



Landesarbeitsgericht Bremen

1 SLa 18/26
6 Ca 6436/24

Verkündet am 11.08.2026

Im Namen des Volkes!

*Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Urteil

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigter:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... sowie die ehrenamtlichen Richter ... und ... für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 30. September 2025 - 6 Ca 6436/24 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten um Annahmeverzugsvergütung sowie einen etwaigen Anspruch aus einem Anerkenntnis.

Der Kläger war bis zum 31. Mai 2024 bei der Beklagten als Projektmanager auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 17. März 2023 (Bl. 7 ff. d. ArbG-Akte) zu einem jährlichen Bruttogehalt in Höhe von EUR 53.000,00, entsprechend EUR 4.416,67 pro Monat beschäftigt. Die monatliche Vergütung hatte die Beklagte dem Kläger jeweils bis zum dritten eines Folgemonats bargeldlos zu zahlen.

Am 28. Februar 2024 unterzeichnete der Kläger eine „Einverständniserklärung Kurzarbeit“ (Bl. 26 d. ArbG-Akte). Darin heißt es:

[...]

Aufgrund der aktuellen Auftragslage sind für unser Unternehmen wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu befürchten, die eine Verringerung des Beschäftigungsbedarfes zur Folge haben. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen werden wir daher in der Zeit vom 04.03.2024 bis zum 03.03.2025 Kurzarbeit einführen.

Der Umfang der Kurzarbeit ist derzeit noch nicht absehbar und kann bis auf „Null“ verringert werden. Die Kurzarbeit wird dem einzelnen Mitarbeiter von uns mit einer Ankündigungsfrist von fünf Arbeitstagen angekündigt und entsprechend angeordnet. Die Einführung der Kurzarbeit bewirkt eine Herabsetzung der arbeitsvertraglich geschuldeten und der betriebsüblichen Arbeitszeit, mit der eine Reduzierung der Vergütung einhergeht.

Wir werden den Arbeitsausfall unverzüglich der Agentur für Arbeit anzeigen und einen Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld stellen. Das Kurzarbeitergeld wird von uns an Sie ausgezahlt. Mit vorliegendem Schreiben möchten wir Sie um ihr schriftliches Einverständnis für die Verringerung der Arbeitsleistung bitten.

[...]

In den Monaten März und April 2024 wurde die Arbeitszeit des Klägers daraufhin reduziert. Die Beklagte rechnete in den beiden Monaten ein verringertes Gehalt und Kurzarbeitergeld ab. Für März 2024 erhielt der Kläger insgesamt EUR 2.489,19 brutto (Bl. 27 der ArbG-Akte) und für April 2024 EUR 2.393,32 brutto (Bl. 28 der ArbG-Akte).

Nachdem der Kläger sich im Mai 2024 an die Beklagte wandte, weil er erfahren hatte, dass die Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeitsanzeige der Beklagten nicht bewilligt hat, teilte ihm Herr K. in seiner Funktion als Chief Financial Officer der Beklagten mit E-Mail vom 27. Mai 2024 (Bl. 31 d. ArbG-Akte) folgendes mit:

[...]

Zu Deiner Frage: Beim Thema Kurzarbeitergeld haben wir gegen den ursprünglichen (negativen) Bescheid Widerspruch eingelegt – solange dieser nicht final abgelehnt (oder ggf. zurückgezogen) ist, arbeiten wir weiter unter der Hypothese, daß KUG „gilt“. Im Falle, daß dies rückwirkend nicht der Fall sein sollte, werden wir dies nachträglich bei allen MA korrigieren - inkl. derer, die dann ggf. nicht mehr im Unternehmen sind, das versteht sich von selbst.

[...]

Nach erfolglosem Widerspruch gegen die Versagung der Bewilligung durch die Bundesagentur für Arbeit hat die Beklagte Klage beim Sozialgericht erhoben. Dieses Verfahren ist noch nicht beendet.

Mit Schreiben vom 07. Oktober 2024 (Bl. 29 - 30 der ArbG-Akte) forderte der Kläger von der Beklagten Zahlung der Differenz zwischen seiner arbeitsvertraglich vereinbarten und der in den Monaten März und April 2024 gezahlten Vergütung, in Höhe von zusammen EUR 4.000,83 brutto. Eine entsprechende Zahlung leistete die Beklagte nicht.

