



Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

5 Ca 5221/22

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

g e g e n

- Beklagter -

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven auf die mündliche Verhandlung vom 11. Januar 2023 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Kalina als Vorsitzende als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Lesch und Pernak für Recht erkannt:

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 22.08.2022 bis 31.08.2022 EUR 689,73 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 308,79 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.09.2022 zu zahlen.**

2. **Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.09.2022 bis 30.09.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.10.2022 zu zahlen.**
3. **Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.10.2022 bis 31.10.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.11.2022 zu zahlen.**
4. **Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.11.2022 bis 30.11.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.12.2022 zu zahlen.**
5. **Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.12.2022 bis 31.12.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.01.2023 zu zahlen.**
6. **Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Beklagte zu 91,4% und der Kläger zu 8,6%.**
7. **Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 5.460,18 festgesetzt.**
8. **Die Berufung wird zugelassen.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen** zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **innen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über Annahmeverzugsvergütung.

Der Kläger ist seit dem 15.04.2021 bei dem Beklagten als Pflegehilfskraft in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt. Ausweislich des Arbeitsvertrags findet der für den Kreisverband geltende „DRK-Reformtarifvertrag“ in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung (§ 2 Arbeitsvertrag, Anl. K 1). Bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden erhält der Kläger nach der Entgeltgruppe P5 des DRK-Reformtarifvertrags eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.299,11 € (§§ 3, 4 Arbeitsvertrag, Anl. K 1 sowie Abrechnung von Juli 2022, Anl. K 6).

Der Kläger ist nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft oder genesen. Eine medizinische Kontraindikation i. S. v. § 20a Abs. 2 S. 1 Nr. 4 IfSG besteht nicht.

Der Beklagte hat dem zuständigen Gesundheitsamt mitgeteilt, dass der Kläger den nach § 20a Abs. 2 S. 1 IfSG erforderlichen Nachweis nicht erbracht hat. Das Gesundheitsamt hat in Bezug auf den Kläger kein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot ausgesprochen.

Im Juli 2022 beschäftigte der Beklagte aufgrund einer Ausnahmegenehmigung des zuständigen Gesundheitsamtes eine coronapositiv getestete Mitarbeiterin (Anl. K 4)

Mit Schreiben vom 17.08.2022 erklärte der Beklagte gegenüber dem Kläger, dass sie ihn ab dem 22.08.2022 freistellen und die Entgeltzahlung einstellen werde. Diese Entscheidung begründete sie mit dem Gesundheitsschutz der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner (Anl. K 2). Mit anwaltlichem Schreiben vom 22.08.2022 widersprach der Kläger der einseitigen Freistellung und bot seine Arbeitsleistung an (Anl. K 3). Mit Schreiben vom 25.08.2022 lehnte der Beklagte eine Beschäftigung des Klägers ohne Vorlage eines Geimpft- oder Genesenennachweises oder eines qualifizierten ärztlichen Attests ab (Anl. K 5).

Mit seiner am 30.09.2022 erhobenen Klage wendet sich der Kläger gegen die einseitige unbezahlte Freistellung.

Der Kläger behauptet, der Beklagte habe im Zeitraum vor seiner Freistellung wegen Personalknappheit mehrfach coronapositiv getestete Personen beschäftigt. Vor diesem Hintergrund könne sich der Beklagte nicht auf den Gesundheitsschutz der vulnerablen Personengruppe berufen.

Mit Klageerhebung hat der Kläger folgende Anträge angekündigt: 1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn die noch offene Vergütung für den Zeitraum 22.08.2022 bis 21.09.2022 in

Höhe von 2.299,11 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über den Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 2. den Beklagten zu verurteilen, ihn als Pflegehilfskraft in seiner Einrichtung „ „ zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen zu beschäftigen. Mit Schriftsatz vom 02.01.2023 hat der Kläger seine Zahlungsanträge für den Zeitraum bis zum 31.12.2022 erweitert und erhaltenes Arbeitslosengeld für den gesamten Zeitraum in Abzug gebracht. Die Parteien haben den Beschäftigungsantrag übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn

1. noch offene Vergütung für den Zeitraum 22.08.2022 bis 31.08.2022 in Höhe von EUR 689,73 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 308,79 zzgl. fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.09.2022 zu zahlen.

