
Datum: 23.09.2020
Gericht: Arbeitsgericht Wuppertal
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Ca 1468/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGW:2020:0923.7CA1468.20.00

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Vergütung für April 2020 in Höhe von 1.828,27 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.05.2020 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 30% und die Beklagte zu 70%.
4. Der Streitwert beträgt 2.027,80 €.

Tatbestand:

- Die Parteien streiten um ausstehende Vergütung für den Monat April 2020. 1 2
- Die Klägerin war vom 01.04.2016 bis zum 30.04.2020 bei der Beklagten als Spielstättenmitarbeiterin in Wuppertal beschäftigt. Die durchschnittliche Bruttomonatsvergütung der Klägerin betrug 2.000,00 €. Die Beklagte vergütete die Klägerin mit einem Stundenlohn in Höhe von 9,35 € brutto. Die Klägerin arbeitete durchschnittlich an fünf Tagen die Woche, verteilt auf sieben Tage die Woche. Sonntags betrug die regelmäßige Arbeitszeit acht Stunden, an allen anderen Wochentagen neun Stunden. Für die Arbeitszeit zwischen 22:00 Uhr und 1:00 Uhr (Spätschicht) zahlte die Beklagte zudem einen Nachtzuschlag in Höhe von 25 % pro Stunde. An Sonn- und Feiertagen zahlte die Beklagte einen Zuschlag von 50 % pro Arbeitsstunde. Darüber hinaus erhielt die Klägerin ein Fahrgeld. 3
- Bedingt durch die Corona Pandemie war die Beklagte auf Grund behördlicher Anordnung gezwungen, ihren Betrieb ab dem 16.03.2020 zu schließen. Die Beklagte forderte die Klägerin daher auf zu Hause zu bleiben. 4

Bei Aufrechterhaltung des Betriebs hätte die Klägerin nach näherer Maßgabe des Dienstplans für April 2020 (vgl. Bl. 28 d. GA) insgesamt 62 Stunden gearbeitet.	5
Die Klägerin behauptet zudem, sie hätte im April noch 13 Urlaubstage abgebaut, die zu vergüten sei.	6
Für den Monat April 2020 begehrt die Klägerin Annahmeverzugslohn für 62 Arbeitsstunden, Urlaubsentgelt für 117 Arbeitsstunden, die Schichtzuschläge die sie auch im Vormonat erhalten habe sowie Fahrgeld.	7
Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte habe das Risiko des durch die Corona Pandemie bedingten Arbeitsausfalls zu tragen.	8
Ursprünglich stritten die Parteien zudem über die Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Im Rahmen des Güteverfahrens am 10.06.2020 vereinbarten die Parteien einen Teilvergleich hinsichtlich der Erteilung des Arbeitszeugnisses, so dass sich der ursprüngliche Antrag der Klägerin gerichtet auf die Erteilung eines Arbeitszeugnisses erledigt hat.	9
Die Klägerin beantragt nunmehr noch, die Beklagte zu verurteilen,	10
an sie Vergütung für April 2020 in Höhe von 2.027,80 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 zu zahlen.	11
Die Beklagte beantragt,	12
die Klage abzuweisen.	13
Die Beklagte ist der Auffassung, ein Annahmeverzugsanspruch der Klägerin sei nicht gegeben. Gegenstand ihres Unternehmens sei der Betrieb von Spielhallen im Sinne von § 33i GewO. Sämtlichen Spielhallen sei der Betrieb auf Grund der Pandemiesituation behördlicherseits untersagt worden. Auf Grund der behördlich angeordneten Betriebsschließung war ihr die Annahme der Arbeitskraft der Klägerin nicht möglich. Sie ist daher der Auffassung, sie habe nur dann das Lohnrisiko nach § 615 Satz 3 BGB zu tragen, wenn dem Arbeitnehmer Verdienstmöglichkeiten entgehen, die durch das Betriebsrisiko des Betriebes bedingt sind. Die im Zuge der Pandemie erlassenen Regelungen hätten die generelle Schließung sämtlicher Betriebe angeordnet, darunter eine Vielzahl von Einzelhandelsgeschäften und Freizeiteinrichtungen. Dieses Risiko sei nicht in der besonderen Eigenart ihres Betriebes angelegt. Der Lohnausfall gehöre daher zum allgemeinen Lebensrisiko der Klägerin und nicht mehr zu ihrem Betriebsrisiko.	14
Die Beklagte behauptet zudem, ein Urlaubsanspruch der Klägerin habe nicht mehr bestanden. Bereits im März 2013 habe sie elf Urlaubstage verrechnet. Für den Monat April hätten lediglich noch 2 Urlaubstage bestanden, die in die Aprilabrechnung aufgenommen worden seien.	15
Im Übrigen wird auf die mündlich vorgetragene Parteischriftsätze sowie den gesamten weiteren Akteninhalt verwiesen.	16

