

Der Antragsteller ist Mieter im Hause der Antragsgegnerin. Laut Mietvertrag ist der Antragsteller verpflichtet, der Antragsgegnerin, die in S. wohnt, die Veranda zur Benutzung zu überlassen.

Der Antragsteller hat behauptet, daß er wegen der ständigen Streitereien mit der Antragsgegnerin die Wohnung mit einem Herrn P. tauschen wolle. Die Antragsgegnerin verweigere jedoch die Zustimmung zu dem Tausch. Er hat daher beantragt, die Zustimmung der Antragsgegnerin zu ersetzen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag des Antragstellers zurückzuweisen. Sie hat vorgetragen, daß sie ihre Zustimmung deswegen verweigere, weil der Tauschpartner des Antragstellers, Herr P., die im Mietverträge vorgesehene Verpflichtung, ihr die Veranda für die Tage ihres Aufenthalts in Berlin zu überlassen, nicht übernehmen wolle.

Mit Beschluß vom 13. Februar 1953 hat das Stadtbezirksgericht als Mieteinigungsamt die Zustimmung der Antragsgegnerin ersetzt.

Gegen diesen Beschluß hat sich die Antragsgegnerin mit der sofortigen Beschwerde gewandt. Die gemäß § 41 MSchG an sich statthafte und fristgerecht eingelegte sofortige Beschwerde mußte Erfolg haben.

Aus den G r ü n d e n :

Die Ansicht der Antragsgegnerin, daß nicht nur der Richter, sondern auch die Schöffen verpflichtet seien, eine Entscheidung, an der sie mitgewirkt haben, zu unterschreiben, ist rechtsirrig. Es besteht keine gesetzliche Bestimmung, aus der sich eine solche Verpflichtung ergeben könnte. Die Schöffen haben gemäß § 26 GVG an der Rechtsprechung, das heißt an der Verhandlung und am Zustandekommen der Entscheidung, mitzuwirken. Die Entscheidung braucht jedoch in Zivilsachen nicht von ihnen unterschrieben zu werden (vgl. Artzt in NJ 1952 S. 506).

Die Entscheidung des Stadtbezirksgerichts ist aber sachlich unrichtig. Gemäß § 30 MSchG ist das Mieteinigungsamt nur berechtigt, einen Tauschvertrag zu genehmigen und die Zustimmung des Vermieters zu ersetzen, wenn es sich um den Eintritt eines Dritten in einen bestehenden Mietvertrag handelt, dessen Inhalt durch den Wechsel der Parteien nicht verändert werden soll. Dies ist hier jedoch nicht der Fall. Der Tauschpartner des Antragstellers will nicht in den bestehenden Vertrag an Stelle des Antragstellers eintreten, sondern er will einen Vertrag mit verändertem Inhalt, also einen anderen Vertrag als den bestehenden mit der Antragsgegnerin abschließen, nämlich dahingehend, daß er nicht verpflichtet ist, ihr, die außerhalb Berlins wohnt, die Benutzung der Veranda für die Tage ihres Aufenthalts in Berlin zu gestatten. Es handelt sich somit nicht um einen Tausch, d. h. lediglich um den Wechsel in der Person der Vertragsparteien, sondern um den Abschluß eines anderen Vertrages als des seitherigen.

Gemäß § 30 MSchG durfte das Stadtbezirksgericht als Mieteinigungsamt hierbei nicht mitwirken.

Arbeitsrecht

Die Personalakten stehen in engster Beziehung zur Verwaltungsorganisation und sind nicht Gegenstand des Arbeitsrechtsverhältnisses. Für eine Klage auf Entfernung eines ungünstigen Dienstleistungsberichts aus den Personalakten ist daher der Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht nicht gegeben.

LAG Berlin, Urt. vom 10. April 1953 — 1 Sa 17/53.

Der Klägerin ist bei Einsicht in ihre Personalakten ein Dienstleistungsbericht zur Kenntnis gekommen, der nach ihrer Meinung eine unrichtige, „verleumderische“ Beurteilung ihrer Person enthält. Sie fordert mit ihrer Klage gegen die die Personalakten führende Verwaltung Entfernung des Berichts aus den Akten. Die Klage wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Aus den G r ü n d e n :

Als Ausgangspunkt für die Entscheidung muß zunächst nachdrücklich klargestellt werden, daß es in diesem Rechtsstreit nicht um irgendeinen Dienstleistungsbericht, sondern um die Personalakten der Angestellten des Verwaltungsapparats überhaupt geht. Die grundsätzlich zu beantwortende Frage ist die, ob und gegebenenfalls auf welche Weise ein Angestellter des Verwaltungsapparats auf den Inhalt seiner Personalakten einwirken kann.

