



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau Privatdozentin Dr. med. D. T., M. str. 18, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte S. u. a.,
X.-C.-Allee 11, C.,

g e g e n

die Universität Duisburg-Essen (KdöR), vertreten durch den Rektor,
dieser vertreten durch den Vorstand des Universitätsklinikums Essen (AdöR),
dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden und Ärztlichen Direktor
Prof. Dr. med. K. A. X., I. str. 55, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a.,
N. Allee 2, F.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 15.11.2017
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsit-
zende sowie den ehrenamtlichen Richter Kranz und den ehrenamtlichen Richter
Strauß

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 24.03.2017, 3 Ca 3018/11, teilweise abgeändert:**

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 26.336,68 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.717,20 € seit dem 01.06.2011 und

dem jeweils 1. des folgenden Monats bis 01.11.2011, aus jeweils 1.172,28 € seit dem 01.02.2016 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2017 und aus jeweils 983,06 € seit dem 01.02.2017 und dem 01.03.2017 zu zahlen.

- II. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Verfahrens der ersten Instanz hat die Klägerin nach einem Streitwert von 265.167,77 € zu 55 % und die Beklagte zu 45 % zu tragen.

Die Kosten des Verfahrens der zweiten Instanz hat die Klägerin nach einem Streitwert von 59.802,70 € zu 56 % und die Beklagte zu 44 % zu tragen.

- IV. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen, soweit ihre Berufung hinsichtlich des eingeklagten Annahmeverzugslohns für den Zeitraum vom 01.06.2010 bis zum 30.04.2011 zurückgewiesen worden ist. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung hinsichtlich einer Auskunft für ausbezahlte Boni für das Jahr 2011 an in der Klinik für Knochenmarktransplantation beschäftigte Oberärzte, Annahmeverzugslohnansprüche - insbesondere im Hinblick auf Rufbereitschaftsdienste - sowie über diverse Ansprüche hinsichtlich des Inhalts und der Führung der Personalakte der Klägerin.

Die am 06.08.1963 geborene Klägerin, die Fachärztin für Innere Medizin ist, ist seit Januar 1991 bei der Beklagten im Universitätsklinikum Essen tätig.

Mit Wirkung ab dem 01.11.2006 ist ihr ausweislich des Arbeitsvertrages vom 14.02.2007 (Bl. 11 f. der Akte) die Tätigkeit als vollbeschäftigte Oberärztin für den ambulanten Bereich der Klinik für Knochenmarktransplantation übertragen worden. Ausweislich § 1 des Arbeitsvertrages richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (im Folgenden: TV-Ärzte). Die Klägerin wird nach der Entgeltgruppe Ä3 des jeweils gültigen TV-Ärzte vergütet.

§ 7 des Arbeitsvertrages lautet wie folgt:

„§ 7

Nebenabrede:

„Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Oberärztin gemäß § 2 Absatz 3 und § 9 Absatz 2 TV-Ärzte an dem in der Klinik für Knochenmarktransplantation eingerichteten Bereitschaftsdienst teilnimmt.

Für die Kündigung der Nebenabrede gilt § 9 Absatz 2 Satz 9 TV-Ärzte. Unabhängig von Satz 1 tritt die Nebenabrede, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit sofortiger Wirkung außer Kraft, wenn die Oberärztin in einer anderen Klinik oder in einem anderen Aufgabengebiet eingesetzt wird.“

Unter dem Datum vom 07.06.2006 beschloss der Vorstand des Universitätsklinikums Essen, die Klägerin für fünf Jahre zur Stellvertreterin des Direktors der Klinik für Knochenmarktransplantation, Herrn Prof. C., zu bestellen. Die Vergütung der Klägerin erfolgte weiterhin nach der Vergütungsgruppe Ä3 des TV-Ärzte. Für die Dauer der Bestellung erhielt sie eine monatliche Zulage.

Ab September 2009 war die Klägerin zur Ombudsperson im Sinne des § 3 Abs. 8 TV-Ärzte bestellt.

Die Klägerin erhielt unter Hinweis auf die Freiwilligkeit der Leistung eine jährliche Bonuszahlung, die jeweils am Ende des nachfolgenden Kalenderjahres ausbezahlt wurden. Für das Jahr 2008 erhielt sie im November 2009 einen Bonus in Höhe von 6.000,00 € brutto. Für das Jahr 2009 erhielten alle ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation mit Ausnahme der Klägerin eine Bonuszahlung.

Die Klägerin war wie die anderen Oberärzte auch - im ärztlichen Rufbereitschaftsdienst eingesetzt und wurde hierfür zusätzlich vergütet. Die Vergütung für die Rufbereitschaftsdienste variierte sowohl nach der Anzahl der monatlich geleisteten Dienste als auch in der Höhe der Vergütung. Die Vergütung für die geleisteten Rufbereitschaftsdienste hat die Beklagte bei der Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-Ärzte und bei der Berechnung des Urlaubsgeldes berücksichtigt. Ausgehend von der Ende des Jahres 2009 gezahlten Vergütung hat die Klägerin eine durchschnittliche monatliche Vergütung für Rufbereitschaftsdienste in Höhe von

1.973,96 € brutto errechnet. Wegen der Berechnung im Einzelnen wird auf S. 4 des Schriftsatzes der Klägerin vom 09.05.2012 (Bl. 183 der Akte) und auf S. 7 des Schriftsatzes vom 06.01.2017 (Bl. 1353 der Akte) Bezug genommen. Die Anzahl der von der Klägerin geleisteten Rufbereitschaftsdienste ist zwischen den Parteien unstreitig. In der Klinik für Knochenmarktransplantation war die Klägerin letztmalig im Januar 2010 für Rufbereitschaftsdienste eingeteilt. In der Zeit vom 05.02. bis zum 21.05.2010 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 16.02.2010 wurde der Klägerin mitgeteilt, dass der Vorstand am 10.02.2010 beschlossen habe, ihre Bestellung als Stellvertreterin des Direktors der Klinik für Knochenmarktransplantation mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Zum 01.07.2010 wurde die Klägerin als Oberärztin in die Medizinische Klinik/ Nephrologie versetzt. Gegen diese Versetzung wehrte die Klägerin sich zunächst mit einer einstweiligen Verfügung, die sowohl vom Arbeitsgericht als auch vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückgewiesen wurde.

Seit der Rückkehr aus ihrer Arbeitsunfähigkeit Ende Mai 2010 sind der Klägerin keine Rufbereitschaftsdienste mehr zugeteilt worden, obwohl dies nach Vortrag der Beklagten auf Seite 3 ihres Schriftsatzes vom 30.09.2014 (Bl. 820 der Akte) zunächst vorgesehen war. Die Beklagte hat dazu mit Schriftsatz vom 30.09.2014 ein Schreiben der Chefarzte des Zentrums für Innere Medizin vom 22.11.2010 vorgelegt, demzufolge wegen eines irreparabel gestörten Vertrauensverhältnisses zur Klägerin die Verantwortung für die Übernahme der Klägerin in den Oberarztendienst abgelehnt werde (Bl. 829 der Akte). Die Beklagte hat dazu vorgetragen, aus diesem Grund habe davon abgesehen werden müssen, die Klägerin am Rufbereitschaftsdienst zu beteiligen.

Mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.07.2011, 9 Sa 343/11 (Bl. 83 ff. der Akte), wurde die Beklagte rechtskräftig verurteilt, die Klägerin als vollbeschäftigte Oberärztin für den ambulanten Bereich der Klinik für Knochenmarktransplantation entsprechend dem Arbeitsvertrag vom 14.02.2007 zu beschäftigen. Der Antrag der Klägerin, sie mit der Funktion der Stellvertreterin des Direktors zu beschäftigen, wurde rechtskräftig abgewiesen.

Die Beklagte setzt die Klägerin nach wie vor in der Klinik für Nephrologie ein, ohne dass eine weitere Versetzung erfolgt ist. Die Klägerin hat bisher keine Vollstreckung aus dem vorbezeichneten Urteil vom 15.07.2011 betrieben und arbeitet seit ihrer Versetzung in der Klinik für Nephrologie. Seit Juni 2010 zahlt die

Beklagte an die Klägerin lediglich die regelmäßige Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä3 TV-Ärzte aus.

Mit ihrer am 16.11.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 24.11.2011 zugestellten Klage begehrte die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der Differenzvergütung zwischen der Entgeltgruppe Ä3 und Ä4 des TV-Ärzte, zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses sowie zur Erteilung einer Auskunft darüber, ob und ggf. welchen ärztlichen Mitarbeitern der Klinik für Knochenmarktransplantation für das Jahr 2009 zu welchem Zeitpunkt und in welcher Höhe ein Bonus gezahlt worden ist. Außerdem beantragte sie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr als Annahmeverzugslohn Vergütung für Rufbereitschaftsdienste seit dem 31.05.2010 zu zahlen, hilfsweise, die Beklagte im Wege der Stufenklage zu verurteilen, Auskunft darüber zu erteilen, ob und gegebenenfalls welchen ärztlichen Mitarbeitern der Klinik für Knochenmarktransplantation für die Zeit ab dem 31.05.2010 zu welchem Zeitpunkt in welcher Höhe Vergütungen für Rufbereitschaftsdienste gezahlt worden sind, gegebenenfalls die Vollständigkeit und Richtigkeit der Auskunft an Eides statt zu versichern sowie gegebenenfalls die aufgrund der Auskunft der Höhe nach noch zu ermittelnde Annahmeverzugsvergütung zzgl. Verzugszinsen zu zahlen.

Mit Teilurteil vom 12.04.2012 (Bl. 197 ff. der Akte) hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, der Klägerin die beantragte Auskunft bezüglich des Bonus für das Jahr 2009 zu erteilen. Die von der Klägerin begehrte Eingruppierung hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Mit Urteil vom 21.02.2013 (Bl. 631 ff. der Akte) hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit Beschluss vom 30.01.2014 (Bl. 689 ff. der Akte) hat das Bundesarbeitsgericht die Beschwerde der Klägerin gegen die Nichtzulassung der Revision im vorbezeichneten Urteil als unzulässig verworfen.

Mit Schreiben vom 15.06.2012 teilte die Beklagte der Klägerin zur Erfüllung des Auskunftsanspruches mit, dass die Oberärzte der Entgeltgruppe Ä3 bei ganzjähriger Beschäftigung einen Bonus von 6.000,00 € brutto erhalten haben. Die Auszahlung sei mit dem Dezembergehalt zum 31.12.2010 erfolgt (Bl. 806 der Akte).

Mit Schreiben vom 22.06.2012 (Bl. 807 der Akte) machte die Klägerin gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Gewährung eines Bonus in Höhe von 6.000,00 € brutto zzgl. Zinsen für das Jahr 2009 geltend und bat außerdem um Mitteilung, ob und ggf. in welcher Höhe auch in den Jahren 2010 und 2011 Bonifikationen an die ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation gezahlt worden sind.

Mit Schreiben vom 02.11.2012 (Bl. 1176 f. der Akte) teilte der stellvertretende Personaldezernent der Beklagten Herr Q. der Klägerin unter anderem Folgendes mit:

„(...) Bezug nehmend auf Ihr Anspruchsschreiben zu Bonuszahlungen vom 22.06.2012 möchte ich Sie bitten, Ihre Forderung zu überdenken. Die Zahlungen an die in der Klinik für Knochenmarktransplantationen tätigen Ärztinnen und Ärzte erfolgen aufgrund des dortigen Beitrags zur Behandlung von Patienten, an denen Sie – ganz unabhängig von einer Ursache betrachtet – nicht teilnehmen. Daher entspricht es, auch wenn rechtliche Ansprüche eine Berechtigung haben, gegenüber den dort tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht der Fairness, diese weiter zu beanspruchen. (...)“

Unter dem Datum vom 07.07.2014 haben die Parteien einen Teilvergleich über die Bonuszahlung für das Jahr 2009 in Höhe von 6.000,00 € brutto geschlossen (Bl. 740 der Akte).

