



UNIVERSITÄTSARCHIV – HANDREICHUNG NR. 4:

BEWERTUNGSMODELL FÜR PERSONALAKTEN DER UNIVERSITÄT HAMBURG

Stand: März 2019

1 EINLEITUNG

Dieses Bewertungsmodell dient der systematischen Überlieferungsbildung im Bereich der Personalakten der Universität Hamburg. Prospektiv und transparent legt es dar, welche Personalakten als Archivgut in das Universitätsarchiv übernommen werden und auf welchen Überlegungen die Bewertungsentscheidungen basieren. Das Modell bezieht sich ausschließlich auf Personalakten im Sinne von § 85 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG) sowie ausschließlich auf analoge Akten. Nach der Einführung von elektronischen Personalakten ist das Verfahren neu zu planen.

Grundlegend für die in diesem Dokument festgehaltenen Bewertungsentscheidungen sind die archivspezifischen Ziele der Überlieferungsbildung. Primäres Ziel des Hamburger Universitätsarchivs ist eine möglichst authentische Abbildung der gesamten Lebenswirklichkeit an der Universität Hamburg unter besonderer Berücksichtigung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und Bildung. Da Universitäten in höherem Maße von individuellen und nicht vergleichbaren Leistungen einzelner Personen geprägt sind als klassische Verwaltungseinrichtungen, ist es wichtig, eine dichte Überlieferung zu denjenigen Personen zu schaffen, die nicht nur in einer Reihe von Amtsträgern stehen, sondern als eigenständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervortreten. Im Universitätsarchiv Hamburg sollen jedoch nicht nur die Leistungen in Lehre, Forschung und Bildung nachvollzogen werden können, sondern auch deren Einbettung in den Alltag der zur Universität gehörenden Personen inklusive der Verwaltung. Mit Blick auf das oben definierte Dokumentationsziel ist daher bereits an dieser Stelle festzuhalten, dass eine Überlieferung von Personalakten nicht nur die Akten von Professorinnen und Professoren umfassen darf.

2 RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Personalakten sind massenhaft gleichförmige Einzelfallakten. Aufgrund detaillierter rechtlicher Normen zur Führung von Personalakten basieren diese auf einer stark formalisierten Informationserhebung.

Die rechtliche Grundlage für den Umgang mit Personalakten stellen die §§ 85-92 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und davon ausgehend die Anordnung über die Führung und Verwaltung der Personalakten der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 11. Februar 1997¹ dar. Die hier definierten Verfahrensweisen sind gemäß § 10 Abs. 3 Hamburgisches Datenschutzgesetz (HmbDSG) analog auf die Personalakten von Tarifbeschäftigten anzuwenden.

Den formalen Vorgaben entsprechend enthalten alle Personalakten die sogenannte Grundakte (A), in der die dauerhaft gültigen Angaben zu einer beschäftigten Person und deren beruflichem Werdegang erfasst sind. Hinzu kommen in der Regel mehrere Teilakten (A1-E2) zur Dokumentation spezifischer Vorgänge wie etwa Beihilfezahlungen oder Disziplinarverfahren. Für die Teilakten gelten in gewissen Fällen besondere Löschungsvorschriften.

Für die Aussonderung von Personalakten bzw. deren Übergabe an das Archiv ist die in § 92 HmbBG aufgeführte Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren nach Abschluss einer Akte von zentraler Bedeutung. Innerhalb dieser fünf Jahre müssen die einzelnen Vorgänge in einer Personalakte, in denen sich nicht selten der Großteil des Berufslebens einer Person spiegelt, nachvollziehbar sein. Ist die Aufbewahrungsfrist abgelaufen, muss davon ausgegangen werden, dass die Akten ihren ursprünglichen Zweck erfüllt haben, sodass diese im Sinne von § 4 und § 6 HmbDSG unmittelbar auszusondern sind, da andernfalls eine rechtswidrige Speicherung personenbezogener Daten stattfindet.

