

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

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht; Bundeszentralregistergesetz - BZRG - in der Fassung vom 22. Juli 1976 (BGBl. I, 2005) § 30 Abs. 2 Nr. 5, § 39 Abs. 1 u. 4, §§ 41, 51 Abs. 1 Nr. 1 u. Abs. 2; Straftilgungsgesetz vom 9. April 1920; § 4 Abs. 5; Bundesbeamtengesetz - BBG - § 90; Beamtenrechtsrahmengesetz - BRRG - § 56; BAT § 8 Abs. 1, § 13; Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen - MiStra - vom 15. Januar 1958 Nr. 15

Leitsätze: Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes darf ein gegen seinen Arbeitnehmer ergangenes Strafurteil, das dem Arbeitgeber auf Grund der zwischen dem Bundesjustizminister und den Landesjustizverwaltungen vereinbarten "Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen" - MiStra - übersandt worden ist, nicht zu den Personalakten nehmen, wenn die Verurteilung ein strafbares Verhalten im außerdienstlichen Bereich betrifft, nicht in das vom Bundeszentralregister auszustellende Führungszeugnis aufzunehmen ist und der Arbeitnehmer den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt auch nicht nach § 51 Abs. 2 BZRG offenbaren braucht.

Ist das Strafurteil trotzdem zu den Personalakten gelangt, so muß es aus ihnen entfernt und entweder vernichtet oder dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Es darf nicht zu anderen Akten der Behörde genommen werden.

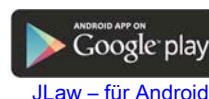
Aktenzeichen: 5 AZR 2/76

Urteil des BAG vom 9. Februar 1977

**LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)**



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 2/76

6 Sa 122/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
9. Februar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. September 1975 - 6 Sa 122/74 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die am 26. Dezember 1940 geborene Klägerin ist seit dem 27. April 1965 im öffentlichen Schuldienst des beklagten Landes als angestellte Gymnastiklehrerin beschäftigt. Sie erteilt an der Grund- und Hauptschule W Sportunterricht. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der BAT und die diesen ergänzenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Die Klägerin erhält Bezüge nach der Vergütungsgruppe V b BAT.

Am 17. Mai 1973 verursachte die Klägerin, die seit dem Jahre 1966 eine Fahrerlaubnis der Klasse 3 besitzt, einen Verkehrsunfall. Sie war bis dahin strafrechtlich nicht in Erscheinung getreten; es lagen über sie auch keine Eintragungen im Verkehrszentralregister vor. Sie näherte sich mit ihrem Pkw, scharf rechts fahrend, bei einer Geschwindigkeit von etwa 30 km/h einem Fußgängerüberweg. Bevor sie die Überwegmarkierung erreichte, trat eine 69 Jahre alte Fußgängerin, die am rechten Gehwegrand gestanden hatte, eiligen Schrittes auf den Fußgängerüberweg, ohne vorher nach links in Richtung der Klägerin gesehen zu haben. Dabei wurde sie von dem Pkw der Klägerin erfaßt, zu Boden geschleudert und erheblich verletzt. Das Amtsgericht N verurteilte die Klägerin am 22. Oktober 1973 wegen eines Vergehens der fahrlässigen Körperverletzung rechtskräftig zu einer Geldstrafe von 350,-- DM, ersatzweise 10 Tagen Freiheitsstrafe.

Gemäß Nr. 15 der zwischen den Landesjustizverwaltungen und dem Bundesminister der Justiz vereinbarten "Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen" vom 15. Januar 1958 (MiStra) wurde eine beglaubigte Abschrift dieses Strafurteils dem Oberschulamt Nordbaden übersandt, das sie zu den Personalakten der Klägerin nahm und an diese unter dem 10. Januar 1974 folgendes Schreiben richtete:

Gemäß den Vorschriften über Mitteilungen in Strafsachen wurde dem Oberschulamt eine be-



- 3 -

glaubigte Abschrift des gegen Sie ergangenen, oben näher bezeichneten Urteils übersandt. Sie wurde zu Ihren Personalakten genommen.

Nach diesem seit dem 30. 10. 1973 rechtskräftigen Urteil wurden Sie wegen eines Vergehens der fahrlässigen Körperverletzung gemäß §§ 230, 232 StGB zu einer Geldstrafe von DM 350,--, ersatzweise zu 10 Tagen Freiheitsstrafe verurteilt.