Entscheidungsgründe: 17

I. 18

19

Die Klage ist zulässig und überwiegend begründet. Der Klägerin steht der für den Monat April 2020 geltend gemachte Annahmeverzugslohn unter Berücksichtigung der tatsächlich ausgefallenen Schichtzulagen sowie der geltend gemachte Urlaubsgeltanspruch in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang zu.

1. 20

Für die Zeiträume in denen die Klägerin zum Dienst eingeteilt war, steht ihr der geltend gemachte Vergütungsanspruch unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gemäß § 615 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 615 Satz 3 BGB zu. Kommt danach der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die in Folge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zu Nachleistungen verpflichtet zu sein. Dies gilt nach § 615 Satz 3 BGB entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. 21

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Beklagte war ab dem 16.03.2020 in Verzug die Arbeitsleistung der Klägerin anzunehmen (vgl. § 293 BGB). Auf Grund behördlicher Verfügung war der Beklagten der Betrieb ihrer Spielstätte untersagt worden. Vor diesem Hintergrund war ihr auch die arbeitsvertragsgemäße Beschäftigung der Klägerin nicht möglich. Aus Sicht der Kammer stellt jedoch auch die Pandemie bedingte Betriebschließung der Beklagten ein Risiko dar, welches der Arbeitgeber nach Maßgabe der Lehre vom Betriebsrisiko zu tragen hat. 22

a. 23

Von § 615 Satz 3 BGB werden zum einen alle betriebsinternen Störungen erfasst, die auf ein Versagen der sachlichen oder persönlichen Mittel des Betriebs zurückzuführen sind, aber auch von außen auf die Betriebsmittel einwirkenden Umstände, die sich für den Arbeitgeber als Fälle höherer Gewalt darstellen, sowie die Einstellung des Betriebes im Anschluss an eine behördliche Anordnung (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 05.06.2002, 11 Sa 1464/02, BeckRS 2003, 30458254). 24

Nach der Lehre vom Betriebsrisiko muss der Arbeitgeber, dem das wirtschaftliche Entscheidungsrechts in Fragen der Betriebsführung zusteht, insoweit die Verantwortung, damit die Folgen tragen, die sich daraus ergeben, dass die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Entgegennahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber aus Gründen unmöglich wird, die im betrieblichen Bereich liegen. Er hat mithin das Risiko der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus im Betrieb liegenden Gründen schlechthin zu tragen und bleibt zur Lohnfortzahlung verpflichtet, auch wenn diese Gründe nicht betriebstechnische Störungsursachen haben oder auf einem Versagen der sachlichen oder persönlichen Mittel des Betriebes beruhen, sondern von außen auf das Unternehmen einwirken. Damit sind gerade die Ursachen angesprochen, die von außen auf typische Betriebsmittel (zum Beispiel Maschinen, Fabrikgebäude, Heizungsanlagen) einwirken die sich für den Arbeitgeber als ein Fall der höheren Gewalt darstellen, zum Beispiel Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen, Brände, Unglücksfälle, sowie extreme Witterungsverhältnisse. In all diesen Fällen hat der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen (BAG, Urteil vom 09.03.1983, 4 AZR 301/80, NJW 1983, 2159; BAG, Urteil vom 30.05.1963, 5 AZR 252/62, AP BGB § 615 Betriebsrisiko Nr. 15). 25

