

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

A. Zielsetzung

1. Im Bereich des Personalaktenrechts, dessen Neuregelung den Schwerpunkt dieses Gesetzentwurfs bildet, ist Ziel des Vorhabens, das Persönlichkeitsrecht des Beamten zu stärken und gleichzeitig eine effektive Verwaltung der Personalakten zu gewährleisten. Durch übereinstimmende Regelungen im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenrechtsrahmengesetz soll die Grundlage für ein einheitliches Personalaktenrecht für die Beamten aller Dienstherren geschaffen werden.
2. Im Bereich der beamtenrechtlichen Haftung soll die als nicht mehr sachgerecht empfundene unterschiedliche Regreßregelung für Beamte je nach Qualität ihres Handelns als hoheitlich oder nichthoheitlich beseitigt werden.
3. Ziel des Gesetzentwurfes ist es außerdem, die volle Wirksamkeit des laufbahnrechtlichen Nachteilsausgleichs für Kinderbetreuungszeiten durch eine Ausnahmeregelung vom Verbot der Beförderung während der Probezeit zu erreichen.

B. Lösung

1. Im Bereich des Personalaktenrechts wird der Abschnitt „Personalakten“ des Bundesbeamtengesetzes (bisher einzige Vorschrift § 90) erweitert. Der Gesetzentwurf regelt folgende Einzelbereiche: Pflicht zur Führung von Personalakten; Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte; Einsicht, Vorlage und Auskunftserteilung; Entfernung von Vorgängen; Aufbewahrung der Personalakte; Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien. Weitestgehend sind gleichlautende Bestimmungen für das Beamtenrechtsrahmengesetz vorgesehen, um einheitliche Regelungen für Bundes- und Landesbeamte sicherzustellen.

2. Im Bereich der Haftung beschränkt der vorliegende Gesetzentwurf, entsprechend der ursprünglichen Regelung im Staatshaftungsgesetz und in Übereinstimmung mit der Regelung in einzelnen Bundesländern, den Regreß gegen den Beamten einheitlich auf vorsätzliche und grob fahrlässige Pflichtverletzungen (§ 78 E-BBG, § 46 E-BRRG).
3. Das weitere Vorhaben des Gesetzentwurfs wird durch die Änderungen in § 12 E-BRRG erreicht.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

1. Die Neuregelung des Personalaktenrechts führt zu keinen Mehrausgaben. Die im Bundesbeamtengesetz vorgesehene Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Personalakten dürfte beim Bund langfristig zu Einsparungen führen.
2. Eine ziffernmäßige Voraussage zur künftigen Mehrbelastung bei Beschränkung des Regreßanspruchs des Dienstherrn gegen seinen nicht hoheitlich handelnden Beamten auf grob fahrlässige Pflichtverletzungen kann nicht getroffen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in einem Teil der Bundesländer die vorgesehene Neuregelung bereits geltendes Recht ist und im Bereich der Deutschen Bundespost die Kundenbeziehungen bisher hoheitlich geregelt waren bzw. noch sind.
3. Mit der weiteren Änderung sind keine nennenswerten Mehrkosten verbunden.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
021 (132) – 221 00 – Di 20/91

Bonn, den 13. Mai 1991

An den Präsidenten
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister des Innern.

Der Bundesrat hat in seiner 627. Sitzung am 22. März 1991 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Kohl

Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Bundesbeamtengesetz

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch das Gesetz vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird bei Abschnitt III. Titel 2. Untertitel f Personalakten die Zahl „90“ durch die Zahlen „90–90g“ ersetzt.
2. § 78 erhält folgende Fassung:

„§ 78

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Beamten über.“

3. Im zweiten Titel des Abschnitts III wird der Untertitel f Personalakten wie folgt gefaßt:

„f) Personalakten

§ 90

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen

(Personalaktendaten); andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonders, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten.

(2) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren.

§ 90 a

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 90 b

Der Beamte ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 90 c

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte.

(2) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

§ 90 d

(1) Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beamten erteilt werden, es sei denn, daß die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 90 e

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, soweit sie nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder in eine dienstliche Beurteilung oder eine andere die Leistung oder Eignung betreffende förmliche Feststellung aufgenommen wurden, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 90 f

(1) Personalakten sind nach ihrem Abschluß von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen,

1. wenn der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des fünf- und sechzigsten Lebensjahres, in den Fällen des § 48 dieses Gesetzes und des § 11 der Bundesdisziplinarordnung jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfänger nicht mehr vorhanden sind,
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.

(2) Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren.

(3) Versorgungsakten sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist, aufzubewahren; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des An-

spruchs, sind die Akten dreißig Jahre aufzubewahren.

(4) Die Personalakten werden nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist vernichtet, sofern sie nicht vom Bundesarchiv oder von einem Landesarchiv übernommen werden.

§ 90 g

(1) Personalaktendaten dürfen in Dateien nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet und genutzt werden. Ihre Übermittlung ist nur nach Maßgabe des § 90 d zulässig. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(2) Personalaktendaten im Sinne des § 90 a dürfen automatisiert nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung und nur von den übrigen Personaldaten technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen oder Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Verarbeitung oder Nutzung dem Schutz des Beamten dient.

(4) Beamtenrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(5) Bei erstmaliger Speicherung ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben.“

Artikel 2

Beamtenrechtsrahmengesetz

Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch das Gesetz . . . vom . . . (BGBl. I S. . . .), wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Abs. 2 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz eingefügt:

„Ausnahmen für eine Beförderung während der Probezeit bedürfen einer besonderen Rechtsvorschrift.“

2. § 46 erhält folgende Fassung:

„§ 46

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Beamten über.“

3. § 56 erhält folgende Fassung:

„§ 56

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten); andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten.

(2) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwal-

tung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren.“

4. Es werden folgende §§ 56 a bis 56 f eingefügt:

„ § 56 a

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 56 b

Der Beamte ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 56 c

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte.

(2) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

§ 56 d

(1) Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienst-

aufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beamten erteilt werden, es sei denn, daß die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 56 e

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, soweit sie nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder in eine dienstliche Beurteilung oder eine andere die Leistung oder Eignung betreffende förmliche Feststellung aufgenommen wurden, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 56 f

(1) Personalaktendaten dürfen in Dateien nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet und genutzt werden. Ihre Übermittlung ist nur nach Maßgabe des § 56 d zulässig. Ein automatisierter Datenabruf durch an-

dere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(2) Personalaktendaten im Sinne des § 56 a dürfen automatisiert nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung und nur von den übrigen Personaldaten technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Verarbeitung oder Nutzung dem Schutz des Beamten dient.

(4) Beamtenrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(5) Bei erstmaliger Speicherung ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben."

Artikel 3 Soldatengesetz

(1) Das Soldatengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1975 (BGBl. I S. 2273), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 24 erhält folgende Fassung:

„§ 24 Haftung

(1) Verletzt ein Soldat vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Soldaten gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Soldat dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Soldaten über."

2. § 29 erhält folgende Fassung:

„§ 29 Personalakten

(1) Über jeden Soldaten ist eine Personalakte zu führen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Soldaten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Personalaktendaten dürfen ohne Einwilligung des Soldaten nur für Zwecke der Personalführung und -bearbeitung verwendet werden; dies gilt auch für ihre Verarbeitung (Speicherung, Veränderung, Übermittlung, Sperrung und Löschung) und Nutzung in automatisierten Dateien.

(2) Zugang zur Personalakte dürfen nur Personen haben, die für Personalangelegenheiten zuständig sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalführung oder -bearbeitung erforderlich ist. Ohne Einwilligung des Soldaten darf die Personalakte nur im Rahmen der Zweckbestimmung des Dienstverhältnisses an andere Dienststellen und an Ärzte im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung weitergegeben werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gilt Entsprechendes. Ohne Einwilligung des Soldaten dürfen Personalaktendaten an Stellen außerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministers der Verteidigung auch ohne besondere gesetzliche Regelung übermittelt werden, wenn zwingende Gründe der Verteidigung oder die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls dies erfordern. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalführung und -bearbeitung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet und genutzt werden, soweit sie die Verwendungs- und die Dienstfähigkeit des Soldaten betreffen. Psychologische Daten dürfen auch in automatisierten Dateien verarbeitet werden, um die Aussagefähigkeit der psychologischen Eignungsfeststellungsverfahren zu bewerten und zu verbessern. Die die Verwendungs- und die Dienstfähigkeit bestimmenden ärztlichen Informationen können einer zentralen Stelle zur Erfüllung der ärztlichen Dokumentationspflicht und zum Zwecke der Beweissicherung übermittelt und dort aufbewahrt werden.

(4) Der Soldat ist zu Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen. Die Vorgänge nach Satz 1 und 2 sind mit Zustimmung des Soldaten nach spätestens drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen, es sei denn, sie sind in eine dienstliche Beur-

teilung aufgenommen oder unterliegen nach anderen gesetzlichen Bestimmungen einer längeren Tilgungsfrist. Die Frist für die Entfernung wird regelmäßig durch Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen.

(5) Die Personalakte des Soldaten ist nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses aufzubewahren, soweit dies insbesondere zur Erfüllung der Wehrpflicht, aus besoldungs- oder aus versorgungsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Für die in Dateien gespeicherten Informationen gilt Entsprechendes. Die für eine Heranziehung zum Wehrdienst erforderlichen Personalunterlagen abgelehnter Bewerber sind dem zuständigen Kreiswehrersatzamt zuzuleiten; gespeicherte Daten sind zu löschen, soweit sie nicht für eine erneute Bewerbung oder für eine Heranziehung zum Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz von Bedeutung sind.

(6) Der Soldat hat, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Wehrdienstverhältnis, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Einem Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend.

(7) Näheres bestimmt eine Rechtsverordnung über

1. die Anlage und Führung von Personalakten des Soldaten während und nach seinem Ausscheiden aus dem Wehrdienstverhältnis,
 2. das Verfahren der Weitergabe, Aufbewahrung und Vernichtung oder den Verbleib der Personalakten einschließlich der Übermittlung und Löschung oder des Verbleibs der in automatisierten Dateien gespeicherten Informationen sowie die hieran beteiligten Stellen,
 3. die Einrichtung und den Betrieb automatisierter Dateien einschließlich der Zugriffsmöglichkeiten auf die gespeicherten Informationen und
 4. die Einzelheiten der Art und Weise der Einsichtgewährung und Auskunftserteilung aus der Personalakte bzw. einer automatisierten Datei.“
3. In § 72 Abs. 2 wird in Nummer 2 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 3 angefügt:
- „3. die Ausgestaltung des Personalaktenwesens nach § 29.“

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.

Begründung**A. Allgemeine Begründung**

1. Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs stehen die Regelungen der Neuordnung des Personalaktenrechts, deren vorrangiges Anliegen es ist, das Persönlichkeitsrecht des Beamten im Rahmen einer effektiven Verwaltung der Personalakten zu stärken.

Im übrigen dient der Gesetzentwurf dazu, bestehende Mängel des geltenden Rechts zu beseitigen (s. beamtenrechtliche Haftung, § 78 BBG, § 46 BRRG; Beförderung während der Probezeit, § 12 BRRG).

Zur Begründung der einzelnen Regelungsbereiche wird auf nachstehende Ausführungen verwiesen.

2. **Allgemeines zu Artikel 1 Nr. 2 und zu Artikel 2 Nr. 2**

Nach der derzeit geltenden Rechtslage besteht ein Regreßanspruch gegen den nicht hoheitlich handelnden Beamten, auch wenn dieser nur leicht fahrlässig gehandelt hat. Demgegenüber hat ein Beamter bei hoheitlicher Tätigkeit für unmittelbare und mittelbare Schädigungen seines Dienstherrn nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einzustehen. Diese Differenzierung wird nunmehr beseitigt.

Die unterschiedliche Regreßregelung nach der jeweiligen Qualität des Handelns als hoheitlich oder nicht hoheitlich ist nicht sachgerecht. Durch das Haftungsprivileg für hoheitliche Tätigkeit soll die Entschlußkraft und Verantwortungsfreude des Bediensteten gestärkt werden. Dies ist jedoch nicht nur bei hoheitlichem Handeln, sondern für die gesamte staatliche Tätigkeit erforderlich. Auch die Risikolage ist im hoheitlichen Bereich generell nicht größer als bei sonstiger staatlicher Tätigkeit, so daß auch aus diesem Gesichtspunkt eine Sonderstellung nicht zu rechtfertigen ist. Auf nicht-hoheitlichem Gebiet sind vielfach sogar schwierigere Aufgaben mit größerem Risiko in kürzerer Zeit zu bewältigen als bei hoheitlicher Tätigkeit.

