

Allgemeine Gesetzlichkeitsaufsicht des Staatsanwalts

§ 258 AGB; § 25 Strafregistergesetz (StRG).

1. Zur Pflicht des Betriebes, ohne Ersuchen des Werk tätigen oder ohne Aufforderung durch andere Organe von sich aus dafür zu sorgen, daß Schriftstücke über Disziplinarmaßnahmen nach Löschung gemäß § 258 AGB oder über gerichtliche Strafen nach Tilgung gemäß § 25 StRG aus der Personalakte entfernt und vernichtet werden.

2. Zu den Auskunftsmöglichkeiten des Werk tätigen über die erfolgte Entfernung einer Maßnahme rechtlicher Verantwortlichkeit aus seiner Personalakte.

Protest des Staatsanwalts der Stadt und des Kreises Brandenburg vom 5. September 1986 — 113 — 410 — 86.

Im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Eingabe eines Werk tätigen des VEB St. stellte 4er Staatsanwalt fest, daß sich in der Personalakte entgegen den gesetzlichen Bestimmungen Schriftstücke befinden, die auf eine getilgte gerichtliche Strafe hinweisen. Drei weitere der im Betrieb geführten Personalakten, die der Staatsanwalt einsah, enthielten Unterlagen über erloschene Disziplinarmaßnahmen.

Gemäß § 31 Abs. 1 StAG erhob der Staatsanwalt beim Direktor des Betriebes Protest.

As der Begründung:

Das Arbeitsgesetzbuch regelt in § 258 eindeutig das Erlöschen von Disziplinarmaßnahmen und die Wirkung des Erlöschens. Danach gilt der Verweis und der strenge Verweis mit Ablauf eines Jahres und die fristlose Entlassung mit Ablauf von zwei Jahren als nicht ausgesprochen. Die Eintragungen sind aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Der Werk tätige ist darüber zu informieren. Das kann schriftlich oder auch mündlich geschehen.

Entsprechendes trifft auch für gerichtliche Strafen nach deren Tilgung zu. Gemäß § 25 StRG gilt ein gerichtlich verurteilter Bürger nach der Tilgung der Eintragung im Strafregister als nicht bestraft. Deshalb ist in dieser Bestimmung ausdrücklich festgelegt, daß „Vermerke und andere Angaben, die auf seine Verurteilung ... hinweisen, aus seinen Personalunterlagen zu entfernen (sind)“. Um diese Anforderung exakt erfüllen zu können, ist in § 26 StRG konkret bestimmt, wann die nach Art und Höhe unterschiedlichen Strafen im Strafregister getilgt werden.

Darüber hinaus ist in Abschn. VII der Ordnung zur Führung von Personalakten (Beschluß des Ministerrates der DDR vom 22. August 1977) festgelegt, daß Schriftstücke über Disziplinarmaßnahmen nach Löschung oder über gerichtliche Strafen nach Tilgung zu entfernen und zu vernichten sind. Personalbogen, die über diese Maßnahmen Auskunft geben, sind vom Werk tätigen neu auszufüllen und unterschreiben zu lassen. Von Beurteilungen und anderen Schriftstücken, die Aussagen über erloschene Disziplinarmaßnahmen enthalten, sind Auszüge zu fertigen, aus denen diese Maßnahmen nicht mehr ersichtlich sind.

Der Betrieb hat somit ohne Ersuchen des Werk tätigen oder ohne Aufforderung durch andere Organe von sich aus dafür zu sorgen, daß mit dem Zeitpunkt des Erlöschens der Disziplinarmaßnahme oder der Tilgung der gerichtlichen Strafe die erforderlichen Korrekturen in der Personalakte vorgenommen werden.