b. 26

27

Aus Sicht der Kammer sind die vorstehend dargestellten Grundsätze auch auf die streitgegenständliche Konstellation übertragbar. Auch bei einer behördlich angeordneten Betriebsschließung, um die Ausbreitung des Corona Virus einzudämmen, realisiert sich letztlich ein Betriebsrisiko des Arbeitgebers, auch wenn er dieses nicht beherrschen kann (vgl. auch Weller / Lieberknecht / Habrich, Virulente Leistungsstörungen – Auswirkungen der Corona-Krise auf die Vertragsdurchführung, NJW 2020, 1017, 1019; Bonanni, Die Folgen von Corona für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ArbRB 2020, 110, 115).

c. 28

Die teilweise in der Literatur vertretene Gegenauffassung auf die sich die Beklagte stützt, geht davon aus, die behördliche Verfügung habe nicht auf ein dem jeweiligen Betrieben spezifisch anhaftendes Risiko reagiert, sondern auf das allgemeine Risiko einer Pandemie, welches der Arbeitgeber nicht einmal abstrakt beherrschen könne. Das Infektionsrisiko sei daher nicht in der Eigenart des Betriebes begründet, sondern habe flächendeckend sämtliche Betriebe betroffen, mit Ausnahme derer, die für die Versorgung der Bevölkerung notwendig waren (vgl. Sagan / Brockfeldt, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona Pandemie, NJW 2020 1112, 1116). Weitergehend wird hierzu auch vertreten, dass der Arbeitgeber nur dann das Lohnrisiko nach § 615 Satz 3 BGB zu tragen haben, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft noch anderswo erbringen könne. Je weiter jedoch ein behördliches Verbot reiche, desto weniger bestehe für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Arbeitskraft überhaupt noch am Markt zu verwerten. Ohne eine Verwertungsalternative sei der Lohnausfall jedoch dem allgemeinen Lebensrisiko und nicht dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzuordnen (vgl. Hohenstatt / Sittard, Lohnrisiko, Entgeltfortzahlung und die Hoffnung auf staatliche Entschädigung, in: Arbeitsrecht in Zeiten von Corona, 1. Aufl. 2020, S. 9).

d. 30

Aus Sicht der Kammer überzeugt diese Auffassung aus folgenden Erwägungen nicht: 31

aa) 32

Die Kammer ist der Auffassung, dass die Gefahr einer infektionsschutzrechtlichen Schließung auch in der Eigenart des Betriebs der Beklagten begründet ist. Die Beklagte betreibt eine Spielhalle. Dies umfasst typischerweise die Aufstellung von Spielgeräten mit Gewinnmöglichkeiten (vgl. § 33c Abs. 1 GewO) oder die Veranstaltung anderer Spiele mit Geldgewinn (§ 33 d Abs. 1 GewO). Als Amüsierbetrieb ist die Beklagte zwingend auf Publikumsverkehr angewiesen, damit die von ihr aufgestellten Spielgeräte auch tatsächlich genutzt werden. Gerade aus dem von der Beklagten angestrebten Publikumsverkehr folgt jedoch in Zeiten einer Pandemie eine gesteigerte Infektionsgefahr für die Bevölkerung. Gleichzeitig ist - anders als bei den Betrieben, die der täglichen Lebensführung dienen - der Besuch einer Spielhalle, der ausschließlich der Unterhaltung dient, nicht notwendig (vgl. Fischinger / Hengsberger, Lohnanspruch bei pandemiebedingten behördlichen Betriebsschließungen?! in NZA 2020, 559, 561; Grimm, Lohnfortzahlung und Entgelttrisiko, DB 2020, 1177, 1182).