Die fehlende sachliche Berechtigung der derzeitigen Differenzierung wird besonders deutlich an dem Beispiel eines Beamten, der die Löhne und Gehälter für Angestellte und Arbeiter der öffentlichen Hand errechnet und für einen Bearbeitungsfehler voll haftet, während derjenige, der die Beamtenbezüge festsetzt, nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit in Anspruch genommen werden kann.

3. **Allgemeines zu Artikel 3 Nr. 3 und Artikel 2 Nrn. 3 und 4**

- a) *Ausgangslage*

Die Regelungen über das Führen von Personalakten in Bund und Ländern sind in einer Vielzahl von Rechts- und Verwaltungsvorschriften verstreut. Le-

diglich die Beamtengesetze der Länder Baden-Württemberg, Bayern und Hessen enthalten eine ausdrückliche Bestimmung des Inhalts, daß über jeden Beamten eine Personalakte zu führen ist. § 90 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) und die Beamtengesetze einer Reihe von Ländern regeln nur das Recht der Beamten auf Einsicht in ihre Personalakte und konkretisieren darüber hinaus den Grundsatz des rechtlichen Gehörs.

Diese Zurückhaltung seitens des Gesetzgebers führte zu einer verstärkten Anrufung der Gerichte. Die daraus entstandene Kasuistik vermochte die erforderliche Rechtsklarheit und Rechtssicherheit jedoch ebensowenig herzustellen wie die lebhaft diskutierte Diskussion in der Literatur.

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Volkszählungsgesetz 1983 (BVerfGE 65, 1) hat die Fragestellung des Persönlichkeitsschutzes des Beamten auch für diesen Bereich stärker ins Bewußtsein gehoben.

- b) *Zweck der Neuordnung des Personalaktenrechts*

Unter den geschilderten Umständen bereitet die Durchführung des Personalaktenrechts allen Beteiligten erhebliche Schwierigkeiten. Dies muß den Gesetzgeber in der Absicht bestärken, das Personalaktenrecht auf eine breitere und tragfähige Grundlage zu stellen.

Der Gesetzentwurf begnügt sich nicht mit punktuellen Korrekturen. Er versucht, auf der Grundlage des internen Berichts der beim Bundesminister des Innern gebildeten interministeriellen Arbeitsgruppe zur strukturellen Fortentwicklung des Personalaktenrechts im öffentlichen Dienst zukunftsorientierte Regelungen zu schaffen.

Jede Normsetzung auf diesem Gebiet sieht sich der schwierigen Aufgabe gegenüber, einen gerechten Ausgleich zwischen dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des betroffenen Beamten und der Erhaltung und Förderung der Funktionsfähigkeit des Personalaktenwesens als wesentlichem und unverzichtbarem Hilfsmittel einer effizienten Personalverwaltung und -wirtschaft herzustellen.

Vorrangiges Anliegen der Neuordnung ist es, das Persönlichkeitsrecht der Beamten im Rahmen einer effektiven Verwaltung von Personalakten möglichst umfassend zu sichern. Zwar gehörten schon bisher die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Beschränkung der Weitergabe von Personalakten sowie andere Schutzmaßnahmen zu den selbstverständlichen Prinzipien einer rechtsstaatlichen Personalaktenführung, aber es dient der Rechtssicherheit, die bestehenden Rechte und Pflichten zu systematisieren, die vom Bundesverfassungsgericht

entwickelten Grundsätze zum Schutz des Persönlichkeitsrechts umzusetzen sowie die aus der divergierenden Rechtsprechung oberster Bundesgerichte zur Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte sich ergebenden Zweifel gesetzlich zu beseitigen. Gleichzeitig sollen Ergänzungen erfolgen, die durch die Nutzung neuer Informationstechnologien erforderlich werden.

Die Bundesregierung unterbreitet ihre Vorschläge unabhängig davon, inwieweit die von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entwickelten Grundsätze des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (vgl. BVerfGE 65, 1) über das allgemeine Verhältnis zwischen Staat und Bürger hinaus auch im Bereich des öffentlichen Dienstrechts gelten.

Mit dem Gesetzentwurf wird angestrebt, durch eine möglichst umfassende kongruente gesetzliche Regelung im Bundesbeamtengesetz (BBG) und im Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) die Grundlage für eine weitgehende Übereinstimmung des Personalaktenrechts für die Beamten aller Dienstherren zu schaffen.

Die Bundesregierung ist sich bewußt, daß über die in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Bestimmungen hinaus weitere gesetzliche Maßnahmen erforderlich sind, um den Datenschutz bei Arbeits- und Dienstverhältnissen umfassend zu regeln. Die Bundesregierung hält daher die Schaffung eines allgemeinen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes in der nächsten Legislaturperiode für besonders dringlich. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch darüber zu entscheiden sein, welche besonderen Regelungen über die Erhebung von personenbezogenen Daten der Beamten erforderlich sind.

c) Regelungsbereiche des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf beinhaltet Regelungen zu folgenden Bereichen:

Pflicht zur Führung von Personalakten,
Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte,
Einsicht in die Personalakte, Vorlage der Personalakte und Auskunft aus derselben,
Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte,
Aufbewahrung von Personalakten,
Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien.

d) Personalaktenbegriff

Eine genaue Umschreibung dessen, was die Personalakte ausmacht, fehlt im geltenden Beamtenrecht. § 90 Satz 1 letzter Halbsatz BBG und die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften ordnen dem Begriff der Personalakte alle den Beamten betreffenden Vorgänge zu.

Eine Klärung des Begriffs der Personalakte kann nach formellen oder nach materiellen Kriterien erfolgen. Die formellen Kriterien knüpfen an die Art der Registrierung und der Aufbewahrung von Vorgängen, die materiellen Kriterien an den Inhalt an.

Der Zweck der Personalakte besteht darin, ein möglichst vollständiges Bild über den beruflichen Werdegang und insoweit über die Persönlichkeit des Beamten zu geben, um daraus Erkenntnisse für den sachgemäßen Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung zu gewinnen. Unter diesem Aspekt erscheint nur eine materielle Begriffsdefinition sinnvoll.

Bei einer lediglich formellen Festlegung würden auch an den Personalaktenbegriff anknüpfende Rechte wie namentlich das Einsichtsrecht unangemessen verkürzt werden können, wenn der Dienstherr Vorgänge nach Belieben den Sach- oder den Personalakten zuordnet. Als Folge könnte das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Dienstherren und Beamten gestört werden. Auf dieser Erkenntnis beruht insbesondere die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach für die Zuordnung streitiger Vorgänge sowie für den Umfang des Einsichtsrechts allein der materielle Personalaktenbegriff ausschlaggebend ist. Hiernach ist die Personalakte eine Sammlung von Urkunden, die in einem inneren Zusammenhang mit dem konkreten Beamtenverhältnis stehen, d. h. insbesondere von Vorgängen, die Rechtsstellung oder dienstliche Verwendung des Beamten zum Gegenstand haben oder in sonstiger Weise in den Kreis seiner Rechte und Pflichten eingreifen.

Im Gegensatz dazu zählen zu den Sachakten alle diejenigen Vorgänge, die nicht die dienstlichen Verhältnisse des Beamten zum maßgeblichen Bezugspunkt haben, vielmehr besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, auch wenn sie die dienstlichen Verhältnisse des Beamten berühren. Hierzu rechnen neben den Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten u. a. Unterlagen, die aus Anlaß von Personalplanungen und Geschäftsverteilungen zusammengestellt werden.

Diese begriffliche Unterscheidung schließt nicht aus, daß in Sachakten auch Personendaten enthalten sein können. Dadurch werden sie nicht zu Personalakten. Ihr Schutz richtet sich in diesen Fällen nach den allgemeinen Vorschriften.

Soweit erforderlich, sind Auszüge, Abschriften oder Ablichtungen aus den Sachakten zur Personalakte zu nehmen.

Müssen Unterlagen zur Personalakte genommen werden, die auch andere Bedienstete betreffen, so sind deren personenbezogene Daten unleserlich zu machen, soweit dadurch der maßgebliche Zusammenhang nicht verlorengeht.

e) Einsicht

Dem Recht auf Einsicht in die Personalakte kommt eine besondere Bedeutung zu.

Bisher räumt § 90 BBG nur dem Beamten, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine — vollständige — Personalakte ein. Das im Gesetzentwurf ebenfalls geregelte Einsichtsrecht durch Bevollmächtigte des Beamten, durch Hinterbliebene oder deren Bevoll-

mächtigte ist aus dem (früheren) Einsichtsrecht des Beamten abgeleitet.

Begrifflich nicht als Einsicht, sondern als bestimmungsgemäße Nutzung zu werten ist die Heranziehung der Personalakte durch den Behördenleiter und seinen ständigen Vertreter, durch die im Rahmen der Personalverwaltung mit Personalangelegenheiten befaßten Bediensteten zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft sowie durch sonstige zur maßgeblichen Mitwirkung an Personalentscheidungen Berechtigte hinsichtlich der erforderlichen Informationen.

Neben der Einsicht bedürfen auch die Vorlage der Personalakte und die Auskunft daraus an andere Behörden einer Regelung im Gesetz.

Es ist Ausfluß des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, daß die Erteilung einer Auskunft, wenn sie ausreichend ist, grundsätzlich Vorrang hat vor der Vorlage der Personalakte oder der Einsicht.

f) Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte

Das nur für Sonderfälle geregelte Problem der Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte soll mit diesem Entwurf auch allgemein geregelt werden.

Der Begriff der „Entfernung“ beinhaltet die Herausnahme eines Vorgangs oder einer Unterlage aus der Personalakte, gleichgültig ob der Inhalt richtig oder falsch ist.

In Anknüpfung an landesrechtliche Regelungen sieht der Gesetzentwurf eine Entfernung und Vernichtung von Unterlagen vor, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben.

Spezialgesetzliche Tilgungsregelungen finden sich in § 119 Bundesdisziplinarordnung (BDO). Diesen Bestimmungen zufolge sind Unterlagen über Disziplinarmaßnahmen nach drei oder nach fünf Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Entsprechendes gilt für Unterlagen über Disziplinarverfahren, die nicht zu einer Disziplinarmaßnahme geführt haben.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG DVBl. 78, 1001 mit Anm. a. A. Wiese; BVerwGE 56, 102) zum Verwertungsverbot nach § 51 Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) begründet diese Norm keine Pflicht des Dienstherrn, Hinweise auf strafgerichtliche Verurteilungen eines Beamten aus dessen Personalakte zu entfernen, sobald die Eintragung im Bundeszentralregister getilgt ist. Für den Dienstherrn folge hieraus lediglich die Verpflichtung, die Tilgung im Bundeszentralregister in der Personalakte zu vermerken. Die Personalakten hätten den Zweck, ein möglichst lückenloses Bild der Entstehung und Entwicklung des Dienstverhältnisses als historischen Geschehensablaufs zu vermitteln (BVerwG NJW 1989, 1942). Diese Rechtsprechung wird dem Sinn des Verwertungsverbots des § 51 BZRG nicht gerecht; es ist so nicht auszuschließen, daß trotz des Verwertungsverbots der Hinweis auf eine Zentralregistereintragung eine zu

treffende Personalentscheidung negativ beeinflußt. Diese Möglichkeit wird im Disziplinarrecht durch § 119 BDO ausgeschlossen. Es ist systemkonform, wenn Hinweise auf strafgerichtliche Verurteilungen, die Bestandteil der Disziplinarakte geworden sind, auch zeitgleich mit dieser vernichtet werden. Sind Hinweise auf strafrechtliche Verurteilungen vorhanden, die nicht Bestandteil einer Disziplinarakte geworden sind, so erscheint es angemessen, diese ebenfalls drei Jahre nach Aufnahme in die Personalakte zu entfernen und zu vernichten, da ihr Inhalt offensichtlich disziplinarrechtlich irrelevant ist und damit für das Dienstverhältnis auch nur von sehr geringer Bedeutung sein kann. Mit dieser Regelung wird an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. BGH ZBR 61, 317) und des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 24, 247) sowie einzelner Instanzgerichte der Verwaltungsrechtsprechung und an die herrschende Meinung im Schrifttum (vgl. Steinbach ZBR 70, 11; DÖD 73, 131) angeknüpft, die die Rechtslage abweichend von der gefestigten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts beurteilen. In der Verwaltungspraxis wurde bereits in der Vergangenheit in Einzelfällen immer wieder auf die Rechtsprechung etwa des Bundesarbeitsgerichts oder des Bundesgerichtshofs für die Begründung von Maßnahmen aus dem angesprochenen Problembereich zurückgegriffen, auch wenn es sich um Vorgänge von Beamten handelte.

