

17. JAN. 1956

4

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Nein
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: § 4 Abs. 4 des Straftilgungsgesetzes; § 242 BGB.

Leitsätze:

Die Fürsorgepflicht einer Behörde gegenüber einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer gebietet die Entfernung eines Strafregisterauszuges über eine inzwischen getilgte Strafe des Arbeitnehmers aus dessen Personalakten dann nicht, wenn die Behörde ein berechtigtes Interesse daran hat, den Auszug bei den Akten zu behalten.

Aktenzeichen: 3 AZR 304/54

Urteil des BAG vom 17. Januar 1956 LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. AZR 304/54

4 LA 45/54 (Berlin)

Verkündet
am 17. Januar 1956
gez. Mißler, Angest.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1956 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Woothke und Paulsen für Recht erkannt:

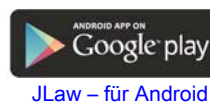
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. Mai 1954 (4 LA 45/54) aufgehoben. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil der Kammer 17 des Arbeitsgerichts Berlin vom 11. Dezember 1953 (17 Arb 519/53) wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger hat auch die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

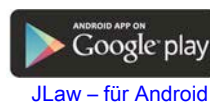


Tatbestand

Der jetzt 62-jährige Kläger war von 1946 bis 1950 Angestellter beim Bezirksamt Z der Beklagten, zumeist als Dienststellenleiter und Referent mit einem Gehalt nach Gruppe II TO.A. Bei seiner Anstellung hatte er im Fragebogen vermerkt, daß er "keine" gerichtlichen Vorstrafen habe. In Wirklichkeit war er jedoch im Jahre 1941 wegen schwerer Urkundenfälschung in Tateinheit mit Betrug zu einem Jahr Gefängnis verurteilt worden. Dies stellte die Beklagte im Februar 1950 fest, als sie anlässlich eines gegen den Kläger wegen anderweiter Dienstverfehlungen eingeleiteten Disziplinarverfahrens einen Auszug aus seinem Strafregister bezog. Sie entließ daraufhin den Kläger am 14. März 1950 fristlos wegen arglistiger Täuschung. Der Kläger erkannte die fristlose Entlassung zunächst als berechtigt an, erhob aber dann formelle Einwendungen dagegen. Es kam zu dem Vergleich vom 18. August 1950 vor dem Disziplinarausschuß, wonach das Arbeitsverhältnis des Klägers als am 15. August 1950 beendet gelten sollte, während der Kläger sich verpflichtete, seine Dienstwohnung bis zum 30. September 1950 zu räumen.

Ende Juni 1952 gab der Kläger der Beklagten bekannt, daß seine Verurteilung im Strafregister jetzt getilgt sei. Er beantragte deshalb, den Strafregisterauszug sowie alle damit zusammenhängenden Vorgänge, die ihm bei einer Stellenbewerbung schaden könnten, aus seinen Personalakten zu entfernen. Dies lehnte die Beklagte wiederholt ab. Bemühungen des Klägers, bei einer Dienststelle der Beklagten wieder eingestellt zu werden, blieben erfolglos. Seine Klage im Verwaltungsstreitverfahren beim Verwaltungsgericht Berlin auf Bereinigung seiner Personalakten hatte ebenfalls keinen Erfolg. Sie wurde durch Bescheid vom 21. März 1953 als unzulässig abgewiesen mit dem Hinweis auf die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Der Kläger hat daraufhin beim Arbeitsgericht geklagt mit dem Antrag, die Beklagte zu verurteilen, den Strafregisterauszug sowie die das Dienststrafverfahren betreffenden Vorgänge aus den Personalakten zu entfernen und an ihn 1235,54 DM als Ersatz für den Schaden zu zahlen, der ihm



- 3 -

dadurch entstanden sei, daß seine Bewerbung bei dem Bezirksamt Steglitz um eine neue Anstellung infolge des ihn belastenden Inhalts seiner Personalakten und zusätzlicher Auskünfte des Bezirksamts Z erfolglos geblieben seien. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung stattgegeben und die Beklagte in vollem Umfang nach den Klageanträgen verurteilt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

I. Soweit der Kläger zunächst die Entfernung des Strafregisterauszeuges aus seinen Personalakten verlangt, geht das angefochtene Urteil zutreffend davon aus, daß es dafür an einer ausdrücklich gesetzlichen oder tarifvertraglichen Grundlage fehlt. Es gibt keine Vorschrift, die ausdrücklich besagt, daß ein Strafregisterauszug nach Tilgung der Strafe im Strafregister aus den Personalakten eines Behördenangestellten zu entfernen sei.

Insbesondere enthalten die Strafregisterverordnung in der Fassung vom 17. Februar 1934 (PGBI. I S. 140) und das Straftilgungsgesetz vom 9. April 1920 (RGBl. I S. 507), auf das in anderem Zusammenhang noch einzugehen sein wird, eine solche Vorschrift nicht. An besonderen Rechtsnormen, die die Personalakten der Berliner Behördenangestellten betreffen, kommt hier nur § 20 des Rahmentarifvertrages für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten in Betracht, der bezüglich der Einsicht in die Personalakten auf die Dienstblattverfügung I/36 vom 6. Dezember 1947 - HPA IV 1 - verweist. In dem die "Einsichtnahme in die Personalsachweise" regelnden Abschnitt II dieser Dienstblattverfügung ist ebenfalls von einer Entfernung von Aktenanteilen aus den Personalpapieren nicht die Rede. Lediglich in § 20 der dem Rahmentarifvertrag als Anlage 1 beigefügten Dienst- und Disziplinarordnung heißt es, daß Vorgänge über

- 4 -



eine Disziplinarstrafe aus den Personalakten zu entnehmen und zu vernichten sind, wenn sich der Beschäftigte während einer Zeit von 2 Jahren nach der Bestrafung gut geführt hat. Aus dieser Vorschrift kann aber hinsichtlich des Strafregistrauszuges, der nicht unmittelbar zu den Disziplinarvorgängen gehört, nichts entnommen werden, abgesehen davon, daß die Vorschrift auch aus anderen Gründen hier nicht anwendbar ist, wovon noch die Rede sein wird.

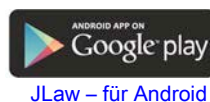
Als rechtliche Grundlage für den Klageanspruch bezüglich des Strafregistrauszuges kommt daher, wie auch das Landesarbeitsgericht annimmt, nur die Fürsorgepflicht der Beklagten in Betracht. Daß sie in gewissem Umfang auch über das Ende des Arbeitsvertrages hinaus nachwirken kann, ist anerkanntes Recht. Sie verlangt vom Arbeitgeber, daß er bei allen seinen Maßnahmen, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl seines Arbeitnehmers Bedacht nimmt (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht 2. Aufl. S. 406). Der Arbeitgeber soll sich so verhalten, daß sein Arbeitnehmer nach Möglichkeit vor Nachteilen bewahrt bleibt. Er muß deshalb unter Umständen auch besondere Maßnahmen treffen, die die Entstehung eines Schadens, insbesondere eine Beeinträchtigung seines Fortkommens verhindern können. Der Umfang dieser Fürsorgepflicht läßt sich im Einzelfall nur bestimmen, wenn die beiderseitigen Interessen eingehend geklärt und gegeneinander abgewogen werden. Die Erwägungen des angefochtenen Urteils sind in dieser Hinsicht aber nicht erschöpfend, nicht frei von Rechtsirrtum, und auch im Ergebnis nicht zutreffend.

Was zunächst das Interesse des Klägers an der Entfernung des Strafregistrauszuges aus den Personalakten anlangt, so kann es nicht zweifelhaft sein, daß das Verbleiben des Auszuges in den Akten für den Kläger nachteilig sein kann, weil es geeignet ist, sein Ansehen in den Augen derer herabzusetzen, die die Akten lesen, um sich ein Bild von seiner Persönlichkeit zu machen. Mit Recht nimmt das angefochtene Urteil hier auf das bereits erwähnte Gesetz über die beschränkte Auskunft aus dem Strafregister

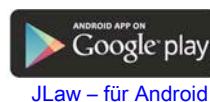


und die Tilgung von Strafvermerken (Straftilgungsgesetz) Bezug. In diesem Gesetz (§ 1) ist bestimmt, daß über Verurteilungen nach einer gewissen Zeit nur noch beschränkt Auskunft aus dem Strafregister zu erteilen ist, nämlich nur an bestimmte Behörden und in gewissen Fällen (§ 2), und daß der Vermerk im Strafregister nach einer weiteren Zeit - in der Regel nach 20 Jahren (§§ 6,7) ausnahmsweise wie vorliegend früher (§ 8) - im Strafregister zu löschen ist. Alsdann ist nach § 5 des Gesetzes der Vermerk aus dem Register zu entfernen und zu vernichten oder notfalls unkenntlich zu machen. Der Verurteilte darf jede Auskunft über die Tat und die Strafe verweigern, und er darf sich insoweit als unbestraft bezeichnen (§ 4 Abs. 4 Satz 1 und 2). Nur aus besonderen Gründen können Gerichte und Staatsanwaltschaften anordnen, daß der Verurteilte auch über bereits getilgte Strafen Auskunft zu geben hat (§ 4 Abs. 4 Satz 3). Diese Vorschriften bedeuten, daß getilgte Strafen grundsätzlich und so weit wie irgend möglich als nicht mehr vorhanden gelten sollen. Sie beruhen auf der sozialen Einsicht, daß es unbillig ist, Verurteilte noch nach langer Zeit unter ihrer Bestrafung leiden zu lassen und ihnen ihr Dasein zu erschweren. Um dies zu vermeiden, geht das Gesetz so weit, die radikale Entfernung der getilgten Strafe aus dem Strafregister anzuordnen, derart, daß sie niemand mehr erkennen kann. Insoweit steht das Begehren des Klägers, daß der Strafregisterauszug auch aus seinen Personalakten entfernt werden soll, mit dem Sinn und Zweck der Straftilgungsbestimmungen im Einklang.

Es darf aber nicht verkannt werden, daß ein völliges Vergessen der Strafe des Klägers praktisch nicht zu erreichen ist. Selbst wenn die Bestrafung nicht nur aus dem Strafregister, sondern auch jeder Hinweis darauf aus den Personalakten verschwände, wäre sie damit noch nicht aus dem Gedächtnis der Menschen getilgt, die von ihr Kenntnis erlangt haben. Das räumt auch das angefochtene Urteil ein, und damit muß der Kläger rechnen. Er ist sich ja auch bewußt, daß die Entfernung nur des Strafregisterauszuges aus



seinen Personalakten ihm nichts nützen würde, wenn die zahlreichen anderen Vorgänge darin blieben, die unmittelbar oder mittelbar auf die Bestrafung hinweisen, und er verlangt deshalb auch deren Entfernung. So befindet sich z.B. Bl. 134/135 der Personalakten der Antrag des Klägers vom 25. Juni 1952, den Strafregisterauszug aus den Personalakten zu entfernen, und Bl. 164/165 befindet sich der Bescheid des Verwaltungsgerichts Berlin vom 21. März 1953, der die Klage auf Aktenbereinigung abweist. Auch wird in anderen Vorgängen, Bescheiden und Hinweisen zu den Anträgen des Klägers vielfach eine früher erfolgte Bestrafung, meistens ohne nähere Kennzeichnung, erwähnt. Wenn aber selbst alle diese Vorgänge aus den Personalakten entfernt oder diese Hinweise unkenntlich gemacht würden, dann würden die dadurch entstehenden Lücken, insbesondere das Fehlen der betreffenden Blattzahlen, einen aufmerksamen Leser der Akten stutzig machen und vielleicht zu Nachforschungen veranlassen können, die den Interessen des Klägers abträglich wären. Ziffer I 8 der erwähnten Dienstblattverfügung schreibt übrigens entsprechend der allgemeinen Übung ausdrücklich vor, daß im Falle der Entfernung von Vorgängen aus den Personalakten ein Vermerk darüber zu den Akten zu nehmen ist, welche Blätter aus dem Aktenstück entfernt worden sind. Solche Vermerke würden aber erst recht Mißtrauen erregen können. Deshalb könnte es im Einzelfall für den Kläger sogar besser sein, wenn der Strafregisterauszug nebst der Tilgungsverfügung der Staatsanwaltschaft in den Akten bliebe. Denn dann würde jeder Benutzer der Akten erkennen können, daß es sich um eine lange Zeit zurückliegende und getilgte Strafe handelt, die dem Kläger nicht mehr zum Nachteil gereichen soll. Diese Wirkung würde dadurch noch verstärkt werden, wenn die Beklagte auf den in den Personalakten verbliebenen Strafregisterauszug einen in die Augen fallenden Vermerk setzen würde, der auf die Stroftilgung und deren Rechtsfolgen kurz hinweist. Im übrigen sind die Personalakten an sich geheim. Sie sind außer dem Kläger selbst (vgl. § 90 des Bundesbeamtengesetzes vom 14. Juli 1953, BGBl. S. 531; § 50 des Berliner Beamtengesetzes



vom 24. Juli 1952, Berliner GVBl. S. 603; § 20 des Rahmentarifvertrages in Verbindung mit Abschnitt II der Dienstblattverfügung) und dem von ihm ermächtigten Betriebsrat (Dienstblattverfügung II 1 d) nur einem beschränkten Kreis von Personen zugänglich, die mit Personalakten vertraut sind und bei denen daher angenommen werden kann, daß sie für die berechtigten Belange des Klägers das notwendige Verständnis aufbringen. Das Interesse des Klägers an der Entfernung der betreffenden Vorgänge ist also nicht so groß, wie es auf den ersten Blick erscheint, und der Kläger braucht, wenn mit den Akten vorschriftsmäßig verfahren wird, keine besonderen Nachteile zu befürchten.

Die Beklagte hingegen hat im vorliegenden Fall ein Interesse daran, daß die Vorgänge in den Akten bleiben. Denn sie können für sie gerade mit Rücksicht darauf, daß der Kläger nach dem Inhalt seiner Personalakten immer wieder mit neuen Eingaben und Ansprüchen an die Beklagte herangetreten ist, von wesentlicher Bedeutung werden, wenn sie neue Vorgänge sachgemäß bearbeiten, ihre früheren Entscheidungen rechtfertigen und ihre Rechte gegenüber neuen Ansprüchen des Klägers wahren will. Deshalb hat die Beklagte Anlaß, ganz besonders darauf bedacht zu sein, daß alle Vorgänge über die fristlose Entlassung und damit auch der Strafregisterauszug bei den Personalakten verbleiben.

Wägt man nun die vorstehend dargelegten Interessen der Parteien gegeneinander ab, so ergibt sich im Gegensatz zum angefochtenen Urteil, daß die Fürsorgepflicht der Beklagten hier nicht so weit gehen kann, daß sie die Entfernung des Strafregisterauszuges und der damit zusammenhängenden Vorgänge erfordert. Das angefochtene Urteil ist zum gegenteiligen Ergebnis gelangt, weil es die beiderseitigen Interessen nicht erschöpfend und nicht richtig abgewogen hat. Es hat insbesondere die Umstände nicht berücksichtigt, die das Interesse des Klägers mindern, und hat außerdem die Interessen der Beklagten weitgehend außer Betracht gelassen. Damit hat es den Begriff der Fürsorgepflicht unrichtig angewandt. Das Urteil muß deshalb, zunächst hinsichtlich des Strafregisterauszuges, aufgehoben, und, da der Sachverhalt er-



schöpfend aufgeklärt und für eine andere Entscheidung kein Raum ist, die Klage insoweit abgewiesen werden.

II. Was für den Strafregisterauszug gilt, muß in erhöhtem Maße auch für die das Disziplinarverfahren betreffenden Vorgänge gelten. Nach Ansicht des angefochtenen Urteils handelt es sich dabei um nicht weniger als 18 Blätter der Personalakten. Würden diese alle entfernt, dann würde das bedeuten, daß die Akten zusammenhanglos und stark entwertet würden. Das kann aber der Beklagten aus den bereits angegebenen Gründen nicht zugemutet werden. Der Kläger stützt seinen Anspruch insoweit aber auch auf § 20 der Dienst- und Disziplinarordnung, der besagt, daß Vorgänge über eine Dienststrafe aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind, wenn sich der Beschäftigte während einer Zeit von zwei Jahren nach Festsetzung der Dienststrafe gut geführt hat. Auf diese Vorschrift kann sich jedoch der Kläger nicht berufen, weil er aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden und daher gar nicht in der Lage ist, die genannte Voraussetzung zu erfüllen. Eine ausdehnende Auslegung dieser Vorschrift auch auf ausgeschiedene Beschäftigte entspräche nicht ihrem Sinn.

III. Schließlich fehlt es auch für die Verurteilung der Beklagten zum Schadensersatz an einer rechtlichen Grundlage.

Das angefochtene Urteil meint in dieser Beziehung in erster Linie, die Beklagte habe, indem sie den Strafregisterauszug in den Personalakten ließ, ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs.2 BGB verletzt, nämlich den § 4 Abs.4 des Straftilgungsgesetzes, der dem Kläger ausdrücklich gestattet, sich als unbestraft zu bezeichnen. Damit setzt sich das Landesarbeitsgericht aber in Widerspruch zu seiner eigenen am Anfang der Entscheidungsgründe geäußerten und auch zutreffenden Ansicht, daß dem Kläger weder durch Gesetz noch durch Tarifvertrag ein unmittelbarer Anspruch auf Beseitigung der ihn belastenden Vorgänge gewährt werde. Hat jedoch der Kläger keinen gesetzlichen Anspruch auf Entfernung des Strafregisterauszuges aus seinen Personalakten, so kann auch die Beklagte kein zu seinen Gunsten wirkendes Schutzgesetz verletzen, wenn sie die Entfernung unterläßt.