Mit Klageerweiterung vom 09.05.2012 (Bl. 180 der Akte), die am 10.05.2012 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten ausweislich des Empfangsbescheinigungs (Bl. 196a der Akte) am 14.05.2012 zugegangen ist, hat die Klägerin hilfsweise zu dem Feststellungsantrag hinsichtlich der Rufbereitschaft einen bezifferten Leistungsantrag angekündigt, mit dem sie die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von Annahmeverzug wegen des Nichteinsatzes bei Rufbereitschaftsdiensten in Höhe von monatlich 1.973,96 € brutto beginnend ab Juni 2010 beehrte.

Mit Schriftsatz vom 12.08.2014 (Bl. 798 der Akte) hat die Klägerin klageerweiternd im Wege der Stufenklage Auskunft über etwaige Bonuszahlungen in den Jahren 2010 bis 2013 an die Ärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation und an die Ärzte der Klinik für Nephrologie beehrt.

Ein Ende des Jahres 2014 eingeleitetes und bis Oktober 2015 durchgeführtes Güterichterverfahren ist ergebnislos verlaufen.

Am 27.11.2015 (Bl. 983 ff. der Akte) hat das Arbeitsgericht ein weiteres Teilurteil erlassen und die Beklagte verurteilt, der Klägerin ein Zwischenzeugnis zu erteilen sowie Auskunft darüber zu erteilen, ob und gegebenenfalls welchen ärztlichen Mitarbeitern der Klinik für Knochenmarktransplantation für die Jahre 2010, 2012 und 2013 zu welchem Zeitpunkt und in welcher Höhe ein Bonus gezahlt worden ist. Betreffend das Jahr 2011 hat das Arbeitsgericht die Auskunftsklage in der

ersten Stufe in Bezug auf die Klinik für Knochenmarktransplantation abgewiesen, weil die Beklagte die Auskunft erteilt habe, dass im Jahr 2011 keine Zahlungen erfolgt seien. Den Antrag der Klägerin auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Annahmeverzugslohn für Rufbereitschaftsdienste hat das Arbeitsgericht als unzulässig abgewiesen. Den Hilfsantrag auf Auskunft bezüglich der an andere ärztliche Mitarbeiter gezahlten Vergütungen für Rufbereitschaftsdienste der Klinik für Knochenmarktransplantation hat das Arbeitsgericht mit der Begründung abgewiesen, ein derartiger Auskunftsanspruch hätte allenfalls dann bestanden, wenn die Klägerin Umstände dargelegt hätte, die die Vermutung begründet hätte, dass sich Umfang bzw. Konditionen der Rufbereitschaftsdienste seit Mitte des Jahres 2010 geändert hätten. Derartige Umstände habe die Klägerin jedoch nicht dargelegt. Über den angekündigten Zahlungsantrag gemäß Schriftsatz vom 09.05.2012 (Bl. 180 der Akte) hat das Arbeitsgericht in diesem Teilurteil nicht entschieden.

Mit Schreiben vom 04.05.2016 (Bl. 1178 der Akte) teilte der stellvertretende Personaldezernent der Beklagten Herr Q. der Klägerin unter Bezugnahme auf das Teilurteil des Arbeitsgerichts vom 27.11.2015 und die Anfrage der Klägerin vom 19.04.2016 mit, dass an die Oberärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation für die Jahre 2010, 2012, 2013 und 2014 ein Bonus in Höhe von jeweils 6.000,00 € brutto gezahlt worden ist.

Gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts vom 27.11.2015 hat die Klägerin Berufung eingelegt. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 08.06.2016 hat die Klägerin ausweislich Seite 2 des Sitzungsprotokolls (Bl. 1147 der Akte) unter Rücknahme der Berufung im Übrigen nur noch den Antrag gestellt, die Beklagte im Wege der Stufenklage zu verurteilen, ihr Auskunft darüber zu erteilen, ob und ggf. an welche ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation und der Klinik für Nephrologie für die Jahre 2010 bis 2013 zu welchem Zeitpunkt in welcher Höhe ein Bonus gezahlt worden ist. Ausweislich Seite 3 des Protokolls (Bl. 1148 der Akte) hat Herr Q. auf Nachfrage des Gerichts zu Protokoll erklärt, er erteile für die Beklagte die Auskunft, dass für das Jahr 2011 an die Oberärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation keine Boni gezahlt worden sind. Die Klägerin hat sodann ihren verbliebenen Antrag - Auskunft über die gezahlten Boni - für erledigt erklärt. Die Beklagte hat sich der Erledigungserklärung angeschlossen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 08.06.2016 (Bl. 1156 ff. der Akte) die Berufung der Klägerin als unzulässig verworfen, soweit sie Auskunft betreffend die Klinik Nephrologie begehrt hat.

Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten hat sie der Klägerin mit Schreiben vom 06.06.2017 eine Aufstellung der von den Ärzten der Klinik für Knochenmarktransplantation in der Zeit vom 01.01.2016 bis zum 30.04.2017 erzielten Rufbereitschaftsdienstvergütung übersandt. Die in dieser Zeit erzielten Vergütungen hat die Beklagte auf Seite 8 bis 9 der Berufungserwiderung (Bl. 1628 bis 1629 der Akte) dargelegt.

Die Klägerin hat - die noch nicht beschiedenen Anträge betreffend - die Auffassung vertreten, an der Richtigkeit der von der Beklagten erteilten Auskunft, für das Jahr 2011 sei kein Bonus gezahlt worden, bestünden Zweifel, so dass die Beklagte zur Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung zu verurteilen sei (Antrag zu 1.). Wäre die Erklärung der Beklagten zutreffend, so hätte Herr Q. wohl nicht das Schreiben vom 02.11.2012 (Bl. 1176 der Akte) mit der Anregung eines Verzichts auf ggf. bestehende Ansprüche an sie gerichtet, sondern er hätte schlicht erklärt, dass für das Jahr 2011 an keinen ärztlicher Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation ein Bonus ausgezahlt worden sei. Es sei zudem unglaublich, dass lediglich in einem Jahr keine Sonderzahlung gewährt worden sei. Dieser Umstand sei erklärungsbedürftig. Außerdem hätte eine Änderung des jahrelang geübten Grundsatzes der Sonderzahlung der Zustimmung des Personalrates nach § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 LPVG bedurft.

Im Wege der Teilklage werde der Anspruch auf Bonuszahlung auf der Grundlage der von der Beklagten erteilten Auskunft für die Jahre 2010, 2012, 2013 und 2014 in Höhe von 24.000,00 € brutto geltend gemacht (Antrag zu 2.).

Die Beklagte schulde die Zahlung von Annahmeverzug für Rufbereitschaftsdienste ab Juni 2010 (Antrag zu 3.). Wegen der widerrechtlichen Versetzung sei die Beklagte verpflichtet, sie so zu stellen, wie sie bei ordnungsgemäßer Erfüllung des Arbeitsverhältnisses auch im Hinblick auf Verdienste aufgrund der Rufbereitschaft gestanden hätte. Ihr Anspruch auf die Leistung von Rufbereitschaftsdiensten ergebe sich aus § 7 des Arbeitsvertrages. Auf Satz 3 des § 7 könne die Beklagte sich nicht berufen, weil die Beklagte rechtskräftig verurteilt worden sei, sie, die Klägerin, in der Klinik für Knochenmarktransplantation zu beschäftigen. Sollte für die Berechnung der Annahmeverzugsvergütung hinsichtlich der Rufbereitschaft nicht das Lohnausfallprinzip, sondern das Referenzprinzip zugrunde zu legen sein, stünden ihr monatlich 1.973,96 € brutto zu. Zusätzlich hat sie konkret angegebene Tariflohnerhöhungen errechnet (Bl. 1264 der Akte). Auf Seite 3 ff. ihres Schriftsatzes vom 06.01.2017 (Bl. 1341 ff. der Akte) hat die Klägerin tabellarisch dargelegt, wann und in welchem Umfang sie in der Zeit vom 01.11.2008 bis zum 31.10.2009 Rufbereitschaftsdienste geleistet hat. Sie hat die Auffassung

vertreten, auf dieser Basis habe eine Schätzung der Höhe der ihr zustehenden Vergütung für Rufbereitschaftsdienste zu erfolgen. Dies ergebe sich aus den Ausführungen auf Seite 26 des Teilurteils des Arbeitsgerichts vom 27.11.2015 (Bl. 983 ff. der Akte). Diese tragenden Entscheidungsgründe seien gemäß § 318 ZPO für die Entscheidung über den Leistungsantrag bindend. Die Ausschlussfrist des § 37 TV-Ärzte habe sie gewahrt, weil sie sich fristgerecht durch Klageerhebung gegen die Versetzung gewehrt habe. Damit habe sie erkennbar auch mit der Versetzung zusammenhängende Vergütungsansprüche geltend machen wollen.

Außerdem habe sie einen Anspruch darauf, dass die Beklagte eine Fotokopie der Urkunde über die Schwerpunktbezeichnung Hämatologie und Internistische Onkologie in die Personalakte aufnehme (Antrag zu 5.). Darüber hinaus sei die Beklagte zu verurteilen, eine einheitliche Personalakte zu führen (Antrag zu 6.), hilfsweise, in der Hauptakte an hervorgehobener Stelle zu vermerken, ob und an welcher Stelle weitere Personalakten über sie geführt würden. Es bestünden Anhaltspunkte, anzunehmen, dass für sie nicht nur eine Hauptpersonalakte, sondern Bei-, Neben- oder Sonderakten geführt würden. So habe sie die von ihr im Klageantrag zu 4. benannten Schreiben am 10.01.2017 nicht in ihrer Personalakte finden können. Das Führen von Geheimakten sei unzulässig.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, die Vollständigkeit und Richtigkeit der hinsichtlich der Gewährung von Boni an ärztliche Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation für das Jahr 2011 erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 24.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 6.000,00 € seit dem 01.01.2012, aus weiteren 6.000,00 € seit dem 01.04.2013, aus weiteren 6.000,00 € seit dem 01.09.2014 und aus weiteren 6.000,00 € seit dem 01.10.2015 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 108.110,07 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 1.973,96 € seit dem 01.07.2010 und dem 01.08.2010, aus jeweils 2.048,97 € seit dem 01.09.2010 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.11.2011, aus jeweils 2.122,73 € seit dem 01.12.2011 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig**

01.03.2013, aus jeweils 2.177,92 € seit dem 01.04.2013 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.03.2014, aus jeweils 2.221,48 € seit dem 01.04.2014 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.09.2014 zu zahlen;

4. die Beklagte zu verurteilen, folgende Schreiben aus der Personalakte der Klägerin ersatzlos zu entfernen:

- a) Schreiben des PD Dr. med. I. P. vom 16.02.2012;**
- b) Schreiben des PD Dr. med. I. P. vom 31.08.2010;**
- c) Schreiben des PD Dr. med. S. U. vom 31.08.2010;**
- d) Schreiben des PD Dr. med. N. I. vom 31.08.2010;**
- e) Schreiben des PD Dr. med. N. L. vom 31.08.2010;**
- f) Schreiben des Prof. Dr. med. B. H. F. (undatiert);**
- g) Schreiben der Professoren E., F., H., L. und N. vom 22.11.2010;**

5. die Beklagte zu verurteilen, eine Fotokopie der folgenden Urkunde in die Personalakte der Klägerin aufzunehmen:

die Schwerpunktbezeichnung Hämatologie und Internistische Onkologie;

6. die Beklagte zu verurteilen, lediglich eine einheitliche Personalakte zu führen.

Hilfsweise im Wege der Stufenklage die Beklagte zu verurteilen, in der Haupt-Personalakte an hervorgehobener Stelle zu vermerken, wo welche Teilakten, Beiakten, Nebenakten oder Sonderakten über sie geführt werden,

gegebenenfalls die Vollständigkeit und Richtigkeit dieses Vermerks an Eides statt zu versichern.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, Zweifel hinsichtlich der Richtigkeit der erteilten Auskunft bezüglich des Bonus für das Jahr 2011 ergäben sich aus dem Vortrag der Klägerin nicht und hat erneut ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für das Jahr 2011 kein Bonus gezahlt worden ist.