Der vom Bundesverwaltungsgericht betonte Grundsatz der Personalaktenvollständigkeit wird durch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn begrenzt. Diese konkretisiert sich auch in dem Resozialisierungsgedanken, der in § 119 BDO seinen unübersehbaren normativen Ausdruck gefunden hat. Wenn die in dieser Vorschrift aufgezählten Disziplinarmaßnahmen nach bestimmten Fristen getilgt und die entsprechenden Unterlagen vernichtet werden müssen, stellt sich die Frage, ob Hinweise auf Minderleistungen, Fehlleistungen und Verfehlungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, weil sie für disziplinarrechtlich unerheblich angesehen wurden, aber auch Vermerke über Personalführungsgespräche mit ermahnendem Charakter ständig in der Personalakte verbleiben sollen. Die Folge wäre, daß diese Hinweise eine Dauerwirkung erzielen, die außer Verhältnis zum ursprünglichen Anlaß stünde. Dies gilt vor allem dann, wenn der Beamte nach der aktenkundigen Ermahnung jahrelang ein tadelndes Verhalten gezeigt hat. Hier gebietet der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Harmonisierung mit dem Disziplinarrecht. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, daß sich z. B. eine Alkoholabhängigkeit, die sich in den meisten Fällen auf die Dienstfähigkeit des Beamten auswirkt und damit dienstrechtliche Bedeutung hat, regelmäßig über längere Zeiträume entwickelt. Für eine etwaige spätere Disziplinarmaßnahme ist es von erheblicher Bedeutung, ob und zu welchem Zeitpunkt der Dienstherr den Beamten auf seine Pflicht zur Gesunderhaltung und die disziplinäre Relevanz seines Verhaltens hingewiesen hat. Der von der Disziplinarrechtsprechung geforderte Nachweis des

Unrechtsbewußtseins macht es somit erforderlich, durchgeführte Belehrungen aktenkundig zu machen und diese Unterlagen zumindest für einige Zeit aufzubewahren.

g) Aufbewahrung von Personalakten

Aufbewahrungsfristen sind zunächst unter dem Gesichtspunkt der Verjährung möglicher Ansprüche aus dem Dienstverhältnis zu beurteilen. Sie haben ferner dem Aspekt Rechnung zu tragen, daß Hinterbliebenen des Beamten unter Umständen auch nach dessen Tod noch Einblick in die Personalakten zu gewähren ist. Außerdem muß entsprechend dem Gebot sparsamen Umgangs mit Finanzmitteln die Aufbewahrung unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten gesehen werden.

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verjähren bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen nach vier Jahren, Schadenersatzansprüche drei Jahre nachdem der Geschädigte von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis beträgt die Verjährungsfrist dreißig bzw. zehn Jahre. Nach aller Lebenserfahrung werden der Schaden und der Ersatzpflichtige dem Geschädigten sehr kurzfristig zur Kenntnis kommen, so daß die langen Verjährungsfristen von zehn bzw. dreißig Jahren bei der Festlegung der Aufbewahrungsdauer von Personalakten außer Betracht bleiben können. Eine Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren nach den maßgebenden Zeitpunkten deckt demnach die Masse der möglichen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis ab. Auch unter Fürsorgegesichtspunkten gegenüber den Beamten erscheint diese Frist ausreichend. Eine zu berücksichtigende Ausnahme bilden hier allerdings solche Personalakten, die für einen möglichen Gnadenerweis noch benötigt werden könnten.

Personalakten gehören traditionell zum langfristig aufzubewahrenden Schriftgut mit der Möglichkeit, daß hoher Personal- und Sachaufwand entsteht. Eine Prüfung der Verwaltung dieser Akten bei 62 Bundesbehörden durch den Bundesrechnungshof führte zu dem Ergebnis, daß oftmals Personalakten rein vorsorglich auf Dauer aufbewahrt, d. h. überhaupt nicht ausgesondert werden. Daß dies auf lange Sicht zu einer Überlastung des der Verwaltung zur Verfügung stehenden Lagerraums führen muß mit der zwingenden Notwendigkeit, weiteren Lagerraum anzumieten und damit die einzelnen Etats zugleich mit steigenden Mieten zu belasten, ist ohne weiteres einsichtig. Eine zusätzliche Steigerung der Verwaltungskosten tritt dadurch ein, daß bei einer unbegrenzten oder sehr langen Aufbewahrung von Personalakten für deren Verwaltung auch immer mehr Personal nötig werden wird. Wirtschaftliche Gesichtspunkte sprechen also deutlich dafür, die Aufbewahrungsfristen für Personalakten eindeutig zu regeln und dabei entscheidend abzukürzen.

Eine rahmenrechtliche Bindung der Länder ist hinsichtlich der Aufbewahrung der Personalakten nicht vorgesehen, weil der Schutz der Beamten

eine Vereinheitlichung der bestehenden Vorschriften nicht erfordert.

h) Automatisierte Personalverwaltungssysteme

Mit zunehmender Automatisierung in der öffentlichen Verwaltung werden auch verstärkt solche Personaldaten, die Bestandteil der Personalakten sind, automatisiert verarbeitet.

Die in der öffentlichen Verwaltung installierten Systeme entsprechen allerdings der generell für ein Personalinformationssystem angestrebten personalwirtschaftlichen Zielvorstellung nicht, die eine Gegenüberstellung von personalen Eigenschaften und Arbeitsplatzigenschaften ermöglicht. Aus diesem Grunde ist es sinnvoll, hier nicht von Personalinformationssystemen, sondern von automatisierten Personalverwaltungssystemen zu sprechen.

Weitgehend fehlen noch Arbeitsplatzdatenbanken, da hierfür notwendige Stellenbeschreibungen nicht vorhanden sind. Allerdings sind Bemühungen erkennbar, Personaldaten, die in der Vergangenheit lediglich für den Zweck der Lohn- und Gehaltsabrechnung automatisiert verarbeitet wurden, auch für Zwecke der Personalwirtschaft und Personalverwaltung zu nutzen. Es handelt sich hierbei in der Regel um die automatisierte Erstellung von Arbeitsunterlagen zur Unterstützung administrativer Planungs- und Führungsaufgaben (Personalwirtschaft) sowie die Vorbereitung von Personalentscheidungen (einzelfallbezogene Personalverwaltungsaufgaben).

Oberster Maßstab für alle Arten der Datenverarbeitung und -nutzung ist der Erforderlichkeitsnachweis im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Daher ist in jedem Einzelfall der Frage nachzugehen, ob die automatisierte Verarbeitung und Nutzung eines bestimmten Datums unabdingbar für die Zwecke der Personalwirtschaft oder Personalverwaltung erforderlich ist und ob nicht adäquate andere, den Betroffenen weniger belastende Maßnahmen zur Verfügung stehen, die denselben Verwaltungszweck erreichen. Entsprechend der herrschenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung im Arbeitsrecht ist es notwendig, daß die automatisierte Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten — gemeint sind hier und im folgenden nur solche personenbezogenen Daten, die unter den materiellen Personalaktenbegriff fallen — auf die Fälle gesetzlicher Verarbeitungspflichten und den Zweck der Durchführung des Dienstverhältnisses beschränkt werden.

Die automatisierte Verarbeitung von Personalakten beschränkt sich auf Hilfs- und Unterstützungsfunktionen.

Zur Erfassung medizinischer Daten hat der Bundesbeauftragte für den Datenschutz in seinem Achten Tätigkeitsbericht 1986 (S. 18) festgestellt, daß medizinische und psychologische Befunde und Daten, aus denen diese abgeleitet werden können, allenfalls in selbständigen und streng abgeschotteten Systemen des personalärztlichen Dienstes automatisiert verarbeitet werden dürfen. Diese Kern-

aussage wird durch die entschiedene Stellungnahme der Bundesregierung (BT-Drucksache 10/4594, Nr. 2.3 I) ergänzt, der zufolge die von der Rechtsprechung der Erhebung medizinischer und psychologischer Daten gezogenen Grenzen von jedem Träger öffentlicher Verwaltung zu beachten sind mit der Konsequenz, daß die Erhebung solcher Daten nur insoweit zulässig ist, als sie auf eine durch Krankheit, Körperbehinderung usw. mögliche Beeinträchtigung der zu verrichtenden Dienstleistung Rückschlüsse zulassen (Anlage zur BT-Drucksache 10/4594, Nr. B I, S. 18).

Die in der Bundesverwaltung bestehenden oder in der Erprobung befindlichen automatisierten Personalverwaltungsverfahren berücksichtigen die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätze über das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (BT-Drucksache 10/4594, Nr. 1.1 I) unabhängig davon, ob diese Grundsätze hier einschlägig sind.

Die Bundesregierung hat sich dazu bekannt, keine Personalinformationssysteme einzuführen, die sich als umfassendes Kontrollinstrument oder dazu eignen, Persönlichkeitsprofile zu erstellen.

Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist es rechtlich geboten, personenbezogene Daten nicht länger zu verarbeiten oder zu nutzen, als es für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, erforderlich ist.

Bei einer Verbindung eines Personalverwaltungssystems mit anderen Systemen können theoretisch aufgrund der um das Vielfache gesteigerten Menge der zugänglichen Daten sehr detaillierte Persönlichkeitsbilder geschaffen werden. Es ist daher generell dafür Sorge zu tragen, daß die Personalverwaltungssysteme hinreichend abgeschottet werden.

Entsprechend den Begrenzungen des Einsichtsrechts sowie der Auskunft- und Vorlagepflicht von herkömmlichen Personalakten gegenüber Dritten sind auch bei der Übermittlung automatisiert verarbeiteter personenbezogener Daten aus einer Datei an Dritte Grenzen gezogen.

Da sämtliche der hier relevanten Daten personenbezogener Art sind, unterliegt ihre Verarbeitung und Nutzung — soweit nichts Besonderes geregelt ist — den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes mit den darin enthaltenen Einschränkungen. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG hat derjenige, der personenbezogene Daten verarbeitet, die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Ausführung der Vorschriften des BDSG zu gewährleisten. Die einzelnen Kontrollinstrumente sind in der Anlage zu § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG aufgeführt.

Gerade hier ein Höchstmaß an Sicherheit walten zu lassen, trägt ganz erheblich dazu bei, automatisierten Personalverwaltungssystemen aller Art zu der erforderlichen Akzeptanz zu verhelfen. Entsprechend der nach der vorbezeichneten Anlage zu gewährleistenden Zugriffskontrolle sollte der Kreis der Datenempfänger so klein wie möglich gehalten

werden, um unkontrollierte Zugriffe zu vermeiden. Daher ist eine kritische und genaue Analyse der Notwendigkeit des Zugangs zu bestimmten Daten unter dem Aspekt der jeweiligen Zuständigkeit zwingend.

Die spezifischen Gefährdungen der automatisierten Verwaltung von Personaldaten resultieren im Verhältnis zu den herkömmlichen Formen manueller Personalaktenbearbeitung daraus, daß die automatisierte Datenverarbeitung Speicherungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten in praktisch unbegrenzter Menge, und zwar sowohl hinsichtlich der Zahl als auch der Art, möglich macht. Besonderes Augenmerk muß hierbei neben den Gefahrenquellen der mangelnden Transparenz und des Mißbrauchs in Form der Verarbeitung zusätzlicher oder falscher Daten und in Form unzulässiger Auswertungen dem sog. Kontextverlust zuteil werden, der sich daraus ergeben kann, daß die in einer Personalakte akkumulierten Daten durch den Zwang zur Formalisierung verkürzt und damit ihres individuellen Kontextes beraubt werden. Die hierdurch eintretende Vergrößerung wie Zersplitterung des Datenbildes kann Fehlbeurteilungen und -entscheidungen implizieren.

Jede EDV-gestützte Personaldatenverarbeitung kann dem Dienstherrn Daten und Verknüpfungsergebnisse liefern, die sonst nur unter besonders hohem Aufwand — wenn überhaupt — erzielbar wären. Hierdurch wird sein Informationspotential entscheidend vergrößert.

Im Vordergrund der datenschutzrechtlichen Erwägungen haben deshalb bei dem Betrieb jeder Art von Personalverwaltungssystemen in automatisierter Form Überlegungen zu stehen, die die Vermeidung der Gefährdung des Persönlichkeitsrechts, die Problematik des Kontextverlustes und die Eliminierung der spezifischen Verknüpfungsgefährdung betreffen.

Um der Gefahr eines Mißbrauchs der automatisierten Datenverarbeitung und -nutzung vorzubeugen, ist ihre Zulässigkeit im Bereich der Personalaktenverwaltung von vornherein zu beschränken auf Fälle, in denen dies für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft geschieht. Gesetzliche Vorschriften, die die automatisierte Verarbeitung und Nutzung solcher Daten ausdrücklich erlauben, bleiben unberührt.