Im Rahmen der Aussonderung werden die Personalakten gemäß § 92 HmbBG dem Archiv angeboten und sind diesem bei festgestellter Archivwürdigkeit zu übergeben. Alle nicht archivwürdigen Personalakten sind nach Freigabe durch das Archiv umgehend zu vernichten. Nach der Umwidmung der Personalakten zu Archivgut im Sinne von § 2 Abs. 1 Hamburgisches Archivgesetz (HmbArchG) unterliegen die Akten den archivgesetzlichen Schutzfristen für personenbezogenes Archivgut, sodass der Schutz von personenbezogenen Daten auch dann noch gewährleistet ist, wenn die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nicht mehr greifen (z. B. nach dem Tod einer Person). Personenbezogenes Archivgut darf gemäß § 5 Abs. 2 HmbArchG erst zehn Jahre nach dem Tod der betreffenden Person zugänglich gemacht werden.

¹ Online unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/29568/8042bf2561a27782b447e4f545a77ee5/data/personalaktenufuehrung-htm.html>

3 BEWERTUNGSMODELL

Grundsätzlich steht außer Frage, dass personenbezogene Unterlagen zum Kern der Überlieferung von Universitäten gehören, aus dem sich sowohl für die Forschung als auch für die Öffentlichkeitsarbeit schöpfen lässt. Insbesondere Personalakten wird ein hoher Quellenwert zugeschrieben.²

Aus den eingangs definierten Dokumentationszielen des Universitätsarchivs Hamburg leiten sich daher im Rahmen der Überlieferung von Personalakten folgende operative Ziele ab. Es sollen

- besondere Phasen in der Geschichte der Universität Hamburg (Gründungszeit, NS-Zeit),
- biographische Informationen zu besonders prägenden Personen in Forschung, Lehre, aber auch hinsichtlich der institutionellen Entwicklung,
- „normale“ Personalakten (ohne Anspruch auf mathematische Repräsentativität) und
- besondere Einzelfälle

berücksichtigt werden. Darüber hinaus soll die Bewertungsentscheidung so definiert sein, dass eine pragmatische und ressourcenschonende Übernahme gewährleistet werden kann. Vor diesem Hintergrund wird für die Personalakten der Universität Hamburg folgende Bewertungsentscheidung getroffen:³

Gruppe	Bewertungsentscheidung	Personen- bzw. Aktengruppe
1	Komplettarchivierung	<ul style="list-style-type: none"> • Professorinnen und Professoren • Mitglieder der Universitätsleitung • Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen (ab EGr/A 15) • Personalakten, deren Laufzeit vor 1946 beginnt
2	Archivierung in Auswahl	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Beschäftigte und Beamte • Sonstige Verwaltungsbeschäftigte und Beamte
3	Totalkassation	<ul style="list-style-type: none"> • Studentische Beschäftigte • Lehrbeauftragte

² Siehe beispielsweise 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 55 (2002), S. 31-36; Franz-Werner Kersting: Benötigt die Forschung Personalakten? Ein Erfahrungsbericht aus regional- und psychiatriegeschichtlicher Sicht. In: Umgang 2004, S. 90-103.; vgl. auch Bettina Schleier: Die Stichprobenauswahl und ihre besonderen Möglichkeiten, vorgestellt an einem Beispiel. In: Umgang 2004, S. 112-116.

³ Diese Bewertungsentscheidung entspricht weitgehend den Empfehlungen in: Thomas Becker, Werner Moritz, Wolfgang Müller, Klaus Nippert und Max Plassmann: Dokumentationsprofil für Archive wissenschaftlicher Hochschulen. Saarbrücken 2009. Lediglich den Akten von Verwaltungsbeschäftigten scheint innerhalb von sozialhistorischen Forschungen ebenfalls ein Quellenwert zuzukommen, sodass bei diesen Akten ebenfalls für eine Archivierung in kleiner Auswahl plädiert wird.

4 BEGRÜNDUNG

4.1 GRUPPE 1

Der Entscheidung zur Komplettarchivierung der Personalakten von Professorinnen und Professoren (inkl. §17-Prof. und Gastprof.), Mitgliedern der Universitätsleitung sowie den Leitungen von Einrichtungen liegt die Überlegung zugrunde, dass die Personen in dieser Gruppe in besonderem Maße die Entwicklung der Universität prägen, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Leistungen in Forschung und Lehre als auch hinsichtlich ihrer institutionellen Entwicklung. Aufgrund des besonderen historiographischen Interesses an der Gründungsphase der Universität sowie an der Zeit des Nationalsozialismus werden darüber hinaus alle Personalakten, deren Laufzeit vor 1946 beginnt, übernommen.

