Gericht:	BAG 2. Senat
Entscheidungsdatum:	30.07.2026
Aktenzeichen:	2 AZR 96/24
ECLI:	ECLI:DE:BAG:2026:300726.U.2AZR96.24.0
Dokumenttyp:	Urteil

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Frankfurt, 17. Juni 2021, Az: 10 Ca 7914/20, Urteil
vorgehend ArbG Frankfurt, 1. März 2022, Az: 10 Ca 5082/21, Urteil
vorgehend Hessisches Landesarbeitsgericht, 16. November 2023, Az: 11 Sa 820/22, Urteil

Tenor

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. November 2023 - 11 Sa 820/22 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Juni 2021 - 10 Ca 7914/20 - betreffend Annahmeverzugslohnansprüche für die Monate Oktober 2020 bis April 2021 (Berufungsanträge der Klägerin zu 5. a) bis g)) zurückgewiesen hat.

2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

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

2 Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Chicago, Illinois. Sie unterhielt eine „In-flight Service Base“ am Flughafen Frankfurt am Main (im Folgenden nur Frankfurt). Die Klägerin, eine französische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Frankreich, arbeitete auf Grundlage eines schriftlichen Vertrags vom 8. Juni 1992 als Flugbegleiterin mit Heimatbasis Frankfurt. In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika vereinbart. 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.

3 Mit einer E-Mail vom 29. September 2020 kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2020.

4 Die Klägerin hat sich mit ihrer Klage ua. gegen eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund dieser Kündigung gewandt. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Kündigung vom 29. September 2020 beende das Arbeitsverhältnis der Parteien, allerdings erst mit Ablauf des 30. April 2021. Die hiergegen von beiden Parteien eingelegten Revisionen hat der Senat mit Teilurteil vom 18. Juni 2025 *(- 2 AZR 96/24 (B) -)* zurückgewiesen.

5 Die Klägerin hat ferner ua. 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.

6 Die Klägerin hat - soweit vorliegend noch von Interesse - beantragt,

> …
>
> 5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
>
> a) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2020 zu zahlen;
>
> b) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2020 zu zahlen;
>
> c) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2021 zu zahlen;
>
> d) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2021 zu zahlen;
>
> e) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2021 zu zahlen;
>
> f) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2021 zu zahlen;
>
> g) 4.951,34 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2021 zu zahlen.
>
> …

7 Die Beklagte hat auch insoweit die Abweisung der Klage beantragt und die geltend gemachten Zahlungsansprüche nach Grund und Höhe bestritten.

8 Das Berufungsgericht hat die Klage hinsichtlich der Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin abgewiesen. Diese ergäben sich nicht aus dem gewählten US-amerikanischen Recht. Die Klägerin könne ihren Anspruch auch nicht auf § 615 Satz 1 BGB stützen, da diese Norm durch die Rechtswahl wirksam abbedungen worden sei. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin diese Ansprüche weiter.

9 Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG mit Beschluss vom 18. Juni 2025 *(- 2 AZR 96/24 (A) -)* beim Fünften Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung aus dem Urteil vom 29. März 2023 *(- 5 AZR 55/19 - Rn. 75)*, wonach § 615 BGB durch eine Rechtswahlklausel abbedungen werden könne, festhält und bis zu dessen Entscheidung das Verfahren - soweit es nicht durch das Teilurteil erledigt ist - entsprechend § 148 ZPO ausgesetzt. Der Zweite Senat hat angenommen, Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin würden sich zwar nicht aus dem von den Parteien gewählten US-amerikanischen Recht ergeben, könnten aber aus § 615 Satz 1 BGB als dem ohne Rechtswahl für die Klägerin geltenden günstigeren Recht folgen. Damit wäre der Zweite Senat in einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von der Rechtsauffassung des Fünften Senats abgewichen. Der Fünfte Senat hat mit Beschluss vom 28. Januar 2026 *(- 5 AS 5/25 -)* geantwortet, dass er an seiner entgegenstehenden Rechtsprechung in der hier interessierenden Konstellation nicht festhält.

Entscheidungsgründe

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 - 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 - Rn. 20)*.

12 II. Aufgrund des Teilurteils des Senats vom 18. Juni 2025 *(- 2 AZR 96/24 (B) -)* steht rechtskräftig fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht - wie von der Beklagten beabsichtigt - bereits zum 1. Oktober 2020, sondern erst zum 30. April 2021 geendet hat.

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 96/24 (A) - 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 96/24 (A) - 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 - 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 96/24 (A) - 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 96/24 (A) - 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 96/24 (A) - 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 5/25 - Rn. 10 ff.)*.

20 VI. Im Umfang der Aufhebung ist die Sache gemäß § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat kann nicht in der Sache selbst entscheiden *(vgl. § 563 Abs. 3 ZPO)*, da das Berufungsgericht - nach seiner Begründungslinie konsequent - keine Feststellungen zu der von der Beklagten bestrittenen Höhe der Annahmeverzugslohnansprüche getroffen hat.

21 VII. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden.

Schlünder Bubach Heinkel

Cl. Peter H. Schurkus

© Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz
sowie des Bundesamts für Justiz - https://www.rechtsprechung-im-internet.de