Grundlage aller Datensicherungsmaßnahmen ist eine zweckmäßige organisatorische Gestaltung im Hinblick auf Aufbau- und Ablauforganisation. Vorzusehen sind Maßnahmen wie klare Funktionszuordnung der eingesetzten Bearbeiter, Übersicht über die Daten und die Art ihrer Verarbeitung, Richtlinien zur Zugangs- und Zugriffsberechtigung, über die Behandlung von geschützten Dokumenten, über Inventuren im DV-Bereich und Personalbereich, zur Programmüberwachung, zur Verpflichtung der Mitarbeiter zur Geheimhaltung usw. Maßnahmen der Datensicherung in Anlehnung an die Vorschläge der Anlage zu § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG sind insbesondere:

- Unbefugten den Zugang zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen Personalaktendaten verarbeitet werden, zu verwehren (Zugangskontrolle), etwa in Form von Festlegung der befugten Personen, Ausweiskontrolle durch Pfortner oder Ausweislesegerät, speziellen Zugangskontrollen für betriebsfremde Personen (Reinigungspersonal usw.), Protokollierung der die Räume betretenden Personen, Sicherheits-schlössern an den Eingängen, baulichen Maßnahmen (Sicherung der Schächte usw.).
- Personen, die bei der Verarbeitung von Personalaktendaten tätig sind, daran zu hindern, daß sie Datenträger unbefugt entfernen (Abgangskontrolle), durch Kontrolle des Gepäcks der Personen, die die datenverarbeitende Stelle verlassen, Protokollierung der autorisierten Weitergabe von Datenträgern usw., Verhinderung der Möglichkeit des Duplizierens von Datenträgern, Programmen, Dokumentationen.
- Die unbefugte Eingabe in den Speicher sowie die unbefugte Kenntnisaufnahme, Veränderung oder Löschung gespeicherter Personalaktendaten zu verhindern (Speicherkontrolle) durch Verschlüsselungsroutinen für Dateien und Programme, Benutzercodes, Segmentsperren.
- Die Benutzung von Datenverarbeitungssystemen, aus denen oder in die Personalaktendaten durch selbsttätige Einrichtungen übermittelt werden, durch unbefugte Personen zu verhindern durch Verschießbarkeit von Datenstationen und Protokollierung der Benutzung.
- Zu gewährleisten, daß die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten durch selbsttätige Einrichtungen ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Personalaktendaten zugreifen können (endogene Zugriffskontrolle), durch Zugriffs-Berechtigungs-Tabelle, Prüfung der Funktions-Berechtigung, Prüfung der Zielgruppen-Berechtigung, Prüfung der Datenfeld-Berechtigung.
- Zu gewährleisten, daß überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen Personalaktendaten durch selbsttätige Einrichtungen übermittelt werden können (Übermittlungskontrolle), durch Dokumentation der Abruf- und Übermittlungsprogramme usw., Protokollierung der Übermittlung der Daten, Auswertungsverfahren der durch die DVA erstellten Protokolle.
- Zu gewährleisten, daß überprüft und festgestellt werden kann, welche Personalaktendaten zu welcher Zeit von wem in Datenverarbeitungssysteme eingegeben worden sind (Eingabekontrolle), durch Dokumentation der für die Dateneingabe einzusetzenden Programme, Protokollierung von Eingaben, Auswertungsverfahren der durch die DVA erstellten Protokolle.
- Zu gewährleisten, daß bei der Übermittlung von Personalaktendaten sowie beim Transport entsprechender Datenträger diese nicht unbefugt gelesen, verändert oder gelöscht werden können

(Transportkontrolle), durch Sicherung der Transportwege, Sicherung der Übermittlung und Übermittlungswege durch Verschlüsselungsgeräte.

- Die innerbehördliche Organisation so zu gestalten, daß sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird (Organisationskontrolle).
- Verfahrensdokumentation.

Ausgehend von dem Grundsatz der Konzentration datenschutzrechtlicher Bestimmungen im Bundesdatenschutzgesetz — sowie den entsprechenden Regelungen auf Landesebene — beschränkt sich der Gesetzentwurf auf wenige bereichsspezifische Normen. Durch diese soll neben dem rechtssystematischen Interesse der Normenklarheit auch die Akzeptanz moderner Organisationsmittel in der Personalverwaltung erleichtert werden.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Bundesbeamtengesetz)

Zu § 78 BBG

Die Mängel des geltenden Rechts werden dadurch beseitigt, daß im neuen § 78 Abs. 1 BBG der Regreß einheitlich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt wird.

Nach Absatz 2 verjähren die Rückgriffsansprüche des Dienstherrn wie bisher grundsätzlich in drei Jahren.

Absatz 3 ist mit dem jetzigen Absatz 4 identisch.

Zu § 90 BBG

Zu Absatz 1

Als Grundtatbestand stellt § 90 Abs. 1 BBG (neu) fest, daß über jeden Beamten eine Personalakte zu führen ist. Damit soll zugleich zum Ausdruck gebracht werden, daß über jeden Beamten nur *eine* Personalakte zu führen ist („Verbot der geheimen Personalakten“); dies schließt jedoch die Führung von Teil- und Nebenakten nicht aus, auch nicht die Speicherung von Informationen aus der Grundakte oder aus Teilakten in Dateien.

Das Personalaktegeheimnis, dessen Sicherung im einzelnen der ganze Untertitel dient, wird in Satz 1 Halbsatz 2 in der generellen Aussage zusammengefaßt, daß die Personalakte vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen ist.

Der dem materiellen Personalaktenbegriff zugrundeliegende unmittelbare innere Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis bestimmt den Inhalt der Personalakte des Beamten. In diese sind danach insbesondere aufzunehmen:

- weiterzuführender Personalbogen als formularmäßige Zusammenfassung der Personalakte, worunter eine ständig zu aktualisierende schriftliche

Übersicht aller für das Dienstverhältnis wesentlichen Daten verstanden wird,

- Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild,
- Personenstandsurkunden und Staatsangehörigkeitsnachweis,
- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung einschließlich Prüfungszeugnisse und anderweitige Befähigungsnachweise,
- Führungszeugnisse, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister,
- Gesundheitszeugnisse, ärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung für einen bestimmten Dienstposten, Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft, unter Umständen Tropentauglichkeitsbescheinigung,
- Nachweis über Wehr- oder Zivildienst,
- Unterlagen über Vereidigung, Ernennungen, Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen, Umsetzungen, Dienstpostenübertragungen, Urlaub, Dienstjubiläen, Nebentätigkeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten, Ehrungen, Belobigungsschreiben,
- mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, soweit sie sich als begründet oder zutreffend erweisen,
- Disziplinarvorgänge nach Abschluß des Disziplinarverfahrens, Unterlagen über Ermittlungs-, Straf- und Berufsgerichtsverfahren sowie über Bußgeldverfahren, soweit ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht, und über Maßnahmen der Dienstaufsicht,
- abschließende Entscheidungen in Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis,
- abschließende Entscheidungen in Regreß- und Schadensersatzverfahren,
- dienstliche Beurteilungen, Dienstzeugnisse,
- Besoldungsunterlagen einschließlich der Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse,
- Unterlagen über Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Reisekosten,
- Unterlagen über Erkrankungen,
- Unterlagen über Beihilfen, Unterstützungen und Zuschüsse,
- Unterlagen über die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand,
- Unterlagen über die Versorgung des Beamten und seiner Hinterbliebenen,
- Eingaben und Gesuche des Beamten in persönlichen Angelegenheiten.

In Anbetracht der ressortspezifischen Besonderheiten und der hieraus resultierenden Unterschiede in einzelnen Punkten kommt dieser Festlegung des Um-

fangs der Personalakten nicht der Charakter einer abgeschlossenen Aufzählung zu.

Soweit Leistungsunterlagen, wie z. B. über Besoldung und Beihilfe, zu den Personalakten zählen, erfaßt der Personalaktenbegriff nicht die Zahlungsunterlagen, wie z. B. Kassenanweisungen oder Arztrechnungen und Rezepte, die von der Beihilfestelle spätestens mit der Beihilfefestsetzung an den Beamten zurückgegeben werden.

Die von § 90 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 BBG erfaßten Personaldaten sind Bestandteil der Personalakte, auch wenn sie in Dateien gespeichert sind; damit unterliegen auch sie den allgemeinen Regelungen der §§ 90 bis 90f.

Satz 3 begrenzt die Verwendung der Personalakte allgemein auf Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft. Hierzu zählen insbesondere Begründung, Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Dienstverhältnisses sowie Personalplanung.

Sämtliche oben aufgezählten, den Mindestinhalt der Personalakte bildenden Unterlagen lassen sich unter dem Gesichtspunkt des gebotenen inneren Zusammenhangs mit dem Dienstverhältnis von anderen Unterlagen, denen Personalaktenqualität fehlt, durch den Zweck, zu welchem der jeweilige Vorgang angelegt worden ist, abgrenzen. Handelt es sich nämlich um einen Vorgang, der besonderen, von dem Dienstverhältnis und der Person des Beamten sachlich zu trennenden Zwecken dient, so kann er – auch wenn er die dienstlichen Verhältnisse des Beamten berührt – keine Aufnahme in die Personalakte finden, mit der Folge, daß ihm Sachaktenqualität zuzuerkennen ist. Dies gilt insbesondere für Prüfungsakten, Sicherheitsakten und Kindergeldakten des Dienstherrn sowie für Akten, die im Zusammenhang mit der Prüfung und Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach den Laufbahnvorschriften bei den dafür zuständigen Behörden entstehen. Sachaktenqualität wird darüber hinaus bejaht für alle Akten über Vorgänge der Personalplanung, der Stellenausschreibungen, des Ausleseverfahrens, der Stellenbewertungen und der Geschäftsverteilung; dies gilt auch für Prozeßakten.

Zu Absatz 2

Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Die Grundakte enthält insbesondere Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und den Einsatz des Beamten. Ein Verzeichnis der Teilakten ist zur Grundakte zu nehmen. Teilakten können bei Bedarf insbesondere für folgende Unterlagen angelegt werden:

- Beurteilungen
- Besoldung (einschl. vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse)
- Urlaub (Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Erziehungsurlaub, Dienstbefreiung)

- Erkrankungen
- Trennungsgeld, Umzugskosten, Reisekosten
- Dienstunfälle
- Unterstützungen.

Insbesondere für Vorgänge, die nach einem bestimmten Zeitraum wieder aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind, sind regelmäßig Teilakten anzulegen. Für Disziplinarvorgänge (Vermittlungsakten, Untersuchungsakten) ist dies in der Verwaltungsvorschrift Nr. 1 zu § 119 BDO bestimmt, wobei für jeden Vorgang eine gesonderte Teilakte vorgeschrieben ist.

Personalnebenakten dürfen (nur) geführt werden, wenn dies zu einer reibungslosen Personalverwaltung zwingend notwendig ist, weil mehrere personalverwaltende Behörden (als solche gelten auch zentrale Besoldungsberechnungsstellen) für den Beamten zuständig sind oder weil die personalverwaltende Behörde nicht mit der Beschäftigungsbehörde identisch ist, was bei einem mehrstufigen Verwaltungsaufbau häufig der Fall ist. Nebenakten dürfen nur solche Unterlagen enthalten die – im Original oder als Doppel – auch in der Grundakte oder einer Teilakte enthalten sind und deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung der betreffenden Behörde unerlässlich ist. Aus dem Grundsatz der Abschottung von Unterlagen nach § 90a ergibt sich, daß diese nicht in Nebenakten aufgenommen werden dürfen. Nebenakten sollen aufgelöst und Doppel vernichtet werden, sobald eine Notwendigkeit für ihre Führung bei der jeweiligen Behörde nicht mehr besteht.

Verfügt eine Behörde über Außenstellen, können ebenfalls Personalnebenakten geführt werden, wenn dies für einen reibungslosen Verwaltungsablauf zwingend erforderlich ist.

Zur Verbesserung der Transparenz für den betroffenen Beamten ist ein Verzeichnis der Nebenakten bei der Grundakte zu führen.

Zu Absatz 3

Der Zugang zur Personalakte ist auf die Bearbeitung von Personalangelegenheiten begrenzt. Zu anderen als den genannten Zwecken ist die Nutzung der Personalakte unzulässig. Eingeschlossen in diese Zugangsregel sind auch solche Bearbeiter von Personalangelegenheiten, die an bestimmten Aufgaben und Entscheidungen der Personalverwaltung zu beteiligen sind. Das gleiche gilt für Geheimschutzbeauftragte im Rahmen der Sicherheitsrichtlinien.

Zu § 90a BBG

Unterlagen über Beihilfen sind stets als besondere Teilakten zu führen und sollen in einer von der Personalverwaltung im engeren Sinn organisatorisch ge-

trennten Arbeitseinheit bearbeitet werden, was auch eine personelle Trennung einschließt. Das Problem der Führung von Beihilfeakten und der sicheren Verwahrung der in ihnen enthaltenen ärztlichen Gutachten steht im engsten Sachzusammenhang mit dem Personalaktengeheimnis. Da Beihilfeakten regelmäßig höchstpersönliche Daten enthalten, die bei unsachgemäßem Gebrauch zu spürbaren Nachteilen für den Betroffenen führen können, kommt ihrer Absicherung gegen unbefugte Kenntnisnahme (sog. Abschottung) besondere Aufmerksamkeit zu.