Die Kopie der Urkunde zur Schwerpunktbezeichnung Hämatologie und Internistische Onkologie habe man nach Übergabe durch die Klägerin zur Personalakte genommen und den Anspruch damit erfüllt. Im Übrigen würden weder in der Klinik für Knochenmarktransplantation noch in der Klinik für Endokrinologie gesonderte Personalakten über die Klägerin geführt. Die von der Klägerin bezeichneten Schreiben seien ausweislich eines Vermerks in der Personalakte bereits am 08.06.2011 entnommen worden. Schließlich liege es im Organisationsermessen des Arbeitgebers, in welcher Form er die Personalakte führe.

Ein Anspruch auf Annahmeverzug wegen der Nichtleistung von Rufbereitschaftsdiensten stünde der Klägerin nicht zu. Entgegen der Auffassung der Klägerin ergebe sich ein Anspruch auf Zuweisung von Rufbereitschaftsdiensten nicht aus § 7 des Arbeitsvertrages, denn dieser verhalte sich über nicht streitgegenständliche Bereitschaftsdienste. Hintergrund der Aufnahme der Klausel zu den Bereitschaftsdiensten in Oberarztverträgen sei, dass die Beklagte sich die Möglichkeit vorbehalten wolle, auch Oberärzte zu Bereitschaftsdiensten heranziehen zu können, wenn dies notwendig sei. Eine Vereinbarung, wonach die Klägerin zur Leistung von Rufbereitschaften verpflichtet und berechtigt sei, gebe es nicht. Der Umfang des Einsatzes im Rahmen von Rufbereitschaftsdiensten liege im Ermessen des Direktors der Klinik für Knochenmarktransplantation, Herrn Prof. C.. Dieser habe die ärztliche Entscheidung getroffen, die Klägerin nicht mehr bei Rufbereitschaftsdiensten einzusetzen, da sie in der Vergangenheit während des Rufbereitschaftsdienstes gravierend gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe. So sei die Klägerin wiederholt und zum Teil über längere Zeiträume während des Rufbereitschaftsdienstes nicht erreichbar gewesen oder habe sich aufgrund anderer Aktivitäten bei den diensthabenden Ärzten vom Rufbereitschaftsdienst „abgemeldet“. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den anderen Oberärzten bestehe vor diesem Hintergrund nicht. Im Hintergrunddienst der Nephrologie könne die Klägerin - abgesehen von dem ablehnenden Schreiben der Chefärzte vom 22.11.2010 - nicht eingesetzt werden, da sie sich geweigert habe, die ergänzende Weiterbildung zum Facharzt für Nephrologie zu absolvieren. Einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn hinsichtlich der Rufbereitschaftsdienste habe die Klägerin zudem auch der Höhe nach nicht schlüssig dargelegt. Abzustellen sei bei der Berechnung auf das Lohnausfallprinzip. Zu berücksichtigen sei insoweit, dass in der Zeit von Juni 2010 bis August 2014 deutlich weniger

Rufbereitschaftsdienste angefallen seien. Zum einen habe man die Zahl der Mitarbeiter, die Rufbereitschaftsdienste leisten, erhöht. Dies führt die Beklagte auf Seite 4 bis 7 des Schriftsatzes vom 27.02.2017 einschließlich der gezahlten Vergütung für Rufbereitschaftsdienste im Einzelnen aus. Insoweit wird auf Bl. 1411 bis 1414 der Akte Bezug genommen. Zum anderen habe man ab dem 01.04.2014 einen ärztlichen Schichtdienst für die Intensivstation KMT 3 zusätzlich zum ärztlichen Bereitschaftsdienst für die Stationen KMT 1 und KMT 2 eingeführt. Als Oberärzte hätten nur die Herren M. und U. Rufbereitschaftsdienste verrichtet. Herr U. habe hierfür im Jahr 2011 einen Betrag in Höhe von 20.606,37 €, im Jahr 2012 einen Betrag in Höhe von 13.406,23 €, im Jahr 2013 einen Betrag in Höhe von 12.215,80 €, im Jahr 2014 einen Betrag in Höhe von 11.253,42 € und im Jahr 2015 einen Betrag in Höhe von 10.154,42 € erhalten. Herr M. habe in den Jahren 2011 und 2012 keine Rufbereitschaftsdienstvergütung erhalten. Im Jahr 2013 sei an ihn ein Betrag in Höhe von 9.251,77 €, im Jahr 2014 ein Betrag in Höhe von 12.150,18 € und im Jahr 2015 ein Betrag in Höhe von 17.980,33 € gezahlt worden. Für die Richtigkeit ihrer Angaben hat die Beklagte als Anlage B12 Tabellen über die Rufbereitschaftsvergütung der beiden Oberärzte zur Akte gereicht. Insoweit wird auf Bl. 1296 bis 1299 der Akte Bezug genommen. Im Übrigen seien Ansprüche der Klägerin gemäß § 37 Abs. 1 TV-Ärzte verfallen. Eine Klage gegen eine Versetzung habe in keiner Weise die gleiche Wirkung wie die Erhebung einer Kündigungsschutzklage im Hinblick auf die Geltendmachung und den Verfall von Zahlungsansprüchen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Schlussurteil vom 24.03.2017 teilweise stattgegeben. Es hat die Beklagte verurteilt, an die Klägerin gemäß § 615 BGB eine Bonuszahlung in Höhe von 24.000,00 € sowie eine Annahmeverzugsvergütung wegen des Nichteinsatzes bei der Rufbereitschaft in der Klinik für Knochenmarktransplantation in Höhe von 53.343,12 € brutto zu zahlen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, Ansprüche für den Zeitraum von Juni 2010 bis Ende Oktober 2011 seien gemäß § 37 Abs. 1 S. 1 TV-Ärzte verfallen. Die Ansprüche seien erst durch Zustellung der Klageerweiterung vom 09.05.2012 (Bl. 180 ff. der Akte) am 14.05.2012 hinreichend geltend gemacht worden. Die Klageschrift vom 14.11.2011 stelle keine hinreichende Geltendmachung dar, weil die Klägerin keine tragenden Ausführungen zu der Höhe des Annahmeverzuges wegen eines Nichteinsatzes bei Rufbereitschaftsdiensten gemacht habe. Die hilfsweise erhobene Stufenklage reiche nicht aus, um die Verfallsfristen zu wahren, weil es der Klägerin zumutbar gewesen sei, darzulegen, in welchem Umfang sie in der Vergangenheit zu welchen Konditionen Rufbereitschaftsdienste geleistet habe. Auch die Klage gegen die Versetzung wahre die Ausschlussfrist nicht.

Dadurch sei nicht hinreichend erkennbar geworden, dass die Klägerin Annahmeverzugslohnansprüche wegen eines Nichteinsatzes bei Rufbereitschaftsdiensten in der Klinik für Knochenmarktransplantation in konkreter Höhe geltend machen wollen. Für den Zeitraum von November 2011 bis Ende August 2014 schulde die Beklagte der Klägerin Annahmeverzugslohn für Rufbereitschaftsdienste in Höhe von insgesamt 35.375,32 € brutto. Dieser Betrag ergebe sich aus einer Schätzung nach § 287 ZPO. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die darlegungs- und beweisbelastete Klägerin nicht hinreichend dargelegt habe, dass es entgegen dem Vortrag der Beklagten nach der Versetzung bei dem Einsatz von Oberärzten für Rufbereitschaftsdienste keine wesentlichen Veränderungen gegeben habe. Ein Bestreiten mit Nichtwissen sei nicht ausreichend. Daher habe die Kammer die Schätzung an den Angaben der Beklagten bezüglich der Oberärzte U. und M. orientiert und einen Durchschnittswert errechnet. Das Teilurteil vom 27.11.2015 stehe dieser Beurteilung nicht entgegen, da bereits die Streitgegenstände nicht identisch seien. Für den Zeitraum von September 2014 bis Ende des Jahres 2015 hat das Arbeitsgericht die Beklagte dazu verurteilt, an die Klägerin weiteren Annahmeverzugslohn für Rufbereitschaftsdienste in Höhe von 17.967,80 € brutto zu zahlen. Für das Jahr 2016 und die Monate Januar und Februar 2017 hat das Arbeitsgericht der Klägerin keinen Annahmeverzugsanspruch zugesprochen und zur Begründung ausgeführt, der Kammer sei eine Schätzung für diesen Zeitraum nicht möglich gewesen, weil die darlegungsbelastete Klägerin keine hinreichende Tatsachengrundlage für eine Schätzung vorgebracht habe. Auf S. 20 bis 22 des Urteils hat das Arbeitsgericht im Einzelnen die Ansprüche der Klägerin berechnet. Insoweit wird auf Bl. 1464 bis 1466 der Akte Bezug genommen. Den Anspruch auf Entfernung der Schreiben aus der Personalakte und Aufnahme der Urkunde hat das Arbeitsgericht wegen Erfüllung abgewiesen, den Antrag auf Führung einer einheitlichen Personalakte, weil ein solcher Anspruch nicht bestehe. Zudem habe die Klägerin nicht hinreichend dargelegt, dass für sie bei der Beklagten neben der Personalakte weitere Akten geführt würden. Es sei nicht ersichtlich, dass die Beklagte über die Klägerin „Geheimakten“ führe. Den Antrag der Klägerin auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung hat das Arbeitsgericht abgewiesen, weil die Klägerin keinen hinreichenden Verdacht dargelegt habe, dass die Auskunft über die Gewährung eines Bonus für das Jahr 2011 nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt worden sei.

Gegen das ihr am 27.04.2017 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 24.05.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 01.08.2017 mit einem am 01.08.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte hat gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts keine Berufung eingelegt und mit Abrechnung vom 18.05.2017 gegenüber der Klägerin die ausgeteilten Beträge in Höhe von insgesamt 77.343,12 € brutto abgerechnet. Dies hat die Klägerin nach Schluss der mündlichen Verhandlung mit nicht nachgelassenem Schriftsatz vom 02.02.2018 mitgeteilt. Die Beklagte hat dazu mit Schriftsatz vom 22.02.2018 Stellung genommen, worauf die Klägerin mit Schriftsatz vom 07.03.2018 erwidert hat.

Mit ihrer Berufung rügt die Klägerin unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht habe sich mit den Gesichtspunkten, die Anlass zu Zweifeln hinsichtlich der Richtigkeit der erteilten Auskunft ergäben, nicht verständigt, insbesondere nicht wie ein neutraler Dritter befasst, sondern sei über die die Zweifel begründenden Gesichtspunkte leichtgläubig hinweggegangen. Auch der rechtliche Ansatzpunkt des Arbeitsgerichts werde den gesetzlichen Anforderungen nicht gerecht, denn es genügen bereits begründete Zweifel, ob die erteilte Auskunft mit der gebotenen Sorgfalt erteilt worden sei. Wenn – wie das Arbeitsgericht meine – aus dem Schreiben vom 04.05.2016 „abzuleiten“ sei, was gemeint sei, was aber gerade nicht erklärt worden sei, bestehe bereits aus diesem Grund Anlass zu Zweifeln, dass das tatsächlich Erklärte mit der gebotenen Sorgfalt erklärt worden sei. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts mache auch der an sie, die Klägerin, gerichtete Appell, aus Gründen der Fairness keine Ansprüche geltend zu machen, keinen Sinn, wenn an die anderen Mitarbeiter ohnehin kein Bonus ausgezahlt worden sei. Umgekehrt mache der Appell jedoch dann Sinn, wenn der Arbeitgeber zumindest beabsichtige, anderen Mitarbeitern einen Bonus zu zahlen. Das Arbeitsgericht habe in diesem Zusammenhang eine wenig lebensnahe Würdigung des Schreibens der Beklagten vom 02.11.2012 vorgenommen. Das Arbeitsgericht habe zudem die Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens bei weitem überspannt, wenn es ausführe, die Klägerin sei der Behauptung der Beklagten, zum Zeitpunkt des Schreibens vom 02.11.2012 habe noch nicht festgestanden, ob und inwieweit Auszahlungen für das Jahr 2011 erfolgen würden, „nicht substantiell entgegengetreten“. Zudem sei nach wie vor die Aussetzung einer Bonuszahlung für ein Jahr ein bemerkenswerter und erläuterungsbedürftiger Umstand, insbesondere im Hinblick darauf, dass sich die Leistungszahlen der Klinik für Knochenmarktransplantation vom Jahr 2010 auf das Jahr 2011 verbessert hätten. Das Schweigen der Beklagten zur erforderlichen Zustimmung des Personalrates sei jedenfalls für die Frage, ob sie, die Klägerin, für das Jahr 2011 einen Anspruch habe, relevant. Dem Schweigen der Beklagten komme zumindest eine Indizfunktion zu. Insgesamt habe das Arbeitsgericht Anforderungen an die Darlegungslast gestellt, die unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten unzumutbar seien.