Aus diesem Anlaß weist Sie das Oberschulamt dringend darauf hin, daß Sie sich gemäß § 8 Abs. 1 des Bundesangestelltentarifvertrages innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten haben, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird.

Als Lehrerin und Erzieherin sind Sie in besonderem Maße verpflichtet, sich auch im außerdienstlichen Bereich untadelig zu verhalten und die das Gemeinschaftsleben regelnden und sichernden Rechtsnormen zu beachten.

Das Oberschulamt erwartet, daß Sie sich in Zukunft durch ein einwandfreies Verhalten der Achtung würdig erweisen, die Ihr Beruf erfordert.

Nachdem die Klägerin das Oberschulamt mit Schreiben vom 25. Januar 1974, das dort am 28. Januar 1974 einging, erfolglos aufgefordert hatte, das Strafurteil und die Durchschläge des Schreibens vom 10. Januar 1974 aus ihrer Personalakte zu entfernen, erhob sie am 29. März 1974 die vorliegende Klage. Sie hat geltend gemacht, das Strafurteil gehöre nicht in ihre Personalakten, weil der ihm zugrundeliegende Sachverhalt in keinem inneren Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis stehe. Er sei weder für die Beurteilung ihrer Persönlichkeit noch ihrer dienstlichen Leistungsfähigkeit von irgendeiner Bedeutung. Das Strafurteil und das Schreiben des Oberschulamts vom 10. Januar 1974 müßten daher aus ihren Personalakten entfernt werden.

Die Klägerin hat deshalb beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, das gegen sie ergangene rechtskräftige Strafurteil des Amtsgerichts N und das Schreiben des Oberschulamts



- 4 -

Karlsruhe vom 10. Januar 1974 ohne weiteren Vermerk aus ihren Personalakten zu entfernen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, das Strafurteil sei für das Angestelltenverhältnis der Klägerin von Bedeutung, falls in Zukunft andere gerichtliche Verfahren hinzukämen. Das Oberschulamt könne das Urteil auch nur zu den Personalakten nehmen, da Nebenakten nicht geführt werden dürften und man das Urteil nicht vernichten könne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr im wesentlichen stattgegeben. Es hat die Berufung der Klägerin lediglich wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses insoweit zurückgewiesen, als diese verlangt hat, daß über den Vorgang kein weiterer Vermerk zu den Personalakten gegeben werden dürfe. Mit seiner Revision erstrebt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Verurteilung des beklagten Landes zur Entfernung des Schreibens des Oberschulamts Nordbaden vom 10. Januar 1974 aus den Personalakten wendet. Im übrigen ist die Revision unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das beklagte Land zur Entfernung des Strafurteils und der Verfügung des Oberschulamts vom 10. Januar 1974 aus den Personalakten der Klägerin verurteilt. In der genannten Verfügung des Oberschulamts sieht es eine Abmahnung und damit eine Disziplinarmaßnahme, die durch das den Gegenstand des Strafurteils bildende, im privaten Bereich liegende Fehlverhalten der Klägerin nicht zu rechtfertigen sei, weil kein innerer Zu-

- 5 -

sammenhang mit den der Klägerin obliegenden Vertragspflichten bestehe. Zwar gebe es grundsätzlich keinen klagbaren Anspruch auf Beseitigung einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers, wenn diese sich in der Wertung des beanstandeten Verhaltens erschöpfe und keine greifbare Gefahr für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darstelle. Im vorliegenden Falle sei die Mißbilligung jedoch Bestandteil der Personalakten der Klägerin geworden und dadurch geeignet, für die Zukunft im Sinne einer Schädigung ihres Ansehens und ihrer weiteren beruflichen Entwicklung fortzuwirken. Um dies zu verhindern, sei die Entfernung der Verfügung aus den Personalakten geboten.

Mit diesem einen selbständigen Anspruch der Klägerin betreffenden Teil des angefochtenen Urteils setzt sich die Revision des beklagten Landes nicht auseinander. Obwohl das beklagte Land das Berufungsurteil, soweit es der Klage stattgegeben hat, in vollem Umfange mit der Revision angegriffen hat, befaßt sich die Revisionsbegründung nur mit dem der Klägerin zuerkannten Anspruch auf Entfernung des Strafurteils aus den Personalakten, ohne auf den weiteren Anspruch auf Entfernung der Verfügung des Oberschulamts vom 10. Januar 1974 einzugehen. Werden aber - wie hier - von der Revision mehrere Ansprüche bekämpft, so muß sich die Revisionsbegründung auf alle diese Ansprüche erstrecken; anderenfalls ist die Revision teilweise unzulässig (vgl. z. B. BAG 11, 51 [57] = AP Nr. 6 zu § 15 SchwBeschG [zu II der Gründe]).

II.1. Für einen Anspruch der Klägerin auf Entfernung des rechtskräftigen Strafurteils aus ihren Personalakten fehlt es - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - an einer ausdrücklichen gesetzlichen oder tariflichen Grundlage. § 13 BAT regelt lediglich das Einsichtsrecht des Angestellten in seine vollständigen Personalakten und gibt ihm das Recht, über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten



- 6 -

gehört zu werden; er hat auch Anspruch darauf, daß seine Äußerung zu den Personalakten genommen wird. Das Landesarbeitsgericht nimmt daher in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, daß sich der Klageanspruch rechtlich nur auf die dem Arbeitgeber obliegende Fürsorgepflicht stützen läßt (BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu I der Gründe]; BAG 24, 247 [258] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst [zu III a der Gründe]). Der Arbeitgeber muß bei allen seinen Maßnahmen, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl und die berechtigten Interessen seines Arbeitnehmers Bedacht nehmen. Er muß deshalb unter Umständen auch besondere Maßnahmen treffen, die die Entstehung eines Schadens, insbesondere eine Beeinträchtigung des Fortkommens seines Arbeitnehmers, verhindern können. Der Umfang dieser Fürsorgepflicht läßt sich im Einzelfall nur aufgrund einer eingehenden Abwägung der beiderseitigen Interessen bestimmen (BAG, aaO; BAG 7, 267 [271, 272] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 78 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu 2 der Gründe]).

2. Im Rahmen der hiernach gebotenen Interessenabwägung geht das Landesarbeitsgericht mit Recht zunächst von Begriff und Zweck der im öffentlichen Dienst geführten Personalakten aus. Nach ständiger Rechtsprechung sind die Personalakten eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten geben (BAG 7, 267 [271, 272] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 24, 247 [256] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst [zu II 2 b der Gründe]; für Beamte: BVerwGE 15, 3 [12, 13]; 19, 179 [184, 185]; 49, 89 [90, 91]).

Die Tatsache, daß das Strafurteil ein außerdienstliches Verhalten der Klägerin zum Gegenstand hat, steht der



- 7 -

Aufnahme in die Personalakten nicht entgegen. Auch ein außerdienstliches Verhalten kann das Arbeitsverhältnis eines Angestellten im öffentlichen Dienst berühren. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT hat sich der Angestellte so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß demnach sein außerdienstliches Verhalten so einrichten, daß das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird. Das Landesarbeitsgericht weist auch mit Recht darauf hin, daß die dienstliche Verwendbarkeit des Angestellten durch außerdienstliche Vorgänge beeinflusst werden kann und daß solche Vorgänge je nach Art und Gewicht auch Anlaß zu Disziplinarmaßnahmen geben können.

Im vorliegenden Falle sieht das Landesarbeitsgericht jedoch keinen inneren Zusammenhang zwischen dem von der Klägerin verschuldeten Verkehrsunfall und ihrem Dienstverhältnis und verneint deshalb ein Interesse des beklagten Landes, das Strafurteil zu den Personalakten zu nehmen und es dort zu belassen. Hierzu führt es zunächst zutreffend aus, daß nach den Feststellungen des Strafurteils gegen die Klägerin kein schwerwiegender Schuldvorwurf zu erheben ist, der Verkehrsunfall vielmehr nach den Umständen seines Zustandekommens eher als Mißgeschick zu bezeichnen ist, das auch einem sonst sorgfältigen und aufmerksamen Verkehrsteilnehmer einmal unterlaufen kann, und daß dieser einmalige außerdienstliche Vorfall daher weder das Ansehen des beklagten Landes berührt hat noch irgendwelche negativen Schlüsse auf die Eignung der Klägerin für ihre dienstliche Tätigkeit als Sportlehrerin erlaubt.

Der Vorfall kann allerdings - was das Landesarbeitsgericht ebenfalls nicht verkennt - Bedeutung gewinnen, wenn sich ähnliche Verkehrsvergehen in Zukunft wiederholen sollten. Außerdienstliche Verkehrsvergehen können im Wiederholungsfalle und beim Auftreten gewisser Eigentümlichkeiten im Verkehrsverhalten die dienstliche Verwendbarkeit des Angestellten beeinträchtigen, indem sie seine Gewissenhaftig-



- 8 -

keit, Genauigkeit, Konzentrationsfähigkeit und Umsicht in Frage stellen und deshalb negative Schlüsse auf bestimmte charakterliche Eigenschaften zulassen. Aus diesem Grunde hat der Erste Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts im Falle eines Soldaten, der wegen eines Vergehens der fahrlässigen Körperverletzung einen auf 60,-- DM lautenden Strafbefehl erhalten hatte, entschieden, daß auch schon die einmalige Verurteilung wegen eines außerdienstlichen fahrlässigen Verkehrsvergehens in die Personalakten des Soldaten aufzunehmen sei, weil sonst die Vollständigkeit der Personalakten nicht gewährleistet sei (BVerwGE 46, 72 [74, 75]). Demgegenüber meint das Landesarbeitsgericht, das Oberschulamt sei auf die Aufnahme des Strafurteils in die Personalakten nicht angewiesen, weil die Tatsache, daß die Behörde von der Verurteilung der Klägerin Kenntnis erhalten habe, ohnehin nicht mehr aus der Welt zu schaffen sei und sie auf die diesbezügliche Mitteilung der Justizbehörden im Bedarfsfalle zurückgreifen könne. Ob diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts zu billigen ist, brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Auch wenn das Prinzip der Vollständigkeit der Personalakten im Hinblick auf den vom beklagten Land angesprochenen "Summeneffekt" für eine Aufnahme des Strafurteils in die Personalakten sprechen sollte, erweist sich das angefochtene Urteil aus den nachstehend zu erörternden Gründen gleichwohl als zutreffend.

3. Bei der erforderlichen Abwägung muß ein Interesse des beklagten Landes an der Aufnahme des Strafurteils in die Personalakten gegenüber dem Interesse der Klägerin, es dort nicht erscheinen zu lassen, zurücktreten. Das ergibt sich aus den Wertungen des Gesetzgebers, die dem Bundeszentralregistergesetz - BZRG - vom 18. März 1971 (BGBl. I, 243), das jetzt in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juli 1976 (BGBl. I, 2005) gilt, zugrunde liegen und die bei der Interessenabwägung berücksichtigt werden müssen. Hierauf hat das Landesarbeitsgericht mit Recht hingewiesen.



Nach § 30 Abs. 2 Nr. 5 BZRG werden Verurteilungen nicht in das vom Bundeszentralregister auszustellende Führungszeugnis aufgenommen, durch die auf Geldstrafe von nicht mehr als 90 Tagessätzen oder auf Freiheitsstrafe oder Strafarrest von nicht mehr als drei Monaten erkannt worden ist, sofern im Register keine weitere Strafe eingetragen ist. Diese Voraussetzungen sind im Streitfalle erfüllt. Die Klägerin ist nur zu einer Geldstrafe von 350,-- DM, ersatzweise 10 Tagen Freiheitsstrafe, verurteilt worden. Weitere Strafen sind im Zentralregister nicht eingetragen. Die nicht in das Führungszeugnis aufzunehmenden Eintragungen unterliegen der beschränkten Auskunft und dürfen nur den in § 39 Abs. 1 BZRG bezeichneten Stellen zur Kenntnis gegeben werden. Zu diesen Stellen gehören zwar die obersten Landesbehörden. Das die Personalakten der Klägerin führende Oberschulamt ist jedoch keine oberste Landesbehörde, sondern eine dem Kultusministerium des beklagten Landes nachgeordnete Behörde und daher nicht auskunftsberechtigt. Selbst die obersten Landesbehörden erhalten gemäß § 39 Abs. 4 BZRG die Auskunft nur auf ausdrückliches Ersuchen, das den Zweck angeben muß, für den die Auskunft benötigt wird; die Auskunft darf auch nur für diesen Zweck verwendet werden. Nach § 41 BZRG dürfen oberste Landesbehörden Eintragungen, die in ein Führungszeugnis nicht aufgenommen werden, einer nachgeordneten oder ihrer Aufsicht unterstehenden Behörde nur mitteilen, wenn dies zur Vermeidung von Nachteilen für den Bund oder ein Land unerlässlich ist oder wenn andernfalls die Erfüllung öffentlicher Aufgaben erheblich gefährdet oder erschwert wird.