Die Kenntnisnahme von geschützten Daten über Krankheiten, Diagnosen, Behandlungen und Medikationen ist daher im Rahmen des Beihilfeverfahrens auf das für die Abrechnung unumgänglich notwendige Maß zu beschränken. Dies spricht für eine strikte organisatorische Trennung der Beihilfeakten, insbesondere der in ihnen enthaltenen ärztlichen Unterlagen, von den sonstigen Personalakten. Wenn von einem absoluten Gebot der getrennten Bearbeitung abgesehen wird, ist dies aus Gründen der Verwaltungspraxis geschehen. Insbesondere in kleineren personalverwaltenden Behörden ist ein Sachbearbeiter mit der Bearbeitung von Beihilfevorgängen nicht ausgelastet, so daß ihm zwangsläufig noch weitere Aufgaben zugewiesen werden müssen.

Die Verwendung und Weitergabe der Beihilfedaten für andere als für Beihilfezwecke ist nur zulässig – ungeachtet besonderer Rechtsvorschriften –, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einverstanden sind, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Im letzteren Fall sollte der Beamte im Rahmen der Fürsorgepflicht unterrichtet werden.

Außerhalb von Beihilfeverfahren im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehende Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren sind wie Beihilfevorgänge zu behandeln.

Bei ärztlichen Untersuchungen im Rahmen des Dienstverhältnisses, z. B. durch den ärztlichen Dienst, entstehende Unterlagen werden als Sachakten geführt. Zur Personalakte dürfen nur für die Personalverwaltung und -wirtschaft erforderliche ärztliche Gutachten, z. B. anlässlich eines Dienstunfalls, sowie Ergebnisse ärztlicher Untersuchungen, z. B. Tauglichkeitszeugnis oder Schwerbehindertenausweis, genommen werden. Ärztliche Gutachten sind besonders zu sichern, z. B. durch Aufbewahrung in verschlossenen Umschlägen.

Zu § 90b BBG

Entsprechend den geltenden Regelungen in den Beamtenengesetzen des Bundes und der Länder sind Be-

schwerden und Behauptungen, die für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, erst nach Anhörung des Beamten in die Personalakte aufzunehmen. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen. Eine Erweiterung der bisher geltenden Regelung wird hier insoweit vorgenommen, als auch hinsichtlich von Werturteilen ein Anhörungsrecht und ein Gegenäußerungsrecht gewährt werden. Beurteilungsbeiträge oder vorbereitende Stellungnahmen sind, soweit sie nicht förmlich in die Beurteilung integriert oder mit ihr eröffnet werden, nicht Bestandteil der Personalakte im materiellen Sinn (BVerwGE 62, 135). Sie sind daher nicht zur Personalakte zu nehmen, sondern entweder den Verfassern zurückzugeben oder zu vernichten. Ein Anhörungsrecht des betroffenen Beamten ist für derartige Unterlagen nicht gegeben; seine Rechte werden im formellen Beurteilungsverfahren ausreichend geschützt. Werden Bewertungen, die der Vorbereitung einer dienstlichen Beurteilung dienen, zur Personalakte genommen, kann die Anhörung des Beamten bis zur Eröffnung der Beurteilung zurückgestellt werden. Solche Unterlagen dürfen nur mit Zustimmung des Beamten weitergegeben werden.

Ergeben sich Zweifel an der Begründetheit oder Richtigkeit der Beschwerden oder Behauptungen und läßt sich diese nicht nachweisen, so ist von einer Aufnahme in die Personalakte abzusehen.

Zu § 90 c BBG

Zu Absatz 1

Dem Beamten wird — wie nach den geltenden Vorschriften des BBG und der Landesbeamtengesetze — ein Recht auf Einsicht in seine Personalakte garantiert. Dieses letztlich aus dem Fürsorgeprinzip abgeleitete Recht bezieht sich auf die vollständige Personalakte. Die Fürsorgepflicht kann jedoch im Einzelfall auch zu einer Beschränkung des Einsichtsrechts des Beamten in ihn betreffende ärztliche Gutachten führen, wenn zu besorgen ist, daß der Beamte bei Kenntnis des Befundes weiteren Schaden an seiner Gesundheit nimmt.

Die Beendigung des Beamtenverhältnisses ist für die Ausübung des Rechts auf Akteneinsicht ohne Belang. Das Recht auf Einsicht bleibt deshalb Ruhestands- sowie früheren Beamten erhalten; dies gilt allerdings nicht für solche ehemaligen Beamten, bei denen die Nichtigkeit ihrer Ernennung oder die Rechtmäßigkeit der Zurücknahme ihrer Ernennung rechtskräftig festgestellt ist.

Dem Beamten steht ein grundsätzlich uneingeschränktes Recht auf Einsicht in seine Personalakte zu. Das Vorliegen eines rechtlichen Interesses wird unterstellt. Es bedarf in den genannten Fällen deshalb keiner Genehmigung, wenn ein Anspruch auf Einsicht geltend gemacht wird. Die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Einsichtsrechts ist lediglich unter dem Aspekt des Mißbrauchs beschränkt.

Die Berechtigung des betroffenen Beamten, von der durch die Einsicht erlangten Kenntnis über die Personalakte sowie von den Abschriften und Kopien Gebrauch zu machen, wird durch die Pflichten aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis begrenzt.

Zu Absatz 2

BBG und BRRG in der geltenden Fassung treffen keine Regelung über die Einsicht in die Personalakte durch einen Bevollmächtigten. Allerdings war bereits in der Durchführungsverordnung zu § 42 des Deutschen Beamtengesetzes (DBG) bestimmt: „Der Beamte kann das Recht auf Einsicht in seine Personalakten grundsätzlich nur persönlich ausüben. Ist er zur persönlichen Einsichtnahme nicht in der Lage, so ist die Einsicht auch einem bevollmächtigten Vertreter zu gestatten, falls triftige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“ Um auszuschließen, daß der Bevollmächtigte von der ihm durch die Einsicht zufließenden Kenntnis unsachgemäßen Gebrauch macht, wird die Einsicht des Bevollmächtigten davon abhängig gemacht, daß dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, obwohl dessen Einsichtsrecht aus dem uneingeschränkten Einsichtsrecht des Beamten abgeleitet ist.

Den Hinterbliebenen eines Beamten steht bislang ausdrücklich nur in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen (§ 102 Abs. 3 LBG RP, § 101 Abs. 7 NBG) ein gesetzliches Einsichtsrecht zu. Hieran knüpft die vorgesehene Regelung des Entwurfs an. Sie sieht ein Einsichtsrecht der Hinterbliebenen vor, wenn und soweit diese ein berechtigtes Interesse glaubhaft machen und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Einschränkung ist durch folgende Überlegung gerechtfertigt: Hinterbliebene sind nicht zur Amtverschwiegenheit verpflichtet, d. h. daß Inhalte der Personalakte, die nur für den Dienstgebrauch bestimmt sind, von ihnen durchaus an Dritte weitergegeben werden könnten. Eine uneingeschränkte, undifferenzierte Gewährung des Einsichtsrechts zugunsten der Hinterbliebenen würde deshalb den dienstlichen Belangen nicht gerecht.

Stehen dienstliche Gründe einer Einsicht entgegen, ist zu prüfen, ob und inwieweit eine Auskunft in Betracht kommt.

Bei der Gewährung der Einsicht oder Auskunft sind die nach Absatz 2 berechtigten Personen darauf hinzuweisen, daß sie von der erlangten Kenntnis nur in dem zur Einsicht bzw. Auskunft berechtigenden Umfang Gebrauch machen dürfen. Eine darüber hinausgehende Verwertung der gewonnenen Informationen ist unzulässig.

Andere als die genannten Privatpersonen haben keinen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte. Ihnen darf selbst dann keine Akteneinsicht gewährt werden, wenn der Beamte hierzu seine Zustimmung erteilt hat. Dies folgt aus dem Charakter der Personalakte als dienstlicher (amtlicher) Akte und ferner aus der Vertraulichkeit dieser Vorgänge.

Zu Absatz 3

Das Recht auf Einsicht in seine Personalakte, das dem Beamten uneingeschränkt zusteht mit der Folge, daß er es beliebig oft ausüben kann, darf durch das Erfordernis einer bestimmten Form der Geltendmachung, beispielsweise der Schriftform, nicht eingeschränkt werden. Ebenso wenig bedarf es einer Begründung, insbesondere einer Darlegung eines rechtlichen Interesses an der begehrten Einsicht. Allerdings ist, um eine ordnungsmäßige Personalaktenführung sicherzustellen, die Einsichtnahme dahingehend zu begrenzen, daß sie nur bei der personalaktenführenden Stelle oder einer von ihr bestimmten Stelle gewährt wird.

Die Einsicht ist grundsätzlich unter Aufsicht eines Mitarbeiters der Personalverwaltung zu gewähren; dies soll eine Manipulation an der Personalakte ausschließen.

Das in der Verwaltungspraxis von Bund und Ländern bereits eingeräumte Recht, bei der Einsicht in die Personalakten Aufzeichnungen über den Inhalt der Akten, Abschriften oder Ablichtungen einzelner Schriftstücke zu fertigen, wird gesetzlich verankert. Die Verwaltung kann verlangen, daß der Beamte die Schriftstücke, von denen er eine Abschrift machen will, vorher bezeichnet. Soweit dienstliche Gründe entgegenstehen – z. B. wenn das Schriftstück auch andere Bedienstete betrifft –, kann die Fertigung von Abschriften versagt werden. Der Beamte kann nicht verlangen, daß ihm die Verwaltung Ablichtungen zur Verfügung stellt oder für ihn Abschriften fertigt. Soweit jedoch ohne Schwierigkeiten der Wunsch des Beamten erfüllt werden kann, sollte dem entsprochen werden. Bei Personalakten, die mit EDV-Unterstützung geführt werden, kann der Ersuchende nicht darauf verwiesen werden, vom Bildschirm selbst Abschriften zu fertigen. In diesen Fällen ist dem Ersuchenden mindestens ein unverschlüsselter Ausdruck des sog. Personaldatenstammblasses kostenlos zu überlassen. Kosten (insbesondere Reisekosten), die dem Beschäftigten durch die Akteneinsicht entstehen, werden nicht erstattet.

Zu § 90 d BBG

Vorab ist klarzustellen, daß der Datenfluß zwischen Grundakte und Nebenakten nicht unter die Übermittlungsvorschriften des § 90 d fällt, da es sich lediglich um die Informationsverteilung innerhalb derselben Personalakte ohne Außenwirkung handelt.

Zu Absatz 1

Die Vorlage von Personalakten ist in zahlreichen Spezialvorschriften geregelt, z. B. insbesondere für folgende Ausschüsse, Gerichte und Kontrollinstitutionen: Bundes-/Landespersonalausschuß, parlamentarische Untersuchungsausschüsse, Petitionsausschuß, Bundesverfassungsgericht, Verwaltungsgerichte, Disziplinargerichte, Strafgerichte, Zivilgerichte, Arbeitsgerichte, Finanzgerichte, Bundes-/Landesrechnungs-

hof. Insoweit besteht für Regelungen im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenrechtsrahmengesetz kein Anlaß. Dagegen fehlen weitgehend besondere gesetzliche Regelungen über die Vorlage von Personalakten an andere Behörden.

Keine Schwierigkeiten bereitet die Frage, ob Personalakten vorgesetzten Dienstbehörden auch ohne Einverständnis des Beschäftigten vorgelegt werden dürfen. Aus der Natur der Sache ergibt sich bereits, daß der nach dem Verwaltungsaufbau höheren und im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde auf deren Verlangen Personalakten zum Zwecke der Personalverwaltung und der Personalwirtschaft vorzulegen sind (vgl. auch § 4 Abs. 2 Nr. 1 VwVfG). Dies gilt für die oberste Dienstbehörde auch dann, wenn sie nicht weisungsbefugt im Rahmen der Dienstaufsicht ist.

Es bestehen auch keine Bedenken, Personalakten anderen Behörden desselben Geschäftsbereichs ohne Einwilligung des Beamten zu überlassen, wenn dies zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist. Dies gilt insbesondere für Bewerbungen, Abordnungen, Versetzungen und Ernennungen. Das gleiche gilt für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an Personalentscheidungen mitzuwirken haben, solche also nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden dürfen (vgl. z. B. § 46 Abs. 2 BBG).