Die Klägerin rügt des Weiteren, das Arbeitsgericht habe § 37 Abs. 1 S. 1 TV-Ärzte unzutreffend angewendet. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausreiche, um damit die vom Ausgang des Verfahrens abhängigen Vergütungsansprüche geltend zu machen, auf den hier vorliegenden Fall einer Versetzung anzuwenden. Seine anders lautende Auffassung habe das Arbeitsgericht nicht hinreichend begründet. Da der Personalabteilung der Beklagten die Auswirkungen der Versetzung auf die Vergütung bekannt gewesen seien, widerspräche es jedenfalls Treu und Glauben, wenn die geltend gemachten Ansprüche zum großen Teil als verfallen behandelt würden. Jedenfalls sei die Klageschrift vom 14.11.2011 als unmissverständliche Geltendmachung anzusehen. Das Arbeitsgericht verstoße gegen Denkgesetze, wenn es ausführe, es sei der Klägerin zumutbar gewesen, darzulegen, in welchem Umfang sie in der Vergangenheit zu welchen Konditionen Rufbereitschaftsdienste geleistet habe, weil das Arbeitsgericht damit für die Geltendmachung eines Anspruchs auf einen Gesichtspunkt abstelle, der nach seiner Auffassung für die Berechnung des Annahmeverzugslohnanspruchs gerade nicht erheblich sein solle. Zudem stelle das Arbeitsgericht an die Geltendmachung eines Anspruchs überhöhte Anforderungen. Für eine Geltendmachung reiche es im Allgemeinen aus, dass der Schuldner wisse, „was auf ihn zukomme“.

Das Arbeitsgericht habe auch § 318 ZPO rechtsfehlerhaft angewendet. Das Arbeitsgericht sei gemäß § 318 ZPO an die Entscheidung vom 27.11.2015, dass der Klägerin kein Anspruch auf Auskunft gegenüber der Beklagten zustehe, gebunden gewesen. Wegen des ihre Auskunftsklage abweisenden Urteils vom 27.11.2015 sei sie objektiv überhaupt nicht in der Lage gewesen, ihren Zahlungsanspruch in einer Weise zu begründen, wie es das Arbeitsgericht im angegriffenen Schlussurteil für erforderlich gehalten habe. Die tragenden Gründe, mit denen das Arbeitsgericht mit Urteil vom 27.11.2015 die Klage in der ersten Stufe (Auskunft) abgewiesen habe, und die Gründe, mit denen es nun im mit der Berufung angegriffenen Schlussurteil vom 24.03.2017 die Klage in der dritten Stufe (Zahlung) teilweise wegen nicht hinreichenden Vortrags abgewiesen habe, schlössen sich aus und stünden diametral entgegengesetzt zueinander. Sie, die Klägerin, habe nach Rechtskraft des Teilurteils vom 27.11.2015 keinerlei Möglichkeiten, die von der Beklagten behaupteten Vergütungen der Rufbereitschaftsdienste zu überprüfen und könne die Angaben daher nur mit Nichtwissen bestreiten. Das Arbeitsgericht hätte daher die tragenden Entscheidungsgründe nicht einfach negieren dürfen. Jedenfalls habe das Arbeitsgericht keine Anforderungen an die Darlegungslast stellen dürfen, die sie wegen des Teilurteils vom

27.11.2015 nicht habe erfüllen können. Die an die Oberärzte in der Klinik für Knochenmarktransplantation gezahlte Vergütung für Rufbereitschaftsdienste seien für sie nicht relevant, denn die Beklagte könne nicht darlegen, dass und wann sie ihr Direktionsrecht gegenüber der Klägerin dahin ausgeübt hätte, dass sie nur noch in verringertem Umfang für Rufbereitschaftsdienste eingeteilt worden wäre. Daher sei der bisherige Umfang der Rufbereitschaftsdienste fortzuschreiben. Das gelte auch für den Zeitraum von Januar 2016 bis Februar 2017, für den das Arbeitsgericht mangels Schätzungsgrundlage keinen Annahmeverzugslohn zugesprochen habe. Das Arbeitsgericht hätte zumindest (wie für den Zeitraum 2015) monatlich mindestens 1.172,28 € oder 1.175,25 € (wie für den Durchschnitt des Zeitraums 2011 bis 2015) zusprechen müssen. Die Beklagte habe keine konkreten Tatsachen hinsichtlich Umfang und Konditionen der Rufbereitschaft vorgetragen, sondern es bei summarischen Angaben zu Jahresverdiensthöhen belassen. Die Beklagte und auch das Arbeitsgericht hätten die sekundäre Darlegungslast der Beklagten verkannt. Gleichwohl werde für die Klägerin zur Begrenzung des Prozesskostenrisikos davon ausgegangen, dass auch sie – wie die andern Oberärzte auch – ab dem Jahr 2012 nicht mehr im früheren Umfang Rufbereitschaftsdienste geleistet hätte. Insoweit sei auf die beiden von der Beklagten benannten Oberärzte der Klinik abzustellen. Auf Seite 26 bis 27 der Berufungsbegründung berechnet die Klägerin ihre Ansprüche sodann unter Zugrundelegung der von der Beklagten angegebenen Vergütungen für die beiden Oberärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation. Wegen der Berechnung im Einzelnen wird auf Bl. 1557 bis 1559 der Akte Bezug genommen.

Die Klägerin hält auch im Berufungsverfahren an ihrer Behauptung fest, dass es neben der Hauptpersonalakte weitere Neben- und Beiakten geben müsse. Dies ergebe sich bereits daraus, dass von unterschiedlichen Vorgesetzten in unterschiedlichen Kliniken Zwischenzeugnisse erteilt worden seien, die ohne Kenntnis der persönlichen Daten nicht möglich gewesen wären. Zudem müsse es genügen, wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte für die Existenz weiterer Personalakten vortrage.

Die Klägerin beantragt, das am 24.03.2017 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Essen, 3 Ca 3018/11, teilweise abzuändern und

- 1. die Beklagte zu verurteilen, die Vollständigkeit und Richtigkeit der hinsichtlich der Gewährung von Boni an sämtliche ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation für das Jahr 2011 erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern;**

2. den Tenor zu Ziffer 2. des Urteils dahin neu zu fassen, dass die Beklagte verurteilt wird, an sie 99.145,82 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.973,96 € seit dem 01.08.2010, aus jeweils 2.048,97 € seit dem 01.09.2010 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2011, aus jeweils 1.717,20 € seit dem 01.02.2011 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2012, aus jeweils 1.117,19 € seit dem 01.02.2012 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2013, aus jeweils 894,48 € seit dem 01.02.2013 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2014, aus jeweils 975,11 € seit dem 01.02.2014 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.01.2015, aus jeweils 1.172,28 € seit dem 01.02.2015 und dem jeweils 1. des folgenden Monats bis letztmalig 01.03.2017 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, über die Klägerin eine einheitliche Personalakte zu führen;

hilfsweise im Wege der Stufenklage die Beklagte zu verurteilen, in der Haupt-Personalakte an hervorgehobener Stelle zu vermerken, wo welche Teilakten, Beiakten, Nebenakten oder Sonderakten über die Klägerin geführt werden;

die Vollständigkeit und Richtigkeit dieses Vermerks an Eides statt zu versichern.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags und führt ergänzend aus, auf die Anfrage der Klägerin nach Bonuszahlungen in der Zeit von 2010 bis 2014 sei eine ausdrückliche und unmissverständliche Antwort erfolgt. Die von der Klägerin vertretene Auffassung, Herr Q. habe am 08.06.2016 nur eine Teilauskunft erteilt, weil die Aussage sich nur auf die Oberärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation bezogen habe, gehe schon deshalb fehl, weil, selbst wenn es sich um eine Teilauskunft handeln sollte, diese jedenfalls für die Klägerin gelten würde, denn die Klägerin könne

lediglich eine Gleichbehandlung mit anderen Oberärzten verlangen. Die Auskunft beziehe sich mithin gerade auf den für die Klägerin maßgeblichen Sachverhalt. Dass die Auskunft der Klägerin nicht gefalle, verhindere nicht, dass die Auskunft den Anspruch der Klägerin erfülle. Die von der Klägerin behauptete Verletzung eines Mitbestimmungsrechts des Personalrates könne nicht dazu führen, dass der Klägerin aus dieser - zudem nicht gegebenen - Verletzung ein individualrechtlicher Anspruch entstünde. Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats habe allerdings auch nicht bestanden, da es sich bei der Bonuszahlung nicht um eine Zahlung der Beklagten, sondern des Direktors der Klinik für Knochenmarktransplantation Herrn Professor C. nach § 29 Abs. 3 der Berufsordnung handele. Bei der Verteilung von Poolgeldern bestehe kein Mitbestimmungsrecht.

Auf Seite 6 bis 9 der Berufungsbegründung legt die Beklagte die in den Jahren 2011 bis 2017 an die ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation für die Leistung von Rufbereitschaftsdienste gezahlte Vergütung dar. Insoweit wird auf Bl. 1626 bis 1628 der Akte Bezug genommen. Sie ist der Auffassung, dass diese Zahlen den Berechnungen zugrunde gelegt werden müssten, weil die Rufbereitschaftsdienstvergütung der Klägerin entsprechend anteilig reduziert worden wäre, wenn sie statt einer der anderen Oberärzte in der Klinik für Knochenmarktransplantation tätig geworden wäre.

Zutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass Ansprüche der Klägerin aus der Zeit vor dem 01.11.2011 verfallen seien. Für sie, die Beklagte, sei vor der Klageerweiterung vom 09.05.2012 nicht ersichtlich gewesen, in welcher Höhe die Klägerin eine Forderung geltend machen wolle, zumal die Klägerin vor der Klageerhebung in Form der Feststellungsklage die Zahlung von Rufbereitschaftsdienstvergütung als Annahmeverzugslohn überhaupt nicht geltend gemacht habe. Auch im Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage würden allein durch die Erhebung der Klage nicht alle Ansprüche geltend gemacht, die in irgendeinem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stünden. Die Geltendmachung reiche nur soweit, wie die Ansprüche des Arbeitnehmers auch im Falle einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage reichen könnten. Zudem sei für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich, dass der Arbeitnehmer bei einer doppelten Verfallklausel nicht auch noch das Kostenrisiko für die Zahlungsanträge tragen solle. In Fällen wie dem vorliegenden, in denen eine schriftliche Geltendmachung ausreiche, bestehe dieses Kostenrisiko nicht, weswegen für den Arbeitnehmer auch keine besondere Schutzbedürftigkeit bestehe. Die Berufung auf den Verfall verstoße auch nicht gegen Treu und Glauben, denn sie, die Beklagte, habe die Klägerin in keiner Form von der Geltendmachung etwaiger Ansprüche abgehalten. Die Klägerin verkenne zudem die Bedeutung der sekun-

dären Darlegungslast. Sie müsse zumindest eine grobe Bezifferung ihrer Ansprüche vornehmen, wozu sie – wie die Klageerweiterung beweise – offensichtlich auch in der Lage gewesen sei. Nur weil die Beklagte im späteren Prozessverlauf einen Einwand gegen die von der Klägerin gewählte Berechnungsgrundlage erhoben habe, sei die Klägerin nicht davon befreit gewesen, zunächst selbst vorzutragen. Erst nach diesem Vortrag der Klägerin bestehe überhaupt die Möglichkeit, gegebenenfalls eine andere Berechnungsmöglichkeit vorzutragen.