2. noch offene Vergütung für den Zeitraum 01.09.2022 bis 30.09.2022 in Höhe von EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 zzgl. fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.10.2022 zu zahlen.

3. noch offene Vergütung für den Zeitraum 01.10.2022 bis 31.10.2022 in Höhe von EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 zzgl. fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.11.2022 zu zahlen.

4. noch offene Vergütung für den Zeitraum 01.11.2022 bis 30.11.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 zzgl. fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.12.2022 zu zahlen.

5. noch offene Vergütung für den Zeitraum 01.12.2022 bis 31.12.2022 EUR 2.299,11 brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes i.H.v. EUR 1.029,30 zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem Nettobetrag seit dem 01.01.2023 zu zahlen

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, den Kläger zum Schutz der Gesundheit der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner zurecht unbezahlt freigestellt zu haben. Im Hinblick auf die Beschäftigung der coronapositiv getesteten Mitarbeiterin im Juli 2022 behauptet der Beklagte, dass es sich um einen Einzelfall gehandelt habe und die Ausnahmegenehmigung mit strengen Auflagen verbunden gewesen sei (Versorgung ausschließlich positiv getesteter Bewohnerinnen und Bewohner, kein Kontakt zu anderen Mitarbeitenden, FFP-2-Maskenpflicht und Symptomlosigkeit).

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Der Kläger hat die Klage konkludent i. H. v. 1.029,30 € teilweise zurückgenommen (§ 269 Abs. 1 ZPO), indem er den zunächst angekündigten Zahlungsantrag in Höhe einer Bruttomonatsvergütung um das erhaltene Arbeitslosengeld für einen Monat reduziert hat.

II.

Der Kläger hat gegen den Beklagten Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung in beantragter Höhe für den Zeitraum vom 22.08.2022 bis zum 31.12.2022 gem. §§ 611a Abs. 2, 615 S. 1, 293 ff. BGB.

1. Gem. § 615 S. 1 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug ist. Der Kläger ist vom 22.08.2022 bis zum 31.12.2022 nicht beschäftigt worden. Der Beklagte hat ihn mit Schreiben vom 17.08.2022 einseitig freigestellt und damit zum Ausdruck gebracht, die Arbeitsleistungen des Klägers nicht annehmen zu wollen. Der Kläger hat gegen die erklärte Freistellung unverzüglich mit anwaltlichem Schreiben vom 22.08.2022 protestiert und dem Beklagten seine Arbeitsleistung wörtlich i. S. v. § 295 BGB (vgl. nur Preis in ErfK, 23. A. 2023, BGB, § 615 Rn. 26) angeboten.

2. Der Anspruch des Klägers ist nicht gem. § 297 BGB ausgeschlossen.

a) Der Arbeitgeber kommt gem. § 297 BGB nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer außerstande ist, die von ihm geschuldete Leistung zu bewirken. Die Leistungsfähigkeit ist - neben dem Leistungswillen - eine vom Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzung, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen muss. Unerheblich ist dabei die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Hierbei kann das Unvermögen neben tatsächlichen Gründen auch auf rechtlichen

Gründen, wie etwa einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot oder dem Fehlen der erforderlichen Erlaubnis für die Ausübung der Tätigkeit beruhen (BAG, Urteil vom 21.10.2015 - 5 AZR 843/14, juris Rn. 23; LAG Nürnberg, Urteil vom 03.03.2021 - 2 Sa 323/20, juris Rn. 38).

b) Die Regelung des § 20a Abs. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) enthält nach Auffassung der Kammer kein gesetzliches Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot für bereits zuvor beschäftigte Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber bis zum 15.03.2022 keinen Impf- oder Genesenennachweis oder Nachweis einer medizinischen Kontraindikation vorlegen.