bb) 34

Zutreffend wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber das allgemeine Risiko einer Pandemie nicht beherrschen könne. Gleiches gilt jedoch für sonstige Fälle höherer Gewalt, wie Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen, Brände oder Unglücksfälle, die der Arbeitgeber ebenfalls nicht beherrschen kann und in denen er nach der Lehre vom 35

Betriebsrisiko gleichwohl zur Lohnzahlung verpflichtet ist (vgl. BAG, Urteil vom 09.03.1983, 4 AZR 301/80, AP BGB § 615 Betriebsrisiko Nr. 31; BAG, Urteil vom 30.05.1963, 5 AZR 282/62 BeckRS 1963, 00001). Vor diesem Hintergrund dürfte die Frage der Beherrschbarkeit eines bestimmten Risikos kein taugliches Abgrenzungskriterium darstellen.

Das BAG hat im Jahr 1963 darauf abgestellt, ob ein Ereignis vorliegt, welches zwar nicht häufig, aber doch gelegentlich vorkommen kann und vom Arbeitgeber daher in Rechnung gestellt werden kann und muss (BAG, Urteil vom 30.05.1963, 5 AZR 282/62 BeckRS 1963, 00001). Aus Sicht der Kammer folgt daraus, dass es nicht auf die Frage der Beherrschbarkeit eines bestimmten Risikos ankommt, sondern darauf, ob der Arbeitgeber in der Lage war, ein bestimmtes Risiko zu erkennen und bei der Führung seines Betriebs zu berücksichtigen (vgl. auch Preis / Mazurek / Schmid, Rechtsfragen der Entgeltfortzahlung in der Pandemie, NZA 2020, 1137, 1143). 36

Dies ist aus Sicht der Kammer der Fall. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass die Corona Pandemie und der damit verbundene zeitweise Lockdown des öffentlichen Lebens zum Schutz der Bevölkerung, ein außergewöhnliches Ereignis mit weitreichenden Folgen für die deutsche Gesamtwirtschaft darstellt, deren finale Auswirkungen bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar sind. Gleichwohl zeigt auch die jüngere Geschichte, dass Virus Epidemien an sich keine Seltenheit sind. Die schwerwiegendste Influenzapandemie des vergangenen Jahrhunderts war im Jahr 1918/19 die so genannte Spanische Grippe, an der weltweit ca. 40 Millionen Menschen starben. Anfang der 2000er Jahre war die SARS-Pandemie die erste Pandemie des 21. Jahrhunderts, im Jahr 2009/2010 folgte die Schweinegrippe mit erheblichen Auswirkungen auch für Deutschland (vgl. auch Preis / Mazurek / Schmid, Rechtsfragen der Entgeltfortzahlung in der Pandemie, NZA 2020, 1137, 1143). 37

Das abstrakte Risiko, dass ein zunächst an einem bestimmten Ort lokal auftretendes Infektionsgeschehen zu einer weltweiten Bedrohungslage eskalieren kann, ist, in unserer globalisierten Welt des 21. Jahrhunderts, ein Risiko, dass für den Arbeitgeber erkennbar ist und dass er zumindest abstrakt hätte einkalkulieren können. Dies gilt umso mehr, wenn er einen Betrieb betreibt, der ausschließlich dem Publikumsverkehr dient und damit ein gesteigertes Infektionsrisiko für die dort aufeinander treffenden Menschen begründet. 38

2. 39

Ob diese Grundsätze auch dann uneingeschränkt Anwendung finden, wenn die Lohnfortzahlung zu einer ernsthaften Existenzgefährdung der Beklagten führen würde, bedurfte vorliegend keiner Entscheidung. Dass die ungeminderte Fortzahlung des Lohnes vorliegend den Betrieb der Beklagten zum Erliegen bringen oder doch sein Fortbestehen ernstlich gefährden würde, ist von der Beklagten nicht behauptet worden (vgl. BAG, Urteil vom 28.09.1972, 2 AZR 506/71, NJW 1973, 342; BAG, Urteil vom 30.05.1963, 5 AZR 282/62 BeckRS 1963, 00001). 40