Entgegen der Behauptung der Klägerin würden keine Sonder- oder Geheimakten über die Klägerin geführt. Die Klägerin bleibe für ihre Behauptung jeden Beweis schuldig. Die der Klägerin erteilten Zwischenzeugnisse seien unter Zuhilfenahme der Personalakte erstellt worden, ohne dass hierfür Nebenakten erforderlich gewesen seien. Der Antrag bezüglich Aufnahme eines Vermerks in der Hauptakte scheitere schon daran, dass keine Nebenakten geführt würden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist nur zum Teil begründet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die Klage auf Abgabe der eidesstattlichen Versicherung, auf Verurteilung der Beklagten zur Führung einer einheitlichen Personalakte und Aufnahme eines Vermerks in der Personalakte, wo Teil-, Bei-, Neben- oder Sonderakten über die Klägerin geführt werden, abgewiesen. Hinsichtlich der von der Klägerin geltend gemachten Annahmeverzugsvergütung war der Klägerin ein weiterer Betrag in Höhe von insgesamt 26.336,68 € brutto zuzusprechen. Entsprechend war das Schlussurteil des Arbeitsgerichts abzuändern. Im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen.

1.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht den Antrag der Klägerin, die Vollständigkeit und Richtigkeit der hinsichtlich der Gewährung von Boni an sämtliche ärztlichen Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation für das Jahr 2011 erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern, abgewiesen.

Zunächst macht die Berufungskammer sich die in jeder Hinsicht zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seite 10 bis 12 des Urteils (Bl. 1454 bis 1456 der Akte) ausdrücklich zu Eigen. Das Berufungsvorbringen der Klägerin ist nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern. Dazu ist Folgendes auszuführen:

Entgegen der Auffassung der Klägerin sind die Ausführungen des Arbeitsgerichts keineswegs „leichtgläubig“ oder „wenig lebensnah“, sondern geprägt durch eine in jeder Hinsicht objektive Beurteilung der Gesamtumstände unter umfassender Würdigung des beiderseitigen Parteivortrages und unter Beachtung der rechtlichen Anforderungen, die zu stellen sind, bevor eine Partei zur Abgabe einer Versicherung an Eides statt verurteilt wird.

Nach § 259 Abs. 2 BGB setzt das Verlangen nach Abgabe einer Versicherung an Eides statt voraus, dass Grund zu der Annahme besteht, dass die Auskunft nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt worden ist. Die Beweislast dafür trifft vorliegend die Klägerin als Anspruchstellerin (vgl. BGH, Urteil vom 19.10.1993, KZR 13/92, zitiert nach juris).

Die Voraussetzungen des § 259 Abs. 2 BGB liegen nicht vor. Die Beklagte hat auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens der Klägerin keinen Grund zu der Annahme gegeben, dass die Auskunft nicht mit der gebotenen Sorgfalt erteilt worden ist.

Die Beklagte hat ihre Angaben weder mehrfach berichtigt noch unterschiedliche Angaben gemacht. Sie hat auch keine Auskünfte, zu denen sie verpflichtet war, zunächst etwa verweigert. Vielmehr hat der insoweit bevollmächtigte Vertreter der Beklagten Herr Q. in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 08.06.2016 „ohne Wenn und Aber“ für die Beklagte zu Protokoll die Auskunft erteilt, dass für das Jahr 2011 an die Oberärzte der Klinik für Knochenmarktransplantation keine Boni gezahlt wurden. Im Hinblick auf diese Auskunft kann die Klägerin nicht einwenden, Herr Q. habe lediglich eine Teilaus-

kunft erteilt, denn die Klägerin kann sich - unabhängig davon, ob es sich überhaupt um eine Teilauskunft handelt - nur mit den anderen Oberärzten vergleichen. Es ist schon nicht ersichtlich, dass der Klägerin ein Anspruch auf eine weitergehende Auskunft zustehend könnte. Dementsprechend kann sie auch keine weitergehende Auskunft verlangen. Die von Herrn Q. erteilte Auskunft ist eindeutig und vollständig. Sie lautet: es sind keine Bonuszahlungen an Oberärzte für das Jahr 2011 erfolgt.

Der auch im Berufungsverfahren dagegen erhobene Einwand der Klägerin, der Umstand, dass die Beklagte in den Jahren 2010 und 2012 bis 2014 unstreitig Boni gezahlt habe und nur im Jahr 2011 trotz Steigerung der Leistungszahlen kein Bonus gezahlt worden sein soll, sei erklärungsbedürftig, greift schon deshalb nicht durch, weil die Klägerin auch in der Berufungsbegründung nicht dargelegt hat, dass und in welcher Weise die Leistungszahlen in einem Verhältnis zur Zahlung eines Bonus stehen sollen. Obwohl bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen hat, dass nach dem Vortrag der Klägerin insofern kein Zusammenhang zu erkennen ist, hat die Klägerin sich darauf beschränkt, ihre Behauptung im Berufungsverfahren zu wiederholen, ohne sie zu erläutern. Danach kann nach wie vor nicht festgestellt werden, dass die Leistungszahlen überhaupt einen - insbesondere anspruchsbegründenden - Einfluss auf die Bonuszahlungen haben.

Auch die erneut geäußerte Auffassung der Klägerin, der an sie gerichtete Appell, auf Bonuszahlungen zu verzichten, mache keinen Sinn, wenn nicht beabsichtigt gewesen wäre, im Jahr 2011 einen Bonus zu zahlen, greift nach wie vor nicht durch. Die Schlussfolgerung der Klägerin ist schon deshalb nicht gerechtfertigt, weil der Appell, auf Bonuszahlungen zu verzichten, ersichtlich allgemein gemeint und nicht auf das Jahr 2011 bezogen war. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 22.06.2012 einen Bonus für das Jahr 2009 in Höhe von 6.000,00 € geltend gemacht und um Mitteilung gebeten, ob und ggf. in welcher Höhe auch in den Jahren 2010 und 2011 Bonifikationen gezahlt worden seien. Die Anfrage der Klägerin richtete sich mithin auf einen Zeitraum von drei Jahren. Für das Jahr 2009 war zu diesem Zeitpunkt bereits klar, dass ein Bonus gezahlt worden war. Auf dieses Schreiben hat die Beklagte durch Herrn Q. geantwortet, *„Bezug nehmend auf Ihr Anspruchsschreiben zu Bonuszahlungen vom 22.06.2012 möchte ich Sie bitten, Ihre Forderung zu überdenken“*. Wie die Klägerin bei diesem Sachverhalt zu der Annahme gelangt, der Appell, auf Bonuszahlungen (Plural) zu verzichten, lasse den Schluss zu, dass im Jahr 2011 eine Bonuszahlung geleistet worden sei, ist für die Berufungskammer nicht nachvollziehbar. Keinesfalls ergibt sich aus diesem Sachverhalt ein Zweifel dahingehend, dass die Beklagte die Auskunft über eine Bonuszahlung für das Jahr 2011 nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt haben könnte.

Die von Herrn Q. zu Protokoll erklärte Auskunft für das Jahr 2011 steht auch nicht in Widerspruch zu vorhergehenden Auskünften, sondern sie steht vielmehr mit vorhergehenden Auskünften im Einklang. Mit Schreiben vom 04.05.2016 ist von der Beklagten mitgeteilt worden, dass in den Jahren 2010, 2012, 2013 und 2014 Boni gezahlt worden sind, was die Auskunft impliziert, dass im Jahr 2011 kein Bonus gezahlt worden ist. Dies gilt insbesondere - und insoweit auch eindeutig - im Hinblick darauf, dass die Beklagte in diesem Schreiben ausdrücklich auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 25.11.2015 Bezug genommen hat, in dem sie verurteilt worden ist, genau für die Jahre 2010, 2012, 2013 und 2014 eine Auskunft zu erteilen. Es handelt sich insoweit nicht um ein „Schweigen“ der Beklagten, sondern um die Erteilung der Auskunft, zu der sie verurteilt worden ist. Anlass zu Angaben für das Jahr 2011 bestand schon deshalb nicht, weil das Arbeitsgericht in vorbezeichneter Entscheidung festgestellt hat, dass eine diesbezügliche Auskunft bereits erteilt worden ist. Aus diesem Grund ist ein Auskunftsanspruch der Klägerin abgewiesen worden. Irgendwie geartete Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte das Jahr 2011 ausgelassen hat, obwohl eine Bonuszahlung erfolgt ist, sind vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich. Selbst wenn derartige Zweifel bestehen könnten, was ersichtlich nicht der Fall ist, sind diese jedenfalls durch die Erklärung des Herrn Q. in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgerichts Düsseldorf beseitigt worden.

Dass die Zustimmung des Personalrats erforderlich gewesen sein könnte, ist auch nach dem Berufungsvorbringen nicht ersichtlich. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, freiwillige Leistungen komplett einzustellen. Abgesehen davon ist nicht ersichtlich, woraus die Klägerin in diesem Zusammenhang herleiten will, dass die Beklagte die Auskunft nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt hat. Wenn die Klägerin vortragen will, dass die Beklagte ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats verletzt hat, weil sie ihn bei der Einstellung der Bonuszahlung für das Jahr 2011 nicht beteiligt hat, dann unterstellt sie ja gerade die Richtigkeit des Vortrags der Beklagten, dass für das Jahr 2011 keine Bonuszahlung erfolgt ist.

Die Beklagte ist danach nicht verpflichtet, die Richtigkeit ihrer Auskunft bezüglich der Bonuszahlung an Eides statt zu versichern. Die Berufung der Klägerin war insoweit zurückzuweisen.

2.

Der Klägerin steht über den vom Arbeitsgericht bereits ausgeurteilten Vergütungsbetrag für Rufbereitschaftsdienste nach § 611 BGB i. V. m. § 615 BGB als Annahmeverzugslohn ein weiterer Vergütungsbetrag in Höhe von insgesamt

26.336,68 € brutto zu, und zwar ein Betrag in Höhe von 10.303,20 € brutto (1.717,20 € x 6 Monate) für den Zeitraum vom 01.05. bis zum 31.10.2011 und für das Jahr 2016 und die Monate Januar und Februar 2017 ein weiterer Betrag in Höhe von 16.033,48 € brutto (1.172,28 € x 12 Monate = 14.067,36 € zzgl. 983,06 € x 2 Monate = 1.966,12 €) zu. Ein Vergütungsanspruch für den Zeitraum vom 01.06.2010 bis zum 30.04.2011 ist nach § 37 TV-Ärzte verfallen.

a)

Nach § 615 Satz 1 BGB kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt.

aa)

Der Gläubiger erhält somit nach § 615 S. 1 BGB keinen eigenständigen, neuen Anspruch, sondern er behält vielmehr den ursprünglichen Erfüllungsanspruch. Ein Anspruch aus Annahmeverzug setzt damit zunächst voraus, dass dem Arbeitnehmer ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die begehrte Vergütung zusteht.

Erstinstanzlich hat die Beklagte unter Hinweis darauf, dass § 7 des Arbeitsvertrages nicht den Rufbereitschaftsdienst, sondern den Bereitschaftsdienst beinhaltet, einen Anspruch der Klägerin auf die Einteilung zu Rufbereitschaftsdiensten in Abrede gestellt. Für die Auffassung der Beklagten könnte sprechen, dass auch der Tarifvertrag zwischen dem Bereitschaftsdienst und der Rufbereitschaft ausdrücklich unterscheidet. Beim Bereitschaftsdienst sind die Ärzte dazu verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Demgegenüber hat der Arzt sich im Falle der Rufbereitschaft unter ansonsten gleichen Voraussetzungen an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten. Zudem fällt Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienst nur auf „Anordnung“ des Arbeitgebers an. Danach hat die Klägerin zwar aus dem Arbeitsvertrag i. V. m. dem TV-Ärzte die Pflicht, am Bereitschaftsdienst teilzunehmen. Zweifelhaft ist allerdings, ob aus § 7 des Arbeitsvertrages ein vertraglicher Anspruch der Klägerin - zudem auf Teilnahme an den Rufbereitschaftsdiensten statt auf Teilnahme an den Bereitschaftsdiensten - hergeleitet werden kann.