Nach der Regelung des § 20a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) mussten Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegbedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind, ab dem 15.03.2022 (und bis zum 31.12.2022) über einen Impf- oder Genesenennachweis nach § 22a IfSG verfügen. Weiterhin hatten diese Personen gem. § 20a Abs. 2 S. 1 IfSG (idF bis 31.12.2022) der Leitung der jeweiligen Einrichtung bis zum 15.03.2022 einen entsprechenden Impfnachweis oder Genesenennachweis vorzulegen (oder ein ärztliches Zeugnis einer medizinischen Kontraindikation).

Die Auswirkungen der Nichtvorlage eines Impf- oder Genesenennachweises eines bereits vor dem 15.03.2022 beschäftigten Arbeitnehmers sind sowohl in der Literatur als auch in der Rechtsprechung umstritten.

Nach einer Auffassung sollte im Zeitraum 15.03.2022 bis 31.12.2022 ein gesetzliches Beschäftigungsverbot bestehen, solange eine Person ihrer Nachweispflicht nicht nachkam (SächsLAG, Urt. vom 10.05.2022 – 3 SaGa 3/22, juris; ArbG Köln, Urt. vom 21.07.2022 – 8 Ca 1779/22, juris). Insbesondere lehnt diese Auffassung auch einen Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung gem. § 615 BGB für den Nachweispflichtigen ab, der bereits vor dem 15.03.2022 beschäftigt gewesen ist (ArbG Köln, Urt. vom 21.07.2022 – 8 Ca 1779/22, juris; Müller, ArbRAktuell 2022, 55, 58 f.). Nach anderer Auffassung könne nicht von einem gesetzlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot ausgegangen werden (ArbG Stuttgart, Urt. vom 12.10.2022 – 15 Ca 2557/22, juris; ArbG Bonn, Urt. vom 18.05.2022 – 2 Ca 2082/21, juris; Harländer/Otte, NZA 2022, 160, 163). Mitunter wird die einseitige Freistellungsmöglichkeit des Arbeitgebers aufgrund überwiegendem Gesundheitsschutzinteresses gegenüber dem arbeitnehmerseitigen Beschäftigungsinteresse bejaht, wobei die Frage nach der Vergütung während der Freistellung aufgrund des Streitgegenstandes unbeantwortet blieb (Hess. LAG, Urt. vom 11.08.2022 – 5 SaGa 728/22, juris; vorgehend ArbG Gießen, Urt. vom 12.04.2022 – 5 Ga 1/22, juris mit zustimmender Anm. Fuhlrott,

ArbRAktuell 2022, 268; für Vergütungspflicht die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestags v. 11.03.2022, Az. WD 6-3000-004/22, S. 18).

c) Nach Auffassung der erkennenden Kammer lässt sich der Regelung des § 20a Abs. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) kein gesetzliches Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot entnehmen.

Ein solches ergibt sich nicht aus dem Wortlaut der Regelung. Zwar „müssen“ die in Einrichtungen nach § 20a Abs. 1 IfSG (idF bis 31.12.2022) tätigen Personen gem. § 20a Abs. 1 IfSG (idF bis 31.12.2022) über einen Impf- oder Genesenennachweis verfügen und diesen gem. § 20a Abs. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) der Einrichtungsleitung vorlegen (ArbG Köln, Ur. vom 21.07.2022 – 8 Ca 1779/22, juris Rn. 55; Müller, ArbRAktuell 2022, 55, 58 f.). Das Eintreten eines Tätigkeits-/ Beschäftigungsverbots als Folge der Nichtvorlage lässt der Wortlaut von § 20a Abs. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) hingegen offen. Als Folge der Nichtvorlage regelt § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) bei bereits vor dem 15.03.2022 beschäftigten Personen lediglich eine Benachrichtigungs- und Übermittlungspflicht der Einrichtungsleitung gegenüber dem Gesundheitsamt (ArbG Bonn, Ur. vom 18.05.2022 – 2 Ca 2082/21, juris Rn. 82).