Die Prüfung der Frage, wem neben diesen genannten Behörden ebenfalls ein Recht auf Vorlage der Personalakte eingeräumt werden soll, ohne daß die Einwilligung des Betroffenen erforderlich ist, hat zu dem Ergebnis geführt, daß hierfür lediglich Ärzte in Betracht kommen. Ärzten, insbesondere Amtsärzten, die auf Veranlassung der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten über den betreffenden Beamten erstellen, dürfen die für die Erstellung des Gutachtens notwendigen Teile der Personalakte ohne Einwilligung des Betroffenen vorgelegt werden.

Eine Übersendung der Personalakte an Behörden eines anderen Geschäftsbereichs – außer in den oben genannten Fällen – oder an Behörden eines anderen Dienstherrn ist an das Einverständnis des Beamten gebunden. Der in diesem Zusammenhang in der Verwaltungspraxis am häufigsten anzutreffende Fall eines solchen Einverständnisses ist derjenige der Bewerbung des Beschäftigten bei einem anderen Dienstherrn (z. B. Landespolizeibeamter bewirbt sich beim Bundesgrenzschutz, der Bundeswehr).

Ausgehend von dem Grundsatz, daß die Personalakten sowohl im dienstlichen Interesse als auch im schutzwürdigen persönlich-privaten Interesse des Beamten einen besonderen Vertrauensschutz genießen, der sich auch auf den Verkehr der Behörden untereinander erstreckt, hat die ersuchte Behörde vor Herausgabe von Personalakten stets darauf zu achten, daß ein auf die Übersendung von Personalakten gerichtetes Ersuchen eine substantiierte und im einzelnen mit Tatsachen belegte Darstellung der Bedeutung der Sache und der Erforderlichkeit der Akteneinsicht enthält. Stehen z. B. Beweismittel anderer Art zur Aufklärung des relevanten Sachverhalts zur Verfügung,

kommt eine Übersendung von Personalakten nicht in Betracht.

Sodann muß die (ersuchte) Behörde nach dem in der Lehre vom Persönlichkeitsrecht entwickelten Prinzip der Güter- und Interessenabwägung in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob dem mit der Aktenanforderung geltend gemachten öffentlichen Interesse das schutzwürdige Interesse des Beamten an der Geheimhaltung seiner Personalakte oder die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entgegensteht.

Die Grundsätze über die Vorlage von Personalakten gelten entsprechend für Auskünfte hieraus. Nach dem Gebot der Verhältnismäßigkeit wird der Auskunftserteilung, bei der der Auskunftgebende die Information genau dosieren kann, Priorität gegenüber der mit der Vorlage verbundenen Einsichtgewährung eingeräumt.

Die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erfordert von der Behörde zu prüfen, ob sie die Personalakten vorlegen darf oder ob bloße Auskunftserteilung genügt. Hiernach ist in jedem Einzelfall von der ersuchten Behörde zu prüfen, ob die Auskunftserteilung anstelle einer Vorlage oder eine Beschränkung der Vorlage auf Teile der Personalakte ausreicht, um der ersuchenden Behörde die Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Zu Absatz 2

Die Erteilung von Auskünften aus der Personalakte an Dritte darf grundsätzlich nur mit Einwilligung des Beamten erfolgen.

Ohne Einwilligung des Beamten kommt eine Auskunftserteilung nur in Betracht, wenn die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen eines Dritten dies zwingend erfordert (z. B. bei vollstreckbarem Zahlungstitel eines Dritten gegen den Beamten).

Empfänger und Inhalt der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

Zu § 90 e BBG

Zu Absatz 1

Soweit sich die Entfernung von Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen nicht nach den Vorschriften der Bundesdisziplinarordnung richtet, ist folgende Regelung vorgesehen:

Der Grundsatz der Personalaktenwahrheit, der aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn folgt, gebietet es, Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen sowie Bewertungen, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Da es schwerwiegende Gründe für den Beamten geben kann, derartige Vorgänge in der Personalakte zu belassen, ist seine Zustimmung vorher einzuholen (Satz 1 Nr. 1).

Entsprechend dem sich ebenfalls aus der Fürsorgepflicht ergebenden Resozialisierungsgedanken, der auch in § 119 der Bundesdisziplinarordnung seinen Ausdruck gefunden hat, ist in Satz 1 Nr. 2 die Möglichkeit vorgesehen, sonstige für den Beamten ungünstige oder nachteilige Unterlagen aus den Personalakten zu entfernen. Dies gilt z. B. für negativ wirkende Tatsachenbehauptungen, für mißbilligende Äußerungen sowie Ermahnungen oder Rügen eines Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten, die nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder Teil einer dienstlichen Beurteilung oder einer anderen die Leistung oder Eignung betreffenden förmlichen Feststellung sind. Unter einer solchen „förmlichen Feststellung“ ist z. B. die Feststellung der Nichteignung als Referatsleiter, der Nichteignung für den Ministerialdienst oder gesundheitlicher Beeinträchtigungen in einem Zwangspensionierungsverfahren zu verstehen. Ausgehend von den Tilgungsfristen der BDO erscheint hier ein Zeitraum von drei Jahren angemessen. Bei erneuten Vorwürfen vor Fristablauf wird die Frist unterbrochen, da insoweit der Resozialisierungsgedanke hinter dem Grundsatz der Vollständigkeit von Personalakten zurücktritt. Als nicht unterbrochen gilt die Frist, wenn sich die neuen Vorwürfe als falsch oder unbegründet erwiesen haben. Dies gilt auch, wenn ein Strafverfahren eingestellt oder durch Freispruch beendet wurde oder im Disziplinarverfahren ein Dienstvergehen nicht nachgewiesen werden konnte.

Zu Absatz 2

Mitteilungen in Strafsachen sind dann entsprechend der Bundesdisziplinarordnung zu entfernen, wenn sie Teil der Disziplinarakte geworden sind, weil sie denselben Sachverhalt betreffen, der auch zu einem Disziplinarverfahren geführt hat, bzw. sie ein Dienstvergehen zum Gegenstand haben. Betreffen sie nicht gleichzeitig auch ein Dienstvergehen, d. h. sind sie disziplinarrechtlich unerheblich, sind sie ebenso wie Auszüge aus dem Bundeszentralregister, die bei Einstellung, Übernahme usw. angefordert wurden, nach drei Jahren zu entfernen. Die Regelungen über die Unterbrechung dieser Frist in Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Zu § 90 f BBG

Zu Absatz 1

Als grundsätzlicher Anknüpfungstatbestand für die Aufbewahrungsdauer ist der Abschluß der Personalakte festgelegt. Personalakten sind abgeschlossen, wenn

- der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des 65. Lebensjahres,
- der Beamte oder Ruhestandsbeamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,

— nach dem verstorbenen Beamten oder Ruhestandsbeamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist.

Kannleistungen sind bei der Feststellung der Versorgungsberechtigung zu berücksichtigen.

Abgeschlossene Personalakten (Grund- und Teilakten) sollen grundsätzlich fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Nebenakten sind zu vernichten, sobald sie nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch mit dem Ausscheiden des Beamten aus dem aktiven Dienst.

Automatisiert gespeicherte Personalaktendaten unterliegen nicht den Aufbewahrungsfristen, soweit sie in Grund- oder Teilakten bereits vorhanden sind.

Eine Sonderregelung gilt für Personalakten von Beamten, die ohne Versorgungsanspruch ausgeschieden sind, wenn eine Versorgung durch Gnadenerweis noch zugesprochen werden könnte; in diesem Fall gelten die Personalakten bis zum Tod aller möglichen Versorgungsberechtigten als nicht abgeschlossen.

Zu Absatz 2

Unabhängig vom Abschluß der Personalakte insgesamt sind abgeschlossene Einzelvorgänge über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren und Unterstützungen, Erkrankungen, Erholungsurlaub, Trennungsgeld, Umzugs- und Reisekosten fünf Jahre lang aufzubewahren, beginnend mit Ablauf des Jahres, in dem der Vorgang abschließend bearbeitet wurde. Praktikabilitätsgründe legen es nahe, nicht nur die Beihilfeunterlagen, sondern auch die übrigen Unterlagen in Teilakten zu führen.

Zu Absatz 3

Versorgungsakten sind zehn Jahre aufzubewahren, beginnend mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten dreißig Jahre aufzubewahren.

Zu Absatz 4

Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist sind Personalakten nach § 2 Abs. 1 und 5 des Bundesarchivgesetzes grundsätzlich dem Bundesarchiv anzubieten.

Zu § 90 g BBG

Zu Absatz 1

Diese Vorschrift bestimmt die Voraussetzungen für die Verarbeitung und Nutzung, d. h. Speicherung, Veränderung, Übermittlung, Sperrung und Löschung sowie jede andere Verarbeitungsform, der von § 90 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 BBG erfaßten personenbezo-

genen Daten in Dateien. Verarbeitung und Nutzung sind — ungeachtet besonderer Rechtsvorschriften — nur zulässig zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft.

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes.

Klarstellend wird hervorgehoben, daß eine Übermittlung von Personalaktendaten mit Mitteln der Informationstechnik nur zulässig ist, soweit die Voraussetzungen für eine Vorlage oder Auskunft nach § 90 d erfüllt sind. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist nur aufgrund besonderer Rechtsvorschrift (als solche gilt nicht § 9 BDSGE) zulässig.

Zu Absatz 2

Dem in § 90 a zum Ausdruck kommenden Gedanken der Abschottung von Beihilfeakten und Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren wird auch im Rahmen der automatisierten Verarbeitung derartiger Unterlagen Rechnung getragen.

Aus dem Grundsatz der Zweckbindung der Datenverarbeitung ergibt sich, daß gespeicherte Daten unverzüglich zu löschen sind, soweit sie wegen Beendigung des Beamtenverhältnisses für Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft nicht mehr benötigt werden.

Zu Absatz 3

Eine automatisierte Verarbeitung ärztlicher Unterlagen ist im Rahmen der Personalverwaltung grundsätzlich ausgeschlossen. Auch die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests dürfen von der personalverwaltenden Stelle automatisiert nur verarbeitet werden, soweit sie die Eignung betreffen und dies dem Schutz des Beamten dient, z. B. Angaben über Tropentauglichkeit oder Schwerbehinderteneigenschaft; im übrigen dürfen sie — wie auch die Gutachten selbst — nur in selbständigen und abgeschotteten Systemen des ärztlichen Dienstes automatisiert verarbeitet werden.

Zu Absatz 4

Der Datenverarbeitung kommt im Rahmen automatisierter Personalverwaltungssysteme nur eine dienende Rolle zu. Sie muß sich auf Hilfs- und Unterstützungsfunktionen beschränken. Das Ergebnis einer solchen Verarbeitung darf deshalb nicht ausschließliche Grundlage einer Personalentscheidung sein.

Zu Absatz 5

Um die erforderliche Transparenz von Personalverwaltungssystemen für den Bediensteten und damit zugleich eine Kontrollmöglichkeit für ihn zu schaffen, ist vorgesehen, daß im Falle der automatisierten Ver-

arbeitung und Nutzung von Personalaktendaten die Art der gespeicherten Daten dem Betroffenen selbst mitzuteilen ist. Daneben sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungssysteme zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes und des regelmäßigen Empfängerkreises und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben, z. B. durch Hausmitteilung oder die Möglichkeit der Einsicht in der Dienststelle.

Zu Artikel 2 (Beamtenrechtsrahmengesetz)

Zu § 12 BRRG

Mit der Regelung soll ermöglicht werden, Ausnahmen vom Verbot der Beförderung während der Probezeit für die Fälle zuzulassen, bei denen die volle Wirksamkeit des laufbahnrechtlichen Nachteilsausgleichs für Kinderbetreuungszeiten auf andere Weise nicht erreicht werden kann.

Bund und Länder bereiten gegenwärtig laufbahnrechtliche Änderungen mit dem Ziel vor, Verzögerungen, die vor der Einstellung, während des Vorbereitungsdienstes oder der Probezeit infolge Betreuung von Kindern eingetreten sind, in gleicher Weise auszugleichen wie die durch den Grundwehrdienst bedingten Zeitnachteile der Soldaten nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz. Der Ausgleich soll ebenfalls durch eine vorgezogene laufbahnrechtliche Anstellung erfolgen, und zwar für jedes berücksichtigungsfähige Kind um ein Jahr, höchstens jedoch um zwei Jahre. Um den Ausgleich in seiner zeitlichen Dimension voll wirksam werden zu lassen, wird für bestimmte Fallgruppen eine Ausnahme vom Verbot der Beförderung während der Probezeit unumgänglich sein.

Eine vergleichbare Regelung ist im Arbeitsplatzschutzgesetz in § 9 Abs. 7 Satz 6 getroffen.

Zu § 46 BRRG

Die Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes entspricht derjenigen des § 78 des Bundesbeamtengesetzes.