Letztlich kann dahinstehen, ob der Klägerin ein Anspruch auf Beteiligung an den Rufbereitschaftsdiensten nach § 7 des Arbeitsvertrages zusteht. Der arbeitsvertragliche Anspruch der Klägerin auf Teilnahme an Rufbereitschaftsdiensten

ergibt sich jedenfalls aus der tatsächlichen Handhabung der Parteien und dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Klägerin ist – wenn auch in variierendem Umfang – ebenso wie die anderen Oberärzte in der Klinik für Knochenmarktransplantation zu vergütungspflichtigen Rufbereitschaftsdiensten eingeteilt worden. Selbst wenn die Einteilung der Dienste einer Ermessensentscheidung des Klinikdirektors obliegen sollte, wie die Beklagte dies erstinstanzlich vorgetragen hat, sind keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin – wäre sie nicht versetzt worden – zu Rufbereitschaftsdiensten nach billigem Ermessen nicht mehr hätte eingeteilt werden müssen. Zwar hat die Beklagte erstinstanzlich vorgetragen, dass verhaltensbedingte Gründe bereits vor der Versetzung der Klägerin zu der Ermessensentscheidung geführt habe, die Klägerin nicht mehr zu Rufbereitschaftsdiensten einzuteilen. Diesen Vortrag hat die Beklagte im Berufungsverfahren allerdings nicht weiter verfolgt. Dementsprechend hat sie weder gegen das den Ansprüchen der Klägerin teilweise stattgebendem Urteil des Arbeitsgerichts Berufung eingelegt noch hat sie im Berufungsverfahren Vergütungsansprüche der Klägerin wegen der Nichteinteilung zu Rufbereitschaftsdiensten dem Grunde nach in Abrede gestellt. Im Berufungsverfahren hat sie sich lediglich gegen weitere Annahmeverzugsansprüche wegen der Nichtbeteiligung an Rufbereitschaftsdiensten gewehrt.

Danach ist zunächst festzustellen, dass der Klägerin grundsätzlich ein von der Beklagten zu erfüllender Anspruch darauf zusteht, zu Rufbereitschaftsdienste eingeteilt zu werden.

bb)

Die Beklagte befand sich mit der Annahme dieser Leistung auch im Verzug.

Der Arbeitgeber gerät nach § 293 BGB in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Gemäß § 294 BGB muss die Leistung dem Gläubiger grundsätzlich so, wie sie zu bewirken ist, tatsächlich angeboten werden. Der Arbeitnehmer muss sich zur vertraglich vereinbarten Zeit an den vereinbarten Arbeitsort begeben und die nach dem Vertrag geschuldete Arbeitsleistung anbieten. Nach § 295 BGB genügt ein wörtliches Angebot des Schuldners, wenn der Gläubiger ihm erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde, oder wenn zur Bewirkung der Leistung eine Handlung des Gläubigers erforderlich ist (vgl. BAG, Urteil vom 07.12.2005, 5 AZR 19/05, Rn. 16, zitiert nach juris). Wichtigster Fall der Ablehnungserklärung des Arbeitgebers ist die Kündigung. Der Kündigung gleichgestellt sind alle weiteren Fälle, in denen der Arbeitgeber in sonstiger Weise erkennen lässt, dass er seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkommt. Eine

Mitwirkungshandlung im Sinne von § 295 BGB liegt vor, wenn die ursprünglich geschuldete Leistung hierdurch noch konkretisiert oder möglich gemacht wird.

Zwar hat die Klägerin die Leistung - Ableistung von Rufbereitschaftsdiensten - nicht tatsächlich angeboten. Die Beklagte hat jedoch durch die Versetzung der Klägerin von der Klinik für Knochenmarktransplantation in die Klinik Nephrologie zu erkennen gegeben, dass sie jedenfalls in der Klinik für Knochenmarktransplantation keine Rufbereitschaftsdienste von der Klägerin mehr annehmen wird. Zur Bewirkung der Leistung war zudem eine Handlung der Beklagten erforderlich, denn sie hätte die Klägerin zu Rufbereitschaftsdiensten einteilen müssen. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte - wie bereits ausgeführt - nicht mehr bestritten, dass der Klägerin ein Anspruch auf Zuweisung von Rufbereitschaftsdiensten - jedenfalls in der Klinik für Knochenmarktransplantation - zusteht. Das wörtliche Angebot der Klägerin, die Leistung erbringen zu wollen, ist darin zu sehen, dass sie sich gegen die Versetzung gerichtlich gewehrt und ihre Beschäftigung als Oberärztin in der Klinik für Knochenmarktransplantation verlangt hat. Damit hat sie - wie bei einer Erhebung einer Bestandsschutzklage - hinreichend deutlich gemacht, dass sie ihre Arbeitsleistung zu den der Versetzung vorhergehenden Konditionen anbietet.

Danach befand die Beklagte sich mit Zugang der Klage, mit der die Klägerin die Beschäftigung als Oberärztin für den ambulanten Bereich der Klinik für Knochenmarktransplantation beehrte, in Annahmeverzug.

b)

Von dem Zeitpunkt, in dem die Beklagte in Annahmeverzug geriet, zu unterscheiden, ist allerdings der Zeitpunkt, zu dem die Klägerin die über ihre weitergezahlte regelmäßige Vergütung hinaus gehende Zusatzvergütung für Rufbereitschaftsdienste in einer Weise geltend gemacht hat, die den Anforderungen des § 37 TV-Ärzte genügt und einen Verfall der Vergütungsforderungen verhindert. Der von der Klägerin geltend gemachte Zahlungsanspruch ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt daher den tariflichen Ausschlussfristen.

Nach § 37 Abs. 1 TV-Ärzte verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Ärztin/dem Arzt oder dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen.

Gemäß § 24 Abs. 1 S. 2 TV-Ärzte erfolgt die Zahlung des Entgelts am letzten Tag des Monats. Eine etwaig geschuldete Annahmeverzugsvergütung war mithin jeweils ab diesem Zeitpunkt fällig.

Von diesem Fälligkeitszeitpunkt ausgehend ist festzustellen, dass die Ansprüche der Klägerin bis einschließlich April 2011 verfallen sind, weil die Klägerin ihre Vergütungsansprüche erst mit der der Beklagten am 24.11.2011 zugestellten Stufenklage ordnungsgemäß geltend gemacht hat.

Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Dies braucht zwar nicht wörtlich, muss jedoch hinreichend klar geschehen. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung bestehen wird. Die Geltendmachung nach § 37 Abs. 1 S. 1 TV-Ärzte setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und dessen Höhe, d. h. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Klarheit ersichtlich gemacht wird. Der Sinn und Zweck der Regelung besteht darin, dem Schuldner gegenüber den behaupteten Anspruch so zu kennzeichnen, dass er sich über Inhalt und Umfang klar werden kann und dem Gläubiger die Erhebung einer formellen Klage zunächst erspart wird. Deshalb müssen für den Arbeitgeber die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist nicht erforderlich (vgl. zu § 70 BAT BAG 07.07.2010 - 4 AZR 549/08 - Rn. 83 mwN, AP GG Art. 9 Nr. 140 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 25; 17.05.2001 - 8 AZR 366/00 - zu II 3 b der Gründe mwN, AP BAT-O § 70 Nr. 2 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 136). Darüber hinaus muss dem Anspruchsschuldner gegenüber unmissverständlich klargelegt werden, dass auf der Anspruchserfüllung bestanden wird (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012, 4 AZR 395/10, Rn. 41, juris).

Außerdem haben tarifliche Ausschlussfristen den Sinn, möglichst zeitnah das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen beider Parteien des Arbeitsvertrages festzustellen. Sie sollen Beweisschwierigkeiten verhindern und Klarheit schaffen. Dementsprechend sind die Anforderungen an das Geltendmachungsschreiben ausgestaltet. Es muss eine ernsthafte Leistungsaufforderung darstellen. Geht es um einen Zahlungsanspruch, muss der Anspruch grundsätzlich nach Grund und Höhe angegeben werden (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2002, 5 AZR 644/00, zitiert nach juris). Eine präzise Benennung des Betrages ist zwar nicht erforderlich, eine annähernde Bezifferung ist jedoch unerlässlich (vgl. BAG, Urteil vom 30.05.1972, 1 AZR 427/71; Urteil vom 20.06.2002, 8 AZR 488/01, jeweils zitiert nach juris).

Hiervon kann allenfalls dann abgesehen werden, wenn dem anderen Vertragspartner die Höhe der Forderung eindeutig bekannt oder für ihn ohne weiteres errechenbar ist (vgl. BAG, Urteil vom 05.12.2001, 10 AZR 197/01; Urteil vom 30.03.1989, 6 AZR 769/85, jeweils zitiert nach juris) und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht (vgl. BAG, Urteil vom 26.02.2003, 5 AZR 223/02, zitiert nach juris), denn dann ist der Grund und der Umfang der streitigen Forderung erkennbar.

Da die Klägerin die Beklagte unstreitig außergerichtlich zu keinem Zeitpunkt aufgefordert hat, Rufbereitschaftsdienste zu vergüten, ist zu prüfen, ob und ggf. wann die Klägerin ihre Ansprüche auf Annahmeverzug wegen Nichtbeteiligung an den Rufdiensten in einer Weise geltend gemacht hat, die die vorstehenden Anforderungen erfüllt.

aa)

Nach Auffassung der Berufungskammer hat die Klägerin ihre Annahmeverzugsansprüche unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen zu den an eine Geltendmachung zu stellenden Anforderungen nicht bereits dadurch hinreichend geltend gemacht, dass sie sich gegen die Versetzung gewehrt und ihre Beschäftigung als Oberärztin verlangt hat. In Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht geht auch die Berufungskammer davon aus, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Arbeitnehmer mit einer Bestandsschutzklage die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche wahrt, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, auf den vorliegenden Fall keine Anwendung findet. Die Klage gegen eine Versetzung wahrt die tarifliche Ausschlussfrist nicht.

Der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt die Erwägung zugrunde, dass über den prozessualen Inhalt des Kündigungsschutzbegehrens hinaus das vom Arbeitnehmer verfolgte Gesamtziel der Klage zu beachten ist. Dieses beschränkt sich in der Regel nicht auf die bloße Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern ist zugleich auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängen und die dann nicht bestehen, wenn die angegriffene Kündigung das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Dieses Ziel ist dem Arbeitgeber auch regelmäßig erkennbar (vgl. auch BAG, Urteil vom 05.04.1995, 5 AZR 961/93, zitiert nach juris). Die Klageerhebung hat in diesen Fällen eine doppelte Funktion. Sie ist zum einen Prozesshandlung mit der Wirkung des § 4 S. 1 KSchG; zum anderen ist sie eine - zulässige - Modalität der schriftlichen Geltendmachung der vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängigen Lohnansprüche (vgl. BAG, Urteil vom 07.11.1991, 2 AZR 34/91, zitiert nach

juris). Hinsichtlich der vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängigen Lohnansprüche geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass der Arbeitgeber erkennen muss, dass der Arbeitnehmer die durch die Kündigung bedrohten regelmäßig fällig werdenden Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sichern will (vgl. BAG, Urteil vom 28.11.2007, 5 AZR 992/06; Urteil vom 26.04.2006, 5 AZR 403/05, jeweils zitiert nach juris). Hierüber kann bei dem Arbeitgeber, jedenfalls soweit nicht von ihren tatsächlichen Voraussetzungen her offene Ansprüche wie etwa Mehrarbeitsvergütungen in Frage stehen, kein Zweifel aufkommen (vgl. BAG, Urteil vom 08.06.1983, 5 AZR 632/80, zitiert nach juris).