Dabei wäre aus Sicht der Kammer jedoch auch zu berücksichtigen, dass die Bundesregierung im Kampf gegen die Folgen der Corona Krise das wohl größte Konjunkturprogramm in der Geschichte der Bundesrepublik erlassen hat, um die wirtschaftlichen Folgen der Corona Pandemie abzumildern. Hierbei ist insbesondere die Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit zu nennen, die rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft getreten ist, steuerliche Hilfsmaßnahmen sowie die Möglichkeit Hilfskredite in Anspruch zu nehmen. Sämtliche Maßnahmen dienen gerade dazu, die Belastungen der Unternehmen durch das von ihnen zu tragende Betriebsrisiko abzumildern. Vor diesem 41

Hintergrund erscheint die grundsätzliche Wertentscheidung, der Beklagten auch das Risiko einer Pandemie bedingten Betriebsschließung aufzuerlegen, nur folgerichtig.

3. 42

Der Höhe nach ist der Vergütungsanspruch der Klägerin nur teilweise begründet. 43

a. 44

Der Annahmeverzugslohn der Klägerin beträgt für den streitgegenständlichen Zeitraum insgesamt 666,19 € brutto. Für die Ermittlung der Höhe des Vergütungsanspruchs gilt das so genannte Lohnausfallprinzip. Das Lohnausfallprinzip besagt, dass der Arbeitgeber die Vergütung zu zahlen hat, die der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er weitergearbeitet hätte (vgl. BAG, Urteil vom 18.09. 2001, 9 AZR 307/00, NJW 2002, 1739). Ausweislich des für den Monat April 2020 vorgelegten Dienstplans (Bl. 28 d. GA) hätte die Klägerin insgesamt 62 Arbeitsstunden geleistet, was einem Bruttobetrag von 579,70 € entspricht (62 Stunden x 9,35 €). Für die geleisteten Spätdienste hat die Klägerin zudem Anspruch auf den Nachtzuschlag in Höhe von 25 % (2,3375 € pro Stunde), den die Beklagte für die Arbeitsstunden in der Zeit von 22:00 Uhr bis 1:00 Uhr zahlt. Für die laut Dienstplan sieben geplanten Schichten der Klägerin mit jeweils drei zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden hat die Klägerin Anspruch auf Nachtzuschläge in Höhe von insgesamt 49,09 € brutto (21 zuschlagspflichtige Arbeitsstunden x 2,3375 € pro Stunde). Für die geplante Sonntagsschicht am 12.04.2020 war zudem zusätzlich ein Sonntagszuschlag in Höhe von 50 % zu zahlen, was einem Betrag von 37,40 € entspricht. 45

b. 46

Für die im Zeitraum April genommenen 13 Urlaubstage steht der Klägerin darüber hinaus ein Urlaubsentgeltanspruch in Höhe von 1.162,08 € brutto zu. Auf dem vorgelegten Dienstplan ist vermerkt, dass der Klägerin noch 13 Urlaubstage zustehen. Die Klägerin hat vorgetragen, diese waren im April geplant. Diesem Vortrag ist die Beklagte nicht substantiiert entgegen getreten. Sie hat lediglich vorgebracht, der vorgelegte Plan sei nicht mehr aktuell, der Urlaub sei bereits im März „verrechnet“ worden. 47

Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs setzt zwei Handlungen voraus, die Befreiung von der Arbeitspflicht durch eine entsprechende, hinreichend bestimmte Freistellungserklärung sowie die Zahlung des Urlaubsentgelts vor dem Urlaubsantritt (vgl. BAG, Urteil vom 16.07.2013, 9 AZR 50/12, BeckRS 2013, 72234). Aus der Erklärung der Urlaub sei bereits verrechnet worden, ist für die Kammer nicht ersichtlich, inwieweit die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin tatsächlich erfüllt hat. 48