Unbestreitbar stellen die Personalakten eine Sammlung von Unterlagen der verschiedensten Art dar, die über die persönlichen Verhältnisse — im weiteren Sinne des Wortes — des Beschäftigten Auskunft geben. Die durch die verschiedenen Unterlagen gegebenen verschiedenen Auskünfte dienen verschiedenen speziellen Zwecken. Es kann sich dabei um die Einstellung, Eingruppierung, Zubilligung einer Leistungsstufe, Urlaubsgewährung, Versetzung, Teilnahme an Lehrgängen, Kursen, Schulungen, Krankheit usw. handeln. Alle diese verschiedenen Auskünfte und speziellen Zweckbestimmungen lassen sich jedoch unter einem Hauptgesichtspunkt zusammenfassen, der in dem zweckmäßigsten Arbeitseinsatz jedes Angestellten des Verwaltungsapparates besteht. Die Personalakten sind Voraussetzung und Kontrollmittel hierfür.

Der zweckmäßigste Arbeitseinsatz jedes Angestellten des Verwaltungsapparates hat zwei Seiten, die als „persönliche“ und als „sachliche“ Seite unterschieden werden sollen. Diese persönliche Seite besteht darin, jeden Angestellten des Verwaltungsapparates entsprechend seiner Persönlichkeit — was hier als zusammenfassender Ausdruck für Charakter, Bildung, Bewußtsein steht — und seinen fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten arbeitsmäßig einzusetzen. Die Persönlichkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten sind Grundlage und Ausgangspunkt der Leistung eines Menschen. Indem die Personalakten die Voraussetzungen dafür schaffen, daß der Angestellte des Verwaltungsapparates durch seinen arbeitsmäßigen Einsatz die für ihn bestmöglichen Leistungen erbringen kann, und indem sie eine Kontrolle darüber gestatten, ob der Arbeitseinsatz unter diesem Gesichtspunkt erfolgte, tragen sie dazu bei, nicht nur das Recht auf Arbeit im Sinne des § 1 des Gesetzes der Arbeit, sondern auch den wohlverstandenen Grundsatz der Sorge um den Menschen konkret zu verwirklichen. Mit Ausnahme der rechtlich ausdrücklich geregelten Fälle (z. B. § 1 Abs. 6, 7 der Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werk tätigen — Aufzeichnungen bzw. Nachweis über die ordnungsgemäße Berechnung des Lohnes oder Gehalts) besteht keine Verpflichtung der Verwaltung aus dem Arbeitsrechtsverhältnis gegenüber dem Angestellten, bestimmte Personalunterlagen zu führen. Umgekehrt hat der Angestellte des Verwaltungsapparates auf Grund seines Arbeitsrechtsverhältnisses nicht das Recht, von der Verwaltung positiv oder negativ die Führung bestimmter Personalunterlagen zu fordern. Insofern stößt folglich das von der Klägerin vorgetragene Argument der „positiven Vertragsverletzung“ ins Leere.

Der persönliche Arbeitseinsatz jedes Angestellten des Verwaltungsapparates ist abhängig von Art und Umfang der Aufgaben überhaupt und ihrer Aufschlüsselung auf die verschiedenen Verwaltungsdienststellen und deren einzelne Arbeitsgebiete, d. h.: Aus Art und Umfang der Aufgaben der Verwaltungsdienststellen ergibt sich nicht nur, wie viele Angestellte diese Aufgabe zu lösen haben, sondern auch, wie diese Angestellten nach ihrer Persönlichkeit und ihren Kenntnissen und Fähigkeiten beschaffen sein müssen, damit die Aufgaben der Verwaltung am zweckmäßigsten gelöst werden können. Ganz offenkundig handelt es sich hierbei um eine Grundfrage der Verwaltungstätigkeit, nämlich um eine Frage der Verwaltungsorganisation, die Arbeitsorganisation der Verwaltung ist und durch die Aufgaben der Verwaltung inhaltlich bestimmt wird. Im Interesse der Erfüllung ihrer Aufgaben muß die Verwaltung wissen, wer der „richtige Mann“ ist, und dieses in der Erfüllung ihrer Aufgaben begründete sachliche Interesse gibt ihr die Befugnis, solche Unterlagen zu beschaffen und zu führen, die ihr ein umfassendes und klares Bild über die Persönlichkeit und die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Angestellten und damit über deren zweckmäßigsten Arbeitseinsatz geben. Insoweit steht der Inhalt der Personalakten in engster Beziehung zur Verwaltungsorganisation, die nicht Gegenstand arbeitsrechtlicher Regelungen ist und sein kann. Insoweit ist daher auch für die Einwirkung auf die Personalakten der Rechtsweg ausgeschlossen. Soweit der Inhalt der Personalakten durch das hier dargelegte berechnete sachliche Interesse — letzten Endes also durch die Aufgabenstellung — der Verwaltung bestimmt wird, ist eine Einwirkung des Angestellten auf ihn unzulässig.