Mit seiner am 06. Dezember 2024 beim Arbeitsgericht eingegangenen hat der Kläger sein Zahlungsbegehren weiterverfolgt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass die von der Beklagten durchgeführte Reduzierung der Arbeitszeit und die damit verbundene Reduzierung der Vergütung sowie die Abrechnung und die Zahlung von Kurzarbeitergeld aufgrund der Ablehnung des Antrages durch die Agentur für Arbeit unrechtmäßig erfolgt sei. Der Kläger sei auch bereit gewesen, seine Arbeitsleistung in dem maßgeblichen Zeitraum vertragsgerecht zu erbringen. Die Nichterbringung von Arbeitsleistung habe nicht dem Wunsch des Klägers entsprochen. Die vom Kläger unterzeichnete Einverständniserklärung sei intransparent sowie unbestimmt und daher unwirksam. Nachdem die Beklagte Kurzarbeit angeordnet und die Mitarbeiter nach Hause geschickt habe, sei der Kläger nicht gehalten gewesen, seine Arbeitsleistung tatsächlich oder wörtlich anzubieten. Darüber hinaus habe die Beklagte den Vergütungsanspruch des Klägers in ihrer E-Mail vom 27. Mai 2024 anerkannt.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 4.000,83 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus dem Betrag von EUR 2.048,35 brutto seit dem 04.04.2024 sowie aus dem Betrag von EUR 1.952,48 brutto seit dem 04.05.2024 zu zahlen.

2. die Beklagte für den Fall des auch nur teilweisen Obsiegens mit dem vorgenannten Antrag zu verurteilen, dem Kläger bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass die Einführung von Kurzarbeit arbeitsrechtlich wirksam gewesen sei. Die zur Einführung von Kurzarbeit notwendige vertraglichen Grundlage liege vor. Der Kläger habe der Kurzarbeit zugestimmt. Die sich aus dem Verhältnis zwischen der Beklagten und der Bundesagentur für Arbeit ergebende sozialrechtliche Perspektive wirke sich nicht auf das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus. Selbst wenn die Anordnung von Kurzarbeit unwirksam gewesen sein sollte, bestehe kein Anspruch des Klägers auf Annahmeverzugsvergütung, da der Kläger seine Arbeitsleistung während der Kurzarbeit nicht angeboten habe. Ein Anerkenntnis läge nicht vor.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat die Klage mit Urteil vom 30. September 2025 abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf den begehrten Annahmeverzugslohn. Die von den Parteien vereinbarte „Einverständniserklärung Kurzarbeit“ dürfte zwar nicht zu einer wirksamen Vereinbarung von Kurzarbeit geführt haben, ein Anspruch scheide jedoch mangels eines wörtlichen Angebotes des Klägers gemäß § 295 BGB aus. Ob es sich bei der E-Mail vom 27. Mai 2024 um ein Anerkenntnis der Beklagten gehandelt habe, könne dahinstehen, da bislang eine endgültige Ablehnung oder Rücknahme der Kurzarbeitsanzeige nicht erfolgt sei. Insoweit sei die Klage jedenfalls derzeit unbegründet.

Gegen dieses Urteil, dass dem Kläger am 26. Januar 2026 zugestellt wurde (Bl. 144 d. ArbG-Akte), hat er mit Schriftsatz vom 26. Februar 2026, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1-2 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27. April 2026, mit Schriftsatz vom 27. April 2026, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 86 – 88 d. A.), begründet.

Der Kläger hält das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags für fehlerhaft. Die Beklagte habe ihm durch die Anordnung von Kurzarbeit “Null” unmissverständlich deutlich gemacht, dass arbeitgeberseitig eine Arbeitsleistung nicht angenommen werden werde. Das Fordern eines wörtlichen Angebotes wäre in einem solchen Fall widersinnig, da die Arbeitgeberin bereits deutlich gemacht habe, keine Arbeitsleistung annehmen zu wollen. Es ergäbe sich zudem aus der

Natur der Sache, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Anordnung von Kurzarbeit regelmäßig nicht einverstanden seien, da sich hierdurch ihre Vergütung deutlich reduziere. Auch der Kläger sei mit einer Reduzierung seiner Vergütung und mit der Anordnung von Kurzarbeit nicht einverstanden gewesen und habe dies lediglich aufgrund der Angaben der Beklagten zu fehlender Arbeit hingenommen. Das gesonderte Angebot der Arbeitsleistung oder ein expliziter Protest gegen die Anordnung von Kurzarbeit seien nicht erforderlich. Ein Einverständnis des Klägers könne auch nicht aus der Unterzeichnung der Einverständniserklärung zur Kurzarbeit abgeleitet werden. Die Konstellation sei vielmehr mit den Konstellationen, in denen unzweifelhaft kein wörtliches oder tatsächliches Angebot zur Erbringung von Arbeitsleistung erforderlich sei, wie z.B. bei der arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der arbeitgeberseitigen Freistellung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, vergleichbar.

Der Kläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 30. September 2025 – 6 Ca 6436 - aufzuheben und

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger EUR 3.950,83 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus dem Betrag von EUR 1.927,48 brutto seit dem 04.04.2024 sowie aus dem Betrag von EUR 2.023,35 brutto seit dem 04.05.2024 zu zahlen.