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Falle nicht gegeben. Das Oberschulamt des beklagten Landes hätte deshalb weder unmittelbar vom Bundeszentralregister noch über das Kultusministerium des beklagten Landes Kenntnis von der Verurteilung der Klägerin erhalten können. Auch die Klägerin selbst hätte darüber keine Auskunft zu geben brauchen. Denn nach § 51 Abs. 1 Nr. 1 BZRG darf der



- 10 -

Verurteilte sich als unbestraft bezeichnen und braucht den der Verurteilung zugrundeliegenden Sachverhalt nicht zu offenbaren, wenn die Verurteilung nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen ist. Dabei macht es im Gegensatz zu der bis zum Inkrafttreten des Bundeszentralregistergesetzes geltenden Vorschrift des § 4 Abs. 5 Straftilgungsgesetz vom 9. April 1920 (RGBl. I, 507 = BGBI. III, 312 - 5) keinen Unterschied, ob die Frage nach Vorstrafen von einer privaten Person oder Stelle oder von einer Stelle des öffentlichen Dienstes ausgeht. Eine Ausnahme gilt nach § 51 Abs. 2 BZRG nur, soweit Gerichte oder Behörden ein Recht auf unbeschränkte Auskunft haben und der Verurteilte hierüber belehrt wird.

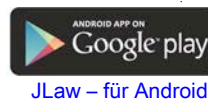
Mit dieser Regelung nimmt der Gesetzgeber in Kauf, daß etwa bei Neueinstellungen im öffentlichen Dienst eine einmalige Vorstrafe des Bewerbers, die nicht im Führungszeugnis erscheint, der Einstellungsbehörde in der Regel nicht bekannt wird, weil er in solchen Fällen der Vorstrafe auch für den öffentlichen Dienst keine erhebliche Bedeutung beimißt und deshalb der Resozialisierung des Verurteilten gegenüber dem Interesse der Einstellungsbehörde an einer vollständigen Kenntnis der strafrechtlichen Vergangenheit des Bewerbers den Vorrang einräumt. Die Berufschancen des Bewerbers sollen auch im öffentlichen Dienst durch eine einmalige geringe Vorstrafe nicht beeinträchtigt werden. Diese Wertung des Gesetzgebers verlangt im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst Beachtung, wenn die Verurteilung ein strafbares Verhalten im außerdienstlichen Bereich zum Gegenstand hat. Denn wenn einer in das Führungszeugnis nicht aufzunehmenden Vorstrafe beim Eintritt in den öffentlichen Dienst für die Beurteilung des Bewerbers und seiner dienstlichen Verwendbarkeit grundsätzlich keine Bedeutung zukommen soll, dann kann bei einem schon bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls dann nichts anderes gelten, wenn es sich um ein außerdienstliches strafbares Verhalten handelt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 11 -



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



Das gilt allerdings nur so lange, als keine weitere strafrechtliche Verurteilung im Bundeszentralregister eingetragen wird; denn mit der Eintragung einer weiteren Strafe unterliegt auch die erste Strafe nicht mehr der beschränkten Auskunft und erscheint im Führungszeugnis (§ 30 Abs. 2 Nr. 5 BZRG). Es ist auch sichergestellt, daß die Dienstbehörde bei einer weiteren Verurteilung von dem ersten Strafurteil Kenntnis erlangt; denn in dem weiteren Strafurteil werden Vorstrafen, wenn sie erheblich sind, vermerkt. Die Behörde kann dann auch das erste Strafurteil anfordern und entscheiden, ob beide Strafurteile nunmehr zu den Personalakten zu nehmen sind. Damit wird dem vom beklagten Land angesprochenen "Summeneffekt" hinreichend Rechnung getragen.

4. Hieraus ergibt sich, daß das beklagte Land nicht berechtigt war, das ihm übersandte Strafurteil zu den Personalakten der Klägerin zu nehmen. Es muß daher aus ihnen wieder entfernt werden. Da es auch nicht zu anderen Akten der Behörde genommen werden darf, muß es entweder vernichtet oder der Klägerin ausgehändigt werden.

Bei dieser Sachlage braucht der Senat nicht zu entscheiden, ob die Justizbehörden im Hinblick auf das Bundeszentralregistergesetz dem Oberschulamt das Strafurteil überhaupt zur Kenntnis geben durften. Die aufgrund der MiStra verfolgte Praxis der Justizbehörden, auch solche Verurteilungen mitzuteilen, die der beschränkten Auskunft nach dem BZRG unterliegen, erscheint jedenfalls nicht unbedenklich.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Röglin

Dr. Paetsch