Diese Rechtsvorschrift wurde in den Fällen der Personalakten der Werk tätigen M., St., L. und T. nicht beachtet, (wird im einzelnen nachgewiesen)

Zur Wahrung der Rechte der Werk tätigen gehört, daß ihre Personalakten zuverlässig nach Maßgabe der dafür geltenden Rechtsvorschriften geführt werden. Es ist Pflicht des Betriebsleiters, die Kaderabteilung strikt dazu anzuhalten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß es bei einer vorbildlichen Kaderarbeit auch möglich ist, Verweise und strenge Verweise vorzeitig zu löschen (§ 258 Abs. 1 und 4 AGB) oder im Strafregister eingetragene Strafen vorzeitig zu tilgen (§ 34 StRG), wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Personalakten, die mit den gesetzlichen Erfordernissen nicht übereinstimmen, behindern die kaderpolitische Arbeit mit diesen Werk tätigen. Sie verstoßen gegen wichtige Grundsätze der Arbeit mit den Menschen, die darin bestehen, ihnen unvoreingenommen gegenüberzustehen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten, ihre Tätigkeit und Leistungen und ihre Entwicklung zusammenfassend einzuschätzen und zu sichern, daß sie entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation bewußt am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß teilnehmen können.

Anmerkung:

Der Betriebsdirektor hat den Protest sofort in seinem Leitungskollektiv ausgewertet und dem Verlangen des Staatsanwalts zur Beseitigung der festgestellten Rechtsverletzungen durch folgende Maßnahmen entsprochen:

- Überprüfung aller Personalakten auf ihre Übereinstimmung mit der Personalaktenordnung in angemessener Frist;
- Entfernung und Vernichtung der bis dahin in den Personalakten enthaltenen, der Ordnung nicht entsprechenden Schriftstücke. Die betreffenden Werk tätigen erhielten davon Mitteilung;
- gründliche Erläuterung der in diesem Zusammenhang zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen in einer Schulung der Mitarbeiter der Abteilung Kader des Betriebes;
- Schaffung materiell-organisatorischer Voraussetzungen im Geschäftsablauf der Abteilung Kader zur zuverlässigen Einhaltung der Personalaktenordnung.

Der Staatsanwalt überzeugte sich bei einer Nachkontrolle von der durch die Verwirklichung dieser Maßnahmen nunmehr bis in den Einzelfall gewährleisteten Ordnungsmäßigkeit der Führung der Personalakten.

Schließlich war eine Schlußfolgerung aus den Feststellungen im Protest, den Werk tätigen genauer zu erläutern, wie sie sich davon überzeugen können, daß Schriftstücke über eine Disziplinarmaßnahme oder gerichtliche Strafe aus der Personalakte entfernt wurden.

Zu diesem Zweck kann sich der Werk tätige an den Kaderleiter des Betriebes wenden. Dieser ist zur Auskunft verpflichtet. Bleiben dennoch Fragen oder Zweifel offen, kann der Werk tätige seinen BGL- bzw. AGL-Versitzenden informieren. Diese sind nach § 24 Abs. 2 AGB jederzeit berechtigt, die Personalakten einzusehen. Das folgt aus dem gewerkschaftlichen Kontrollrecht über die Einhaltung des Arbeitsrechts gemäß § 292 AGB (vgl. NJ 1979, Heft 1, S. 39).

WERNER BECKER,

Staatsanwalt der Stadt und des Kreises Brandenburg

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 260 Abs. 1, 261 Abs. 3 AGB.

Ein Mitarbeiter ist wegen bedingt vorsätzlich verursachten Schadens materiell zur Verantwortung zu ziehen, wenn er bei zu bearbeitenden Rechnungen Tagfertigkeit vortäuscht, indem er für den Betrieb eingehende Beträge willkürlich noch offenen Rechnungen zuordnet und dabei entstehende Differenzen unzulässig als Erlösschmälerung ausbucht.

Der bedingt vorsätzlich herbeigeführte Schaden umfaßt auch Beträge in noch offenen Rechnungen, die im Zeitpunkt

der Falschbuchung bereits verjährt waren, von den Verpflichteten also nicht mehr begetrieben werden konnten, deren Verjährung der Mitarbeiter bei ordnungsgemäßer Arbeitsweise aber hätte verhindern können und müssen.

OG, Urteil vom 10. April 1987 - OAK 13 87.

Die Verklagte war im Betrieb des Klägers seit 1978 als Mitarbeiterin in der Kontokorrentbuchhaltung beschäftigt. Es gehörte zu ihren Arbeitsaufgaben, Forderungen aus Warenlieferungen zu bearbeiten, insbesondere die fristgemäße Begleichung von Rechnungen durch die betreffenden Kunden zu kontrollieren. Bereits bei Jahresabschluß 1983 wurde sie