2. die Beklagte für den Fall des auch nur teilweisen Obsiegens mit dem vorgenannten Antrag zu verurteilen, dem Kläger bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

Die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages das arbeitsgerichtliche Urteil. Das Arbeitsgericht sei im Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung von dem Erfordernis eines wörtlichen Angebotes ausgegangen. Dies sei überzeugend. Die Situation sei nicht mit einer arbeitgeberseitigen Kündigung oder einseitigen Freistellung vergleichbar. Ein Arbeitgeber könne nicht automatisch davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer nicht mit der Anordnung von Kurzarbeit einverstanden sei. Gerade wenn der Arbeitnehmer zuvor eine Einverständniserklärung unterzeichnet hat, bestehe für den Arbeitgeber ohne Protest kein Anlass anzunehmen, der Arbeitnehmer wolle entgegen dieser Erklärung voll arbeiten.

Der Kläger hat die Klage in der mündlichen Berufungsverhandlung im Umfang von EUR 50,00 zurückgenommen und im Hinblick auf den Zinsantrag teilweise beschränkt und teilweise erweitert. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Das Rechtsmittel ist wegen des Werts des Beschwerdegegenstandes statthaft (§§ 64 Abs. 2 b, 8 Abs. 2 ArbGG). Der Kläger hat die Berufung form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG). Die teilweise quantitative Klagerrücknahme sowie die Änderungen in Bezug auf den Zinsantrag sind gemäß § 264 Nr. 2 ZPO zulässig (*BeckOK ZPO/Bacher, 61. Ed. 1.7.2026, ZPO § 264 Rn. 6*). § 264 Nr. 2 ZPO privilegiert Beschränkungen oder Erweiterungen der Klage, ohne Änderung des Klagegrundes, auch in der Berufungsinstanz (*BeckOK ZPO/Bacher, 61. Ed. 1.7.2026, ZPO § 264 Rn. 11*).

B.

Die Berufung ist unbegründet.

I.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Zahlung.

1.

Einen Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB für geleistete Arbeit hat der Kläger nicht geltend, so dass eine solcher Anspruch nicht Streitgegenstand des Verfahrens geworden ist. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass ein solcher Anspruch nicht besteht.

2.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Differenzzahlung für die Monate März und April 2024 als Vergütung nicht geleisteter Arbeitszeit aus dem Gesichtspunkt des

Annahmeverzugs nach § 615 Satz 1 i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB. Das Berufungsgericht folgt insoweit vollumfänglich den zutreffenden Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils zu Ziffer I. 2. und stellt dies hiermit gem. § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

Das Berufungsvorbringen des Klägers gibt lediglich Anlass zu den folgenden ergänzenden Ausführungen:

Der Auffassung des Klägers, dass ein wörtliches Angebot in der vorliegenden Konstellation entbehrlich gewesen sei, da der Beklagten hätte klar gewesen sein müssen, dass er wegen des damit verbundenen Entgeltsverlustes nicht freiwillig bereit gewesen sei, weniger bzw. gar nicht zu arbeiten, kann nicht gefolgt werden. Die ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte geht zu Recht davon aus, dass in Fällen, in welchen in einem laufenden Arbeitsverhältnis Ungewissheit oder Streit über den Umfang der Arbeitspflicht besteht, Annahmeverzug nur eintritt, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest wörtlich anbietet. Arbeitgeber kennen typischerweise nicht die privaten Freizeitinteressen und Vermögensverhältnisse ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es kann damit nicht unterstellt werden, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer automatisch mit der einseitigen Anordnung von Kurzarbeit nicht einverstanden ist und quasi automatisch ohne jegliche Äußerung in jedem Einzelfall ihre bzw. seine Arbeitsleistung anbietet. Ausnahmen sind durch eine Anwendung von § 296 BGB lediglich für den Fall der arbeitgeberseitigen unwirksamen Kündigung und für den Fall zu machen, in welchen offenkundig ist, dass der Arbeitgeber auch für den Fall des Angebotes der Arbeitsleistung offenkundig auf seiner Weigerung beharren würde, die geschuldete Leistung anzunehmen, wie z.B. bei einer einseitigen Freistellung, die als Verzicht auf die Arbeitsleistung auszulegen ist. Im Falle einer solchen für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkennbar offenkundigen endgültigen Weigerung, die Arbeitsleistung anzunehmen, wäre das Erfordernis eines wörtlichen Angebots bloße Förmerei. Mit dieser Konstellation ist es jedoch nicht zu vergleichen, wenn ein Arbeitnehmer -wie vorliegend- eine wenn auch unwirksame Einverständniserklärung zur Kurzarbeit unterzeichnet und sodann über zwei Monate ohne jeglichen Protest den Anweisungen zur Kurzarbeit Folge leistet. Hätte der Kläger der Beklagten im März oder April 2024 z.B. unter Hinweis auf die von ihm angenommene Unwirksamkeit der „Einverständniserklärung Kurzarbeit“ seine Arbeitsleistung angeboten, kann nicht unterstellt werden, dass diese die Arbeitsleistung nicht angenommen hätte. Sie hätte es selber in der Hand gehabt zu entscheiden, ob sie sich des Risikos einer Annahmeverzugssituation aussetzen möchte. Im Ergebnis ist für die Berufungskammer die Auffassung des Klägers nicht überzeugend, die dazu führen würde, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Grundsatz „dulde und liquidiere“ folgend, über ggfs. lange Zeiträume die Anordnung von Kurzarbeit hinnehmen, ihre gewonnene freie Zeit anders verwenden und nachträglich ihr volles Gehalt beanspruchen könnten.