Nach Auffassung der Berufungskammer ist unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen die Situation nach Ausspruch einer Beendigungskündigung und Erhebung einer Kündigungsschutzklage mit der Situation des Ausspruchs einer Versetzung und Erhebung einer dagegen gerichteten Klage nicht vergleichbar. Erhebt der Arbeitnehmer gegen eine Beendigungskündigung eine Kündigungsschutzklage, ist für den Arbeitgeber ohne weiteres ersichtlich, dass das Ziel des Arbeitnehmers auch darin besteht, seine regelmäßig fällig werdenden Bezüge zu sichern. Dies dürfte grundsätzlich auch bei Erhebung einer Klage gegen eine Versetzung für den Arbeitgeber ersichtlich sein. Allerdings erhält der Arbeitnehmer in der Regel – wie vorliegend auch die Klägerin – seine regelmäßigen Bezüge nach Ausspruch und Durchführung der Versetzung weiter, so dass sich im Normalfall die Frage, welche Vergütung zu zahlen ist, nicht stellt. Will der Arbeitnehmer – wie vorliegend die Klägerin – in einem derartigen Fall über die regelmäßigen Bezüge hinaus allerdings gerade nicht regelmäßig anfallende Vergütungsbestandteile geltend machen, die zudem nur dann anfallen, wenn die dieser Vergütung zugrunde liegende Arbeitsleistung seitens des Arbeitgebers angeordnet wird, muss er dies zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich erklären und ihn zur Leistung auffordern. Damit der Arbeitgeber sich über Inhalt und Umfang einer derartigen Forderung klar werden kann, müssen für den Arbeitgeber die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, erkennbar sein. Das ist bei Erhebung einer Klage gegen eine Versetzung im Hinblick auf nicht regelmäßig anfallende Bezüge wie eine Rufbereitschaftsdienstvergütung gerade nicht der Fall. Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten war während des gerichtlichen Verfahrens die Versetzung betreffend auch zu keinem Zeitpunkt die Rede davon, dass die Klägerin eine Vergütung wegen der Nichteinteilung bei Rufbereitschaftsdiensten begehren könnte. Die Klägerin hat dies weder verlangt noch hat sie auch nur annähernd der Beklagten mitgeteilt, in welcher Höhe ihrer Meinung nach Ansprüche entstanden sein könnten. Allein das Verlangen der Klägerin, wieder als Oberärztin in der Klinik für Knochenmarktransplantation eingesetzt zu werden, beinhaltet nicht gleichzeitig die Geltendmachung einer Forderung nach

Rufbereitschaftsdienstvergütung, die in der Vergangenheit in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Höhe angefallen ist. Insbesondere im Hinblick darauf, dass die tarifvertragliche Ausschlussfrist vorliegend nicht eine gerichtliche, sondern lediglich eine schriftliche Geltendmachung der Forderung nach Fälligkeit vorsieht, wäre es der Klägerin – zudem ohne jegliches Kostenrisiko – möglich und zumutbar gewesen, ihre vermeintliche Forderung nach Zeitraum und Höhe zumindest annähernd zu beziffern. Dazu hätte die Klägerin auf die in der Vergangenheit angefallenen Rufbereitschaftsdienste und die dafür geleistete Vergütung abstellen und ihren Anspruch auch der Höhe nach beziffern können, um der Beklagten die ihrer Ansicht nach entstandenen Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung vor Augen zu führen. Eine derartige Geltendmachung ist seitens der Klägerin nicht erfolgt.

Der Beklagten ist es auch nicht verwehrt, sich auf den teilweisen Verfall der Forderungen zu berufen. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben liegt nicht vor, denn die Beklagte hat die Klägerin in keiner Weise von der Geltendmachung ihrer Forderungen abgehalten. Das hat die Klägerin selbst auch nicht behauptet. Dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht werden, ist den Ausschlussfristen immanent und für sich genommen kein Verstoß gegen Treu und Glauben.

Die Klage, mit der die Klägerin sich gegen die Versetzung gewehrt hat, war nach vorstehenden Ausführungen nach Auffassung der Berufungskammer mithin nicht geeignet, die tarifvertragliche Ausschlussfrist zu wahren.

bb)

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stellt allerdings die Klageschrift vom 14.11.2011 im Hinblick auf die als Hilfsantrag erhobenen Stufenklage eine hinreichende Geltendmachung der Klageforderung im Sinne von § 37 Abs. 1 S. 1 TV-Ärzte dar mit der Folge, dass aufgrund der Zustellung der Klage an die Beklagte am 24.11.2011 die Ansprüche der Klägerin bereits für die Zeit ab dem 01.05.2011 und nicht erst – wie vom Arbeitsgericht ausgeurteilt – ab dem 01.11.2011 geltend gemacht worden sind.

Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass eine Stufenklage grundsätzlich ausreicht, um hinsichtlich des Zahlungsantrags Verfallfristen zu wahren.

Zu berücksichtigen ist insoweit vorliegend hinsichtlich der Vergütung für Rufbereitschaftsdienste, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich so zu vergütet ist, als ob er gearbeitet hätte. Es gilt das sogenannte Lohnausfallprinzip. Dabei kann zur Berechnung der Höhe des Anspruchs abgestellt werden auf vergleichbare Arbeitnehmer (statt vieler: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl./Preis § 615 Rndziff. 76 ff. mwN).

Da der Klägerin nicht bekannt war, welche Vergütung die anderen Oberärzte im streitgegenständlichen Zeitraum für die Ableistung von Rufbereitschaftsdiensten erhalten haben, hat sie sich einer Stufenklage nach § 254 ZPO bedient, um die genaue Höhe ihres Anspruchs zu klären. Eine solche Stufenklage wendet den Verfall ab, wenn unterstellt wird, dass die Klägerin ohne sie außerstande war, ihren Anspruch auf die Höhe der Rufbereitschaftsdienstvergütung annähernd exakt zu beziffern. Davon ist vorliegend auszugehen. Der Klägerin war nicht bekannt, in welcher Höhe Rufbereitschaftsdienstvergütungen an die anderen Oberärzte nach Ausscheiden der Klägerin aus der Klinik für Knochenmarktransplantation gezahlt worden sind. Sie hat daher die Stufenklage erhoben. Damit war für die Beklagte ohne Zweifel erkennbar, dass die Klägerin für den von ihr angegebenen Zeitraum eine Vergütung für Rufdienstbereitschaften geltend machen will, ihr allerdings die Höhe der dafür zu zahlenden Vergütung wegen ihrer Versetzung in die Klinik für Nephrologie nicht bekannt ist. Zur Wahrung der Ausschlussfrist bedurfte es daher keiner weitergehenden Angaben der Klägerin, um die Forderung im tarifvertraglichen Sinn geltend zu machen.

Die Klägerin hat damit ihre Annahmeverzugslohnansprüche auf Vergütung von Rufdienstbereitschaften im Hinblick auf die sechsmonatige Verfallfrist und die Fälligkeit der Forderung jeweils zum Monatsende unter Berücksichtigung der Zustellung der hilfsweise erhobenen Stufenklage an die Beklagte am 24.11.2011 jedenfalls mit Wirkung ab dem 01.05.2011 wirksam geltend gemacht.

Ausgehend von vorstehenden Ausführungen steht der Klägerin ein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung für nicht geleistete Rufbereitschaftsdienste für die Zeit ab dem 01.05.2011 zu.

cc)

Der Höhe nach sind die Ansprüche der Klägerin aufgrund ihres schwankenden Einsatzes nach § 287 ZPO zu schätzen. Wie das Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang zutreffend ausgeführt hat, ist dabei die tatsächliche Entwicklung des Arbeitsverhältnisses mit zu berücksichtigen. Ist mithin eine Veränderung hin-

sichtlich der maßgeblichen Bemessungsgrundlagen eingetreten, ist die Annahmeverzugslohnvergütung nicht bloß mit einem Blick in die Vergangenheit zu berechnen. Insoweit wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen, die die Berufungskammer sich - auch zur Vermeidung von Wiederholungen - ausdrücklich zu Eigen macht.

Den diesbezüglichen Ausführungen hinsichtlich der der Schätzung zugrunde zu legenden Berechnungen sind beide Parteien im Berufungsverfahren letztlich gefolgt. Die Klägerin hat die Richtigkeit der Angaben der Beklagten, die das Arbeitsgericht der Berechnung zugrunde gelegt hat, zwar zunächst bestritten, ihre Klageforderung sodann aber – nach ihren eigenen Angaben zur Minimierung des Prozessrisikos – anhand dieser Angaben berechnet. Für die Berufungskammer besteht danach kein Anlass, von dem auch nach Auffassung der Berufungskammer zutreffenden Berechnungsmodus des Arbeitsgerichts abzuweichen.

Danach stehen der Klägerin - über die vom Arbeitsgericht bereits ausgeurteilten Beträge hinaus - folgende Beträge zu:

Für das Jahr 2011 hat das Arbeitsgericht - von beiden Parteien unbeanstandet - unter Berücksichtigung der in diesem Jahr ausschließlich an den Oberarzt Dr. U. gezahlten Rufbereitschaftsdienstvergütung einen durchschnittlichen monatlichen Betrag in Höhe von 1.717,20 € brutto errechnet. Für den Zeitraum von Mai bis einschließlich Oktober 2011 errechnet sich danach ein von der Beklagten zu zahlender Betrag in Höhe von 10.303,20 € brutto.

Für das Jahr 2016 hat die Beklagte auf S. 8 der Berufungserwiderung (Bl. 1628 der Akte) für Dr. M. einen Jahresbetrag in Höhe von 17.137,93 € und für Dr. U. einen Jahresbetrag in Höhe von 11.744,81 € angegeben, insgesamt mithin einen Betrag in Höhe von 28.882,74 €, woraus sich ein monatlicher Betrag in Höhe von 1.203,45 € errechnet ($28.882,74 \text{ €} : 2 = 14.441,37 \text{ €} : 12 \text{ Monate} = 1.203,45 \text{ €}$). Allerdings hat die Klägerin für diesen Zeitraum lediglich einen monatlichen Betrag in Höhe von 1.172,28 € beantragt, obwohl ihr die maßgeblichen Zahlen nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten bereits mit Schreiben vom 06.06.2017 mitgeteilt worden sind, so dass der Klägerin für das Jahr 2016 nur ein Betrag in Höhe von 1.172,28 € monatlich, insgesamt mithin die beantragten 14.067,36 € zugesprochen werden können. Nach § 308 ZPO ist das Gericht nicht befugt, der Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist.

Für die Monate Januar bis August 2017 hat die Beklagte für Dr. M. einen Betrag in Höhe von 9.146,79 € und für Dr. U. einen solchen in Höhe von 6.582,10 € vorgetragen, insgesamt mithin einen Betrag in Höhe von 15.728,89 € für acht

Monate. Daraus errechnet sich ein Monatsbetrag in Höhe von 983,06 € (15.728,89 € : 2 = 7.864,45 € : 8 Monate = 983,06 €). Für die Monate Januar und Februar 2017 steht der Klägerin damit ein Betrag in Höhe von insgesamt 1.966,12 € brutto zu. Soweit die Klägerin auch für diesen Zeitraum einen Betrag in Höhe von monatlich 1.172,28 € verlangt hat, ist die Klage zu Recht abgewiesen worden.

Auf die Berufung der Klägerin war das Schlussurteil des Arbeitsgerichts mithin in Höhe eines der Klägerin zuzusprechenden Betrages in Höhe von insgesamt 26.336,68 € brutto abzuändern.

3.

Zurückzuweisen war die Berufung, soweit die Klägerin auch im Berufungsverfahren beantragt hat, die Beklagte zur Führung einer einheitlichen Personalakte zu verurteilen bzw. einen Vermerk in die Personalakte aufzunehmen, wo weitere Personalakten für die Klägerin geführt werden. Die Klägerin hat auch im Berufungsverfahren keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass die Beklagte in unzulässiger Weise Beiakten führt.

Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass kein Anspruch der Klägerin auf Führung einer einheitlichen Personalakte besteht, weil das Führen der Personalakte im Organisationsermessen des Arbeitgebers liegt und das Führen von Nebenakten hierbei zulässig ist. Die Berufungskammer macht sich insoweit die Ausführungen des Arbeitsgerichts – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu Eigen.

Auch nach dem Berufungsvorbringen der Klägerin kann nicht festgestellt werden, dass die Beklagte verbotenerweise „Geheimakten“ über die Klägerin führt. Daraus, dass die von der Klägerin benannten Vorgesetzten dazu in der Lage waren, Angaben in den erteilten Zeugnissen aufzunehmen, die ihnen nur aus der Personalakte bekannt gewesen sein können, lässt sich nicht herleiten, dass es Nebenakten über die Klägerin gegeben haben muss. Die Kenntnisse hatte der jeweilige Vorgesetzte schlicht unter Nutzung der über die Klägerin geführten Personalakte. Kann nicht festgestellt werden, dass über die Klägerin Nebenakten geführt werden, kann die Beklagte zudem denotwendig auch nicht verurteilt werden, einen Vermerk darüber in der Personalakte aufzunehmen, wo andere Akten über die Klägerin sich befinden sollen.

Die Berufung war insoweit mithin zurückzuweisen. Die nicht nachgelassenen Schriftsätze der Parteien gaben der Berufungskammer keinen Anlass, die mündliche Verhandlung wieder zu eröffnen.

III.

Die Kosten des Verfahrens der ersten Instanz hat die Klägerin nach einem Streitwert von 265.167,77 € zu 55 % und die Beklagte zu 45 % zu tragen. Zutreffend ist, dass der Streitwert des erstinstanzlichen Verfahrens sich - wie von der Klägerin errechnet - auf 265.167,77 € beläuft. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Berufungsverfahrens hat die Klägerin mit einem Betrag in Höhe von insgesamt 118.854,80 € obsiegt und ist mit 146.312,97 € unterlegen. Dies entspricht einer Kostenquote in Höhe von 55 % zu Lasten der Klägerin.

Die Kosten des Verfahrens der zweiten Instanz hat die Klägerin nach einem Streitwert von 59.802,70 € zu 56 % und die Beklagte zu 44 % zu tragen. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin nominal zwar einen Betrag in Höhe von 99.145,82 € als Annahmeverzugslohn eingeklagt hat. Unter Berücksichtigung der Antragstellung „den Tenor zu Ziffer 2. des Urteils dahin neu zu fassen, dass die Beklagte verurteilt wird...“ und den Ausführungen und Berechnungen des streitgegenständlichen Anspruchs in der Berufungsbegründungsschrift ist jedoch ersichtlich, dass die Klägerin lediglich den Betrag einklagen wollte, der ihr vom Arbeitsgericht nicht zugesprochen worden ist, das heißt einen Betrag in Höhe von 99.145,82 € abzüglich der bereits vom Arbeitsgericht zugesprochenen 53.343,12 € aus Annahmeverzug. Daraus errechnet sich zunächst ein Streitwert in Höhe von 45.802,70 €. Hinzuzurechnen ist der Streitwert für den Antrag auf Führung einer einheitlichen Personalakte in Höhe von 8.000,00 €, der diesbezügliche Hilfsantrag in Höhe von 4.000,00 € sowie der Antrag auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung für die Auskunft den Bonus 2011 betreffend in Höhe von 2.000,00 €. Da die Klägerin lediglich in Höhe eines Betrages von 26.336,68 € obsiegt hat, hat sie die Kosten des Berufungsverfahrens zu 56 % zu tragen.

IV.

Die Revision wird gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für die Klägerin zugelassen, soweit ihre Berufung hinsichtlich des Annahmeverzugslohns zurückgewiesen worden ist. Insoweit ist die Frage entscheidend, ob die Erhebung der Klage gegen die Versetzung wie die Erhebung einer Kündigungsschutzklage die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche wahr, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung

bedarf. Diese Frage ist höchstrichterlich noch nicht entscheiden, so dass in diesem Umfang für die Klägerin die Revision zuzulassen war.

Im Übrigen bestand kein Anlass, die Revision zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Paßlick

Kranz

Strauß



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

BESCHLUSS

In dem Rechtsstreit

der Frau Privatdozentin Dr. med. D. T., M. str. 18, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte S. u. a.,
X.-C.-Allee 11, C.,

g e g e n

die Universität Duisburg-Essen (KdöR), vertreten durch den Rektor, dieser
vertreten durch den Vorstand des Universitätsklinikums Essen (AdöR),
dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden und Ärztlichen Direktor
Herrn Prof. Dr. med. K. A. X., I. str. 55, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a.,
N. Allee 2, F.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf am 30.05.2018 ohne
mündliche Verhandlung durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht
Paßlick als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Kranz und Strauß

beschlossen:

1. **Auf den Antrag der Klägerin vom 29.03.2018 wird der Tatbestand des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 14.03.2018, 7 Sa 464/17, gemäß § 320 ZPO wie folgt berichtigt:**
 - a) **Auf S. 7 werden die im letzten Absatz in Zeile 8 genannten Jahreszahlen „2010 bis 2013“ ersetzt durch „das Jahr 2011“.**
 - b) **Auf S. 8 im 2. Satz des 1. Absatzes wird der Satzteil „in dieser Zeit“ ersetzt durch „in der Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.08.2017“.**

- c) Auf S. 9 wird der letzte Satz im 2. Absatz „So habe sie die von ihr im Klageantrag zu 4. benannten Schreiben am 10.01.2017 nicht in ihrer Personalakte finden können“ gestrichen und ersetzt durch den Satz „So habe sie das von ihr im Klageantrag zu 4.a) benannte Schreiben am 10.01.2017 nicht in ihrer Personalakte finden können, während sie das im Klageantrag zu 4.g) benannte Schreiben vom 22.11.2010 noch habe finden können.“**
- d) Auf S. 11 im 3. Absatz wird der Passus „So sei die Klägerin wiederholt und zum Teil über längere Zeiträume während des Rufbereitschaftsdienstes nicht erreichbar gewesen oder habe sich aufgrund anderer Aktivitäten bei den diensthabenden Ärzten vom Rufbereitschaftsdienst „abgemeldet“ ersatzlos gestrichen.**
- e) Auf S. 12 wird der Passus in den Zeilen 11 bis 13 „...und im Jahr 2015 einen Betrag in Höhe von 10.154,43 € erhalten. Herr M. habe in den Jahren 2011 und 2012 keine Rufbereitschaftsdienstvergütung erhalten“ ersetzt durch „...und im Jahr 2015 einen Betrag in Höhe von 10.066,56 € erhalten. Herr M. habe im Jahr 2011 keine Rufbereitschaftsdienstvergütung und im Jahr 2012 eine Rufbereitschaftsdienstvergütung in Höhe von 658,56 € erhalten.“**

2. Die weitergehenden Anträge der Klägerin werden zurückgewiesen.

Gründe:

Der zulässige Antrag der Klägerin ist nur im zuerkannten Umfang begründet, im Übrigen unbegründet.

Nach § 320 ZPO ist der Tatbestand zu berichtigen, wenn dieser Unrichtigkeiten, Auslassungen, Dunkelheiten oder Widersprüche enthält. Nach § 313 Abs. 2 ZPO sollen im Tatbestand die erhobenen Ansprüche und die dazu vorgebrachten Angriffs- und Verteidigungsmittel nur ihrem wesentlichen Inhalt nach knapp dargestellt werden. Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes soll auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen verwiesen werden. Der Tatbestand ist insoweit gekennzeichnet durch die Wiedergabe des wesentlichen Streitstoffs, soweit er in den Entscheidungsgründen gewürdigt wird (vgl. BGH, 19.03.2004, V ZR 104/03, zitiert nach juris). Das Urteil muss lediglich die Grundlagen der Entscheidung erkennen lassen.

Ausgehend von vorstehenden Grundsätzen war der Tatbestand nur wie zuerkannt zu berichtigen. Zum Berichtigungsantrag der Klägerin im Schriftsatz vom 29.03.2018 ist insoweit Folgendes auszuführen:

Zu 1.

Die „Stufe 3“ nach der Entgeltgruppe Ä3 ist nicht einzufügen, weil die Stufe – auch wenn sie zwischen den Parteien unstrittig sein mag – für die Entscheidung ohne Bedeutung. Der Tatbestand ist insoweit nicht zu ergänzen.

Zu 2.

Der Satz „Die Vergütung der Klägerin erfolgte weiterhin nach der Vergütungsgruppe Ä3 des TV-Ärzte“ ist nicht zu streichen. Dass die Klägerin diese Entgeltgruppe nach dem Arbeitsvertrag vom 14.02.2017 erhielt, ist im letzten Absatz der Seite 2 des Urteils ausgeführt. Durch den Satz, dessen Streichung die Klägerin begehrt, wird klargestellt, dass die Eingruppierung der Klägerin sich nach ihrer Bestellung zur Stellvertreterin des Direktors der Klinik für Knochenmarktransplantation nicht geändert hat. Ab welchem Zeitpunkt die Klägerin konkret Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä3 erhielt, ist für die Entscheidung irrelevant.

Zu 3.

Der Satz „Für die Dauer der Bestellung erhielt sie eine monatliche Zulage“ ist weder zu streichen noch zu ersetzen. Der Satz ist offensichtlich auch nach Auffassung der Klägerin zutreffend, denn der erste Teil des Satzes, den sie in den Tatbestand eingefügt haben möchte, lautet „Die Beklagte zahlte eine Zulage in Höhe von 500,00 € brutto monatlich...“. In welcher Höhe und mit welcher Abrechnung für welchen Zeitraum die Zulage gezahlt worden ist, ist für den vorliegenden Rechtsstreit ebenso wenig relevant wie die Auffassung der Klägerin, dass es sich bei der als Zulage bezeichneten Zahlung um eine vorübergehende Vorweggewährung einer Stufe gehandelt habe. Dass eine Berichtigung im Urteil vom 21.02.2013, 15 Sa 1145/12, erfolgt ist, steht den vorstehenden Ausführungen nicht entgegen, denn in dem vorbezeichneten Verfahren beehrte die Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä4.

Zu 4.

Die beehrte Ergänzung ist nicht in den Tatbestand aufzunehmen, weil sie durch Bezugnahme auf den Schriftsatz der Beklagten vom 30.09.2014 (Bl. 820 der Akte) in Satz 1 des 4. Absatzes auf Seite 4 des Urteils bereits im Tatbestand

enthalten ist. In dem in Bezug genommenen Schriftsatz hat die Beklagte ausgeführt: „Richtig ist, dass die Beklagte im Verfahren 2 Ga 26/10 auf Seite 5 ihres Schriftsatzes vom 31.08.2010 vorgetragen hat, die Klägerin werde nach Abschluss ihrer Einarbeitung am oberärztlichen Hintergrunddienst der Nephrologie teilnehmen.“

Zu 5.

Inwieweit der unter diesem Punkt beantragten Ergänzung tatsächliche oder rechtliche Bedeutung zukommen soll, erschließt sich der Berufungskammer nicht. Es ist nicht erkennbar, dass es sich insoweit um eine erhebliche Auslassung handeln soll.

Zu 6.

Dem Berichtigungsantrag war stattzugeben, weil im Tatbestand statt des Jahres 2011 die Jahre 2010 bis 2013 genannt worden sind.

Zu 7.

Dem Berichtigungsantrag war stattzugeben, weil die zeitliche Bezugnahme zu einer Unklarheit führen könnte.

Zu 8.

Dem Antrag war teilweise stattzugeben. Er war zu berichtigen, soweit er sich summarisch auf alle im Klageantrag zu 4. benannten Schreiben bezogen hat, weil dies nicht dem Vortrag der Klägerin entspricht. Die weiteren von der Klägerin begehrten Ergänzungen sind für die Richtigstellung des Vortrags nicht erforderlich.

Zu 9.

Dem Antrag war teilweise stattzugeben, und zwar insoweit, als die Pflichtverletzungen die nach dem Vortrag der Beklagten vorgelegen haben, ausgeführt werden. Die weiteren Ausführungen sind als Bezugspunkt für die Entscheidungsgründe auf S. 24 des Urteils erforderlich.

Zu 10.

Die Berichtigung war antragsgemäß vorzunehmen, da die im Tatbestand genannten Zahlen unzutreffend waren.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben.

Paßlick

Kranz

Strauß