Für ein Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot spricht der Zweck der gesetzlichen Regelung. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollen die vulnerablen Personengruppen, die sich in Einrichtungen i. S. v. § 20a Abs. 1 IfSG (idF bis 31.12.2022) aufhalten durch die Beschäftigung geimpften und genesenen Personals geschützt werden (BT-Drs. 20/188, S. 37). Diesem Zweck wäre mit einem möglichst weitgehenden Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot für nicht geimpfte und genesene Beschäftigte am ehesten Rechnung getragen (ArbG Köln, Ur. vom 21.07.2022 – 8 Ca 1779/22, juris Rn. 64). Allerdings liefert die Gesetzesbegründung keinen ausdrücklichen Hinweis auf ein automatisches Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber. Lediglich in der Begründung zum behördlichen Betretungs- und Tätigkeitsverbot nach § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG (idF bis 31.12.2022) findet sich ein Hinweis des Gesetzgebers, dass für diesen Personenkreis die Vergütungspflicht entfällt (BT-Drs. 20/188, S. 42; zutreffend ArbG Bonn, Ur. vom 18.05.2022 – 2 Ca 2082/21, juris Rn. 84).

Letztlich sprechen systematische Gründe gegen die Annahme eines gesetzlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverbots für bereits vor dem 15.03.2022 beschäftigte Arbeitnehmer, die bis zum 15.03.2022 ihrem Arbeitgeber keinen Impf- oder Genesenennachweis nach § 20a Abs. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) vorgelegt haben (ArbG Stuttgart, Ur. vom 12.10.2022 – 15 Ca 2557/22, juris). Die gesetzliche Regelung differenziert in den Absätzen 2 und 3 deutlich zwischen den Rechtsfolgen für bereits vor dem 15.03.2022 beschäftigte

Arbeitnehmer (sog. „Alt-Beschäftigte“) und ab dem 16.03.2022 neu eintretende Arbeitnehmer (sog. „Neu-Beschäftigte“). § 20a Abs. 3 IfSG (idF bis 31.12.2022) hat in seinen Sätzen 4 und 5 in Bezug auf die sog. „Neu-Beschäftigten“, die über keinen Impf- oder Genesenennachweis verfügen oder diesen nicht vorlegen, ausdrücklich ein Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot geregelt. Eine solche Regelung findet sich für die sog. „Alt-Beschäftigten“ gerade nicht. In Bezug auf diese sieht § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG (idF bis 31.12.2022) lediglich eine Benachrichtigungs- und Übermittlungspflicht des Arbeitgebers an das Gesundheitsamt vor. Die hier vorgenommene gesetzliche Differenzierung kann nur dann Wirkung entfalten, wenn für die „Alt-Arbeitnehmer“ nicht gleichermaßen ein gesetzliches Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot angenommen wird wie für die „Neu-Arbeitnehmer“ (ArbG Bonn, Urt. vom 18.05.2022 – 2 Ca 2082/21, juris Rn. 85). Deutlich wird dies auch an der Vorschrift des § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG (idF bis 31.12.2022), wonach es für diese Personengruppe dem Gesundheitsamt obliegt, ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot anzuordnen (BVerfG, B. vom 27.04.2022 – 1 BvR 2649/21, juris Rn. 215, 220, 253; Harländer/Otte, NZA 2022, 160, 163).

Aufgrund der gesetzlichen Differenzierung in den Absätzen 2 und 3, der ausdrücklichen Regelung eines Tätigkeits- und Beschäftigungsverbots für „Neu-Arbeitnehmer“ und der Möglichkeit der behördlichen Untersagungsverfügung in Absatz 5 für „Alt-Arbeitnehmer“ kann bei den „Alt-Arbeitnehmern“ nicht von einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot ausgegangen werden.