3.

Ein Anspruch des Klägers ergibt sich jedenfalls derzeit nicht aufgrund eines mit der E-Mail vom 27. Mai 2024 verbundenen „Anerkenntnisses“ der Beklagten. Diesbezüglich folgt das Berufungsgericht den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils zu Ziffer I. 3. und stellt dies hiermit gem. § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

Ergänzend ist lediglich klarzustellen, dass es sich bei einem etwaigen Anspruch aufgrund eines mit der E-Mail vom 27. Mai 2024 abgegebenen Anerkenntnisses um einen von einem Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung unabhängigen prozessualen Streitgegenstand handelt.

a.

Ausgehend vom zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff bestimmen sich die Streitgegenstände eines Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Lebenssachverhalt umfasst das Ganze, dem Klageantrag zugrunde liegende tatsächliche Geschehen, das bei natürlicher vom Standpunkt der Parteien ausgehender Betrachtungsweise zu dem durch den Vortrag der Klägerin zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehört oder gehört hätte (*vgl. BAG, Urteil vom 16. April 2026 - 8 AZR 169/25 - Rn. 14 m.w.N.*). Ein betragsmäßiger einheitlicher Zahlungsantrag kann dabei unterschiedliche prozessuale Streitgegenstände enthalten, die jeweils auf denselben Betrag gerichtet sind. Das Bundesarbeitsgericht vertritt in ständiger Rechtsprechung unter anderem die zutreffende Auffassung, dass eine auf einen Betrag gerichtete Klage, mit welcher der Betrag vorrangig aus einer vertraglichen Anspruchsgrundlage und hilfsweise aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begehrt wird, wegen der unterschiedlichen zugrunde liegenden Lebenssachverhalte, zwei eigenständige prozessuale Streitgegenstände enthalte (*vgl. zuletzt: BAG, Urteil vom 20.02.2025 – 6 AZR 111/24 – Rn. 17 m.w.N.*).

b.

Vorliegend macht der Kläger den identischen Zahlungsbetrag einmal auf der Grundlage des Lebenssachverhaltes geltend, dass ihm einseitig auf der Grundlage einer unwirksamen Vereinbarung Kurzarbeit angeordnet worden sei, woraus sich ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn ergebe, da ein Angebot seiner Arbeitsleistung entbehrlich gewesen sei. Zum anderen ergebe sich aus dem Lebenssachverhalt eines mit E-Mail vom 27. Mai 2024 abgegebenen Anerkenntnisses der identische Zahlungsanspruch. Es handelt sich angesichts der voneinander klar abzugrenzenden Lebenssachverhalte, die in keinem untrennbaren Zusammenhang stehen, um zwei prozessuale Streitgegenstände.

C.

Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, dass der auf diesen Streitgegenstand gestützte Zahlungsantrag als jedenfalls derzeit unbegründet abzuweisen ist, weswegen sich die materielle Rechtskraft nach § 322 Abs. 1 ZPO in Bezug auf diesen Streitgegenstand darauf beschränkt, dass der Anspruch zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung nicht besteht. Angesichts des ungewissen Eintritts der Bedingung der Bestandskraft des ablehnenden Bescheids der Bundesagentur für Arbeit, bestand kein Anlass für eine Entscheidung über den Anspruch dem Grunde nach. Dies gilt auch für den Zeitpunkt der mündlichen Berufungsverhandlung, da eine Entscheidung der Sozialgerichtsbarkeit noch nicht ergangen ist (*vgl. zum Umfang der Rechtskraft bei einer Klageabweisung als „jedenfalls derzeit unbegründet“ ausführlich und zutreffend: BGH, Urteil vom 09.12.2022 – V ZR 72/21 – Rn. 14 sowie G. Vollkommer in: Zöller, Zivilprozessordnung, 36. Auflage, Vorbemerkungen zu § 322 Rn. 31*).

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 ArbGG nicht gegeben sind. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72a ArbGG wird ausdrücklich hingewiesen.