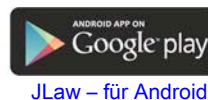


Da das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers auf Bereinigung seiner Personalakten nicht auf gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften, sondern auf die Fürsorgepflicht der Beklagten stützt, wäre es folgerichtig gewesen, aus der Verletzung dieser Fürsorgepflicht auch den Schadensersatzanspruch herzuleiten, was an sich rechtlich möglich wäre. Nachdem aber bereits dargelegt worden ist, daß eine auf Entfernung des Strafregisterauszuges gerichtete Fürsorgepflicht der Beklagten gar nicht besteht, entfällt auch diese Begründung des Anspruchs.

Als weitere Begründung des Schadensersatzanspruches führt das Landesarbeitsgericht an, die Beklagte habe die vollen Personalakten des Klägers dem Bezirksamt S übersandt und dadurch die Wiedereinstellung des Klägers bei diesem Amt rechtswidrig und schuldhaft vereitelt. In Wirklichkeit hat aber eine solche Aktenübersendung niemals stattgefunden. Sie wird auch im Tatbestand des Urteils nicht festgestellt, obwohl dort der Lauf der Akten ausführlich wiedergegeben ist, noch ergibt sich aus den Personalakten selbst, daß diese jemals dem Bezirksamt S vorgelegen haben. Daher fehlt es insoweit bereits an einem tatsächlichen Verhalten der Beklagten, welches ursächlich dafür sein könnte, daß der Kläger beim Bezirksamt S keine Anstellung gefunden hat.

Das Landesarbeitsgericht führt in diesem Zusammenhang weiter aus, die Beklagte habe den Erfolg der Nichteinstellung des Klägers beim Bezirksamt S in überholender Kausalität auch dadurch erzeugt, daß der für sie als Erfüllungsgehilfe handelnde Direktor R vom Bezirksamt Z nach der glaubhaften Aussage des Zeugen Dr. I

eine ungünstige Auskunft über den Kläger erteilt habe, indem er zu dem Zeugen sagte, das Bezirksamt S werde sicherlich wenig Freunde an einem Arbeitsvertrag mit dem Kläger haben. Eine solche Äußerung gehe, so meint das Landesarbeitsgericht, über die Wahrnehmung berechtigter Interessen wesentlich hinaus. Sie müsse als Handlung im Sinne von § 824 BGB angesehen werden und verpflichte die Beklagte



nach § 278 BGB zum Schadensersatz. Diese Begründung kann ebenfalls einer rechtlichen Nachprüfung nicht standhalten. Vom Standpunkt des Landesarbeitsgerichts aus kann von einer überholenden Kausalität nicht die Rede sein, sondern höchstens von einer weiteren Ursache für den angeblichen Schaden des Klägers. Im übrigen verpflichtet § 824 BGB nur denjenigen zum Schadensersatz, welcher der Wahrheit zuwider eine Tatsache behauptet oder verbreitet. Die beanstandete Äußerung des Direktors Rathenow, das Bezirksamt Steglitz werde wenig Freude an einem Arbeitsvertrag mit dem Kläger haben, betraf aber nicht eine Tatsache, sondern enthielt ein Werturteil, was auch das Landesarbeitsgericht an anderer Stelle nicht verkennt. Die Auskunft war auch so allgemein gehalten, daß sie von Dr. Lüttge gar nicht als Tatsachenbehauptung verstanden werden konnte. Daß im Falle eines Schadensersatzanspruches aus § 824 BGB die Haftung für schuldhaftes Verhalten vom Gehilfen nicht in § 278, sondern in § 831 BGB geregelt ist, mag beiläufig bemerkt werden.

IV. Aus diesen Gründen muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Da der Sachverhalt hinreichend geklärt ist und für eine andere Entscheidung als die völlige Abweisung der Klage kein Raum bleibt, sieht sich der Senat gemäß § 565 Abs.3 Ziff.1 in der Lage, diese Entscheidung selbst zu treffen.

gez. Denecke

Dr. Simons

Schilgen

Dr. Woothke

Paulsen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

