

AZ 25.00 Nr. 720/6.2

An die
Evang. Pfarrämter
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
großen Kirchenpflegen, Kirchenbezirksrechner
und Kirchenbezirksrechnerinnen
Geschäftsführungen der Diakoniestationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Führung und Aufbewahrung von Personalakten

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Prüfung des Personalwesens im Bereich der Kirchlichen Verwaltungsstellen durch das Rechnungsprüfamt wurde festgestellt, dass in den kirchlichen Dienststellen Personalakten sowohl bezüglich des Umfangs als auch des Inhalts sehr unterschiedlich geführt werden. Deshalb hat eine Arbeitsgruppe aus Vertretungen der Kirchlichen Verwaltungsstellen, der Kirchenpflegen, des Rechnungsprüfamtes und des Oberkirchenrats einheitliche Grundsätze zur Führung von Personalakten für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - insbesondere bei den Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und Kirchlichen Verbänden - erarbeitet, die der Oberkirchenrat hiermit bekannt gibt und zur Beachtung empfiehlt:

1 Rechtsgrundlage:

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) bzw. der BAT enthalten keine konkreten Bestimmungen über die Führung und den Inhalt von Personalakten für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 13 BAT regelt nur die Einsichtnahme bzw. das Verfahren über die Aufnahme von Vorgängen auf die Personalakten.

2 Begriff der Personalakten:

Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden, bzw. Unterlagen, die in einem inneren Zusammenhang mit dem konkreten Arbeitsverhältnis stehen. Sie umfassen alle Vorgänge, die ein möglichst lückenloses Bild der Entstehung und Entwicklung des Arbeitsverhältnisses als historischen Geschehensablauf vermitteln können. Sie sind ein unentbehrliches Instrument der Personalführung und Personalverwaltung.

Grundsätzlich ist der Anstellungsträger für die Führung und Aufbewahrung der Personalakten verantwortlich.

Dies ist bei den Kirchengemeinden in der Regel das geschäftsführende Pfarramt oder die Kirchenpflege.

Vor allem bei Kirchengemeinden, die keine hauptberuflich besetzte Kirchenpflege haben, werden jedoch die Personalakten **teilweise** bei der Kirchlichen Verwaltungsstelle als Meldestelle der ZGASSt geführt, die dann auch für diesen Teil der Personalakten die Verantwortung gegenüber der Kirchengemeinde trägt.

Diese Möglichkeit besteht auch künftig weiter. Jedoch muss klargestellt und in der Personalakte konkret festgehalten werden, welcher Teil der Personalakten bei der Kirchengemeinde und welcher Teil bei der Kirchlichen Verwaltungsstelle oder einer anderen Dienststelle (z. B. gemeinschaftliche Kirchenpflege) geführt werden. Dabei ist auch das Einsichtsrecht der Mitarbeitenden in die Personalakte zu berücksichtigen, d. h. den Mitarbeitenden muss mitgeteilt werden, welche Teile der Personalakten sie wo finden und einsehen können.

Auch die Personalakten müssen einen Hinweis darüber enthalten, wo welche Teile der Personalakten außerdem noch geführt werden. Ausreichend ist dabei ein Hinweis auf eine schriftliche Dokumentation der Personalaktenführung innerhalb und außerhalb der Dienststelle und wo diese eingesehen werden kann.

Auch die Vergütungsakten der ZGASSt und ggf. bei anderen Dienststellen vor Ort (z. B. bei den Kirchlichen Verwaltungsstellen) sowie die Hilfsakten sind Teile der Personalakten; aber sie können organisatorisch getrennt geführt werden.

Vergütungsakten sind alle Unterlagen, die zur Berechnung und Anweisung der Vergütung erforderlich sind.

Dazu gehören:

- Vergütungseinweisungen (PO/ZGASSt)
 - einschl. Vermögensbildung
 - Ortszuschlagsakten
 - Steuerunterlagen
 - Sozialversicherungsunterlagen (Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen)
 - Zusatzversorgung
 - Pfändungsunterlagen
- Vergütungsstammbblätter

Hilfsakten sind Unterlagen, die für die Sachbearbeitung bei der jeweils zuständigen Dienststelle erforderlich sind (z. B. Kopien von Einweisungen, Kopien von vergütungsrelevanten Personalunterlagen oder Arbeitszeitberechnungen bzw. Stellenbewertungen, Anweisungsverfügungen, Ausnahmegenehmigungen, Ausbildungsnachweise usw.). Es handelt sich hierbei in der Regel nicht um Originalakten, sondern um Kopien oder Duplikate.

2.1 Inhalt der Personalakten:

Es empfiehlt sich der Übersichtlichkeit wegen, die Personalakten zu gliedern. Ein Vorschlag für eine solche Untergliederung einschließlich einer Auflistung der zu den Personalakten zu nehmenden Unterlagen ist aus der (Anlage 1) ersichtlich.

2.2 Nicht zu den Personalakten, sondern zu den Sachakten gehören:

- Prozessakten über Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis
- Kindergeldakten
- reine Personalplanungsakten
- Vorgänge des Bewerbungs-(Auslese)verfahrens, einschließlich evtl. Eignungsuntersuchungen
- Stellenausschreibungen einschließlich Bewerbungen, die nicht berücksichtigt wurden
- Erteilung von Ausnahmegenehmigungen, soweit diese auf die Stelle und nicht die Person bezogen sind
- noch nicht abgeschlossene Verwaltungsermittlungen
- Geschäftsverteilungspläne
- Vorbereitungs- und Vereinbarungsbögen für die Personalentwicklungsgespräche

Für die Sachakten gilt, dass Auszüge, Abschriften oder Ablichtungen dann jedoch Personalaktenqualität erhalten und somit zu den Personalakten zu nehmen sind, wenn sie die persönlichen oder dienstlichen Verhältnisse eines bestimmten Mitarbeitenden betreffen (z. B. eine Ausfertigung einer Entscheidung eines Rechtsstreits aus einem individuellen Arbeitsverhältnis).

2.3 Führung der Personalakten:

- Personalakten sind innerhalb der Untergliederungen chronologisch zu führen, sie müssen möglichst vollständig, lückenlos und wahrheitsgemäß sein. Hierzu wird die Verwendung einer unterteilten Mappe empfohlen, die sich bereits in mehreren Verwaltungsstellen bewährt hat.
- Die Aufbewahrung der Personalakten sollte grundsätzlich in verschlossenen Schränken erfolgen.
- Zur Erleichterung der Arbeit wird empfohlen, das beigelegte Deckblatt (Anlage 2) mit den wichtigsten personenbezogenen Daten zu verwenden und entsprechend zu ergänzen und laufend bei Veränderungen fortzuschreiben.
- Nur mit der Personalverwaltung beauftragte Personen haben Zugang zu den Personalakten, wobei die jeweils eigene Personalakte von einer anderen, mit der Personalverwaltung beauftragten Person oder von Vorgesetzten zu führen ist. Anderen Sachbearbeitenden sollen nur die den jeweiligen Vorgang betreffenden und für die Bearbeitung erforderlichen Unterlagen aus der Personalakte zur Verfügung gestellt werden.

2.4 Einsichtsrecht in die Personalakten:

Nach § 13 BAT haben Mitarbeitende ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können dieses Recht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Das Akteneinsichtsrecht schließt auch das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass Mitarbeitende nicht das Recht haben, die Zusendung ihrer Personalakten zu verlangen. Werden Teile der Personalakten neben dem Anstellungsträger noch an einer anderen Stelle z. B. bei der Kirchlichen Verwaltungsstelle geführt, fordert der Anstellungsträger bei einem Antrag auf Akteneinsicht die Teilakten bei der Verwaltungsstelle an.

Darüber hinaus können die bei der ZGASSt des OKR geführten Teile der Personalakten (Vergütungsakten) bei der ZGASSt eingesehen werden. Zu beachten ist auch, dass nach § 34 Abs. 3 MVG Personalakten nur nach schriftlicher Zustimmung der betreffenden Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der MAV eingesehen werden dürfen.

