

Verfahrensgang

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 17.06.2021 – 10 Ca 7906/20

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 01.03.2022 – 10 Ca 5080/21

LAG Hessen, Urt. vom 16.11.2023 – 11 Sa 794/22

BAG, Beschl. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (A), [IPRspr 2025-139](#)

BAG, Teilurt. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (B), [IPRspr 2025-294](#)

BAG, Beschl. vom 28.01.2026 – 5 AS 4/25, [IPRspr 2026-31](#)

BAG, Urt. vom 30.07.2026 – 2 AZR 91/24, [IPRspr 2026-53](#)

Rechtsgebiete

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Allgemeine Lehren → Eingriffsnormen

Leitsatz

Bei der grundsätzlich dispositiven Bestimmung des § 615 Satz 1 BGB handelt es sich jedenfalls insoweit um eine zwingende Vorschrift, als Annahmeverzugsansprüche des Arbeitnehmers für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus – wie hier durch Wahl einer ausländischen Rechtsordnung – abbedungen werden können. [LS von der Redaktion neu gefasst]

Rechtsnormen

BGB § 134; BGB § 611a; BGB § 615

EGBGB Art. 27 ff.; EGBGB Art. 30; EGBGB Art. 34

Rom I-VO 593/2008 Art. 3; Rom I-VO 593/2008 Art. 8; Rom I-VO 593/2008 Art. 9; Rom I-VO 593/2008 Art. 28

Sachverhalt

[Siehe auch die Parallelentscheidungen des BAG vom 30.07.2026 – 2 AZR 96/24 ([IPRspr 2025-176](#)), 2 AZR 102/24, 2 AZR 99/24.]

Die Parteien streiten nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte zuletzt noch über Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin im Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021.

Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Chicago, Illinois. Sie unterhielt eine „Inflight Service Base“ am Flughafen Frankfurt am Main (im Folgenden nur Frankfurt). Die Klägerin, eine deutsche Staatsangehörige mit Wohnsitz in Deutschland, arbeitete auf Grundlage eines in Chicago geschlossenen schriftlichen Vertrags von April 1997 als Flugbegleiterin mit Heimatbasis Frankfurt. In ihrem Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika. Die Klägerin wurde zuletzt auf Langstreckenflügen zwischen Frankfurt und den USA eingesetzt. Ihre Einsätze begannen und endeten – wie die Einsätze aller anderen der Basis in Frankfurt zugeordneten Flugbegleiter auch – stets an ihrer Heimatbasis am Flughafen Frankfurt. Mit einer E-Mail vom 29. September 2020 kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2020.

Die Klägerin hat sich mit ihrer Klage gegen eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Kündigung gewandt und geltend gemacht, ihr stünden gegen die Beklagte Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021 sowohl nach US-amerikanischem als auch nach deutschem Recht zu. Das Berufungsgericht hat – mittlerweile rechtskräftig – festgestellt, die Kündigung der Beklagten beende das Arbeitsverhältnis der Parteien, erst mit Ablauf des 30. April 2021. Das Berufungsgericht hat die Klage hinsichtlich der Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin diese Ansprüche weiter.

Aus den Entscheidungsgründen:

[10] Die Revision der Klägerin ist hinsichtlich der von ihr gegen die Beklagte für den Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021 geltend gemachten Zahlungsansprüche (Berufungsanträge der Klägerin zu 5. a) bis g)) begründet. Insoweit ist das Berufungsurteil aufzuheben. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung können Annahmeverzugslohnansprüche aus § 611a Abs. 2 iVm. § 615 Satz 1 BGB nicht abgelehnt werden. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts handelt es sich bei § 615 Satz 1 BGB um eine insoweit zwingende Vorschrift, als sie nicht im Voraus – auch nicht durch die Wahl einer anderen Rechtsordnung – für den Fall einer unwirksamen oder zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Kündigung abbedungen werden kann.

[11] I. Das anwendbare materielle Recht bestimmt sich vorliegend nach Art. 27 ff. EGBGB aF. Die Rom I-VO findet keine Anwendung, weil der Arbeitsvertrag der Parteien vor dem 17. Dezember 2009 (vgl. Art. 28 Rom I-VO) geschlossen wurde und es in der Folgezeit keine umfangreiche Vertragsänderung gab, die der Sache nach zu einer Ersetzung des bisherigen Vertrags geführt hätte (vgl. EuGH 18. Oktober 2016 – C-135/15 – [Nikiforidis] Rn. 35 ff.; BAG 7. Mai 2020 – 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) – Rn. 20). Im Übrigen stellte sich die Rechtslage im Streitfall gemäß Art. 3, 8 und 9 Rom I-VO nicht anders dar als nach Art. 27 ff. EGBGB aF (vgl. BAG 2. März 2017 – 2 AZR 698/15 ([IPRspr 2017-103](#)) – Rn. 20).

[12] ... [13] III. Der Klägerin stehen keine Annahmeverzugslohnansprüche nach dem von den Parteien gewählten US-amerikanischen Recht zu. Insoweit wird auf den Anfragebeschluss des Senats vom 18. Juni 2025 (– 2 AZR 91/24 (A) ([IPRspr 2025-139](#)) – Rn. 11 bis Rn. 17) Bezug genommen.

[14] IV. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Fehler angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden hätte, ohne dass eine engere Verbindung zu den Vereinigten Staaten von Amerika bestand. Die Anwendung deutschen Rechts wäre für die Klägerin auch günstiger. Auf die Ausführungen aus dem Anfragebeschluss des Senats vom 18. Juni 2025 (– 2 AZR 91/24 (A) ([IPRspr 2025-139](#)) – Rn. 18 bis Rn. 21) wird Bezug genommen.

[15] V. Für die Zeit nach der von der Beklagten beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 1. Oktober 2020 bis zum Ablauf der für das Arbeitsverhältnis der Parteien rechtskräftig feststehenden ordentlichen Kündigungsfrist am 30. April 2021 kommen dem Grunde nach Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin iSv. § 611a Abs. 2 iVm. § 615 Satz 1 BGB in Betracht. Letztere Vorschrift ist durch die Wahl US-amerikanischen Rechts entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts vorliegend nicht wirksam abbedungen worden. Es handelt sich insoweit um eine „zwingende Bestimmung“ iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF (zur Begriffsbestimmung und zur Abgrenzung gegenüber Eingriffsnormen iSv. Art. 34 EGBGB aF vgl. BAG 22. August 2024 – 2 AZR 251/23 ([IPRspr 2024-131](#)) – Rn. 76 ff., 83).

[16] 1. § 615 Satz 1 BGB ist zwar grundsätzlich dispositiv und kann von den Parteien abbedungen werden (BAG 18. Juni 2025 – 2 AZR 91/24 (A) ([IPRspr 2025-139](#)) – Rn. 23). Das gilt aber nicht grenzenlos.

[17] a) Bei einem Arbeitsverhältnis ergibt sich die Grenze daraus, dass es mit den § 615 BGB zugrunde liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen nicht vereinbar ist, durch einen vollständigen Ausschluss der Regelung das den Arbeitgeber bei einer unwirksamen oder zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Kündigung treffende Entgeltrisiko von vornherein generell auf den Arbeitnehmer zu verlagern. Das würde im praktischen Ergebnis zu einer Umgehung des Kündigungsschutzes führen. Eine solche Vereinbarung ist nach § 134 BGB nichtig (vgl. dazu ausführlich BAG 18. Juni 2025 – 2 AZR 91/24 (A) ([IPRspr 2025-139](#)) – Rn. 28 bis Rn. 34).

[18] b) Die Vertragsfreiheit erlaubt den Parteien grundsätzlich, ihre Vertragsbeziehungen so zu gestalten, dass sie ihre wirtschaftlichen Ziele erreichen können, es sei denn, die getroffene Vereinbarung verstößt gegen ein gesetzliches Verbot. Die Gesetzesumgehung bildet dann einen Nichtigkeitsgrund nach § 134 BGB, wenn durch die gewählte rechtliche Gestaltung der Zweck einer Rechtsnorm vereitelt wird. Dem liegt die Erwägung zugrunde, dass ein vom Gesetz missbilligter Erfolg

nicht durch die Umgehung des Gesetzes erreicht werden darf. Wäre § 615 Satz 1 BGB in den hier zu beurteilenden Konstellationen im Voraus abdingbar, würde durch die Verwendung einer scheinbar nicht von den Kündigungsschutzvorschriften erfassten Gestaltungsmöglichkeit ein - wie die Gesetzesauslegung ergibt - verbotener Erfolg erreicht (vgl. dazu ausführlich BAG 18. Juni 2025 - 2 AZR 91/24 (A) [\(IPRspr 2025-139\)](#) - Rn. 30).

[19] 2. Der Fünfte Senat vertritt jetzt ebenfalls die Rechtsauffassung, dass § 615 Satz 1 BGB insoweit zwingend ist und von ihm nicht iSv. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO durch Vereinbarung abgewichen werden kann, als Annahmeverzugsansprüche des Arbeitnehmers für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus abbedungen werden können (vgl. dazu ausführlich BAG 28. Januar 2026 - 5 AS 4/25 [\(IPRspr 2026-31\)](#) - Rn. 10 ff.).

[20]...

Fundstellen

Volltext

Link, [BAG \(bundesarbeitsgericht.de\)](#).

Link, [openJur](#)

nur Leitsatz

BB, 2026, 1907

LS und Gründe

DB, 2026, 2439

DStR, 2026, 2110

Permalink

<https://iprspr.mpipriv.de/2026-53>

Lizenz

Copyright (c) 2024 [Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht](#)



Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).