4.2 GRUPPE 2

Die Entscheidung zur Auswahl aus den Personalakten von wissenschaftlichen und Verwaltungs-Beschäftigten ohne Professorentitel und ohne herausragende Leitungsfunktion basiert auf der Überlegung, dass Personen dieser Gruppe trotz ihrer quantitativen Präsenz im Vergleich zu Personen der Gruppe 1 weniger Einfluss auf die öffentliche Wahrnehmung und innere Entwicklung der Universität nehmen. Die im Vergleich zur Gruppe 1 deutlich größere Anzahl an Personalakten gilt es daher, anhand von formalen und inhaltlichen Kriterien auf ein wissenschaftlich auswertbares Sample zu reduzieren.

Da für statistische Auswertungen zum Personal der Universität Hamburg andere Quellen mit bereits aggregierten Daten vorliegen, wird auf die Übernahme einer mathematisch repräsentativen Stichprobe bewusst verzichtet. Grundlegend für die Samplebildung ist dem eingangs definierten Überlieferungsziel entsprechend vielmehr der Versuch, sowohl eine Rückgratüberlieferung für die biografisch orientierte wissenschaftsgeschichtliche Forschung zu schaffen als auch eine sozialgeschichtlich auswertbare Dokumentation der Universität als Personengemeinschaft, zu der nicht nur Lehrende und Forschende gehören, sondern auch Verwaltende.

Eine Auswahl allein anhand von wissenschaftlich-qualitativen Kriterien erscheint unpraktikabel, da von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Universitätsarchivs in den meisten Fällen nicht bewertet werden kann, ob ein Fachwissenschaftler auf seinem Gebiet auch ohne Professorentitel so herausragende Leistungen vollbracht hat, dass eine Überlieferung seiner Personalakte gerechtfertigt erscheint. Bei der Bildung eines Samples geht es somit primär um die Überlieferung von exemplarischen Einzelfällen, weshalb das zu bildende Sample sehr klein sein kann. Praktikabel erscheint insbesondere eine Auswahl anhand von Stichtagen als. Daher werden die Personalakten von Personen, deren Geburtstag auf den 15. Januar, den 15. April, den 15. Juli oder den 15. Oktober fällt, als archivwürdig bewertet.

Unabhängig davon soll eine Überlieferung von herausragenden Einzelfällen möglich bleiben. Der Auswahl von besonderen Einzelfällen werden die Kriterien des Hamburger Staatsarchivs zugrunde gelegt. Demzufolge werden darüber hinaus Akten von Personen übernommen, die folgende Kennzeichen aufweisen:

- eine ungewöhnlich herausragende berufliche Karriere
- eine politisch motivierte Entlassung
- ungewöhnliche Aufgaben
- in Ausübung des Dienstes zu Tode gekommen / ungewöhnliche Sterbefälle

Damit im Rahmen des Bewertungsprozesses keine Akten von Personen, die diesen Kriterien entsprechen, zur Vernichtung freigegeben und dadurch der historischen Forschung entzogen werden, übermittelt das Universitätsarchiv zukünftig Listen der aussondernden Personalakten mit der Bitte um Kommentierung an die Arbeitsstelle für Universitätsgeschichte. Die Bewertungshoheit des Universitätsarchivs bleibt davon unberührt, und grundsätzlich soll die Übernahmequote von Personalakten im Bereich der besonderen Einzeleinzelfälle möglichst gering sein. Als besondere Einzelfälle übernommene Personalakten werden im Archivinformationssystem entsprechend markiert.

4.3 GRUPPE 3

Zwar prägen auch studentische Angestellte bzw. Hilfskräfte und Lehrbeauftragte die Universität Hamburg, doch sind deren Personalakten aufgrund der kurzen Beschäftigungszeiträume in der Regel so wenig aussagekräftig, dass eine Kassation dieser Akten sinnvoll erscheint.

ANMERKUNGEN UND RÜCKFRAGEN

Haben Sie Anmerkungen und/oder Rückfragen zu diesem Bewertungsmodell? Dann nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf:

Universitätsarchiv Hamburg

Mittelweg 177

20148 Hamburg

archiv@uni-hamburg.de