Eine Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes nach § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG (idF bis 31.12.2022), welche dem Kläger die Tätigkeit untersagen würde, war vorliegend nicht gegeben. Es bestand folglich auch kein behördliches Tätigkeitsverbot i. S. v. § 297 BGB.

d) Selbst, wenn man die Auffassung vertritt, unabhängig vom Vorliegen eines gesetzlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverbots, könne der Arbeitgeber aufgrund dem Beschäftigungsinteresse überwiegenden Gesundheitsschutzinteresse den Arbeitnehmer einseitig von der Arbeit freistellen, ändert dies nichts an der Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers. Die Annahme, der Arbeitgeber könne den „Alt-Beschäftigten“ eigenmächtig unbezahlt freistellen, würde der gesetzlichen Konzeption und Differenzierung widersprechen. Hierauf deutet auch die Gesetzesbegründung hin, die lediglich bei Vorliegen eines behördlichen Betretungs- und Tätigkeitsverbots nach § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG (idF bis 31.12.2022) den Entfall der Vergütungspflicht anspricht (BT-Drs. 20/188, S. 42; so auch die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestags v. 11.03.2022, Az. WD 6-3000-004/22, S. 18). Nicht zu entscheiden war demzufolge über die Frage, ob aufgrund der Beschäftigung zumindest einer coronapositiv getesteten Person die Funktionsfähigkeit der Einrichtung überhaupt gegeben

war oder es dem Beklagten verwehrt ist, sich auf den Gesundheitsschutz der Bewohnerinnen und Bewohner zu berufen.

3. Die Höhe der Bruttomonatsvergütung ist zwischen den Parteien unstrittig. Die Höhe des abzuziehenden Arbeitslosengeldes ergibt sich aus dem Arbeitslosengeldbescheid (Anl. K 12), wobei hinsichtlich des Antrags zu 1. die Kammer an den gestellten Antrag gebunden war (§ 308 Abs. 1 S. 1 ZPO). Der Zinsanspruch folgt aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1, Abs. 2 BGB i. V. m. § 29 Abs. 1 2 DRK-Reformtarifvertrag. Die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 41 Abs. 1 DRK-Reformtarifvertrag ist gewahrt. Bezogen auf den Zeitraum 22.08.2022 bis 21.09.2022 ist Klage am 30.09.2022 erhoben worden. Bezogen auf den weitergehenden Zeitraum bis zum 31.12.2022 ist die Klageerweiterung am 02.01.2023 zugestellt worden.

III.

Der Wert des Streitgegenstands war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen, seine Höhe folgt aus § 42 GKG und 3 ff. ZPO und errechnet sich aus den Nennwerten der Zahlungsanträge. Die Kostenentscheidung bezieht sich auf einem vom Urteilswert abweichenden Verfahrensstreitwert in Höhe von 8.788,59 €. Hierbei ist neben dem Urteilswert auch der für erledigt erklärte Beschäftigungsantrag mit einer Bruttovergütung in Höhe von 2.299,11 € und der zurückgenommene Teil in Höhe von 1.029,30 € zu berücksichtigen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 91, 91a ZPO sowie § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO. Hinsichtlich des beidseitig für erledigt erklärten Beschäftigungsantrag waren der Beklagten gem. § 91a ZPO die Kosten aufzuerlegen, da der Antrag ohne Eintritt des erledigenden Ereignisses nach der oben dargestellten Auffassung voraussichtlich erfolgreich gewesen wäre. Für den zurückgenommenen Teil hat die Kammer die Kostenquote des Klägers anhand der sog. Mehrkostenmethode in Anwendung von 269 Abs. 3 S. 2 ZPO bestimmt. Auf Grundlage des Gebührenstreitwertes in Höhe von 8.788,59 € beträgt die entstandene zweifache Gebühr nach GKG KV 8210 = 490,00 €. Auf Grundlage des um den zurückgenommenen teilreduzierten Streitwertes in Höhe von 7.759,29 € hätte die Gerichtsgebühr nach GKG KV 8210 dagegen lediglich 448,00 € betragen. In Höhe des Differenzbetrags hat der zurückgenommene Teil der Klage daher Mehrkosten verursacht, weswegen diese gem. § 269 Abs. 3 ZPO von dem Kläger zu tragen sind. Gem. § 62 Abs. 1 ArbGG ist das Urteil vorläufig vollstreckbar. Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung folgt aus der grundsätzlichen Bedeutung gem. § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG.