

Beglaubigte Abschrift  
Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Ludwigsburg  
Aktenzeichen: 10 Ca 1048/18  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.11.2018



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH**  
**Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart**

- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Ludwigsburg - 10. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht R., d. ehrenamtliche Richterin E. und d. ehrenamtlichen Richter S. auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2018

### **für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 2.000,00 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung zum Landesarbeitsgericht wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Verurteilung der Beklagten, ihr Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren.

Die Beklagte ist eine Klinikbetreiberin mit rund 500 Beschäftigten. Die Klägerin ist dort seit 2002 angestellt. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, allerdings bezieht die Klägerin seit dem 01.03.2016 eine zunächst bis zum 30.06.2018 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Am Vormittag des 20.02.2018 nahm die Klägerin Einsicht in ihre über 500 Seiten umfassende Personalakte. Die Einsichtnahme wurde aber nach der Mittagspause aus Gründen, welche von den Parteien unterschiedlich dargestellt werden, nicht fortgesetzt bzw. zu Ende geführt.

Die Klägerin hat am 01.08.2018 vorliegende Klage erhoben.

Die Klägerin verweist auf die Bestimmung des § 83 BetrVG. Danach habe sie Anspruch auf Einsicht in ihre Personalakte. Sie habe bisher noch nicht einmal die Gelegenheit gehabt, die komplette Akte einzusehen. Die bisher eingeräumten anderthalb Stunden seien zur vollständigen Akteneinsicht nicht ausreichend gewesen.

**Die Klägerin beantragt:**

**Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte macht geltend, dass bei dem Akteneinsichtsrecht nicht nur das Interesse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sei, sondern auch das Interesse des Arbeitgebers. Immerhin könne das Akteneinsichtsrecht während der Arbeitszeit geltend gemacht werden. Zusätzlich habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsrats. Demzufolge habe

die Klägerin das ihr zustehende Recht schonend auszuüben. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin am 20.02.2018 bereits für einen Zeitraum von zwei bis zweieinhalb Stunden Akteneinsicht genommen hat. Da auf Wunsch der Klägerin mehrere Schriftstücke aus der Personalakte kopiert wurden und das jüngste Dokument aus dem Jahr 2015 stamme, ergebe sich die Schlussfolgerung, dass die Klägerin die Jahre 2005 bis 2015 bereits abgearbeitet habe. Da die Klägerin aber seit 01.03.2016 Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehe und demzufolge das Arbeitsverhältnis seither ruhe, könne die Personalakte keine Unterlagen enthalten, welche die Klägerin nicht bereits am 20.02.2018 eingesehen habe. Außerdem habe die Klägerin am 20.02.2018 erklärt, eine Fortsetzung der Akteneinsicht nach der Mittagspause sei nicht gewünscht, da sie bereits alles eingesehen habe.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Beklagte war entsprechend dem Klageantrag zu verurteilen, der Klägerin Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren.

1. Die Klage ist zulässig. Sie ist auf Leistung gerichtet und inhaltlich hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
2. Die Klage ist auch begründet.
  - a) Der Anspruch der Klägerin auf Einsicht in ihre Personalakte beruht gleich auf mehreren Rechtsgrundlagen. Gesetzlich ist der Anspruch in § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verankert. Dieser Anspruch besteht jedenfalls während des Bestands des Arbeitsverhältnisses (BAG vom 16.11.2010, 9 AZR 573/09). Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist rechtlich noch nicht beendet. Die Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente führt allenfalls zum Ruhen, nicht aber zum Erlöschen des Arbeitsverhältnisses. Daneben besteht ein Anspruch auf tariflicher Grundlage. Im hier einschlägigen Bereich des öffentlichen Dienstes gewähren § 3 Abs. 5 TVÖD bzw. § 3 Abs. 6 Satz 1 TV-L ausdrücklich einen Anspruch auf Einsicht in die vollständige Personalakte. Darüber hinaus folgt ein solcher Anspruch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Franzen in GK-Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage, Rn. 15 vor § 81 mwN).
  - b) Dem Anspruch stehen keine rechtlich relevanten Gesichtspunkte entgegen.
    - aa) Der Anspruch ist nicht erfüllt. Der Anspruch geht ausdrücklich auf vollständige Akteneinsicht. Selbst nach den Darlegungen der Beklagten hat die Klägerin ihre Personalakte noch nicht vollständig eingesehen. Soweit die Beklagte aufgrund der anlässlich der Akteneinsicht am 20.02.2018 erstellten Kopien mutmaßt, die Klägerin habe jedenfalls bis 2015 sämtliche Unterlagen eingesehen, ist bereits darauf hinzuweisen, dass damit die Zeitspanne bis zum 01.03.2016, dem Beginn der zunächst befristeten Erwerbsminderungsrente, nicht abgedeckt wäre. Hierauf kommt es aber aus Rechtsgründen ohnehin nicht an. Der

Beschäftigte kann sein Recht auf Akteneinsicht während des Arbeitsverhältnisses auch wiederholt und ohne Angabe von Gründen geltend machen. Der Anspruch ist inhaltlich und zeitlich unbegrenzt und kann mehrfach ausgeübt werden. Grenzen ergeben sich lediglich aus dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs (Burger, TVÖD/TV-L, 3. Auflage, Rn. 57 zu § 3 – Allgemeiner Teil; Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften).

- bb) Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin ihr Recht im vorliegenden Falle rechtsmissbräuchlich ausübt, sind nicht im Ansatz ersichtlich. Abgesehen davon, dass das Akteneinsichtsrecht selbst nach beendetem Arbeitsverhältnis besteht und auch dort ein konkretes berechtigtes Interesse nicht dargelegt werden muss (BAG vom 16.11.2010 aaO), ist vorliegend festzustellen, dass die Klägerin nach den eigenen Darlegungen der Beklagten dieses Recht erstmals ausgeübt hat, aber selbst für dieses eine Mal noch nicht vollständig. Die Beklagte stellt insoweit lediglich Mutmaßungen auf, welche aber nicht einmal eine schlüssige Herleitung beinhalten.
- cc) Der Anspruch ist auch nicht aus sonstigen Gründen abzulehnen. Die Klägerin verhält sich nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie nunmehr ihre bereits begonnene Akteneinsicht fortsetzen, vervollständigen oder gar noch einmal von vorne wahrnehmen will. Dass dieses Recht während der Arbeitszeit ausgeübt werden kann und für die Zeit der Akteneinsicht der Lohn nicht gekürzt werden darf (herrschende Meinung, vgl. Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, 29. Auflage, Rn. 12 zu § 83), begründet für sich gesehen keinen Rechtsmissbrauchseinwand. Da die Klägerin ihr Recht zum ersten Mal und auch nur unvollständig ausgeübt hat, kann von einer sachlich nicht mehr vertretbaren Kostenlast der Beklagten nicht gesprochen werden. Wenn, was vorliegend offensichtlich der Fall ist, die Personalakte besonders umfangreich ist, bedarf es zur vollständigen und sachgerechten Akteneinsicht eines entsprechend höheren Zeitaufwandes. Dies ist in der Natur der Sache begründet und kann der Klägerin nicht im Sinne eines Rechtsmissbrauchs angelastet werden.
- dd) Innerbetriebliche Regelungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG, bestehen offensichtlich nicht. Allerdings bestünden gegen eine Betriebsvereinbarung, die sich nicht auf die Regelung der Modalitäten

beschränkt, sondern direkte Einschränkungen des gesetzlichen Rechts auf Akteneinsicht enthalten würde, rechtliche Bedenken. Derartige Fragen stellen sich im vorliegenden Fall aber nicht.

## II.

Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert wurde im Wege der Schätzung (§ 3 ZPO) in Höhe von 2.000,00 EUR festgesetzt.