Zu §§ 56ff. BRRG

Die Änderungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes entsprechen denen des Bundesbeamtengesetzes (§ 90 bis § 90 e und § 90 g).

Zu Artikel 3 (Soldatengesetz)

Zu § 24 SG

Die Änderung des Soldatengesetzes entspricht derjenigen des Bundesbeamtengesetzes.

Zu § 29 SG

Die bisher im Soldatengesetz in § 29 Absatz 1 und 3 enthaltenen Bestimmungen über das Führen von Personalakten der Soldaten stimmen in ihrem Regelungsinhalt mit der bisherigen Fassung des § 90 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) überein. Mit der Neufassung des § 29 des Soldatengesetzes wird angestrebt, eine umfassende und möglichst weitgehend mit der für das BBG konzipierten gesetzlichen Neuordnung des Personalaktenrechts für die Beamten übereinstimmende soldatenrechtliche Regelung zu schaffen. Die Neuregelungen in § 29 des Soldatengesetzes enthalten daher die Tatbestände, die unter Berücksichtigung der militärbereichsspezifischen Besonderheiten erforderlich sind, um die grundsätzliche rechtliche Gleichstellung der Beamten und Soldaten zu gewährleisten. Ergänzende Regelungen für die Statusgruppe der ungedienten Wehrpflichtigen wird aus systematischen Gründen das Wehrpflichtgesetz vorsehen.

Die Neufassung des § 29 des Soldatengesetzes sieht keine Regelung über die Beurteilung des Soldaten vor. Die bisher in § 29 Absatz 1 und 2 des Soldatengesetzes enthaltenen Aussagen betreffen nur Teilaspekte der zu regelnden Materie. Es ist deshalb beabsichtigt, die grundlegenden Bestimmungen über die Beurteilung des Soldaten auf der gesetzlichen Grundlage des § 3 des Soldatengesetzes in Anlehnung an die beamtenrechtliche Regelung in §§ 40, 41 der Beamtenlaufbahnverordnung in die Soldatenlaufbahnverordnung aufzunehmen.

Zu Absatz 1

Die Bestimmung übernimmt im wesentlichen die entsprechenden Regelungen in § 90 Absatz 1 und § 90 g Absatz 1 BBG.

Zu Absatz 2

Die Zugangs- und Übermittlungsregelungen entsprechen denjenigen in § 90 Absatz 3, § 90 d sowie in § 90 g Absatz 1 BBG.

Satz 2 stellt zugleich sicher, daß Personalakten ohne Einwilligung des Soldaten im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Dienststellen vorgelegt werden müssen sowie Ärzten der Bundeswehr vorgelegt werden können, wenn sie im dienstlichen Auftrag gutachterlich tätig werden.

Die ergänzende Regelung in Satz 4 ist erforderlich, um Personalaktendaten auch dem Verband der Reservisten der Bundeswehr zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben übermitteln zu können.

Satz 5 enthält eine inhaltsgleiche Beschränkung des automatischen Datenabrufs durch andere Behörden.

Zu Absatz 3

Die Regelungen sehen besondere Bestimmungen zum Schutz medizinischer und psychologischer Daten entsprechend der Regelung in § 90 g Absatz 3 BBG vor.

Satz 2 gewährleistet auch im Interesse der Soldaten, daß psychologische Daten zur Bewährungskontrolle herangezogen werden können.

Die Regelung in Satz 3 ist notwendig, um ärztliche Unterlagen zu vervollständigen, ausgeschiedenen Soldaten in Wehrdienstbeschädigungsfällen Beweismittel an die Hand zu geben sowie den Ärzten der Bundeswehr zu ermöglichen, ihren aufgrund berufsständischer Vorschriften bestehenden Nachweispflichten zu genügen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht als Grundtatbestand den in § 90 b und § 90 e BBG getroffenen Regelungen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 übernimmt für die Aufbewahrung und den Verbleib der während des Wehrdienstverhältnisses verarbeiteten Personalaktendaten die Bestimmungen des § 90 f BBG in Form einer Grundsatzregelung.

Satz 3 trifft besondere Regelungen über den Verbleib der Personalaktendaten abgelehnter Bewerber.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht im wesentlichen § 90 c BBG.

Zu Absatz 7

Alle Einzelheiten, die einer weiteren normativen Absicherung bedürfen, können aufgrund der Rechtsverordnungsermächtigung nach Absatz 7 geregelt werden.

Zu § 72 Abs. 2 SG

Die in § 29 Absatz 7 des Soldatengesetzes vorgesehene Verordnung über die Ausgestaltung des Personalaktenwesens erfordert eine weitere (Nummer 3) Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung des Bundesministers der Verteidigung.

Kosten:

Die im Entwurf vorgesehenen Änderungen wirken sich im Hinblick auf die dadurch entstehenden zusätz-

lichen Kosten unterschiedlich aus. Überwiegend entstehen bei den einzelnen Regelungsbereichen keine Mehrkosten.

- a) Die Neuregelung des Personalaktenrechts führt zu keinen Mehrausgaben. Die im BBG vorgesehene Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Personalakten dürfte beim Bund langfristig zu Einsparungen führen.
- b) Eine ziffernmäßige Voraussage zur künftigen Mehrbelastung bei Beschränkung des Regreßanspruchs des Dienstherrn gegen seinen nicht hoheitlich handelnden Beamten auf grob fahrlässige Dienstpflichtverletzungen kann nicht getroffen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in einem Teil der Bundesländer die vorgesehenen Neuregelungen bereits geltendes Recht sind und im Bereich der Deutschen Bundespost die Kundenbeziehungen bisher hoheitlich geregelt waren bzw. noch sind.
- c) Mit der weiteren Änderung sind keine nennenswerten Mehrkosten verbunden.

Preiswirkungsklausel

Die Maßnahmen haben keine Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, da sie ausschließlich verwaltungsinterne Maßnahmen/Abläufe betreffen.

Stellungnahmen der Spitzenorganisationen

Von den nach § 94 BBG beteiligten Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Beamtenbund (DBB) und der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) Stellung genommen.

Alle drei genannten Spitzenorganisationen begrüßen die Änderung des § 78 E-BBG/§ 46 E-BRRG.

Die Neuordnung des Personalaktenrechts wird vom DBB und vom CGB begrüßt. Der DBB vermißt allerdings in § 90 g E-BBG/§ 56 f E-BRRG eine Regelung über die Erhebung personenbezogener Daten. Der DGB beanstandet die beamtenrechtliche Vorabregelung; entsprechend dem Vorrang der Tarifautonomie müßten zunächst in Tarifverhandlungen Regelungen vereinbart werden, die anschließend für den Beamtenbereich zu übernehmen wären. Neben Detailforderungen zu den Regelungen über den Inhalt und die Gliederung der Personalakte, die Einsicht und Auskunft sowie die Entfernung von Vorgängen fordert der DGB vor allem weitere Beschränkungen bei der automatisierten Verarbeitung von Personalaktendaten.

Gegen die weitere Regelung des Gesetzentwurfs wurden von den Spitzenorganisationen keine Einwendungen erhoben.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 627. Sitzung am 22. März 1991 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu Artikel 1 Nr. 2 (§ 78 BBG) und Artikel 2 Nr. 2 (§ 46 BRRG)

- a) In Artikel 1 Nr. 2 ist in § 78 folgender Absatz 4 anzufügen:

„(4) Der Anspruch nach Absatz 1 ist ab Verzug mit zwei vom Hundert über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu verzinsen.“

- b) In Artikel 2 Nr. 2 ist in § 46 folgender Absatz 4 anzufügen:

„(4) Durch Gesetz ist zu bestimmen, daß der Anspruch nach Absatz 1 zu verzinsen ist.“

Begründung zu a) und b)

Der Beamte hat Geldforderungen nicht zu verzinsen, da es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts keinen allgemeinen Grundsatz des Verwaltungsrechtes gibt, der zum Ersatz eines Verzugsschadens oder zur Entrichtung von Verzugszinsen verpflichtet. Die Folgen der Nichterfüllung öffentlich-rechtlicher Geldforderungen richten sich nach dem im Einzelfall einschlägigen Spezialrecht. Die Regelungen der §§ 284, 286, 288 BGB sind im öffentlichen Recht nicht generell entsprechend anwendbar (BVerwGE 48, 133). Auch bei Nichterfüllung eines Anspruches des Dienstherrn haftet der Beamte nicht nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts über den Verzug. Diese Situation ist unbefriedigend.

2. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§§ 90 und 90g BBG) und Artikel 2 Nr. 3 und 4 (§§ 56 und 56f BRRG)

- a) In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 90 Abs. 1 Satz 3 und in Artikel 2 Nr. 3 sind in § 56 Abs. 1 Satz 3 die Worte „oder Personalwirtschaft“ jeweils durch die Worte „der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen“ zu ersetzen.

- b) In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90 und in Artikel 2 Nr. 3 ist in § 56 der Absatz 3 jeweils wie folgt zu fassen:

„(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen mit der Bearbeitung von Personal- oder Versorgungsangelegenheiten

beauftragt sind, und nur, soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung, Personalwirtschaft oder der Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren.“

- c) In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90g Abs. 1 und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56f Abs. 1 der Satz 1 jeweils wie folgt zu fassen:

„Personalaktendaten dürfen in Dateien nur zum Zwecke der Personalverwaltung, der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen verarbeitet und genutzt werden.“

Begründung zu a) bis c)

Der Gesetzentwurf beschränkt das Recht der Verwendung und Verarbeitung von Personalaktendaten und des Zugangs zu den Personalakten auf die Bereiche der Personalverwaltung und der Personalwirtschaft. Hiermit dürfte die Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten nicht erfaßt sein. Insbesondere die Versorgung von Hinterbliebenen eines Beamten dürfte kein Vorgang der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft sein. Da die Neuregelung des Personalaktenwesens umfassend sein wird (Vollregelung), sollten die genannten Vorschriften ausdrücklich die Nutzung und den Zugang auch für Zwecke der Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten vorsehen.

3. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 90 BBG) und Artikel 2 Nr. 3 (§ 56 BRRG)

In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90 Abs. 1 und in Artikel 2 Nr. 3 ist in § 56 Abs. 1 jeweils folgender Satz 5 anzufügen:

„Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; § 35 SGB I und die §§ 67 bis 78 SGB X bleiben unberührt.“

Begründung

Nach der jetzigen Gesetzesfassung müßten die Kindergeldakten von den Besoldungsakten getrennt werden. Hierfür besteht kein sachlicher Anlaß, da die Verbindung beider Bereiche Ratio des § 45 BKGG ist, der ausdrücklich die Kindergeldzahlung den Dienststellen auferlegt, die für die Festsetzung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes zuständig sind. Zweck dieser Norm war, daß die tatbestandsmäßige Verknüpfung von Kindergeld

und Ortszuschlag verwaltungsökonomisch dazu führen mußte, daß beide Bereiche auch von ein und derselben Stelle bearbeitet werden. Die durch die Neufassung des Personalaktenrechts erforderliche Organisationstrennung würde die Zielsetzung des § 45 BKG in Frage stellen. Die einheitliche Bearbeitung der gleichen oder voneinander abhängigen Tatbestandsmerkmale wäre nicht möglich, im Extremfall würde die Organisationseinheit, die den Kindergeldvollzug bearbeitet, die gleichen Daten beim Zahlungsempfänger erheben, die die Organisationseinheit erfragt, welche für die Besoldung bzw. Versorgung zuständig ist.

Die Trennung der Kindergeldakten von den Besoldungsakten verursacht einen Kostenaufwand in Millionenhöhe. Darüber hinaus werden weitere Folgekosten entstehen.

Nach allem muß eine Verbindung von Besoldungs- und Versorgungsakten mit Kindergeldakten möglich sein. Eine solche Lösung trägt den Belangen der Verwaltungseffizienz ebenso Rechnung wie den Anforderungen an den Schutz der informationellen Persönlichkeitsrechte.

4. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 90 BBG) und Artikel 2 Nr. 3 (§ 56 BRRG)

In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 90 Abs. 2 Satz 3 und in Artikel 2 Nr. 3 sind in § 56 Abs. 2 Satz 3 jeweils die Worte „(Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden)“ zu streichen.

Begründung

Die vorgesehene Gesetzesfassung, wonach in Nebenakten nur solche Vorgänge enthalten sein dürfen, die auch Bestandteil der Grund- oder Teilakten sind, geht an den tatsächlichen Gegebenheiten in einem mehrstufigen Verwaltungsaufbau vorbei. Sie verursacht ohne sachlichen Grund einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit erheblichen Mehrkosten. Deshalb muß auch weiterhin gewährleistet sein, daß Vorgänge, die für das Dienstverhältnis lediglich von untergeordneter Bedeutung sind (z. B. Abwesenheitsblätter, Dienstunfähigkeitsbescheinigungen) oder über die von der Behörde, die die Nebenakten führt, in eigener Zuständigkeit entschieden werden kann (z. B. Gewährung von Erholungsurlaub), wie bisher nur in den Nebenakten abgelegt werden können.

5. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 90 d BBG) und Artikel 2 Nr. 4 (§ 56 d BRRG)

In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90 d Abs. 1 und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56 d Abs. 1 der Satz 1 jeweils wie folgt zu fassen:

„Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung, der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der

Dienstaufsicht oder Fachaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen.“

Begründung

Für die Entscheidung von Grundsatzfragen auf dem Gebiet des Dienstrechts durch die für die *Fachaufsicht* zuständigen obersten Bundes- oder Landesbehörden ist häufig die Vorlage der Personalakten unverzichtbar, weil sich nur auf diese Weise die für die Entscheidung wichtigen Sachverhalte klären lassen. So kann z. B. bei einer Zweifelsfrage im Zusammenhang mit der Rückforderung von Dienst- oder Versorgungsbezügen u. U. nur auf diese Weise die Behauptung des Überzahlungsempfängers widerlegt werden, er habe den Mangel des rechtlichen Grundes nicht erkannt. Der Beamte würde mit einer Einwilligung zur Aktenvorlage möglicherweise gegen seine eigenen Interessen handeln und daher die Einwilligung nicht erteilen. Auch für andere Grundsatzentscheidungen kann die Kenntnis des gesamten Akteninhalts erforderlich sein, die nicht durch eine (notwendigerweise nur lückenhafte) Darstellung des Sachverhalts im Bericht der vorlegenden Behörde ersetzt werden kann.

Bei der Entscheidung solcher Grundsatzfragen, die häufig im Zusammenhang mit der Bearbeitung einer bestimmten Personalsache sich ergeben, handelt es sich gleichwohl nicht um die „Mitwirkung an einer Personalentscheidung“, da nach der Begründung des Gesetzentwurfs hiermit lediglich bestimmte ausdrücklich geregelte Mitwirkungen und Beteiligungen gemeint sind. Einer obersten Fachaufsichtsbehörde könnten daher, wenn sie eine Grundsatzfrage anhand eines Einzelfalls aus einem anderen Geschäftsbereich entscheiden soll, nach dem vorliegenden Gesetzentwurf die Personalakten nur mit Einwilligung des Beamten vorgelegt werden. Dies erscheint nicht vertretbar.

Die Ergänzung der in den genannten Vorschriften festgelegten Vorlagezwecke durch die Bearbeitung von Versorgungsbezügen erscheint deshalb erforderlich, weil die Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen, insbesondere der Versorgungsbezüge von Hinterbliebenen, kein Vorgang der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft ist.

6. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 90 e BBG) und Artikel 2 Nr. 4 (§ 56 e BRRG)

In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90 e und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56 e nach Absatz 2 jeweils folgender Absatz 3 anzufügen:

„(3) Absätze 1 und 2 gelten für Vorgänge, die nach dem 1. Januar 1992 zu den Personalakten genommen wurden.“

Begründung

Ohne die Anfügung des Absatzes 3 müßten alle Grund- und Teilakten allein zu dem Zweck überprüft werden, ob in ihnen entfernungs- und ver-

nichtungsbedürftige Unterlagen bzw. Mitteilungen vorhanden sind. Dies erfordert aber insbesondere bei Massenpersonalverwaltungen einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand mit erheblichen Zusatzkosten.

7. Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 12 BRRG)

In Artikel 2 ist Nummer 1 wie folgt zu fassen:

1. In § 12 Abs. 2 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„Der Beamte darf nicht befördert werden

1. während der Probezeit,
2. vor Ablauf einer durch Rechtsvorschrift zu bestimmenden Frist, die mindestens ein Jahr seit der Anstellung betragen muß,
3. vor Ablauf einer durch Rechtsvorschrift zu bestimmenden Frist, die mindestens ein Jahr seit der letzten Beförderung betragen muß;

Ausnahmen von den Nummern 1 und 2 sind zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter

achtzehn Jahren eintreten würden, und bedürfen einer besonderen Rechtsvorschrift.“

Begründung

In dem Gesetzestext selbst sollten zum einen die Ausnahmegründe deutlich herausgestellt werden; der Text in der Fassung der Regierungsvorlage hätte es den Landesgesetzgebern freigestellt, unterschiedliche Ausnahmetatbestände zu normieren. Ziel des Gesetzentwurfs ist es jedoch nicht, Beförderungen während der Probezeit allgemein zuzulassen. Deshalb sollten die geburts- und erziehungsspezifischen Verzögerungstatbestände als Voraussetzung für eine Beförderung während der Probezeit deutlich genannt werden.

Wenn schon Fälle vorstellbar sind, die nach einem so umfangreichen Verzögerungsausgleich verlangen, daß eine Beförderung während der Probezeit in Betracht kommt, dann wird es nach den Regeln der Wahrscheinlichkeit noch wesentlich häufiger dazu kommen, daß der Beförderungszeitpunkt in das erste Jahr der Beförderungswartefrist nach der Anstellung beim Ausgleich von geburts- und erziehungsbedingten Verzögerungen fällt. Auf diese Situation muß der Gesetzentwurf deshalb erst recht Rücksicht nehmen.

Gegenäußerung der Bundesregierung

zur Stellungnahme des Bundesrates vom 22. März 1991 zum Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften [(BR-Drucksache 79/91 (Beschluß))]

Zu Nummer 1 (Artikel 1 Nr. 2 — § 78 E-BBG — und Artikel 2 Nr. 2 — § 46 E-BRRG)

Dem Vorschlag des Bundesrates wird nicht zugestimmt.

Das bürgerlich-rechtliche Institut des Verzuges, das auf der rechtlichen Gleichstellung von Gläubiger und Schuldner basiert, ist nicht ohne weiteres auf das Beamtenverhältnis als ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis im Bereich des öffentlichen Rechts anwendbar. Wie unterschiedlich sich die Rechtsstellung der Beteiligten gegenüber dem Schuldrecht darstellt, wird vor allem darin deutlich, daß der Dienstherr einen Schadenersatzanspruch gegen den Beamten durch einen Leistungsbescheid, also einen Verwaltungsakt, geltend machen kann. Auf der anderen Seite kann die Frage aufgeworfen werden, ob in diesen Fällen im Hinblick auf die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage auf seiten des Beamten überhaupt Verzug nach § 284 BGB eintreten kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 24. September 1987, ZBR 1989 S. 61).

Der Vorschlag des Bundesrates greift auch nur einen Aspekt aus dem Gesamtkomplex der wechselseitigen Ansprüche zwischen Dienstherrn und Beamten heraus, nämlich den Regreßanspruch des Dienstherrn gegenüber dem Beamten. Folgerichtig müßten dann in jedem Fall auch auf Schadenersatzansprüche des Beamten gegenüber dem Dienstherrn die Voraussetzungen des Verzuges anwendbar sein mit der Folge, daß auch der Beamte gegen seinen Dienstherrn Verzugszinsen geltend machen kann.

Schließlich weicht der Vorschlag des Bundesrates zur Änderung des § 78 E-BBG inhaltlich von dem Vorschlag zur Änderung des § 46 E-BRRG ab. Nach dem Änderungsvorschlag zu § 46 E-BRRG soll der Landesgesetzgeber durch Gesetz bestimmen, daß der Anspruch nach Absatz 1 zu verzinsen ist. Die Zinsart und die Höhe der Zinsen sollen im Beamtenrechtsrahmengesetz im Unterschied zum Änderungsvorschlag zu § 78 E-BBG (Verzugszinsen in Höhe von 2 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank) nicht festgeschrieben werden. Ziel des Gesetzentwurfs ist es jedoch, wie auch die Formulierungen in Artikel 1 Nr. 2 und Artikel 2 Nr. 2 zeigen, kongruente Regelungen im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenrechtsrahmengesetz zu schaffen.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 Nr. 3 — § 90 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3, § 90 g Abs. 1 Satz 1 E-BBG — und Artikel 2 Nr. 3 und 4 — § 56 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3, § 56 f Abs. 1 Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag des Bundesrates wird nicht zugestimmt, da das mit der Änderung beabsichtigte Ergebnis bereits mit der vorgesehenen Fassung erreicht wird.

Festsetzung und Regelung der Versorgungsbezüge zählen zur „Personalverwaltung“ in dem in den §§ 90 ff. E-BBG/§§ 56 ff. E-BRRG verwendeten Sinne. Unterlagen über die Versorgung des Beamten und seiner Hinterbliebenen sind Bestandteil der Personalakte (vgl. Begründung Seite 40 vorletzter Spiegelstrich — BR-Drucksache 223/90 —; vgl. auch § 90 f E-BBG). Daher besteht kein Zweifel, daß Festsetzung und Regelung der Versorgungsbezüge vom zulässigen Verwendungszweck der Personalaktendaten mitumfaßt sind. Eine diesbezügliche Ergänzung des Gesetzentwurfs, die sich auch auf § 90 d Abs. 1 Satz 1 E-BBG/§ 56 d Abs. 1 Satz 1 E-BRRG erstrecken müßte, erscheint daher entbehrlich.

Zu Nummer 3 (Artikel 1 Nr. 3 — § 90 Abs. 1 Satz 4 E-BBG — und Artikel 2 Nr. 3 — § 56 Abs. 1 Satz 4 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird zugestimmt.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 Nr. 3 — § 90 Abs. 2 Satz 3 E-BBG — und Artikel 2 Nr. 3 — § 56 Abs. 2 Satz 3 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine klare Begriffsbestimmung der Nebenakten ist unverzichtbar. Die gewählte Formulierung entspricht der Regelung im Land Rheinland-Pfalz (Verwaltungsvorschrift vom 23. Dezember 1985 Nr. 2.6).

In den in der Begründung des Vorschlags genannten Fällen können Teilakten angelegt werden, so daß es keiner doppelten Aktenführung bedarf. Im übrigen wird die Führung der Nebenakten nicht vorgeschrieben, sondern — aus Gründen der Praktikabilität — lediglich unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen.

Zu Nummer 5 (Artikel 1 Nr. 3 — § 90 d Abs. 1 Satz 1 E-BBG — und Artikel 2 Nr. 4 — § 56 d Abs. 1 Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beamten wie auch dem dienstlichen Interesse der personalaktenführenden Behörde entspricht es, die Übermittlung von Personalaktendaten an andere Behörden so eng wie möglich zu begrenzen. Von einer generellen Einbeziehung der Fachaufsichtsbehörden im Rahmen der Zweckbestimmung sollte daher abgesehen werden.

Der in der Begründung des Vorschlags genannte Fall der Entscheidung einer obersten Fachaufsichtsbehörde in einer dienstrechtlichen Grundsatzfrage, z. B. nach § 49 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes, anhand eines Einzelfalles aus einem anderen Geschäftsbereich wird bereits von § 90 d Abs. 1 Satz 2 E-BBG/§ 56 d Abs. 1 Satz 2 E-BRRG erfaßt. Dies gilt nicht nur für Mitwirkungen aufgrund ausdrücklicher und zwingender gesetzlicher Regelungen; es kommt lediglich darauf an, daß die betreffende Behörde zu beteiligen ist.

Zu Nummer 6 (Artikel 1 Nr. 3 — § 90 e E-BBG — und Artikel 2 Nr. 4 — § 56 e E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine auf Dauer fortbestehende stichtagsbezogene Zäsur hinsichtlich der Regelung über die Entfernung von Unterlagen quer durch alle vorhandenen Personalak-

ten mit der Folge einer Anwendung zweierlei Rechts sollte vermieden werden. Der Fürsorgegrundsatz erlaubt es auch nicht, in diesem Punkt neu eingestellte Beamte gegenüber den übrigen Beamten besserzustellen.

Der Gesetzentwurf geht auch nicht davon aus, daß alle Personalakten von Amts wegen im Hinblick auf die Entfernung von Vorgängen durchgesehen werden müßten. Vielmehr ist in den Fällen, in denen ein solches Vorgehen am verwaltungsaufwendigsten wäre, nämlich bei Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen, die für den Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können (Absatz 1 Nr. 2), eine Entfernung nur auf Antrag vorgesehen; die Verwaltung braucht also hier nicht von sich aus tätig zu werden.

Auch in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 braucht die personalaktenführende Behörde nur tätig zu werden, wenn sich Unterlagen als unbegründet oder falsch „erwiesen“ haben; auch hier ist also eine Überprüfung ohne konkreten Anlaß nicht erforderlich. Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, und Auskünfte aus dem Strafregister dürften in der Regel leicht zu erfassen sein.

Zu Nummer 7 (Artikel 2 Nr. 1 — § 12 Abs. 2 Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird zugestimmt.