Die Höhe des Anspruchs der Klägerin auf Urlaubsentgelt ergibt sich aus § 11 BUrlG. Gemäß § 11 BUrlG bemisst sich die Höhe des Urlaubsentgelts nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Zur Feststellung des Arbeitsverdienstes sind die Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.1991, 8 AZR 644/89, NZA 1991, 778; BAG, Urteil vom 20.6.2000, 9 AZR 437/99, NZA 2001, 625). Die von der Klägerin erzielten Nachtzuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeiten sind dabei ebenfalls zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 20.6.2000, a.a.O.). 49

Bei den von der Beklagten gezahlten Fahrtkosten handelt es sich hingegen um einen Aufwendungsersatz und nicht um regelmäßiges Arbeitsentgelt, so dass diese Leistungen von der Kammer unberücksichtigt blieben (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.2001, 5 AZR 257/00, NZA 2002, 1338). Auf der Grundlage der von der Klägerin vorgelegten Abrechnungen hat die Kammer ein Quartalsgehalt von 5.810,41 € zu Grunde gelegt, welches bei 65 Arbeitstagen einem Tagessatz von 89,39 € entspricht.	50
4.	51
Der Zinsauspruch beruht auf § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. Der Klägerin stehen nach § 187 Abs. 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zu (BAG, Urteil vom 13.01.2016, 10 AZR 42/15, NZA 2016, 976; BAG, Urteil vom 08.10.2008, 5 AZR 715/07, NZA 2009, 920). Soweit dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verschiebt sich der Zeitpunkt der Fälligkeit nach § 193 BGB auf den nächsten Werktag (BAG, Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 121/13, NZA 2015, 893). Dies ist vorliegend Montag, der 04.05.2020.	52
II.	53
Im Übrigen war die Klage abzuweisen.	54
Soweit die Klägerin als Annahmeverzugslohn auch das von der Beklagten gezahlte Fahrgeld begehrt, war die Klage abzuweisen. Von dem Annahmeverzugslohn sind solche Leistungen nicht erfasst, die davon abhängig sind, dass der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet, oder dass ihm tatsächlich Aufwendungen entstehen. Dies sind insbesondere Schmutzzulagen, Fahrtkosten, Essenzuschüsse, Aufwendungs- und Spesenersatz, oder von Dritten gezahlte Trinkgelder (vgl. BAG, Urteil vom 19.03.2008, 5 AZR 429/07, NZA 2008, 757; LAG Hamburg, Urteil vom 13.02.2008 BeckRS 2008, 56424). Das von der Klägerin geltend gemachte Fahrgeld in Höhe von 67,50 € war daher nicht zu berücksichtigen, da der Klägerin mangels Anfahrt zur Arbeit auch keine Fahrtkosten entstanden sind.	55
Wie bereits unter Ziffer 3a. ausgeführt, sind die von der Klägerin beehrten Zuschläge nach Maßgabe des Lohnausfallprinzips grundsätzlich zu berücksichtigen. Dabei ist sind jedoch nur die Zuschläge zu Grunde zu legen, die infolge des Annahmeverzugs tatsächlich nicht geleistet wurden. Da der Dienstplan für April 2020 vorliegt, verbietet sich eine fiktive Berechnung nach Maßgabe der im Vormonat erzielten Zuschläge.	56
III.	57
Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 98 Satz 2 ZPO. Soweit der Rechtsstreit streitig entschieden worden ist, waren die Kosten nach dem Grad des Obsiegens verhältnismäßig zu teilen. Die Kosten des Teilvergleichs waren mangels anderweitiger Vereinbarung der Parteien hälftig zu berücksichtigen.	58
IV.	59
Bei der Wertfestsetzung hat die Kammer den Nennbetrag des geltend gemachten Zahlungsanspruchs in Ansatz gebracht.	60
