentativ“ sein. Das bedeutet, das Schriftgut, welches in ein Wirtschafts- oder Unternehmensarchiv gelangt, soll repräsentativ sein für das Schriftgut, das bei einer Firma insgesamt angefallen ist. Dies setzt wiederum voraus, dass ein Wirtschaftsarchivar einen gewissen Einfluss auf die Registraturbildner hat. Da dies nur selten der Fall ist, kann Repräsentativität zwar angestrebt werden, aber nur in Ausnahmen erreicht werden. Hinzu kommt, dass bei der Bewertung von Personalakten sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte berücksichtigt werden sollten. Allerdings kann keine grundlegende Empfehlung für ein Auswahlmodell ausgesprochen werden.

An dieser Stelle möchte ich ein konkretes Beispiel für die Vorgehensweise im Westfälischen Wirtschaftsarchiv aufzeigen:

- Aus der Personalabteilung eines Unternehmens wurden ca. 1.400 Personalakten an das Archiv abgegeben. Aus diesen 1.400 Akten wurde ein Sample gebildet, indem jede

1 Angelika Menne-Haritz, Schlüsselbegriffe der Archivterminologie. Lehrmaterialien für das Fach Archivwissenschaft, Marburg 1992, S. 54.

2 Diese Mitarbeiterebenen müssen von Bestand zu Bestand bzw. von Unternehmen zu Unternehmen neu definiert werden. Im allgemeinen handelt es sich um nachgeordnete Stellen ohne Entscheidungsbefugnis.

10. Akte archiviert wurde. Zusätzlich wurden besonders umfangreiche Akten archiviert, die z. B. ausführlichen Schriftwechsel enthielten oder eine besonders lange Laufzeit aufwiesen, als Beispiele für besondere Fälle. Darüber hinaus werden bei der Bewertung zusätzlich die Personalakten von Frauen (vor allem aus der Zeit des 1. Weltkrieges), aus der Frühzeit der Ausländerbeschäftigung nach dem 2. Weltkrieg und Akten von Personen mit besonderen Biographien übernommen. Dieses Kriterium setzt allerdings voraus, dass die Person bzw. die Biographie dem Archivar bekannt ist. Diese qualitativen Bewertungskriterien können bei Bedarf erweitert werden. Die ebenfalls vorhandene Personalaktei, welche alle persönlichen Daten eines Arbeitnehmers enthält, wurde komplett erhalten. Ein Sample nach Buchstaben zu bilden, bot sich in diesem Fall nicht an, da die Akten nicht alphabetisch sortiert waren.

- Diese Vorgehensweise findet aber nur bei Personalakten von Arbeitnehmern der mittleren und unteren Mitarbeiterebene Anwendung, da deren Akten im allgemeinen nur den Arbeitsvertrag, Zusätze zu Arbeitsverträgen (z. B. neue Tarifeingruppierungen), Urlaubsanträge und den Personalbogen enthalten.
- Komplette erhalten bleiben die Akten der oberen Führungskräfte³, also der leitenden Angestellten, der Geschäftsführung, des Vorstandes und des Aufsichtsrates, die häufig bereits in der Personalabteilung getrennt von anderen Personalakten geführt werden. Diese Akten gelten nicht als massenhaft gleichförmig, weil sie sich im Inhalt meist deutlich von den Personalakten der anderen Mitarbeiterebenen unterscheiden.

Um einen Überblick über die vielfältigen Inhalte von Personalakten in einem Unternehmensarchiv zu geben, möchte ich den Bestand HO 82 (Obere Führungskräfte des Hoesch-Konzerns) vorstellen. Der Bestand umfasst 12 laufende Meter bzw. 165 Archivalien und hat eine Gesamtlaufzeit von 1882–1956. Der Schwerpunkt liegt in den Jahren zwischen 1920 und 1956. Regional gesehen umfasst er allerdings nicht nur Akten der Angehörigen der Dortmunder Konzernzentrale, wie man vermuten könnte, sondern auch von Angestellten der Tochtergesellschaften, u. a. aus dem östlichen Westfalen.

Um einen schnellen Zugriff auf Daten und Fakten zu ermöglichen, sind in der EDV-Erfassung neben den üblichen Angaben der Signatur, Provenienz etc. Name, Titel, Geburts- und Todesdatum aufgenommen. Darüber hinaus wurde ein Feld „Werdegang“ angelegt, das die berufliche Laufbahn innerhalb und außerhalb des Unternehmens dokumentiert. Das Feld „Hierin“ umfasst die Aufführung einzelner Schriftstücke und gibt eine kurze Inhaltsangabe dieser Unterlagen. Im Feld „Bemerkungen“ werden andere Tätigkeiten wie z. B. der militärische Werdegang im 1. und 2. Weltkrieg, Funktionen in Städte- oder Gemeindegremien und anderen Vorständen oder Aufsichtsräten außerhalb des Konzerns vermerkt.

Diese zugegeben sehr aufwendige Erschließung dient in erster Linie dazu, schnelle Nachfragen innerhalb des Konzerns zu beantworten. In den meisten Fällen wird so eine Einsichtnahme in die Personalakten überflüssig.

³ Hier definiert als oberste Mitarbeiterebene, Entscheidungsträgerebene.

Alle Personalakten der oberen Mitarbeiterebene enthalten die Bewerbungsunterlagen mit Zeugnissen und Referenzen früherer Arbeitgeber und häufig ein Foto, Dienstverträge und Einkommensvereinbarungen, Kündigungen und Pensionsvereinbarungen. Jede der Akten beginnt oder schließt mit einem Personalbogen. Dieser beinhaltet biographische Daten wie Name, Vorname, Geburtsdatum, Familienstand und Wohnort, aber auch Namen und Geburtsdaten der Ehefrau und der Kinder. Daneben enthält der Bogen Angaben zur Tätigkeit im Konzern, zu Kündigungsfristen, Gehaltsregelungen, Pensionsvereinbarungen und ggf. Militärverhältnissen. Dieser Personalbogen wurde während der gesamten Konzernzugehörigkeit fortlaufend geführt und fasst alle wichtigen Daten zusammen, die auch aus den einzelnen Unterlagen in der Akte hervorgehen würden. So weit zu den Dokumenten, die man in einer Personalakte erwarten darf und die sich kaum von denen in Personalakten der anderen Mitarbeitererebenen unterscheiden.

Über diese gängigen Unterlagen hinaus enthalten viele der Akten aber auch persönliche Briefe, z. B. Feldpostbriefe der Angestellten an die Konzernleitung (aus beiden Weltkriegen) mit Detailschilderung des Kriegsgeschehens oder Wünschen zur Verpflegung der Familien während der Kriegszeit. Ferner Todesanzeigen bzw. Nachrufe, die vom Konzern herausgegeben wurden, Presseauschnitte vor allem zu Dienstjubiläen, Benachrichtigungen über die Verleihung von militärischen Ehrenzeichen, Hochzeitsanzeigen des Angestellten oder seiner Kinder mit entsprechenden Glückwunschschriften der Firmenleitung. Darüber hinaus sind in vielen Akten, natürlich abhängig von der Laufzeit, Unterlagen zur Entnazifizierung bzw. der entsprechende Entnazifizierungsbescheid und weitere Unterlagen zur politischen Vergangenheit bzw. Tätigkeit enthalten.

Aus Sicht des Unternehmens sind vor allem die in den Akten enthaltenen Einkommens- und Pensionsvereinbarungen rechtlich relevant, weil diese mit Führungskräften individuell ausgehandelt wurden und häufig auf die Hinterbliebenen übergingen. Das gleiche gilt für Versicherungsangelegenheiten (hier vor allem Lebensversicherungen) und Abtretungserklärungen für Erfindungen bzw. deren Patente vor allem bei Angestellten des technischen Bereichs. Diese Fälle zogen nicht selten einen Rechtsstreit nach sich, der dann ebenfalls in der Akte dokumentiert ist, wobei es dann recht häufig ist, dass die Laufzeit der Akte weit über den Zeitraum hinausgeht, die der Angestellte im Unternehmen verbracht hat. Ebenfalls in den Akten enthalten sind Unterlagen über Gewinnbeteiligungen bzw. Tantiemen des Vorstands bzw. Aufsichtsrates und sogenannte „Sachzüge“. Dazu zählen Wohnungsvereinbarungen, Hauskauf des Unternehmens für den Angestellten, Kraftwagenabkommen (Dienstwagen bzw. Dienstkutsche und Dienstpferd), Kredite und andere Beihilfen, aber auch Schriftwechsel mit den Finanzämtern zur Einkommenssteuer.

Diese, normalerweise nicht öffentlich zugänglichen und auch nur selten überlieferten Unterlagen, lassen Rückschlüsse auf die zusätzlichen Zuwendungen der Firma an ihre Führungskräfte zu, was sich wiederum als rechtlich relevant erweisen könnte.

Der Quellenwert von Personalakten erschließt sich meines Erachtens aus dem Inhalt der Akte und ist je nach Perspektive sehr unterschiedlich. So ist deutlich zwischen dem Wert für das Unternehmen und dem Wert für die Forschung bzw. für die Öffentlichkeit zu

unterscheiden. In den staatlichen und kommunalen Archiven steht generell das öffentliche Interesse der Bürger im Mittelpunkt. Anders bei den Unternehmensarchiven. Hier ist es vor allem wichtig, welchen Nutzen ein Archiv bzw. seine Akten intern für das Unternehmen hat. Hier zählt vor allem, ob eine Personalakte rechtlich relevante Unterlagen enthält und erst in zweiter Linie sind biographische Angaben gefragt, wogegen diese Angaben für die Forschung häufig im Vordergrund stehen.

Beachtenswert an dem hier vorgestellten Bestand ist, dass einige der Akten eine Laufzeit von bis zu 45 Jahren haben, also mehr als ein halbes Leben abbilden, weil die Angestellten über diesen langen Zeitraum in einem Unternehmen beschäftigt waren. Sozialgeschichtlich interessant ist auch, dass es im gesamten Bestand keine Akte einer Frau in einer Führungsposition gibt. Dies erklärt sich allerdings schon aus der Gesamtlaufzeit der Überlieferung, die Mitte der 1950er Jahre endet.

Der Bestand gibt darüber hinaus Informationen zu zahlreichen weiteren Fragestellungen, Aspekten der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte sowie zur Verwaltungsgeschichte eines Unternehmens. Wichtigster Aspekt aus Benutzersicht sind sicher die in den Akten enthaltenen biographischen Angaben. Vor allem Genealogen greifen gerne darauf zurück. Die Akten geben aber auch einen Einblick, wie während der NS-Zeit mit jüdischen Führungskräften verfahren wurde.

So ist diese Überlieferung geeignet, um unter anderem, wie Hans-Jürgen Höötmann schrieb, *„als originäre Quelle für Untersuchungen zu besonderen Facetten im Rahmen des mannigfaltigen Gesamtspektrums zur Vergangenheitsbewältigung herangezogen zu werden.“*⁴

Zu den Sperrfristen für Bestände mit Personalunterlagen ist abschließend zu sagen, dass sie sich nach den Vorgaben des Archivgesetzes für NRW richten. Darüber hinaus hat der Eigentümer des Archivgutes die Möglichkeit, einzelne Akten auf bestimmte oder auch unbestimmte Zeit sperren zu lassen.

⁴ Hans-Jürgen Höötmann, 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, Jg. 55, Heft 1, 2002, S. 35.

Personalakten im Archiv für Christlich-Demokratische Politik – Die Akten der Zentralen Schulungsstätte Burgscheidungen

von Angela Keller-Kühne

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 einzelne 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 der ehemaligen 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 Kaderngesprächen 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 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 Kadergesprächs erfolgte.

Wie die Überprüfung der politischen Einstellung aussah, sei anhand eines in den Akten des Thüringer Kreisverbandes Zeulenroda überlieferten Protokolls eines Kadergesprächs 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.¹

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.*²

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 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, 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*³ wurden die für Führungsaufgaben vorgesehenen Kader ausgewählt. Fachwissen und Sachverstand waren erst in zweiter Linie gefragt.

1 Vgl. ACDP III-045-083/6

2 Ebda.

3 Stalin, Werke, Bd. 13, S. 60

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 führende 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),
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 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 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.“⁴

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 in der Regel vorgesäuberte Kaderakten ausgehändigt, 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. Relativ dicht sind aus den Bezirksverbänden Gera, Magdeburg, Rostock und Schwerin und aus einigen Kreisverbänden 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, überliefert.

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

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, einschließlich Vorakten der Bezirksparteischulen und der Zentralen Parteischule Halle, die im Zentralbestand der ehemaligen CDU der DDR als geschlossene Einheit vorhanden sind. Es handelt sich um einen etwa 40 lfd. m. 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 geführten 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 8.000 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.⁵

Wissenschaftlich ausgewertet wurden die Akten der Zentralen Schulungsstätte in der Dissertation von Martin Rissmann über die Kaderschulung in der Ost-CDU von 1949–1971.⁶

Die Parteischulung umfasste das Politische Studium und das Parteischulungsjahr in den Ortsgruppen, für Kader zusätzlich Grund-, Mittel- und Oberstufenkurse, 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 Landesparteischulen und ihre Überführung in die Zentrale Schulungsstätte Burgscheidungen 1956.

⁵ 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.

⁶ ACDP III-044-081/1

Am 27. September 1960 beschloss das Sekretariat des Hauptvorstandes 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.

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.⁷

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 geben Auskunft über Schulbildung und berufliche Tätigkeit sowie das familiäre Umfeld⁸ und Prüfungsergebnisse der Lehrgänge.

Weiterhin sind Angaben über Ehrungen, besondere Leistungen und Ergebnisse von Kadernachwuchsgesprächen 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,
 - gegenwärtigen Lebenssituation (Umgang, Stellung im Kollektiv, FDJ, Gewerkschaft, Partei),
2. Persönlichkeit selbst:
 - Schilderung der verschiedenen Persönlichkeitsseiten mit Angaben zu Kenntnissen und Fertigkeiten, Fleiß und Neigungen,

⁷ ACDP III-046-082/1

⁸ Martin Rissmann, Kadernachwuchsbildung in der Ost-CDU. Zur geistigen Formierung einer Blockpartei 1949–1971 (Forschungen und Quellen zur Zeitgeschichte 27), Düsseldorf 1995.

- Beschreibung der Charaktereigenschaften mit folgenden Unterteilungen:
Beziehungen zu anderen Menschen mit Einträgen 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 wie *selbstsicher, bescheiden, selbstunterschätzend, selbstzufrieden, mutlos, gedrückt, empfindlich, verzagt, prahlerisch, rechthaberisch, eigensinnig, überheblich*,
Beziehungen zur Arbeit mit Beschreibungen wie *fleißig, beharrlich, zielstrebig, gewissenhaft, sorgfältig, diszipliniert*,
Einstellung zum sozialistischen Vaterland mit Einteilung in *Ergebenheit und Opferbereitschaft für die Interessen des Volkes, Verteidigungsbereitschaft, Patriotismus, Achtung vor anderen Völkern*,
- 3. Temperamenteigenschaften wie *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.⁹

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 Hinweis, 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 Burscheidungen 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 vorzuberei-

9 ACDP III-044-081/1

ten. Der Parteischulung kam damit eine Doppelfunktion zu: zum einen galt es, möglichst viele Mitglieder auf Kurs zu bringen, zum anderen 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. Teilnehmer mit fester ideologischer Einstellung galten trotz durchschnittlicher Leistungen als entwicklungsfähig.¹⁰

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

Als aufschlussreich für die Kaderpolitik der Ost-CDU erweisen sich über die Schulungsakten hinaus eine Vielzahl von Zeitungsartikel 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 vor 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 zutage fördern.

¹⁰ Hierin befinden sich Eintragungen über Parteimitgliedschaft und politische Aktivitäten des Ehepartners, der Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern und Schwägern.

Anhang:

Nomenklatur des Partei-, Staats- und Wirtschaftsapparats der DDR

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

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

Personalakten in der Forschung

Benötigt die Forschung Personalakten? Ein Erfahrungsbericht aus regional- und psychiatriegeschichtlicher Sicht

von Franz-Werner Kersting

Um es gleich vorwegzunehmen: Mein knapper praxisorientierter Erfahrungsbericht über Quellenwert und -inhalt von Personalakten aus Sicht des Historikers löst das im Titel verwendete Fragezeichen gewissermaßen auf, denn er versteht sich als ein Plädoyer für ihre systematische archivische Sicherung und wissenschaftliche Nutzung. Birgt dieser Typ „behördlicher Massenakten“ (aus der großen Gruppe der „massenhaft gleichförmigen Quellen“¹) doch ganz spezifische zeithistorische Materialien, Daten und Erkenntnischancen. Dies soll an Beispielen aus dem am Westfälischen Institut für Regionalgeschichte (WIR) des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) durchgeführten ‚Psychiatrie-Projekt‘ veranschaulicht werden. Doch sei hier vorab zumindest angemerkt, dass auch einige parallele jüngere Studien zu anderen Problemfeldern der Geschichte Westfalens/Nordrhein-Westfalens in ganz ähnlicher Form von Personalakten-Überlieferungen profitiert haben.²

Das erwähnte, vom LWL selbst offiziell in Auftrag gegebene Forschungsunternehmen galt der Geschichte seiner Vorgängerorganisation, des Provinzialverbandes Westfalen, und seiner Psychiatriekliniken, der ehemaligen westfälischen Provinzial-Heilanstalten, im ‚Dritten Reich‘. Es ging dabei um die vielfältige Verstrickung dieser Anstalten und ihrer im münsterischen Landeshaus angesiedelten Zentralverwaltung in die nationalsozialistische Gesundheits- und Rassenpolitik. Gefragt wurde vor allem nach dem Schicksal der Opfer des NS-Sterilisations- und ‚Euthanasie‘-Programms, nach dem Tun und Lassen der politisch und medizinisch Verantwortlichen gegenüber den ihnen anvertrauten Kranken sowie nach den möglichen Lehren für die Psychiatriearbeit der Gegenwart und Zukunft.

1 Vgl. Rainer Stahlschmidt, *Massenhaft gleichförmige Quellen*, in: Bernd-A. Rusinek/Volker Ackermann/Jörg Engelbrecht (Hg.), *Einführung in die Interpretation historischer Quellen*. Schwerpunkt: Neuzeit, Paderborn u. a. 1992, S. 215–231, bes. 218 f., in Verb. mit: Gisela Fleckenstein, *Personalakten*, in: ebd., S. 95–109. Fleckenstein behandelt diese Quellenart allerdings am Bsp. von Personalakten („von verstorbenen Mitgliedern der Sächsischen Franziskanerprovinz vom Heiligen Kreuz aus der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und dem beginnenden 20. Jahrhundert“), die erst *nach* „dem Tode der betreffenden Person aus vorhandenen Archivalien zusammengestellt und im Gegensatz zu Behördenakten nicht nach einheitlichen Grundsätzen angelegt wurden“ (ebd., S. 97 f.).

2 Vgl. insbes. Sabine Mecking, *„Immer treu“*. Kommunalbeamte zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik, Essen 2003 (am Bsp. der westf. Provinzialhauptstadt Münster und ihrer Stadtverwaltung); Stefan Noethen, *Alte Kameraden und neue Kollegen*. Polizei in Nordrhein-Westfalen 1945–1953, Essen 2003; Julia Vollmer, *„Verwaltete Wiedergutmachung. Entschädigung für nationalsozialistische Verfolgung in der Bundesrepublik Deutschland. Das Beispiel Münster“* (Ifd. Diss.); für erste Ergebnisse vgl. dies., *Verwaltete Wiedergutmachung. Entschädigung für nationalsozialistische Verfolgung im Regierungsbezirk Münster*, in: *Geschichte im Westen 17* (2002), S. 150–164. Als aktuelles Bsp. aus einer anderen Region vgl. etwa Bettina Schleier, *Die Beamtenschaft der Finanzverwaltung in Bremen in der unmittelbaren Nachkriegszeit*, in: *Bremisches Jahrbuch 80* (2001), S. 168–180.

Dieser Focus schloss den Blick auf die lange Vorgeschichte der regionalen NS-Psychiatrie ausdrücklich mit ein. Gleichzeitig ging es aber auch um die Frage, wie Provinzialverband, Ärzteschaft und Gesellschaft nach 1945 mit den personellen und mentalen Erblasten aus der NS-Zeit umgegangen sind. Die ‚braunen‘ und dunkelsten Jahre der Geisteskrankenfürsorge wurden also gewissermaßen in die Mitte einer Perspektive gerückt, die vom Kaiserreich über die Weimarer und NS-Zeit bis in die frühe Bundesrepublik reichte. Ohne den Rückgriff auf die reiche Aktenüberlieferung im Archiv des LWL in Münster und ohne die vielfältigen Hilfestellungen durch das betreuende Westfälische Archivamt wären diese Forschungen zur (NS-)Geschichte der westfälischen Provinzial-Heilanstalten nicht möglich gewesen.

Die Forschungen des WIR sind schon seit längerem abgeschlossen.³ Doch seien hier auch zwei Anschlussprojekte des Instituts erwähnt: So konnte einmal eine umfangreiche Quelledition zur Geschichte der westfälischen Anstaltspsychiatrie im 19. und 20. Jahrhundert auf den Weg gebracht werden.⁴ Und zuletzt wurde die Konferenz „Psychiatriereform als Gesellschaftsreform“ veranstaltet.⁵ Sie plädierte für eine noch breitere und systematischere Fortführung der bisherigen zeithistorischen Psychiatrieforschung über die Zäsur von 1945 hinaus und versuchte eine erste gesellschaftsgeschichtliche Standortbestimmung jenes grundlegenden Reformaufbruchs in der Bundesrepublik, für den die Psychiatrie-Enquete von 1971/75 zum Symbol geworden ist. Dabei fragte sie auch danach, welche Bedeutung Praxis und Hypothek der NS-Medizinverbrechen für den spezifischen Reformstau und -prozess der deutschen Nachkriegspsychiatrie hatten.

Für die Zwecke der Quelledition wurden wiederum auch Patienten- und Personalakten aus dem LWL-Archiv ausgewertet, allerdings nur punktuell und nicht in systematischer Form als Massenakten.⁶ Eine solche systematische Auswertung war aber ebenso unentbehrlich wie gewinnbringend für das genannte ‚Psychiatrie-Projekt‘, da in seinem Rahmen auch Leitfragen verfolgt wurden, deren Beantwortung einen statistisch verwertbaren massenhaften Zugriff auf Patienten- und Personalakten zwingend voraussetzten. Während

3 Vgl. insbes. die beiden Monographien: Bernd Walter, *Psychiatrie und Gesellschaft in der Moderne. Geisteskrankenfürsorge in der Provinz Westfalen zwischen Kaiserreich und NS-Regime*, Paderborn 1996; Franz-Werner Kersting, *Anstaltsärzte zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik. Das Beispiel Westfalen*, Paderborn 1996; ferner den Tagungsband: F.-W. Kersting/Karl Teppe/B. Walter (Hg.), *Nach Hadamar. Zum Verhältnis von Psychiatrie und Gesellschaft im 20. Jahrhundert*, Paderborn 1993; schließlich die Dokumentation der ‚offiziellen‘ Ergebnispräsentation: *Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hg.), Der Provinzialverband Westfalen in der Zeit des Nationalsozialismus. Psychiatrie im Dritten Reich*, Münster 1996 (= Texte aus dem Landeshaus, 25).

4 Vgl. Thomas Küster (Hg.), *Quellen zur Geschichte der Anstaltspsychiatrie in Westfalen. Bd. 1: 1800–1914*, Paderborn 1998; Franz-Werner Kersting/Hans-Walter Schmuhl (Hg.), *Quellen zur Geschichte der Anstaltspsychiatrie in Westfalen. Bd. 2: 1914–1955* (im Druck; erscheint Paderborn 2004).

5 Vgl. den Tagungsband: Franz-Werner Kersting (Hg.), *Psychiatriereform als Gesellschaftsreform. Die Hypothek des Nationalsozialismus und der Aufbruch der sechziger Jahre*, Paderborn 2003.

6 Gleiches gilt jetzt im Grunde auch für: Elisabeth Elling-Ruhwinkel, *Das westfälische Provinzialarbeitshaus Benninghausen 1871–1945*, Diss. phil., Universität Münster 2003. Ellings Arbeit verdankt dem ‚Psychiatrie-Projekt‘ des WIR ebenfalls wichtige Anstöße und wird in der Institutsreihe „Forschungen zur Regionalgeschichte“ erscheinen.

dieser Zugriff im Falle der Patientenakten vor allem eine genauere Quantifizierung, Profilierung und Binnendifferenzierung der Opfer von Zwangssterilisation und ‚Euthanasie‘ im ‚Dritten Reich‘ ermöglichte,⁷ erwies er seine methodisch-empirische Stärke im Falle der Personalakten speziell bei der historischen Analyse der Psychiater des Provinzialverbandes. Denn dieser Quellen- und Aktentyp erlaubte nicht nur eine *individual*biographische, sondern auch eine längsschnittartige *gruppen*biographische Untersuchung der westfälischen Anstaltsärzte – die es in dieser Form bis dahin für keine andere Region, Psychiater-, Ärzte- und Beamtengruppe gab.⁸

Insgesamt konnten 267 Personen namentlich ermittelt werden (darunter 24 Frauen), die zwischen 1900 und 1945 im Bereich der Anstaltsfürsorge des Provinzialverbandes Westfalen ärztlich-psychiatrisch tätig waren: Direktoren, Oberärzte (incl. ‚Abteilungs‘- und ‚Anstaltsärzte‘), Assistenz- und Volontärärzte, Medizinalpraktikanten, Hilfsärzte bzw. ‚Hilfsassistentenärzte‘⁹ sowie, in der Frühphase, einige wenige praktische Ärzte als nebenamtliche Aushilfen. Von ihnen wurden 195 Mediziner/innen auch in die sozialstrukturelle Schwerpunktanalyse einbezogen. In 175 dieser Fälle lag eine Personalakte vor.

Fachlich geschulten Archivarinnen und Archivaren gegenüber muss eigentlich gar nicht eigens hervorgehoben werden, dass Personalakten ja generell ganz spezifische Dokumente beinhalten – also vor allem: Bewerbungsschreiben, Lebensläufe, Referenzen, Zeugnisse, Familienurkunden, Dienstbeurteilungen, Verbeamtungs-, Beförderungs-, Versetzungs- und Entlassungsverfügungen, Urlaubs- und Krankmeldungen, Freistellungsanträge etc.. Personalakten bieten schon im Lichte dieser Dokumente eine Fülle individueller Daten sowie wichtige Informationen zur Einstellungs- und Personalpolitik der vorgesetzten Dienstbehörde bzw. des Arbeitgebers. Nicht ganz so selbstverständlich ist vielleicht der Hinweis, dass sich Personalakten dort, wo ihre Laufzeit mit der deutschen Zeitgeschichte zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik zusammenfällt, in besonderem Maße auch als ‚politische‘ Datenträger erweisen. Erinnert sei hier vor allem an den NS-Fragebogen zur Durchführung des bekannten ‚Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums‘ vom 7. April 1933¹⁰; aber auch an den berühmten Fragebogen der alliierten Entnazifizierungspolitik¹¹ sowie an die so genannten ‚Persilscheine‘ der Besatzungszeit.

7 Vgl. insbes. Walter, *Psychiatrie*, S. 542 ff., 629 ff., 835 ff., 911 ff.

8 Die fest angestellten Anstaltsärzte des Provinzialverbandes waren zugleich Beamte.

9 So nannten sich jene Fachvertreter, die jeweils nur kurz an einer der westf. PHA beschäftigt waren, um hier eine Art Praktikum als Eingangsvoraussetzung für den staatlichen Gesundheitsdienst (Kreisarzt) zu absolvieren.

10 Vgl. Reichsgesetzblatt, 1933 I, S. 175–177. Der Fragebogen diente dann anderen Einstellungs- und Frageformularen von Verwaltungsbehörden als Vorbild.

11 Vgl. die Abdrucke bei: Irmgard Lange (Bearb.), *Entnazifizierung in Nordrhein-Westfalen. Richtlinien, Anweisungen, Organisation*, Siegburg 1976, S. 420–430 (1. Form des Fragebogens, im Gebrauch 1945 bis Anfang 1946), S. 430–445 (2. Form, seit Frühjahr 1946). Als Beispiel für die Verwendung beider Varianten vgl. z. B.: Archiv des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe Münster (Archiv LWL), Bestand 132 (= Personalakten), Karton 413, PA Oberpfleger Anton Weier, Bl. 34 ff., 40 ff.

Die statistische Auswertung der Personendaten war eine wichtige Grundlage für die Analyse der Sozialstruktur der Untersuchungsgruppe. Die anstaltsärztliche Sozialprofilanalyse fragte nach der sozialen und regionalen Herkunft der Psychiater sowie nach ihrem konfessionellen, politischen und medizinfachlich-professionellen Erscheinungsbild. Doch spiegeln viele Ärzte-Personalakten noch weitere forschungsrelevante Aspekte der Alltagswirklichkeit des untersuchten Personenkreises – etwa das Leben und Arbeiten in einer „totalen Institution“ (Erving Goffman), das Arzt-Patient-Verhältnis, das Verhältnis Anstalt – ‚Außenwelt‘, beruflich-individuelle Problemlagen oder auch außerdienstliche Aktivitäten und Beanspruchungen für wissenschaftlich-standespolitische, parteigebundene und militärische Zwecke.

In den Fällen, in denen Personalakten nicht mehr oder nur fragmentarisch überliefert waren, konnte mit Hilfe der Lebensläufe aus den gedruckten Dissertationen der betreffenden Mediziner manche Lücke im Grundbestand der Sozialdaten geschlossen werden (Stichwort „record-linkage“). Dissertationen (nicht nur medizinische) sind zugleich auch ein Spiegelbild zeitgenössischer wissenschaftlicher Werdegänge, Interessen, Themenstellungen und Schulen. Doch wurden sie – ähnlich wie die Personalakten – bislang kaum kollektiv für medizin- und psychiatriehistorische Forschungszwecke herangezogen. Neben den Dissertationen hatten aber beispielsweise auch die Unterlagen des bekannten, inzwischen vom Bundesarchiv als Außenstelle Berlin-Zehlendorf übernommenen Berlin Document Center eine wichtige Ergänzungsfunktion – eben dort, wo aus der Personalakte Mitgliedschaften im NS-Parteigefüge nicht ganz zweifelsfrei zu ermitteln waren.

Vor dem Hintergrund dieser einleitenden Bemerkungen soll im Folgenden an drei exemplarischen Ausschnitten der Ärzte-Studie – zum Teil auch graphisch – veranschaulicht werden, wo und wie speziell durch den massenhaften Zugriff auf Personalakten aussagekräftige Befunde zur regionalen Psychiatrie- und Ärztesgeschichte gewonnen werden konnten.¹²

Beispiel 1: Stellenbesetzung, Arzt:Patient-Relation und die Versorgungseinbrüche der beiden Weltkriege (1914–1945)

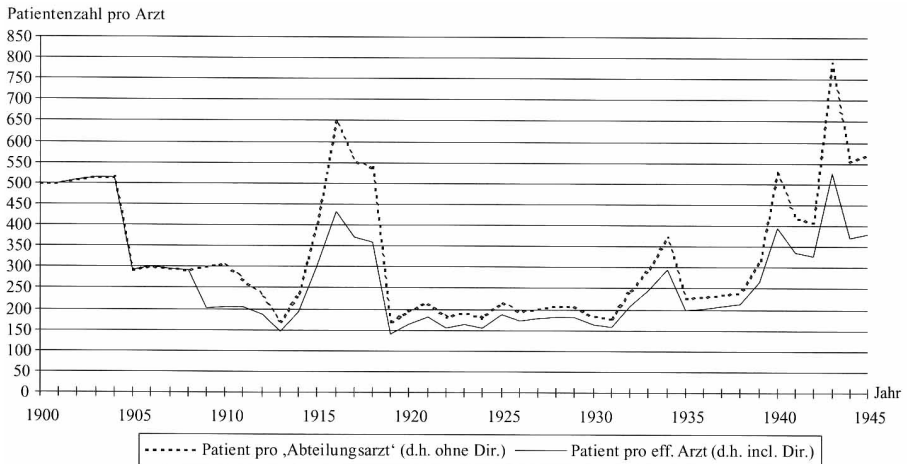
Da verwaltungsmäßige Vorarbeiten wie Personalstatistiken, (anstaltsbezogene) Stellenpläne oder Namenslisten lediglich in begrenztem Umfange zur Verfügung standen, konnte die personelle Besetzung der Ärztekollegien an den sieben großen westfälischen Provinzial-Heilanstalten in Marsberg, Lengerich, Münster, Eickelborn, Dortmund-Aplerbeck, Warstein und Gütersloh nur mit Hilfe der dichten Personalaktenüberlieferung komplett rekonstruiert werden. Zudem erlaubte diese Quelle die wichtige Differenzierung zwischen

¹² Für ausführlichere Informationen und (Personalakten-)Belege vgl. Kersting, *Anstaltsärzte*, S. 21 ff., 182 ff., 339 ff. (in der Reihenfolge der drei ausgewählten Beispiele); die beiden Graphiken finden sich ebd., S. 29 u. 185. Ansonsten beschränken sich die Fußnoten im Folgenden auf den Nachweis direkter Zitate und Literaturbezüge sowie auf eine knappe Auswahl der seither erschienenen und ausgewerteten Forschungsliteratur.

dem Bestand an regulär beschäftigten und verfügbaren Ärzten und der tatsächlichen effektiven Stellenbesetzung ‚vor Ort‘. Bei der Dokumentation der Effektivbesetzung blieben jeweils all jene angestellten Psychiater unberücksichtigt, die am jeweiligen Stichtag (31.3.) der Erhebungsjahre infolge längerer außerplanmäßiger Abwesenheit vom Dienst nicht an ihrem Arbeitsplatz standen. Als Dienstunterbrechungen in diesem Sinne wurden Kriegseinberufungen, arbeits- und fortbildungsbedingte Abordnungen oder Freistellungen sowie auch nachweislich länger dauernde Krankheiten registriert.

Im Interesse eines möglichst realistischen Bildes von den tatsächlichen personellen Grundlagen der ärztlich-psychiatrischen Versorgung wurde die effektive Stellenbesetzung einmal *mit* und einmal *ohne* die Anstaltsdirektoren nachgezeichnet. Hiermit sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Direktoren in der Regel mit der Leitung und Verwaltung ihrer Anstalt voll ausgelastet waren und daher praktisch keinen Abteilungs- oder Stationsdienst mehr leisteten, sieht man einmal von ihren regelmäßigen ‚großen Visiten‘ an der Spitze des Ärztekollegiums ab. In einem weiteren Schritt wurde der so gewonnene Längsschnitt zur Effektivbesetzung der Medizinerposten in Beziehung zur Krankenzahl gesetzt, denn erst auf diese Weise konnte er seine spezifisch psychiatrie-geschichtliche Aussagekraft gewinnen.

Graphik 1: Arzt:Patient-Relation an den westfälischen Provinzial-Heilanstalten (1900–1945)



Graphik 1 zeigt das Ergebnis dieser Kombination: Die zuvor ermittelten gravierenden personellen Einbrüche der Ärztekollegien während der beiden Weltkriege schlagen sich in der Arzt:Patient-Kurve, wie nicht anders zu erwarten, als rapide Anstiege nieder. Während

das Provinzial-Anstaltswesen in den Friedensjahren 1900–1914 und 1919–1939 mit einer Arzt:Patient-Relation von 1 zu *durchschnittlich* etwa 150–200 arbeitete – die einzelnen Mittelwerte gruppieren sich je nach Zählung mal mehr um die untere (mit Direktoren), mal mehr um die obere (ohne Direktoren) Marke –, hatte es in Kriegszeiten rasch einen weit höheren Patientendurchschnitt pro Arzt zu verkräften. Jetzt stieg er bis auf 313 bzw. 417 (nur Stationsärzte) im Jahre 1916 und 305 bzw. 374 im Jahre 1943 an.

Für den Kurvenabschwung von 1941 sind die Patientenverlegungen im Rahmen der NS-„Euthanasie-Aktion T4“ verantwortlich, die in den Anstalten des Provinzialverbandes (24.6.–26.8.1941) 2.890 Kranke erfassten. Hinter dem Knick von 1943 steht jene zweite große, offiziell mit dem Hinweis „auf die zunehmende Luftgefahr“ – also „katastrophenschutzpolitisch“ – begründete Verlegungswelle (24.6.–12.11.1943), von der 2.846 Patienten betroffen waren.¹³ Die Verlegungswelle war für die Verantwortlichen in der Provinzialverwaltung und in den Anstalten nicht sogleich als Fortsetzung der „Euthanasie“-Aktion zu durchschauen und ist auch nicht in jedem Fall in diesem Kontext zu sehen.¹⁴ Zusammen mit der bereits im September 1940 erfolgten Verlegung von 60 *jüdischen* Patienten wurden so bis Ende 1943 insgesamt 5.796 Kranke und damit mehr als die Hälfte aller Provinzialpatienten weggeschafft. Für 2.896 von ihnen bedeutete die Verlegung den „Transport in den Tod“.¹⁵

Hinter den regionalen klinikübergreifenden Arzt:Patient-Werten stecken lokale Befunde, die zum Teil noch viel extremer ausfielen, hier aber aus Platzgründen nur kurz angedeutet werden können: So ließen sich etwa in den Anstalten Eickelborn und Warstein zwischen 1914–1918 „Stationswerte“ von über 1:600 ermitteln. Und das Eickelborner Maximum der 1940er Jahre lag mit einer effektiven Arzt:Patient-Relation von 1 zu knapp 800 noch einmal weit über den Höchstmarken des Ersten Weltkrieges!

Die katastrophalen *materiellen* Engpässe, in die die Geisteskrankenfürsorge während der beiden Kriegsphasen geriet, sind bekannt:¹⁶ Wir wissen, dass sie im Ersten Weltkrieg primär als Ernährungsnotstand auf die Anstaltspatienten durchschlugen und Zehntausenden unter ihnen das Leben kosteten. Zwar war der damalige „massenhafte Hungertod“¹⁷ hinter Anstaltsmauern nicht das Ergebnis vorsätzlich kalkulierter Unterversorgung. Gleichwohl stand er für eine Politik der Mangelbewirtschaftung, die die elementare gesamtgesellschaftliche Ernährungskrise im Entscheidungsfalle eben doch eher auf dem Rücken der schwächsten Bevölkerungsgruppen zu steuern suchte.

13 Vgl. ausführlich Walter, *Psychiatrie*, S. 744 ff. (Zit.: 774).

14 Zu Kontext und Erforschung der ‚zweiten Phase‘ der Erwachsenen-„Euthanasie“ vgl. zuletzt insbes. Winfried Süß, *Der „Volkkörper“ im Krieg. Gesundheitspolitik, Gesundheitsverhältnisse und Krankenmord im nationalsozialistischen Deutschland 1939–1945*, München 2003.

15 Titel eines aus dem Projekt „Psychiatriegeschichtliche Dokumentation“ des Landschaftsverbandes Rheinland hervorgegangenen Films über das Schicksal „verlegter“ Psychiatriepatienten im Rheinland 1939–1945.

16 Vgl. als Standardwerk jetzt: Heinz Faulstich, *Hungersterben in der Psychiatrie 1914–1949. Mit einer Topografie der NS-Psychiatrie*, Freiburg/Br. 1998.

17 Hans-Ludwig Siemen, *Menschen blieben auf der Strecke ... Psychiatrie zwischen Reform und Nationalsozialismus*, Gütersloh 1987, S. 31.

Unter den Bedingungen des Zweiten Weltkrieges, in dem sich die deutsche Versorgungskrise des Ersten in der erlebten Schärfe nicht wiederholte, trat Mangelernährung als psychiatrisches Krisenphänomen quantitativ hinter materiellen Engpässen durch Fremdbelegungen und Zerstörungen von Anstaltsgebäuden zurück. Sofern es jetzt Patiententode aufgrund von ernährungsbedingten Mangelerscheinungen gab, gingen diese teils auf das Konto der laufenden NS-,Euthanasie'-Politik, die neben dem unmittelbaren Massenmord auch zu mehr indirekten Tötungsstrategien – wie eben bewusstes Verhungernlassen – griff; teils waren sie Reflex einer allgemeineren, schon vor dem Krieg einsetzenden Entwicklung, in deren Verlauf das Niveau der materiellen Grundversorgung der psychisch Kranken auf der Grundlage rassenhygienischer und rüstungsökonomischer Kosten-Nutzen-Rechnungen erst generell heruntergefahren und dann zunehmend rigide nach dem ‚kriegswichtigen‘ Kriterium der Arbeitsfähigkeit abgestuft wurde.

Die vorhin genannten Zahlen dokumentieren am regionalen und ärztlichen Beispiel erstmals genauer die *personelle* Seite der Ausnahmesituation und Notlage in der Anstaltspsychiatrie beider Weltkriege. Die katastrophalen Medizinerlücken und Arzt:Patient-Relationen begleiteten die materiellen Engpässe, die so in ihrer Wirkung auf die Patienten nicht ärztlich-therapeutisch abgemildert werden konnten, sondern vielmehr noch verschärft wurden. Doch gilt es, auch die spezifischen Rückwirkungen der Versorgungseinbrüche auf die wenigen verbliebenen Anstaltsärzte zu sehen: Erhöhte physische und psychische Belastung griffen hier vielfach ineinander. Ein Mehr an Arbeitsbelastung und Verantwortung fiel zusammen mit einem Mehr an alltäglichen Negativ-Eindrücken angesichts von räumlichen Konzentrationen und (euthanasiebedingten) Verlegungen ganzer ‚Massen‘ unterversorgter hilfloser Patienten. Beides äußerte sich in einer – individuell unterschiedlichen – Mischung aus Erschöpfung, professionellem Selbstzweifel, Mitleid, Ohnmacht und Apathie.

Wie bereits der Erste Weltkrieg zeigte, konnten aber auch vermehrt Haltungen aufkommen, die die Notlage und das Schicksal der Kranken als Form einer ‚volkswirtschaftlich‘ vermeintlich unausweichlichen und mehr funktionalen ‚Kriegseuthanasie‘ interpretierten und/oder bewusst akzeptierten. Bezogen auf die 1940er Kriegsjahre und das Verhalten der durchschnittlichen Ärzteschaft während der NS-Krankenverlegungen und -morde wird man noch ergänzen müssen, dass die ganze damalige Anspannung und Fragmentierung der Anstalts- und Personalsituation ‚Euthanasie‘ auch insofern begünstigte, als sie mit dazu beitrug, geschlosseneren Formen von Verweigerung auch nur einzelner Ärztegruppen und -kollegien zu verhindern.

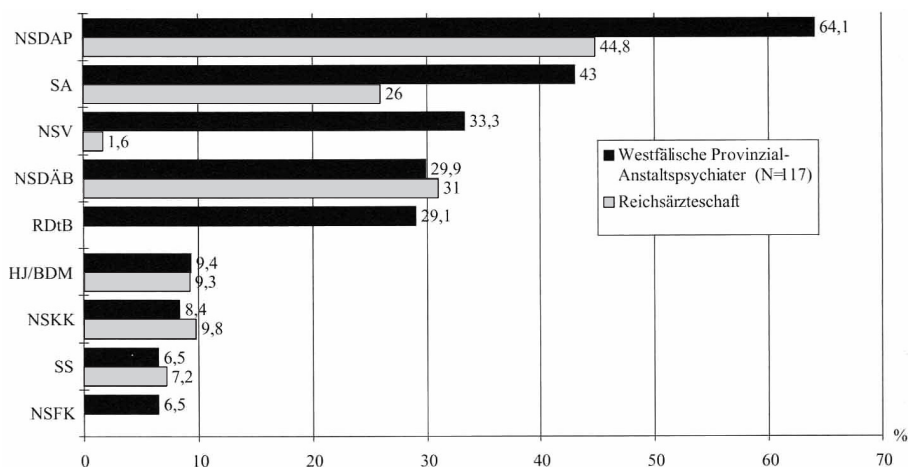
*Beispiel 2: Ärztliche Mitgliedschaften im NS-Parteigefüge.
Regionalbefunde und Reichswerte im Vergleich*

Durch die systematische Durchsicht aller verfügbaren Personalakten konnten auch auf dem Feld der politischen Standortbestimmung der westfälischen Provinzial-Anstaltsärzte zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik bisherige Forschungsbefunde teils bestätigt,

teils weiter ausdifferenziert und ergänzt werden. Dies gilt insbesondere für das politische Profil der Untersuchungsgruppe in der NS-Zeit. Seine Analyse erbrachte, dass der Provinzialverband im ‚Dritten Reich‘ eine vergleichsweise stark NS-orientierte Ärzteschaft beschäftigte. Dies gilt zumindest, sofern man die Affinität seiner damaligen Psychiater zu Bewegung und System Hitlers nach dem Grad ihrer Organisation im NS-Parteigefüge bemisst.

Die Zahl aller westfälischen Anstaltspsychiater (incl. Volontärärzte) des Zeitraums 1900–1945, deren Provinzialdienst mit den Jahren der NS-Diktatur teilweise oder ganz zusammenfiel, beläuft sich auf 117 (unter ihnen 10 Frauen). Graphik 2 veranschaulicht Art, Umfang und Rangfolge der institutionellen Einbindungen dieser ‚westfälischen NS-Anstaltsärzte‘ – wie sie hier der Einfachheit halber, aber natürlich nicht ohne Vorbehalte, kurz genannt werden – in das NSDAP-Gefüge. Sie bringt gleichzeitig (bis auf 2 Ausnahmen) einen Vergleich der Regionalbefunde mit den entsprechenden Durchschnittswerten für alle deutschen Ärzte im ‚Dritten Reich‘, wie sie Michael H. Kater schon zuvor ermittelt hat.¹⁸

Graphik 2: Mediziner im NS-Parteigefüge – Westfälische Provinzial-Anstaltspsychiater und Reichsärzteschaft im Vergleich 1933–1945



¹⁸ Zur damaligen Repräsentativerhebung Katers vgl. die Erläuterungen und Literaturhinweise bei Kersting, *Anstaltsärzte*, S. 184, Anm. 114. Inzwischen liegt sein diesbezügliches Hauptwerk *„Doctors under Hitler“* (1989) auch in dt. Übers. vor: Michael H. Kater, *Ärzte als Hitlers Helfer*. Mit e. Geleitw. v. Hans Mommsen, Hamburg/Wien 2000.

Der Graphik ist zu entnehmen, dass für die westfälischen ‚NS-Anstaltsärzte‘ eine Parteigenossenquote von mindestens 64,1 % ermittelt werden konnte. Unter Hinzuziehung von 8 Psychiatern, die sich als NSDAP-‚Sympathisanten‘ einstufen lassen, würde sich eine Quote von 70,9 % ergeben. Mit beiden Werten übertrifft unsere Untersuchungsgruppe deutlich den Reichsdurchschnitt der ärztlichen NSDAP-Anbindungen, der nach Katers Erhebungen bei 44,8 % liegt. Mit diesen 44,8 % lagen die „doctors under Hitler“ im übrigen „an der Spitze aller akademischen Berufe“. ¹⁹ Bekannte Vergleichszahlen aus diesen Berufen lauten: für die deutschen Ingenieure 10 %, für die Lehrer der NS-Zeit etwa 23 % und für die Rechtsanwälte 35 %. Zwar differieren die Provinzial-Quoten und Reichswerte etwa auch in der jeweiligen Rangfolge der am häufigsten feststellbaren Mitgliedschaften – so war unter dem westfälischen Klinikpersonal nicht die Zugehörigkeit zum NS-Ärztebund, sondern die SA-Zugehörigkeit das zweitwichtigste Akklamationsmittel nach dem Parteieintritt –, doch gibt es gleichzeitig auch mehr oder weniger deutliche Übereinstimmungen, wie die Werte für NS-Ärztebund, HJ/BDM, NSKK und SS zeigen.

Die vergleichsweise hohe NS-Affinität und Parteibindung der westfälischen Anstaltsärzteschaft ließ sich anhand von weiteren Resultaten aus der regionalen Datenerhebung noch untermauern, wobei Binnendifferenzierungen nach Konfession, Zeitpunkt des Parteieintritts, Jahrgangs- und Funktionsgruppenzugehörigkeit (ältere Direktoren/jüngere Assistenz- und Oberärzte) eine wichtige Rolle spielten. So erreichte beispielsweise im Kriege der PG-Anteil unter den Oberärzten 76, bei Einbeziehung der als NSDAP-‚Sympathisanten‘ zu qualifizierenden Mediziner gar 87 %! Und schließlich ‚stellte‘ der Oberarztbereich auch alle SS-Mitglieder unseres Samples. Gleichzeitig führte die Gruppenbildung zu ersten Erklärungsmomenten für die hohe Regionalquote bei NSDAP und SA, denn gerade über den zahlenmäßig großen Kreis der Oberärzte schlugen typische Begünstigungsfaktoren für NS-Affinität relativ stark auf das Sample durch: Zugehörigkeit zu den eher jüngeren Altersgruppen zwischen 20 und 40; Weimarer Sozialisation in nationalsozialistischen und anderen republikfeindlichen Verbänden; die zeitliche Überschneidung von Approbation und Berufsbeginn mit den Weimarer Krisenjahren der Inflation, des Beamtenabbaus und der Großen Depression; beruflicher Anpassungszwang und Opportunismus; schließlich auch der Gesinnungsdruck auf Ärztekollegien und -nachwuchs durch überzeugte Nationalsozialisten in Direktorstellung.

Doch erklären diese Faktoren noch nicht den statistischen Gesamtbefund: so wiesen zwar die zumeist noch jüngeren, *nach* 1933 eingestellten Mediziner mit knapp 80 % eine wesentlich höhere PG-Quote auf als ihre älteren, schon vor 1933 in den Provinzialdienst gewechselten und zum Zeitpunkt ihres NSDAP-Beitritts in der Regel bereits verbeamteten Kollegen. Immerhin lag sie aber auch unter diesen bei überdurchschnittlichen 54 %, und unter Einbeziehung der NSDAP-‚Sympathisanten‘ bei 62,5 %. Bekanntlich waren die deutschen Beamten überhaupt stets stärker in der NSDAP vertreten, als es ihrem prozentualen Anteil an der Erwerbsbevölkerung entsprach. Die staatsnahe Stellung und Tradition

¹⁹ Ebd., S. 110.

des Anstaltsarztberufes als *Beamtenlaufbahn* kann demnach als ein weiterer wichtiger Grund für das starke Gefälle zwischen der allgemeinen ärztlichen NSDAP-Quote und ihrem westfälischen Pendant gelten.

Schließlich haben aber zweifellos auch berufs- und gesundheitspolitische Übereinstimmungen der Psychiater mit dem NS-System ihren Teil zu dem hohen Organisationsgrad beigetragen.²⁰ Das Programm der Zwangssterilisation im Sinne des bekannten „Gesetzes zur Verhütung erbkranken Nachwuchses“ vom 14. Juli 1933²¹ traf unter den Ärzten des Provinzialverbandes auf eine breite Zustimmung- und Handlungsbereitschaft. Allein 9 von ihnen arbeiteten als Beisitzer oder Gutachter im Netz der regionalen Erbgesundheitsjustiz mit; – und dies keineswegs in einem mehr zurückhaltenden Sinne, wie sie selbst später oft behaupteten. Zu diesem Einsatz auf dem Feld der so genannten ‚negativen Eugenik‘ kamen Aufgaben im Bereich der ‚positiven Eugenik‘ hinzu: namentlich in Form von Begutachtungen und Beratungen über die Gewährung der nationalsozialistischen „Ehstandsdarlehen“. Ein weiteres Betätigungsfeld bildete die „erbbiologische Sippenforschung“ unter den Geisteskranken und ihren Familien.

Ein wesentliches Motiv der Mitwirkung war das verbreitete Denken in den Kategorien der Rassenhygiene. Deren Marschrichtung lautete: weg von der auf individuelle Hilfsbedürftigkeit ausgerichteten Sozial- und Gesundheitsfürsorge hin zur Erb- und Rassenpflege am „Körper“ der „Volksgemeinschaft“! Dieser Kurswechsel hatte sich bereits in der Weltwirtschaftskrise Ende der 20er Jahre angekündigt. Hingewiesen sei hier aber auch auf die oftmals unterschätzten sozialpsychologischen Effekte der anstaltsärztlichen Einbindung in die NS-Gesundheitspolitik: Konnte diese Rolle den Psychiatern doch das Gefühl vermitteln, beruflich und politisch besonders ‚gefragt‘ zu sein, gewissermaßen mit an der vordersten gesundheitspolitischen ‚Front‘ zu stehen. Damit schien sie gleichzeitig geeignet, die überkommene soziale und professionelle Randständigkeit des eigenen Metiers aufzubrechen. Dem normalen Anstaltsarzt versprach die Rolle schließlich eine Öffnung und Abwechslung in seinem vielfach gleichermaßen entlegenen wie monotonen Berufsalltag. Hinzu kam, dass sich die Zentrale des Provinzialverbandes durchaus bereit zeigte, das gesundheitspolitische NS-Engagement vor allem einiger jüngerer, aufstiegsorientierter Ärzte durch Karrierevorteile zu honorieren.

*Beispiel 3: Ärztliche (Täter-)Biographien im Übergang zur Bundesrepublik.
Kontinuitäten und Diskontinuitäten*

Mit Blick auf die Geschichte der deutschen Ärzteschaft zwischen ‚Drittem Reich‘ und Bundesrepublik dominierte lange das Bild von den personellen Kontinuitäten und Säuberungsversäumnissen und der durchgängigen Tabuisierung der eigenen NS-Vergangen-

²⁰ Vgl. ausführlicher: Kersting, Anstaltsärzte, S. 257 ff.

²¹ Veröffentlicht in: Reichsgesetzblatt, 1933 I, S. 529–532.

heit. Das Motto „Was sie taten – was sie wurden“ und das Motto „Weder Schuld noch Sühne“ bestimmten gewissermaßen die Grundlinien dieses eher pauschalen Bildes. In ihm dominierte der bloße Nachweis personeller Negativkontinuitäten an sich, während die wichtige Frage, wie diese eigentlich möglich werden konnten, unterbelichtet blieb.²² Auch hier erlaubten die regionalen Recherchen differenziertere Aussagen, die wiederum in hohem Maße von dem systematischen Personalaktenstudium profitierten. Nicht, dass es in Westfalen etwa keine (negativen) Kontinuitäten gegeben hätte – im Gegenteil! Doch einmal ließ sich mit Hilfe der Personalakten ihr tatsächlicher Umfang genauer bestimmen. Und darüber hinaus konnten insbesondere die skandalösen Einzelfälle des beruflichen Fortwirkens schwer belasteter Mediziner nicht nur näher veranschaulicht, sondern eben vor allem auch genauer erklärt werden. Schließlich kann nur die historisierende Frage nach dem Warum *strukturelle* Erklärungsangebote und Einsichten vermitteln.²³

Bei einer knappen Bilanz der in erster Linie personalaktengestützten Erkenntnisse zur provinziellen Ärztopersonalsituation zwischen NS- und Nachkriegsgesellschaft verdienen die vier folgenden Gruppenbefunde und Einzelfallbeispiele besondere Hervorhebung: Erstens markierte die Umbruchphase im ärztlichen Funktionsbereich des westfälischen Anstaltsnetzes schon rein quantitativ eine Periode allgemeiner personeller Veränderungen. Dabei überwog – zweitens – unter der, wenn man so will, ‚nationalsozialistischen Elite‘ des westfälischen Ärztekörpers das Moment der Diskontinuität. Verantwortlich hierfür waren: der bewusste, entnazifizierungsbedingte Stopp von Weiterbeschäftigungen; der westfälische ‚Euthanasie‘-Prozess (1948–59);²⁴ stimmungs- und personalpolitische Rücksichtnahmen auf den Vertrauensverlust NS-aktiver Ärzte unter der Bevölkerung einzelner Anstaltsorte; ferner individuelle Faktoren wie: persönlich-fachliche Defizite und disziplinarische Probleme, natürlicher Tod, aber auch Selbstmord.

Mit diesem zweiten Hinweis ist aber gleichzeitig bereits angedeutet, dass es – drittens – auch skandalöse Einzelfälle personeller Kontinuität gegeben hat. Zu ihnen gehört etwa die volle Weiterbeschäftigung des Dortmund-Aplerbecker Anstaltspsychiaters Theodor Niebel. Der Alkoholiker Niebel war von 1941 bis 1944 leitender Arzt der Aplerbecker ‚Kinderfachabteilung‘ gewesen.²⁵ Als einfacher Parteigenosse mit Eintrittsdatum vom

22 In den Büchern und Filmen des bekannten Autors Ernst Klee, denen der wissenschaftliche wie öffentliche Umgang mit dem Thema der NS-Psychiatrieverbrechen in der Bundesrepublik grundlegende Impulse verdankt, ist dieses Bild bis heute bestimmend geblieben. Vgl. zuletzt: Ernst Klee, *Deutsche Medizin im Dritten Reich. Karrieren vor und nach 1945*, Frankfurt/M. 2001; ders., *Das Personenlexikon zum Dritten Reich. Wer war was vor und nach 1945*, Frankfurt/M. 2003.

23 Als aktuelles innovatives Beispiel in diesem Sinne vgl. insbes.: Norbert Frei, *Karrieren im Zwielicht. Hitlers Eliten nach 1945*. In Zusammenarbeit mit Tobias Freimüller/Marc von Miquel/Tim Schanetzky/Jens Scholten/Matthias Weiß, Frankfurt a. M./New York 2001; hier auch den Beitrag von T. Freimüller, *Mediziner: Operation Volkskörper*, S. 13–69.

24 Grundlegend: Karl Teppe, *Bewältigung von Vergangenheit? Der westfälische ‚Euthanasie‘-Prozess*, in: Kersting u. a., *Nach Hadamar*, S. 202–252.

25 „Kinderfachabteilung“ war die beschönigende Tambezeichnung für die reichsweit verteilten ‚Kinder-euthanasie‘-Stationen.

1.5.1937 fiel Niebel nach Kriegsende durch das schematische Netz der Entnazifizierungsbestimmungen und blieb bis zu seiner regulären Pensionierung 1968 im Dienst – und dies unter Beibehaltung eines in seiner Mitwirkung am Kindermord begründeten Beförderungsvorteils. Noch bei der Ernennung zum Landesobermedizinalrat 1957 wurde ihm die Mitwirkung auf der Kindermordstation positiv angerechnet, denn in dem Dienstzeugnis der Aplerbecker Klinik für seine Beförderung hieß es: „Während seiner langen Tätigkeit in der hiesigen Anstalt hat sich Herr Dr. Niebel aller Sonderaufgaben [sic!], die ihm neben seiner ärztlichen Tätigkeit als Anstaltsarzt gestellt wurden, mit besonderem Geschick und mit Sorgfalt entledigt. So hat er die recht schwierige Kinder- und Säuglingsabteilung bis zu ihrer Auflösung allein geführt.“²⁶ Auffällig ist hier im übrigen die Weiterverwendung der nationalsozialistischen Tarnvokabel von den so genannten „Sonderaufgaben“.

Zu den fragwürdigen Personalentscheidungen der Nachkriegszeit gehört aber – viertens – auch die Neubeschäftigung von zwei Fachkräften, die vor 1945 noch nicht der westfälischen Psychiatererschaft angehört hatten, jetzt aber – ungeachtet ihrer Involvierung in die NS-Medizinverbrechen – eine Anstellung beim Provinzialverband fanden. Die Rede ist von Elisabeth Hecker und Professor Hans Heinze.²⁷

Mit dem Namen der im November 1951 – auf der Grundlage des damaligen Reintegrationsgesetzes für NS-belastete Beamte nach Art. 131 Grundgesetz – eingestellten Fachärztin für Kinderkrankheiten und Psychiatrie verbindet sich der Aufbau der „Westfälischen Klinik für Jugendpsychiatrie“. Dabei hatte Elisabeth Hecker während des Zweiten Weltkrieges in der Provinz Oberschlesien die Leitung der 1942 neu errichteten Jugendpsychiatrischen Landesklinik von Loben/Lublinitz (dem heutigen Lubliniec) übernommen und von diesem Posten aus aktiv am NS-„Kindereuthanasie“-Programm mitgewirkt – wenn auch vermutlich nicht durch eigenhändige direkte Tötungen, sondern mehr durch Begutachtungen, Selektionen sowie durch die Unterstützung anschließender Hirnforschungen an den ermordeten Säuglingen und Kindern.²⁸

Hans Heinze wurde ab März 1953 zunächst für ein Jahr an der Anstalt Münster-Marienthal angestellt, allerdings lediglich als Assistenzarzt. Anschließend erhielt er jedoch einen unbefristeten Dienstvertrag. Diesen nahm er dann aber aufgrund eines Wechsels an das Niedersächsische Landeskrankenhaus Wunstorf, wo er bis zum Ruhestand 1960 als Assistenzarzt und Leiter der jugendpsychiatrischen Abteilung arbeitete, nicht mehr wahr. Bei Hans Heinze handelt es sich um keinen geringeren als einen der drei pädiatrischen

26 Direktor der PHA Aplerbeck an die Verwaltung des LWL, 7.5.1957 (Archiv LWL, Bestand 132, Nr. 818).

27 Auf diese beiden Kontinuitätsfälle hat schon früh Ernst Klee aufmerksam gemacht (allerdings ohne Kenntnis der Personalakten). Vgl. so zuletzt auch: ders., Personenlexikon, S. 235 (Hecker), 240 (Heinze).

28 Diese Präzisierung und Differenzierung jetzt bei: Matthias Dahl, Dr. Elisabeth Hecker (1895–1986): Verdienste als Kinder- und Jugendpsychiaterin einerseits – Beteiligung an der Ausmerzungen Behinderter andererseits, in: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 52 (2003), 98–108 (mit aktueller Literaturübersicht zur NS-„Kindereuthanasie“).

Chefgutachter der NS-Kindereuthanasieaktion (neben Werner Catel und Ernst Wentzler). Als vormaliger Direktor der Brandenburgischen Landesanstalt Görden hatte Heinze dort auch einer Kinderfachabteilung vorgestanden, die zugleich eine Art ‚Reichsschulungszentrum‘ für die übrigen Kindereuthanasieärzte gewesen war. 1945 war er von den Sowjets verhaftet und zu 7 Jahren Internierungslager verurteilt worden, die er auch voll verbüßte (zuletzt in der Strafanstalt Torgau). Nach seiner Entlassung im Oktober 1952 verließ er über West-Berlin die SBZ – jetzt mit einer Art ‚Attest‘ oder ‚Persilschein‘ der so genannten ‚Vereinigung der Opfer des Stalinismus‘ in der Tasche.²⁹ Danach war Heinze das Opfer einer antifaschistischen Denunziation, seine Haftzeit eine widerrechtlich verbüßte, zudem von brutalen Quälereien durch die Wachmannschaften in den Lagern begleitete Strafe. Diese Strafe hatte er nach Auskunft der Vereinigung umso weniger verdient, als Hunderte von Mithäftlingen gerade Heinzes selbstlosem ärztlichen Beistand ihr Überleben verdanken, wie es in dem ‚Persilschein‘ hieß.

Heinzes Ankunft im Westen fiel in ein Klima des durch den begonnenen Kalten Krieg neu forcierten Antikommunismus sowie der Schlussstrichmentalität in Bezug auf die straf- und dienstrechtliche Ausgrenzung ehemaliger NS-Aktivisten. Dieser Zeitgeist der frühen 50er Jahre dürfte in Verbindung mit einem auch innerhalb der westfälischen Provinzialverwaltung und Ärzteschaft verankerten Filz des Verschweigens und Verdrängens die damalige Anstellung Heinzes erklären. Denn es ist kaum vorstellbar, dass die Verantwortlichen etwa nicht wussten, welche Rolle Heinze im ‚Dritten Reich‘ gespielt hatte.

Im Falle Elisabeth Heckers, die 1945 von Schlesien in den Westen geflohen war und bis 1951 auf zwei Stellen in freier Praxis ‚überwintert‘ hatte, mag dies anders gewesen sein. Immerhin befand sich in Heckers Papieren (neben anderen Referenzen) auch eine eidesstattliche Stellungnahme des früheren, 1933 aus seinem Amt gedrängten Landeshauptmanns der Provinz Niederschlesien, Georg von Thaer, in der es unter anderem hieß: „Besonders anzuerkennen ist, dass gerade auch ihre psychiatrische Einstellung wesentlich mit dazu beigetragen hat, dass in den oberschlesischen Anstalten die (euphemistisch!) ‚Euthanasie‘ genannte Massen-Tötung von Geisteskranken – im Gegensatz zu (leider!) Niederschlesien und anderen Provinzen, – *gar* nicht stattgefunden hat“.³⁰

Die vorgestellten exemplarischen Befunde im Schnittpunkt von Regional-, Zeit-, Psychiatrie- und Ärztesgeschichte mögen den Quellenwert von Personalakten veranschaulicht und die Notwendigkeit ihrer möglichst ‚flächendeckenden‘ Erhaltung und Archivierung unterstrichen haben. Diese umfassende Sicherung ist aus Sicht des Zeithistorikers schon deshalb wünschenswert, weil nur sie ähnliche biographie- und professionsgeschichtliche Langzeitstudien und Sozialprofilanalysen auch über die Zäsur von 1945 hinaus gewähr-

²⁹ Vgl. Vereinigung der Opfer des Stalinismus/Gesamtdeutsche Leitung an Leiter des Bundesnotaufnahmeverfahrens in Berlin, 17.11.1952 (Archiv LWL, Bestand 132, Nr. 258).

³⁰ Abschr. der Stellungnahme Thaers v. 27.9.1946 in der PA Heckers (Archiv LWL, Bestand 132); Klammerzusätze und Herv. im Orig.

leistet. Hinzu kommen die neuen (vergleichenden) Möglichkeiten und Herausforderungen der ‚doppelten Zeitgeschichte‘ seit der Wiedervereinigung. Wie wäre es etwa um die künftige historische Analyse der professions- und lebensgeschichtlichen Kontinuitäten und Brüche im Umfeld der Zäsur von 1989/90 bestellt, wenn es keine geschlosseneren Personalakten-Bestände gäbe?

Dieses fortgesetzte zeithistorische Interesse an Personalakten sieht sich freilich dem Problem gegenüber, dass deren Inhalt etwa seit den 1970er Jahren infolge veränderter personen- und datenschutzrechtlicher Auflagen spürbar ‚dünner‘ und noch ‚standardisierter‘ geworden ist. Überdies hat sich der Sachzwang der Archive verstärkt, aus großen abgegebenen Behördenbeständen nur noch einen kleinen Teil wirklich aufbewahren zu können. Hiermit hat gleichzeitig die Frage der formalen wie inhaltlichen Maßstäbe und Auswahlkriterien bei der ‚Kassation‘ von Massenakten an Bedeutung gewonnen.³¹ Ihre Beantwortung entscheidet auch mit über die Möglichkeiten und Perspektiven künftiger historischer Forschung. Ein intensiverer Dialog zwischen Archivwesen und Geschichtswissenschaft möglichst schon im Vorfeld entsprechender Auswahl- und Kassationsentscheidungen ist also ‚angesagt‘!

31 Daran dürften auch die neuen Möglichkeiten archivischer Digitalisierung wenig ändern, da diese nicht von der schwierigen und aufwendigen Bewertung der Massenakten entbinden.

Personalakten in der historischen Forschung: Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik

von Rainer Hering

Personalakten als Quelle zur Geschichte der Weimarer Republik

Personalakten sind nicht nur für die individualbiographische Forschung von Bedeutung, sondern bieten gerade auch Material für Kollektivbiographien oder mentalitätsgeschichtliche Untersuchungen, die oft anders nicht erstellt werden können. So sind Personalakten die zentrale Quelle für die parteipolitische Haltung von Hochschullehrern in der Weimarer Republik, die bislang noch wenig erforscht ist. Die Angabe zum parteipolitischen Engagement ist zwar keine, die in staatlichen Unterlagen zentral gespeichert wurde bzw. wird und die auch im öffentlichen Dienst arbeitende Personen normalerweise nicht offenbaren müssen. Dennoch gibt es für die Weimarer Republik eine Ausnahme: Durch das „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933“ waren alle öffentlich Bediensteten gezwungen, einen entsprechenden Fragebogen auszufüllen und dort auch Angaben über das politische Engagement vor 1933, insbesondere in Parteien, einzutragen.¹ Diese Unterlagen wurden in der Regel zu den jeweiligen Personalakten genommen, so dass nur diese Angaben zum parteipolitischen Engagement des im April 1933 im öffentlichen Dienst befindlichen Personenkreises in der Weimarer Republik und vereinzelt auch darüber hinaus im Kaiserreich enthalten. Am Beispiel der Hamburger Hochschullehrer wird die Bedeutung dieser Quelle im Folgenden dargestellt.²

1 Reichsgesetzblatt 1933 I, S. 175–177; Durchführungsverordnungen und Ergänzungen ebd. S. 195, 245–252, 389, 518; 1934 I S. 845.

2 Hierzu und zum Folgenden: Rainer Hering: Der „unpolitische“ Professor? Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik und im „Dritten Reich“, in: Eckart Krause/Ludwig Huber/Holger Fischer (Hg): Hochschulalltag im „Dritten Reich“. Die Hamburger Universität 1933–1945 (Hamburger Beiträge zur Wissenschaftsgeschichte, 3). Berlin-Hamburg 1991, S. 85–111; ders.: Deutsch, völkisch, national: Parteipolitisches Engagement Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik und im „Dritten Reich“, in: Hochschule und Nationalsozialismus. Referate beim Workshop zur Geschichte der Carolo-Wilhelmina am 5. und 6. Juli 1993 (Projektberichte zur Geschichte der Carolo-Wilhelmina, hrsg. von Walter Kertz, 9). Braunschweig 1994, S. 7–22. Dort finden sich auch genaue Einzelnachweise. Wenn im Text nur von Professoren die Rede ist, so liegt das am zu geringen Frauenanteil im Lehrkörper, der eine geschlechtsspezifische Differenzierung nicht sinnvoll erscheinen ließ. Nur zwei Prozent der hier untersuchten Lehrenden waren Frauen, darunter keine ordentliche Professorin und nur zwei außerordentliche Professorinnen sowie fünf Privatdozentinnen. Vgl. dazu Astrid Dageförde: Frauen an der Hamburger Universität 1933 bis 1945: Emanzipation oder Repression?, in: Eckart Krause/Ludwig Huber/Holger Fischer (Hg): Hochschulalltag im „Dritten Reich“. Die Hamburger Universität 1933–1945 (Hamburger Beiträge zur Wissenschaftsgeschichte, 3). Berlin-Hamburg 1991, S. 255–270, bes. S. 256 f.

Personalakten als Quelle der Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in der Weimarer Republik

Die Mitgliedschaft in politischen Parteien ist ein wichtiges, wenn auch gewiss nicht ausschließliches Indiz für den Politisierungsgrad und die Stellung der Hochschullehrer zur Weimarer Republik.³ Dahinter steht unwillkürlich auch die Frage nach dem Anteil der Universität an der Zerstörung der Demokratie und der Unterstützung des Nationalsozialismus. Gerade die Professoren hatten und haben qua Amt und Ansehen als – bewusste oder unbewusste – Multiplikatoren von politischen Meinungen eine nicht zu unterschätzende Position, zumal wenn die multiplizierende Wirkung ihrer Studierenden, z. B. später im Schuldienst, miteinbezogen wird.

Bis weit in die achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts hinein orientierten sich entsprechende Forschungen zur politischen Einstellung der Universitätsprofessoren zumeist an politischen Äußerungen einzelner, wie z. B. Festreden, Wahlaufufen oder politischen Kandidaturen. Sie belegten, dass das Gros der Hochschullehrer „reaktionär“ war und keine Stütze der demokratischen Republik darstellte. Nur ein sehr kleiner Teil von ihnen bekannte sich zu dieser Staatsform. Die Universitäten in der Weimarer Zeit gelten mit Recht als „Zentren einer vielfach aufgefächerten antidemokratischen Gesinnung“.⁴ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Mehrheit der Universitätsprofessoren öffentlich nicht mit politischem Engagement in Erscheinung trat,⁵ was die Aussagekraft und Verallgemeinerungsfähigkeit dieser Untersuchungen einschränkt, ihren Wert für das Aufzeigen einer grundsätzlichen Disposition aber keineswegs mindert. Dagegen versuchte die hier vorzustellende Analyse, die Mitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer in politischen Parteien zur Zeit der Weimarer Republik und des „Dritten Reiches“ vollständig zu erfassen, um so auf breiter Basis die politische Haltung der Professoren und ihre Stellung zur Demokratie zu erschließen. Diese Konzentration auf die formelle Parteimitgliedschaft bedeutete gewiss eine erhebliche Einschränkung, erschien aber aus zwei Gründen gerechtfertigt: Zum einen kann davon ausgegangen werden, dass die Mitgliedschaft in einer Partei eine stärkere, auf eine gewisse Kontinuität hin angelegte politische Bindung ausdrückt als etwa die einmalige Unterzeichnung eines Aufrufs, die Teilnahme an einer Versammlung oder ähnliche Zeichen punktueller Zustimmung; zum anderen wurden die Aussagen über die parteipolitische Ausrichtung des Lehrkörpers und das Ausmaß seiner späteren Bereit-

3 Der Begriff „Politisierung“ ist in diesem Kontext auf die Mitgliedschaft in einer politischen Partei bezogen.

4 Kurt Sontheimer: Die Haltung der deutschen Universitäten zur Weimarer Republik, in: Nationalsozialismus und die deutsche Universität. Universitätstage 1966. Berlin 1966, S. 24–42, 29. Gordon A. Craig: Professoren und Studenten, in: Ders.: Über die Deutschen. München 1985, S. 201, spricht von Verachtung der Professoren der Weimarer Republik gegenüber, die sich zu Hass steigerte. Vom Katheder bekämpften sie die Republik und förderten damit antidemokratische Tendenzen innerhalb der Studentenschaft.

5 Herbert Döring: Der Weimarer Kreis. Studien zum politischen Bewußtsein verfassungstreuer Hochschullehrer in der Weimarer Republik. Meisenheim 1975, S. 124 ff.

schaft zu (äußeren?) Zugeständnissen an die wissenschaftsfeindliche nationalsozialistische Ideologie auf diese Weise unabhängig von subjektiven Zuordnungen und damit erst dem überregionalen Vergleich zugänglich.⁶

Ausgangs- und Bezugsfeld der Untersuchung war das Sommersemester 1933 (März bis September), in dem sich die Machtübertragung an die Nationalsozialisten auch an den Universitäten deutlich auswirkte. Erfasst wurde der Lehrkörper anhand der Angaben des Vorlesungsverzeichnisses der Hamburgischen Universität für das Sommersemester 1933;⁷ aufgrund des notwendigen Vorlaufs solcher Verzeichnisse sind hier auch noch diejenigen Dozenten aufgeführt, die im Sommersemester 1933 nicht mehr lesen konnten bzw. emigrieren mussten. Dadurch sind alle Hochschullehrer einbezogen, die am Ende der Weimarer Republik dem Lehrkörper der Hamburgischen Universität angehört haben. Von den im „Verzeichnis der Dozenten“ aufgeführten Personen wurden nur die „[f]ür das Sommersemester 1933 mit Vorlesungen Beauftragten“, die Lektoren und die „[v]om Universitäts-Senat mit der Abhaltung von Kursen Beauftragten“, welche schon zahlenmäßig zu vernachlässigen sind, nicht berücksichtigt. Auch die nur im Instituts-Teil erwähnten Assistenten und sonstige Mitarbeiter blieben außer Betracht. Die im Personalteil des Vorlesungsverzeichnisses vorgenommene Unterteilung in ordentliche Professoren (o. P.), Honorarprofessoren (HP.), planmäßige außerordentliche Professoren (pl. ao. P.), außerplanmäßige außerordentliche Professoren (apl. ao. P.), nichtbeamtete außerordentliche Professoren (nb. ao. P.) und Privatdozenten (PD.) wurde beibehalten, um eine statusmäßige Differenzierung der Parteimitgliedschaften zu ermöglichen. Die im Sommersemester 1933 bereits emeritierten Professoren waren in diese Untersuchung einbezogen worden, weil sie in der Weimarer Republik an der Hamburgischen Universität gewirkt hatten.

Von den so ermittelten 271 Personen wurden dann die zum Untersuchungszeitpunkt im Staatsarchiv Hamburg zugänglichen Personalakten auf Angaben über eine Parteimitgliedschaft durchgearbeitet.⁸ Bei 37 Personen (13,7 Prozent) waren keine Personalakten

6 Der Preis für diese Beschränkung liegt auf der Hand: Politische Betätigung, selbst parteipolitisches Engagement unterhalb einer formalen Parteimitgliedschaft blieb in dieser Untersuchung unberücksichtigt. Dass dies einen Verzicht auf einen nicht unerheblichen Teil der politischen Realität bedeutet, sei an zwei besonders markanten Beispielen in Erinnerung gerufen: Kaum ein Ordinarius der Hamburger Universität hat so viel zur Verbreitung antidemokratischen und antisemitischen „Gedanken“-Gutes beigetragen, wie der alldeutsche Geograph Siegfried Passarge; dass er 1927 für die DNVP für die Bürgerschaft kandidiert hat, überrascht sehr viel weniger als die hier bedeutsame Tatsache, dass er nie Mitglied dieser Partei gewesen zu sein scheint und daher erst in das Blickfeld dieser Untersuchung gerät, nachdem er im November 1933 Mitglied der NSDAP geworden ist. Umgekehrt muss auch das eindrucksvolle Engagement des Philosophie-Ordinarius Ernst Cassirer für die Grundprinzipien der parlamentarischen Demokratie in der Endphase der Weimarer Republik unberücksichtigt bleiben, da er nach den vorliegenden Unterlagen nicht Mitglied einer politischen Partei war.

7 Hamburgische Universität. Verzeichnis der Vorlesungen. Sommersemester 1933. Hamburg 1933. Das Verzeichnis der Dozenten befindet sich auf den Seiten 74 bis 93.

8 Im wesentlichen beruhen die Angaben auf dem Bestand Staatsarchiv Hamburg, 361–6 Hochschulwesen-Dozenten- und Personalakten I–IV. In der Regel haben die Hochschullehrer hier ein bis zwei Per-

zum betreffenden Zeitraum vorhanden; dabei handelte es sich vor allem um Privatdozenten (24,6 Prozent) und nichtbeamtete außerordentliche Professoren (15,6 Prozent) sowie um Honorarprofessoren (9,1 Prozent). Hauptquelle für die Untersuchung waren die schon erwähnten „Fragebogen zur Durchführung des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April 1933“, die im Frühjahr 1933 ausgefüllt werden mussten. Unter Punkt fünf betreffend „§ 4 des Gesetzes (,Beamte, die nach ihrer bisherigen politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bieten, daß sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten, können aus dem Dienst entlassen werden [...]‘) und Nr. 3 der Ersten Durchführungsverordnung vom 11. April 1933“ wurde die Frage gestellt: „a) Welchen politischen Parteien haben Sie bisher angehört? Von wann bis wann?“⁹ Die Erklärungen zu dieser Frage konnten auch in verschlossenem Umschlag dem Fragebogen beigelegt werden, wurden aber in den vorgefundenen Bogen immer eingetragen.

Des Weiteren gibt ein Fragebogen, mit dem die („arische“) Abstammung nachgewiesen werden sollte, Auskunft über die Mitgliedschaft in politischen Parteien. Unter Punkt zwei wurde u. a. gefragt: „a) Haben Sie der Kommunistischen Partei oder kommunistischer Hilfs- oder Ersatzorganisationen (...) angehört? b) Haben Sie der Sozialdemokratischen Partei, dem Reichsbanner Schwarz-Rot-Gold (...) angehört? c) Welchen politischen Parteien haben Sie sonst bisher angehört?“ Auch der zweiseitige Personalbogen, der nur in wenigen der untersuchten Akten vorhanden ist, enthält Angaben zur politischen Aktivität: „7. Frühere Zugehörigkeit (mit genauer Zeitangabe) a) zu politischen Parteien, b) zu politischen Verbänden. 8. Zugehörigkeit a) zur NSDAP, b) zu einer Gliederung, c) zu einem angeschlossenen Verband, d) zum Luftschutzbund, VDA, Kolonialbund oder ähnlichen Verbänden.“ Diese Fragebogen fehlten jedoch in etwas über einem Drittel der für diesen Beitrag herangezogenen Akten; sofern sich aus anderen Dokumenten in den Personalakten, z. B. politischen Begutachtungen oder Selbstzeugnissen während des „Dritten Reiches“, verlässliche und zeitlich exakte Angaben über die Parteimitgliedschaft ermitteln ließen, wurden diese in die Auswertung einbezogen. Sofern ein Dozent im Laufe der Weimarer Republik mehreren Parteien angehört hat, wurde die jeweils letzte Mitgliedschaft in die Statistik aufgenommen. Getrennt davon wurden die NSDAP-Eintritte während und nach dem Sommersemester 1933 erfasst.

sonalakten, die jeweils bis zu zehn Bände umfassen können. Insgesamt wurden etwa 1.200 Aktenbände durchgesehen. In Einzelfällen wurden zusätzlich Personalakten aus anderen Beständen herangezogen.

⁹ Dazu schrieb der Historiker und ab 1934 Rektor der Hamburger Universität, der maßgeblich ihre Umgestaltung 1933/34 betrieb: Der neue Staat brauche „keinen Professor an seinen politischen Universitäten zu dulden, welcher die Idee dieses Staatswesens bekämpft und zu vernichten oder auch nur zu verbergen und damit leblos zu machen versucht; niemand kann verpflichtet sein, seinem Feinde Vorschub zu leisten“ (Adolf Rein: Die Idee der politischen Universität. Hamburg 1933, S. 33).

Die Parteimitgliedschaften im Überblick

Im Ergebnis lässt sich konstatieren, dass von den 271 Dozenten der Hamburgischen Universität im Sommersemester 1933 mindestens 26,6 Prozent, also ein gutes Viertel, vor 1933 nachweislich einer politischen Partei – zumindest vorübergehend – angehört haben. Von den ordentlichen Professoren, die nach ihrem Selbstverständnis und von der Struktur her *die* Universität darstellten – sie bildeten die „engeren“ Fakultäten und den Universitätssenat – waren sogar mindestens 35,6 Prozent, also mehr als ein Drittel, in politischen Parteien organisiert. Auch wenn politisches Engagement für die deutschen Professoren nichts Außergewöhnliches gewesen war – man denke an das 19. Jahrhundert und auch die mehr als dreißig Professoren, die von 1919 bis 1933 Mitglied des Reichstages gewesen sind¹⁰ –, so sticht dieser hohe Politisierungsgrad doch besonders ins Auge angesichts der Tatsache, dass heute in der Bundesrepublik Deutschland in einer Zeit der etablierten Parteiendemokratie nur knapp drei Prozent der Wahlberechtigten in politischen Parteien organisiert sind.¹¹ Weiterhin beachtenswert an dem hohen Prozentsatz unter den Hochschullehrern ist, dass ihr akademisches Selbstverständnis in politischen Fragen auch in der Weimarer Republik mit dem Topos der „Überparteilichkeit“ charakterisiert werden kann.¹² Die Professoren und Dozenten postulierten, oberhalb der Parteien als Träger des objektiven Geistes zu fungieren, „jenseits aller Verwirrung durch Parteisucht und Parteihaß (...) das Handeln der Macht an der Idee zu messen“.¹³ Rudolf Smend vertrat 1930 die Auffassung, dass Parteien und Parteipolitik mit dem „Wesen der Hochschule“ in Widerspruch stünden.¹⁴ Durch die gesellschaftliche Akzeptierung des bildungsbürgerlichen Führungsanspruches war diese Distanz zu den Parteien möglich geworden.¹⁵ Die hohe Zahl der Parteimitgliedschaften an der Hamburgischen Universität lässt jedoch den Schluss zu, dass – zumindest hier – die Professoren ihre „Überparteilichkeit“ nur

10 Anselm Faust: Professoren für die NSDAP. Zum politischen Verhalten der Hochschullehrer 1932/33, in: Manfred Heinemann (Hg.): *Erziehung und Schulung im Dritten Reich. Teil 2: Hochschule, Erwachsenenbildung* (Veröffentlichungen der Historischen Kommission der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 4,2). Stuttgart 1980, S. 31–49, S. 33 und 45; Max Schwarz: *MdR. Biographisches Handbuch der Reichstage*. Hannover 1965.

11 Statistisches Bundesamt (Hg.): *Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland* (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung 376). Bonn 2002, S. 164.

12 Rainer Hering: „Parteien vergehen, aber das deutsche Volk muß weiterleben“. Die Ideologie der Überparteilichkeit als wichtiges Element der politischen Kultur im Kaiserreich und in der Weimarer Republik, in: *Kultur und antidemokratische Republik in Deutschland*. Hg. von Jay W. Baird, Walter Schmitz, Clemens Vollnhals. Bd.1: *Völkische Bewegung – Konservative Revolution – Nationalsozialismus. Aspekte einer politisierten Kultur*. Dresden (im Druck).

13 Friedrich Paulsen: *Die Universitäten und das Universitätsstudium*. Berlin 1902, S. 331 f.

14 Rudolf Smend: *Hochschule und Parteien*, in: Michael Doeberl, Otto Scheel, Wilhelm Schlink, Hans Sperl, Eduard Spranger, Hans Bitter (Hg.): *Das akademische Deutschland*, Band 3, Berlin 1930, S. 153–162, S. 153 f.

15 Faust (wie Anm. 10), S. 45.

nach außen hin vertreten haben, während ihr tatsächlicher Organisationsgrad in den politischen Parteien sehr hoch gewesen ist. Auch wenn die Hamburger Hochschullehrer in ihrer Mehrzahl eine Parteiendemokratie abgelehnt haben, so hat doch ein großer Anteil von ihnen sich auf der Ebene der Mitgliedschaft mit ihr arrangiert und ihre politischen Möglichkeiten genutzt.

Untersucht man nun den so definierten Politisierungsgrad der einzelnen Fakultäten, so fällt die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät mit 16,4 Prozent gegen 30,3 Prozent (Rechts- und Staatswissenschaften), 27,3 Prozent (Medizin) und 31,5 Prozent (Philosophie) der anderen drei Fakultäten deutlich aus dem Rahmen. Darin könnte eine größere Distanz der Naturwissenschaftler gegenüber politischen und gesellschaftlichen Fragestellungen gesehen werden, jedoch ist auch zu berücksichtigen, dass diese Fakultät für die spätere Zeit gleich nach der Medizinischen den zweitgrößten Anteil an nachweisbaren NSDAP-Mitgliedschaften in ihrem Lehrkörper aufweist. Der „Bewegungs“-Charakter der NSDAP kam der Überparteilichkeitsideologie der Professoren entgegen, was zur Erklärung dieses Phänomens beitragen könnte.

Weiterhin fällt auf, dass der Politisierungsgrad der Privatdozenten und der nicht-beamteten außerordentlichen Professoren mit 9,8 Prozent und zwanzig Prozent im Universitätsdurchschnitt ganz erheblich niedriger ist als der der anderen Gruppen, der zwischen 21,4 Prozent und 72,7 Prozent liegt. Nur bei der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät kehrt sich dieses Ergebnis um, wobei hier der hohe Politisierungsgrad der Privatdozenten und der nb. ao. Professoren in direktem Zusammenhang mit einem besonders hohen Anteil an NSDAP-Mitgliedschaften vor 1933 steht (100 Prozent bzw. 66,7 Prozent der jeweils nachweisbaren Parteimitgliedschaften). Beide Beobachtungen lassen sich in der Vermutung zusammenführen, dass gerade für die jüngeren Lehrkörpermitglieder die etablierten Parteien der Weimarer Republik ihre Attraktivität verloren hatten: Man hielt sich überhaupt von den Parteien fern oder ging in die radikale Alternative, die NSDAP. Nach der Machtübertragung an die Nationalsozialisten ist dann in diesen Kategorien der Politisierungsgrad am höchsten. Inhaltliche Zustimmung, Erwartung auf Überwindung einer politisch und beruflich als bedrohlich und ausweglos empfundenen Gegenwart und ganz individuelle Karrierehoffnungen scheinen hier eine Verbindung eingegangen zu sein, deren jeweils individuellen Anteile sich nicht mehr im einzelnen zumessen lassen.

Der Schwerpunkt der Parteimitgliedschaften Hamburger Hochschullehrer lag – in der Universität insgesamt, wie in den einzelnen Fakultäten – eindeutig auf den Parteien, die zum „rechten“ politischen Spektrum gezählt werden – bei der DVP (9,6 Prozent) und der DNVP (6,3 Prozent), wobei in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät die NSDAP (vor 1933) mit 7,3 Prozent (Universitätsdurchschnitt 3,7 Prozent) am stärksten vertreten war. Damit wurde das von der Forschung herausgearbeitete Bild von der politischen Haltung der Professoren und Dozenten bestätigt. Dieser Eindruck des im herkömmlichen politischen Spektrum „rechten“ Übergewichts wird noch verstärkt, wenn man versucht, die statische Beschreibung durch die nachvollziehende Rekonstruktion einer

Entwicklung zu ergänzen: In jedem der insgesamt nur fünf belegbaren Fälle des Parteiwechsels während der Weimarer Republik gab es einen Ruck nach „rechts“.

Mit der geographisch-konfessionellen Lage Hamburgs ist es zu erklären, dass es kein Mitglied der Zentrumspartei an der Hamburgischen Universität gegeben hat. Nach „links“ hin fallen die Mitgliedszahlen deutlich ab, in der DDP bzw. Staatspartei sind 4,8 Prozent, in der SPD 2,2 Prozent der Hochschullehrer organisiert gewesen; die „Hamburger Koalition“ aus SPD und DDP als konsequente Anhänger der parlamentarischen Demokratie wurde also von sieben Prozent der Lehrenden durch eine Parteimitgliedschaft „gestützt“ – auf der Seite der Kritiker bzw. Gegner der Republik standen dagegen mit 19,5 Prozent zweieinhalbmal so viele Lehrkörpermitglieder. Mitgliedschaften in der in Hamburg starken KPD sind nicht nachweisbar und in dem untersuchten Personenkreis eher unwahrscheinlich.¹⁶

Untersucht man daraufhin die Anteile in den einzelnen Fakultäten, so gelangt man zu dem Ergebnis, dass die NSDAP vor (und, zusammen mit der Medizinischen Fakultät, auch nach) 1933 ihre Hochburg in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät gehabt hat (7,3 Prozent), die DNVP in der Philosophischen Fakultät (8,2 Prozent), die DVP in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen sowie der Medizinischen Fakultät (15,1 Prozent bzw. 11,8 Prozent), die DDP (6,1 Prozent) und die SPD (6,1 Prozent) in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät. Auffallend in der Untergliederung nach Status ist, dass die Verteilung der Parteimitgliedschaften bei den planmäßigen ao. Professoren und den nichtbeamteten ao. Professoren ziemlich gleichmäßig ist – hier befindet sich der Schwerpunkt bei DVP und DNVP – und dass sich die Privatdozenten, bei denen eine Parteimitgliedschaft nachgewiesen werden konnte, sich nur der NSDAP oder der DVP angeschlossen haben.

Blickt man abschließend auf die parteipolitische Orientierung der untersuchten Personengruppe im „Dritten Reich“, so gelangt man zu dem Ergebnis, dass unter den Lehrkörpermitgliedern der Hamburger Universität des Sommersemesters 1933, die nicht aufgrund des „Berufsbeamtentumsgesetzes“ ausscheiden mussten, deutlich über die Hälfte NSDAP-Mitglieder geworden sind, wobei die Medizinische Fakultät mit 64,6 Prozent und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche mit 61,2 Prozent überdurchschnittlich stark vertreten sind, während die Philosophische Fakultät knapp, die Rechts- und Staatswissenschaft weit unter dem Durchschnitt bleibt.¹⁷

Sehr aufschlussreich ist auch die statusgemäße Differenzierung der NSDAP-Mitgliedschaften. Die meisten NSDAP-Mitglieder finden sich anteilig unter den nichtbeamteten außerordentlichen Professoren und den Privatdozenten mit insgesamt 57,8 Prozent bzw. 55,7 Prozent (Universitätsdurchschnitt 46,1 Prozent). Dieses Ergebnis gilt annähernd

16 Ein einziger Universitätsangehöriger ist nach den zugänglichen Unterlagen im Sommersemester 1933 wegen (nicht mehr bestehender!) Mitgliedschaft in der KPD entlassen worden, dazu: Hering: Professor (wie Anm. 2), S. 107, Anm. 34.

17 Dazu ausführlich Hering: Professor (wie Anm. 2), S. 92–98.

– klammert man die Honorarprofessoren aus – auch für die Zeit vor der Machtübertragung, wobei die planmäßigen außerordentlichen Professoren (7,1 Prozent) noch vor den Privatdozenten (4,9 Prozent) und den nichtbeamteten außerordentlichen Professoren (3,3 Prozent) bei einem Durchschnittswert in der gesamten Universität von 3,7 Prozent liegen. Während des Sommersemesters 1933 weisen die nb. ao. Professoren mit 28,9 Prozent, die pl.ao. Professoren mit 24,4 Prozent und die Privatdozenten mit 18 Prozent (bei einem Durchschnitt von 17,7 Prozent) überdurchschnittliche NSDAP-Eintrittsquoten auf. Nach dem September 1933 sind die Privatdozenten (32,8 Prozent) und die nb. ao. Professoren (25,6 Prozent) noch vor den Honorarprofessoren (22,7 Prozent), den pl.ao. Professoren (21,4 Prozent) und den Ordinarien (19,2 Prozent) überdurchschnittlich (24,7 Prozent) häufig in die NSDAP eingetreten.

Dieses Ergebnis wird noch pointierter, wenn man die Opfer des „Berufsbeamtentumsgesetz“ herausrechnet: Vom verbleibenden Lehrkörper traten insgesamt in die NSDAP ein: 77,8 Prozent der pl.ao. Professoren, 70,3 Prozent der nichtbeamteten ao. Professoren, 64,2 Prozent der Privatdozenten, 38,9 Prozent der Honorarprofessoren, 30 Prozent der außerplanmäßigen ao. Professoren und immerhin über ein Drittel (37,9 Prozent) der ordentlichen Professoren. Zur Erinnerung: Der Durchschnittswert bei dieser Berechnung lag für die gesamte Universität bei 56,3 Prozent. Dieser auffällige Befund legt die Schlussfolgerung nahe, dass sich gerade die planmäßigen und die nichtbeamteten außerordentlichen Professoren sowie die in der Regel jüngeren Privatdozenten von der Mitgliedschaft in der NSDAP eine Förderung ihrer akademischen Karriere versprochen haben.

Schlussbemerkung

Die hier vorgestellte Untersuchung hat deutlich gemacht, wie wichtig Personalakten für historische Untersuchungen – weit über den individuellen biographischen Rahmen – gerade zur Erforschung der Geschichte der Weimarer Republik und des „Dritten Reiches“ sein können. Durch diese umfassende Auswertung am Beispiel der Hamburger Universität konnten bisherige Forschungsergebnisse bestätigt und Hypothesen quellenmäßig fundiert werden: Die Professoren sind als mehrheitlich antirepublikanisch und -demokratisch zu charakterisieren. Systematisch konnte aufgrund der Personalakten eine genaue Differenzierung nach Fakultäten und Statusgruppen vorgenommen werden, die nur mit dieser Quelle erfolgen konnte.

Die Stichprobenauswahl und ihre besonderen Möglichkeiten, vorgestellt an einem Beispiel

von Bettina Schleier

Massenhaft gleichförmige Einzelfallakten und ihre Archivierung

Die Forderung, die in den Verwaltungen vorhandenen Bestände massenhaft gleichförmiger Einzelfallakten in Teilen in die Archive zu übernehmen, ist seit den 1960er Jahren regelmäßig an die Archive herangetragen worden¹. Träger dieser Forderung war meist der „Historische Sozialforschung“ genannte Zweig der Geschichtswissenschaft, der die klassische Sozialgeschichte durch die Methoden der empirischen Sozialforschung zu ergänzen suchte. Für die Archive ist diese Forschungsrichtung als Benutzergruppe niemals besonders relevant oder gar zahlreich gewesen, in Lauf des vergangenen Jahrzehnts ist ihr Gewicht noch weiter zurückgegangen.

Jedoch haben die Archive zunehmend versucht, die Diskussionsergebnisse für ihre Bewertungsentscheidungen fruchtbar zu machen, zumal die Forderung, das Verwaltungshandeln und die Entscheidungspraxis der Behörden in ihrem konkreten Wirken anhand der Einzelfälle zu dokumentieren, auch außerhalb der historischen Sozialforschung immer wieder laut wurde. Diesem Anliegen waren deshalb überregionale Arbeitsgruppen z. B. zur Überlieferung der Justiz oder der Sozialversicherungsträgern verpflichtet. Sehr häufig wurden dabei Empfehlungen erarbeitet, in denen Auswahlverfahren eine große Rolle spielen².

Arten von Auswahlen

Obwohl Auswahlverfahren in der Bewertungspraxis durchaus eine Rolle spielen, werden die Arten von Auswahlen häufig nicht genau unterschieden. Dies ist für die Zulässigkeit bestimmter Auswertungsverfahren jedoch entscheidend.

Wichtige Begriffe in diesem Zusammenhang sind:

- Repräsentative Auswahl: Eine Auswahl, deren Elemente in allen wichtigen Merkmalen den Elementen der Gesamtheit entsprechen;

¹ Grundlegend war das sog. Döll-Gutachten: Die Aufbewahrung sozialwissenschaftlich wichtiger Massendaten, auszugsweise in: Sozialforschung und Verwaltungsdaten, Stuttgart 1984 (Historisch-sozialwissenschaftliche Forschungen, Bd. 17), S. 301 ff.

² Empfehlungen zur Archivierung von Massenakten der Rechtspflege. Abschlußbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zu Fragen der Bewertung und Archivierung von Massenakten der Justiz in Deutschland, Düsseldorf 1999 (Der Archivar, Beiheft 2).

- Auswahl typischer Fälle: z. B. die Auswahl der Akten auf einem bestimmten Regalboden;
- Auswahl aufs Geratewohl: z. B. beliebiges Herausgreifen aus den in Stapeln, Kartons oder auf Haufen vorliegenden Stücken der Gesamtheit;
- Zufallsauswahl: Auswahlverfahren, das sicherstellt, dass jedes Element der Gesamtheit eine gleichgroße (oder zumindest bekannte) Wahrscheinlichkeit hat, in die Auswahl zu gelangen;
- Stichprobe: bezeichnet häufig Auswahlverfahren allgemein, nicht immer ist eine Zufallsauswahl gemeint.

Es leuchtet ein, dass eine Auswahl immer nur annähernd repräsentativ sein kann und dass die Frage, was typisch sei, gerade den Kern des Problems trifft: In beiden Fällen besteht die Gefahr, dass Vorvermutungen über die Gesamtheit gerade den Auswahlprozess beeinflussen und damit selbsterfüllende Aussagen zustande kommen. In Auswahlen aufs Geratewohl werden meist besonders große Stücke gezogen – in unserem Fall etwa dicke Akten. Raffiniertere Auswahlverfahren wie Quotenauswahlen, geschichtete und geklumpte Zufallsauswahlen etc. sind in den Sozialwissenschaften üblich, spielen aber in den Archiven keine Rolle.

Die Vorteile von Zufallsauswahlen, Empfehlungen für Einsatz und Zuschnitt³

Der wichtigste Vorzug von Zufallsauswahlen besteht unserer Erfahrung nach darin, dass sie sich leicht dokumentieren lassen und dass Vorentscheidungen der Bearbeiter sich nicht auswirken – wenn tatsächlich die Vorgaben genau eingehalten werden.

Bei Aktenbeständen, die nach Nummernfolge organisiert sind, z. B. den Registernummern in der Justiz oder anderen chronologisch nach Anfall gezählten Akten, kann die Auswahl durch Festlegen einer Schlussziffer am besten durch Würfeln (10er Würfel benutzen) oder ein anderes echtes Zufallsverfahren erstellt werden. Dadurch lässt sich recht präzise ein bestimmter Auswahlsatz erzielen. Bei listenförmig erfassten Daten über Personen kann nach dem Geburtstagsverfahren (meistens zufällig) oder dem Geburtsjahrgang eine Zufallsauswahl erstellt werden. Auch die Auswahl der Akten zu einem bestimmten Anfangsbuchstaben im Familiennamen liefert meist eine Auswahl, die als zufällig angesehen werden kann. Ein weiteres wichtiges Verfahren ist das Abzählen der Stücke ab einer bestimmten Startziffer – bei lediglich physisch vorliegenden, nicht gelisteten oder strukturierten Aktenbeständen ist dies die einzige Möglichkeit, eine Zufallsauswahl zu erhalten.

Wichtig ist jedoch, dass bei der Durchführung der Auswahl von der Regel keinesfalls abgewichen wird und dass mit äußerster Sorgfalt gearbeitet wird, damit nicht durch Über-

³ Standardwerk ist F. Böltgen, Auswahlverfahren. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler, Stuttgart 1976.

sehen sehr kleiner Stücke Fehler auftreten. Bei der Erschließung des Bestandes muss im Verzeichnis das Auswahlverfahren beschrieben werden, bei Beständen, in denen Akten teils als Stichprobenelemente, teils durch bewusste Auswahl aufgenommen wurden, müssen die Stichprobenelemente als solche kenntlich gemacht werden. Auch der Zeitpunkt, an dem die Auswahl getroffen wurde, muss angegeben werden.

Ein Beispiel: Eine Zufallsauswahl aus einem Personalaktenbestand

Bei einer Untersuchung über die Entnazifizierung der Finanzbeamten in Bremen⁴ wurden Personalakten von Beschäftigten mit dem Namens-Anfangsbuchstaben D ausgewertet, darunter fanden sich 32 Akten, die bereits vor 1945 begonnen waren. Ausgewertet wurden die Akten hinsichtlich der Karrieren in den NS-Organisationen, die auf einem bestimmten Erhebungsformular 1937 in allen Akten zusammengestellt war, und des Beschäftigungsverlaufs nach 1945. Es kann aus den genannten Gründen vorausgesetzt werden, dass die Elemente der Auswahl tatsächlich eine Zufallsstichprobe aus den 1997 bei der Oberfinanzdirektion (OFD) Bremen vorhandenen Personalakten sind; 1997 waren die Akten an das Staatsarchiv abgeliefert worden. Die noch bei der OFD verbliebenen Akten konnten dort benutzt werden.

Aus anderen Quellen war bekannt, dass der Anteil der Beamten unter den Bediensteten der OFD im Jahr 1945 etwa $\frac{3}{4}$ (genauer: 72%) betrug. In der Auswahl zeigte sich jedoch ein Anteil von nur 50% Akten von Beamten. Was ist hier passiert?

- Die Wahrscheinlichkeit, dass eine (sehr große) Gesamtheit mit einem Angestellten-Anteil von 25% (zur Vereinfachung des Rechnens) eine Stichprobe ergibt, in der ein Angestellten-Anteil von 50% vorliegt, ist extrem klein (Rechenweg s. Kasten).
- Das Ergebnis ist eher darauf zurückzuführen, dass die älteren Akten im Personalaktenbestand von 1997 nicht den Personalbestand von 1945 abbilden. Dies dürfte mit der Aktenführungspraxis und der Geschichte der OFD Bremen zusammenhängen, den der Personalaktenbestand repräsentiert nur die Landesbediensteten, wobei die Aufteilung des Personals 1945 noch nicht vollzogen war. Vor allem die zahlreichen Beamten der Zollverwaltung gelten als Bundesbeamte, ihre Akten werden anderweitig verwahrt, sie gelangen nicht an das Staatsarchiv Bremen, sondern an das Bundesarchiv. Zusätzlich ist zu bedenken, dass die OFD Bremen ständig Aufgaben – und damit auch Personal – abgegeben hat, das mitsamt seinen Akten weiterwanderte. Nur die Personalakten der Angestellten wurden nicht weitergegeben.

Sicher entwertet dieser Befund nicht das Ergebnis in dem zitierten Aufsatz, zumal bei der Auswertung von Stichproben von den Historikern meist qualitativ argumentiert wird. Die

⁴ Bettina Schleier, Die Beamtenschaft der Finanzverwaltung in Bremen in der unmittelbaren Nachkriegszeit, in: Bremisches Jahrbuch, Bd. 80 (2001), S. 168–180.

Stichprobe liefert einen empirischen Befund, der genau wie jede Aussage, die auf der Basis einer Quelle getroffen wird, gesondert zu prüfen und zu bewerten ist.

Die Auswertung von Auswahlen – ein Baustein im Methodenkanon der Geschichtswissenschaft

Zusätzlich zu den Aussagen, die Historiker aufgrund der Auswertung von beliebigen Quellen treffen und deren Gültigkeit für bestimmte Fallgruppen oder Gesamtheiten sie argumentativ begründen, liefern Stichproben zusätzliche Rückschluss-Möglichkeiten, wenn statistische Rückschluss- und Schätzverfahren angewandt werden. Es hat sich gezeigt, dass diese zusätzlichen Möglichkeiten von Historikern nur selten angewendet (da auch nur selten beherrscht) werden: Es geht gewöhnlich nicht um Parameterschätzungen oder Signifikanztests.

Zwei Gründe sprechen trotzdem dafür, echte Zufallsauswahlen neben der Auswahl der besonderen Fälle, die der üblichen Bewertung zugrunde liegen, zu verwenden:

- Das kontrollierte Verfahren der Zufallsauswahlen verhindert, dass ein Vorverständnis über das, was typisch oder repräsentativ sein könnte, sich über das Auswahlverfahren niederschlägt.
- Die Berechnung von Wahrscheinlichkeiten wie im Beispiel oben kann den Blick dafür schärfen, dass zwischen dem Erkenntnisinteresse des Bearbeiters und dem Dokumentationsinhalt eines Aktenbestands ein Missverhältnis bestehen kann.

Bei der Auswertung von Auswahlen, die auf andere als zufällige Art und Weise zustande gekommen sind, ist zusätzlich immer das Erkenntnisinteresse zu berücksichtigen, das zu der Auswahl geführt hat – was in der Archivwelt durchaus nicht immer dokumentiert ist, selbst wenn Modellübernahmen in bestimmten Überlieferungsteilen durchgeführt werden. Bei Forschungsfragestellungen, die sich quer zu den Absichten bei der archivischen Überlieferungsbildung verhalten, kann dies zu schweren systematischen Verzerrungen führen, wenn z. B. kurzzeitig beschäftigte Personen in niedrigen Lohn- und Gehaltsgruppen in den Auswahlen unterrepräsentiert oder gar nicht vorhanden sind.

Für methodenbewusst arbeitende Historiker bieten Zufallsauswahlen einen echten zusätzlichen Nutzen. Während ein – meist nur implizit nahegelegter – Hochrechnungsschluss, dass nämlich eine Auswahl der Gesamtheit in einer oder mehreren wichtigen Eigenschaften entspricht, bei qualitativen Aussagen gar nicht unüblich ist, kann er dann, wenn er auf eine Zufallsauswahl beruht, auch validiert werden – für den Historiker ungewöhnlich. Dies erlaubt, wie im Beispiel oben, stärker als gewöhnlich die Diskrepanz zwischen Erkenntnisinteresse und Aktenaussage zu bemerken und zu berücksichtigen.

Die Berechnung einer Wahrscheinlichkeit – an einem Beispiel gezeigt

Ziehe 32 Personalakten aus einer großen Grundgesamtheit, erhalte 16 Akten von Angestellten (und Arbeitern, dieser Unterschied wird im folgenden einfach weggelassen) und 16 Akten von Beamten.

Frage:

Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit dafür, eine solche Stichprobe (Anteil der Angestellten $\geq 50\%$) auftritt, wenn der Anteil der Angestellten in der Grundgesamtheit 25% beträgt?

Das Modell:

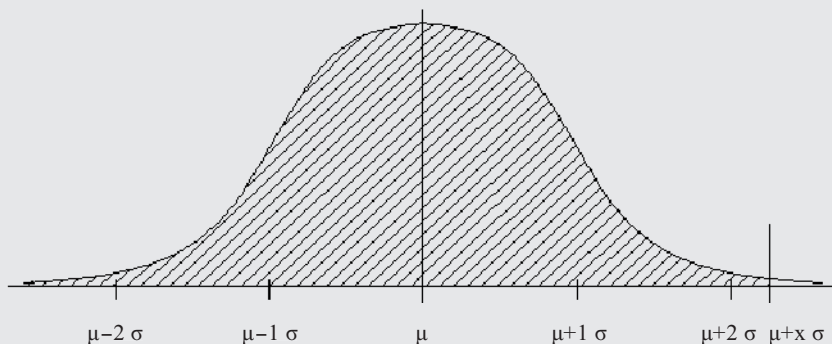
Ziehe aus der Aktenmenge, in der 1/4 Angestellten-, 3/4 Beamtenakten sind, $n = 32$ mal.

$P(A) = 1/4$, $P(\text{nicht-}A) = 3/4$, keine weitere Möglichkeit.

Bei einem einfachen Zug ist die Zufallsvariable binominalverteilt, der Angestellten-Anteil X , dargestellt als Wert im Intervall zwischen 0 und 1, in einer Stichprobe bei 32 unabhängigen Zügen kann als normalverteilt gelten.

Die Parameter der Normalverteilung, gegen die unsere 32-fach binominalverteilte Zufallsvariable konvergiert, lauten $\mu = E(X) = 0,25 = 1/4$ und

$$\sigma = \frac{\sqrt{[P(A)(1-P(A))]} }{\sqrt{n}} = \frac{\sqrt{[(1/4)(3/4)]}}{\sqrt{32}} = \frac{(1/4)\sqrt{3}}{4\sqrt{2}} = 1/16 \cdot \sqrt{1,5} \approx 0,08.$$



Dichtefunktion der Standard-Normalverteilung, bekannt als Gaußsche Glockenkurve. Die Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Zufallsvariable X einen Wert innerhalb eines bestimmten Intervalls annimmt, lässt sich als Flächeninhalt zwischen der Kurve und dem Intervall ablesen.

Nun lässt sich die Wahrscheinlichkeit angeben:

$$P(\text{Angestellte} \geq 50\%) = P(X \geq 0,5) = P(X \geq 0,25 + 3,125 \cdot 0,08) = P(X \geq \mu + 3,125 \sigma) \approx 0,09\% \text{ (die Funktion ist tabelliert).}$$

Im Beispiel ist diese Wahrscheinlichkeit die winzige nicht schraffierte Fläche am rechten Ende der Kurve. Die gesamte Fläche unter der Kurve hat den Flächeninhalt 1 (= 100%)

Die Wendung zum Subjekt und ihre Folgen für die Archive

von Brage Bei der Wieden

In der Geschichtswissenschaft hat sich eine Wendung von den Strukturen zu den handelnden Subjekten hin, den Menschen, vollzogen. Die historische Sozialforschung, die allein sozio-ökonomische Strukturen untersuchen wollte, konnte ihr Deutungsmonopol nicht lange bewahren. Neue Ansätze und Methoden haben sie herausgefordert, die Alltags- und Erfahrungsgeschichte, die Mentalitätsgeschichte, die Historische Anthropologie: Konzepte, die mit Oral history, Mikrohistorie und Dichter Beschreibung arbeiten.¹ Gewissermaßen den Übergang markierte die Kollektivbiografie, die zum methodischen Instrumentarium der Sozialforschung zählte.² Mehr und mehr traten allerdings Einzelschicksale in den Vordergrund, z. B. in der Normalbiografie als Spiegel gruppen- oder klassenspezifischer Entwicklungen. Schließlich erfasste der Blick jedes hinreichend dokumentierte Leben als Möglichkeit menschlicher Existenz.³ Wenn nun das Individuum ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückt, ist es unabdingbar, eine Dokumentation zu schaffen, die es erlaubt, Aussagen über personengebundene Wahrnehmungen und Deutungsmuster zu treffen.

Auch ungeachtet der geschichtswissenschaftlichen Fachdiskussion wäre zu fragen, ob die Archive nicht stärker die Interessen der Bürger berücksichtigen müssen, die immer auf den Einzelfall, nie auf eine statistische Grundgesamtheit zielen. Dafür gäbe es – vom bloßen Postulat einer neuen Bürgerorientierung abgesehen – wenigstens drei Argumente: Zum einen sollte jeder Bürger über seine Herkunft Kenntnis erlangen können, soweit diese seine Identität prägt. Das gilt für die einfache Verortung in Raum und Zeit ebenso wie für die Möglichkeit, die eigene Geschichte zur Legitimation oder Moralisierung zu nutzen.⁴ Zum anderen ließe sich so anschaulich ein bildungspolitischer Auftrag erfüllen. Schon lange steht z. B. die Forderung im Raume, eine „Erziehung nach Auschwitz“ müsse sich dem Subjekt zuwenden, den Tätern wie den Opfern. Man müsse an den Handlungen der Täter die Mechanismen erkennen, welche die Menschen zu Untaten fähig machen, und zu verhindern trachten, dass die Geschichte sich wiederholt, indem man ein allgemeines Bewusstsein dieser Mechanismen erwecke.⁵ Diese Einsicht erwächst ganz unmittelbar aus der persönlichen Betroffenheit, einem Vorfahren oder Verwandten in den Quellen als Täter oder als Opfer zu begegnen.

1 Thomas Welskopp, Die Sozialgeschichte der Väter. Grenzen und Perspektiven der Historischen Sozialwissenschaft, in: Geschichte und Gesellschaft 24 (1998), S. 173–198.

2 Wilhelm Heinz Schröder (Hrsg.), Lebenslauf und Gesellschaft. Zum Einsatz von kollektiven Biographien in der historischen Sozialforschung, Stuttgart 1985 (Historisch-Sozialwissenschaftliche Forschungen 18).

3 Hedwig Röckelein (Hrsg.), Biographie als Geschichte. Tübingen 1993 (Forum Psychohistorie 1); Winfried Schulze (Hrsg.), Ego-Dokumente, Berlin 1996 (Selbstzeugnisse der Neuzeit 2).

4 Hermann Lübke, „Ich entschuldige mich“. Das neue politische Bußritual. Berlin 2001.

5 Theodor W. Adorno, Gesammelte Schriften. Bd. 10.2., Frankfurt/M. 1987, S. 676.

Dazu kommt eine archiv-strategische Überlegung: Ein nicht unerheblicher Teil der Archivbenutzer betreibt Heimat- oder Familienforschung. Für diesen Benutzerkreis halten zumindest die Staatsarchive aber kaum Quellen des 20. Jahrhunderts bereit. Die Familienforscher werden ausschließlich auf die Unterlagen der Standesämter verwiesen, die zwar helfen können, Stammbäume zu vervollständigen, Geschichte allerdings auf recht abstrakte Daten beschränken. Ferner sind Flucht und Vertreibungen der Kriegs- und Nachkriegszeiten sowie eine allgemein wachsende Mobilität ins Kalkül zu ziehen, die es wünschenswert machen, einen Grundsatz von Personaldaten nicht Datum für Datum erheben zu müssen.

Diese Argumente sprechen dafür, Informationen zu Einzelpersonen vorzuhalten, soweit sie ein Stück Lebensweg erkennen lassen, Entnazifizierungsakten z. B., Wiedergutmachungsakten, Personalakten. Gegen eine flächendeckende Übernahme nicht-aggregierter Personaldaten spricht allerdings die archivische Ökonomie. Die Einlagerung kostet, und zwar fortwährend, Konservierungsmaßnahmen kosten, die Erschließung kostet, die Bereitstellung kostet. Daher sollte das Interesse der Bürger genauer spezifiziert werden, um angemessene Lösungen zu finden.

Ein Grundstreben eines jeden Menschen ist das Streben nach Selbsterkenntnis, aus dem sich, ein erwünschter Nebeneffekt, Selbstbestätigung ableiten lässt. Um diesem Ziel näher zu kommen, bietet es sich an, ein Spiegelbild in den Vorfahren zu suchen, in ihren Eigenschaften, ihren Leistungen, ihrem Versagen. Ein umfassendes Anschauungsmaterial bieten – aus eigener Erinnerung – Eltern und Großeltern. Dieses Material anzureichern und an objektiven Parametern zu prüfen, scheint ein erster Impuls zur Familienforschung zu sein. Mit weiterem Zeitabstand sinkt das Interesse; Vorfahren fernerer Generationen, die man nicht gekannt hat, erwecken weniger Anteilnahme, sofern nicht eine Symbolisierung erfolgt, aus der sich ein Familienmythos bildet.⁶ Daraus folgt, dass die allermeisten Personalinformationen nicht länger als ca. 100 Jahre aufbewahrt werden müssen.

Die Archive sehen ihre vornehmste Aufgabe darin, das einmal zu Archivgut erklärte Material exklusiv, dauerhaft und authentisch zu sichern. Eine konsequente Bürgerorientierung, wie Verwaltungswissenschaft und Politik sie fordern,⁷ müsste, sofern ökonomische Gesichtspunkte nicht völlig missachtet werden sollen, die Ziele verschieben. Um die einen wie die anderen Ansprüche auszugleichen, wären Abstriche entweder an der Dauerhaftigkeit, der Authentizität, der Exklusivität oder der Sicherung hinzunehmen. Dies könnte bedeuten:

6 John Kotre, *White Gloves. How We Create Ourselves Through Memory*. Dt.: *Der Strom der Erinnerung. Wie das Gedächtnis Lebensgeschichten schreibt*, München 1998, S. 206, 269, 270.

7 Hermann Hill, *Bürgerorientierung als Eckpfeiler der Staatsmodernisierung*. Festvortrag anlässlich der Preisverleihung zum Wettbewerb „Innovative Verwaltung 2000“ am 9.10.2000 in München: www.dhvspeyer.de/1st/hill/Aufsätze/Buergergesellschaft/Bürgerorientierung.pdf. Bürgerorientierung sollte nicht als Kundenorientierung missverstanden werden. Der Bürger ist nicht Kunde eines Unternehmens „Staat“ oder „Gemeinde“, sondern gehört dem entsprechenden Verband aufgrund Gesetzes an, das ihm Pflichten ohne Gegenleistungen auferlegt. Jörn Ipsen, *Regierungswechsel als Paradigmenwechsel? Vergesellschaftung des Gemeinwesens versus „bringing the state back in“*, in: *Niedersächsische Verwaltungsblätter* 5 (2003), S. 113–116.

- Temporäre Aufbewahrung: Schriftgut wird – auch in den Archiven – nicht dauerhaft, sondern für eine bestimmte Zeit, etwa 100 Jahre aufbewahrt, bevor eine endgültige Bewertung durchgeführt werden kann.
- Transformation: Bestimmte Aktengruppen werden nicht mehr im Original, sondern z. B. auf Film archiviert.
- Verlagerung der Verantwortung: Betroffene oder deren Erben erhalten Akten, die das Archiv negativ bewertet hat, zur eigenen Verwahrung ausgehändigt.

Welche Wege einzuschlagen sind, muss sich aus den Erwartungen ergeben, die an das Archivwesen gerichtet werden. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es zwischen Bürgerorientierung und Kostenersparnis durch Leistungssteigerung keinen unmittelbaren Zusammenhang gibt: Neue Aufgaben verursachen zusätzliche Kosten.

Autorenverzeichnis

Dr. Brage Bei der Wieden

Niedersächsische Staatskanzlei, Am Archiv 1, 30169 Hannover

Dr. Ludwig Biewer

Politisches Archiv des Auswärtigen Amts, Werderscher Markt 1, 10117 Berlin, bzw. Auswärtiges Amt, Ref. 117, 11013 Berlin

PD Dr. Rainer Hering

Staatsarchiv Hamburg, Kattunbleiche 19, 22041 Hamburg

Birgit Horn M.A.

Stadtarchiv, Torgauer Str. 74, 04318 Leipzig

Dr. Angela Keller-Kühne

Archiv für Christlich-Demokratische Politik der Konrad-Adenauer-Stiftung, Rathausallee 12, 53757 St. Augustin

Prof. Dr. Franz-Werner Kersting

Westfälisches Institut für Regionalgeschichte, Warendorfer Str. 14, 48145 Münster

Dr. Johannes Kistenich

Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, Staats- und Personenstandsarchiv Detmold, Willi-Hofmann-Str. 2, 32756 Detmold

Dr. Margit Ksoll-Marcon

Generaldirektion der Staatlichen Archive Bayerns, Schönfeldstr. 5, 80539 München

Britta Leise M.A.

Konzernarchiv der Georg Fischer AG, CH-8200 Schaffhausen

Dr. Rainer Maaß

Hessisches Staatsarchiv Darmstadt, Karolinenplatz 3, 64289 Darmstadt

Andrea Martens

Bundesarchiv, Potsdamer Str. 1, 56075 Koblenz

Dr. Clemens Rehm

Generallandesarchiv Karlsruhe, Nördliche Hildapromenade 2, 76133 Karlsruhe

Dr. Bettina Schleier

Staatsarchiv Bremen, Am Staatsarchiv 1, 28203 Bremen

Dr. Stefan Schröder

Stadtarchiv Greven, Rathausstr. 6, 48268 Greven

Dr. Jürgen Treffeisen

Landesarchivdirektion Baden-Württemberg, Eugenstr. 7, 70182 Stuttgart

Dr. Martina Wiech

Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, Hauptstaatsarchiv Düsseldorf, Mauerstr. 55, 40476 Düsseldorf

Christa Wilbrand

Stadtarchiv Münster, An den Speichern 8, 48157 Münster