2.5 Aufbewahrungs- und Entfernungsfristen:

Bezüglich der Aufbewahrung von Personalakten gibt es keine einheitlichen Fristen. Grundsätzlich gilt die Empfehlung, dass die Personalakten solange aufbewahrt werden sollten, wie sie erfahrungsgemäß dienstlich noch benötigt werden (z. B.: spätere erneute Bewerbung oder Anstellung - beachte § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz; Klärung von Sozialversicherungsfragen, Regelung der Zusatzversorgung eines ausgeschiedenen oder verstorbenen Mitarbeitenden; ruhende Streitige Auseinandersetzung mit dem ausgeschiedenen Mitarbeitenden). In der Praxis kommt es immer häufiger vor, dass Versorgungsträger oder Versicherungsgesellschaften oder auch Mitarbeitende noch lange nach Ende des Arbeitsverhältnisses um Auskünfte über das Arbeitsverhältnis nachsuchen. Daher sollten aus Fürsorgegesichtspunkten alle Unterlagen über Inhalt und Verlauf des Arbeitsverhältnisses aufbewahrt werden.

Der vorläufige Abschluss der Personalakten erfolgt nach der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung, Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses, Tod oder Ausscheiden wegen Rentenbezugs.

Zu beachten sind auch die Verjährungs- und Ausschlussfristen (§ 36 KAO in Verbindung mit § 70 BAT) für mögliche Ersatz- und Regressansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich eventueller Versorgungsansprüche z. B. der Zusatzversorgungskasse.

Entsprechend den Regelungen in anderen Landeskirchen wird empfohlen, die **Personalakten nach ihrem endgültigen Abschluss grundsätzlich zehn Jahre aufzubewahren. Dies gilt auch für die Vergütungsakten.**

Als abgeschlossen gelten Personalakten bei privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Ablauf des Jahres der Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. bei Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

Auch bereits vor dem Ausscheiden der Mitarbeitenden können die Unterlagen über Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Beihilfen, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Umzugs- und Reisekosten **fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aus Gründen der Übersichtlichkeit entfernt und gegebenenfalls vernichtet werden.**

Wegen des Grundsatzes der Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakten besteht nur dann ein Anspruch auf Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte, wenn dies gesetzlich besonders bestimmt ist oder wenn Unterlagen irrtümlich oder zu Unrecht in die Personalakte aufgenommen wurden, Voraussetzung ist, dass die zu entfernenden Unterlagen geeignet sein müssen, der betroffenen Person Nachteile zuzufügen.

Unterlagen über strafrechtliche Verfahren und Entscheidungen, die keinen Anlass zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegeben haben, unterliegen in der Regel nach 3 Jahren, gerechnet nach dem Tag der das Verfahren abschließenden Entscheidung oder deren Unanfechtbarkeit, einem Verwertungsverbot. Sie sind ebenso wie Unterlagen über als unbegründet oder falsch erwiesene Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen von Amts wegen unverzüglich mit Zustimmung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Nach Ablauf des oben genannten Zeitraums sind auch Abmahnungen, Beschwerden sowie Behauptungen und Bewertungen, die für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Die vorgenannten Tilgungsfristen werden jedoch dann unterbrochen, wenn erneute Sachverhalte im Sinne der vorstehenden Ausführungen auftreten oder ein Strafverfahren oder arbeitsrechtliche Maßnahmen innerhalb des oben genannten Zeitraums eingeleitet werden.

3 Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen:

§ 57 des Kirchenbeamtengesetzes enthält für die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen detaillierte Bestimmungen über die Führung, den Inhalt und das Zugangsrecht zu den Personalakten. Außerdem gelten für sie ergänzend die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes (§§ 113 bis 113 g) und die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften des Landes. Darüber hinaus können auch die vorstehenden Ausführungen sinngemäß angewandt werden, soweit ihnen nicht die Bestimmungen des § 57 Kirchenbeamtengesetz und §§ 113 bis 113 g LBG entgegenstehen.

Wir bitten die personalsachbearbeitenden Stellen mit den beiliegenden Mehrfertigungen zu unterrichten. Den landeskirchlichen Dienststellen wird empfohlen, die vorstehenden Ausführungen zur Führung der Personalakten in ihrem Bereich sinngemäß anzuwenden.

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen

Vorschlag zur Einteilung und Gliederung der Personalakten
Personalaktendeckblatt