

Gericht:	BAG 2. Senat
Entscheidungsdatum:	30.07.2026
Aktenzeichen:	2 AZR 102/24
ECLI:	ECLI:DE:BAG:2026:300726.U.2AZR102.24.0
Dokumenttyp:	Urteil

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Frankfurt, 24. Juni 2021, Az: 10 Ca 7958/20, Urteil

vorgehend Hessisches Landesarbeitsgericht, 16. November 2023, Az: 11 Sa 1519/21, Urteil

Tenor

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. November 2023 - 11 Sa 1519/21 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 24. Juni 2021 - 10 Ca 7958/20 - betreffend Annahmeverzugslohnansprüche für die Monate Oktober 2020 bis April 2021 (Revisionsanträge des Klägers zu 6. bis 12.) 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 des Klägers 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). Der Kläger, ein französischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in Frankreich, arbeitete auf Grundlage eines schriftlichen Vertrags vom 19. November 1993 als Flugbegleiter mit Heimatbasis Frankfurt. In seinem Arbeitsvertrag haben die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika vereinbart. Der Kläger wurde zuletzt auf Langstreckenflügen zwischen Frankfurt und den USA eingesetzt. Seine Einsätze begannen und endeten - wie die Einsätze aller anderen der Basis in Frankfurt zugeordneten Flugbegleiter auch - stets an seiner Heimatbasis am Flughafen Frankfurt.
- 3 Mit einer E-Mail vom 29. September 2020 kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2020.
- 4 Der Kläger hat sich mit seiner Klage ua. gegen eine Auflösung seines 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 102/24 (B) -) zurückgewiesen.

5 Der Kläger hat ferner ua. geltend gemacht, ihm stünden gegen die Beklagte Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021 sowohl nach US-amerikanischem als auch nach deutschem Recht zu.

6 Der Kläger hat - soweit vorliegend noch von Interesse - beantragt:

...

6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat Oktober 2020 einen Betrag von 8.180,01 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.817,99 Euro ab dem 2. Oktober 2020 sowie aus 5.362,02 Euro ab dem 17. November 2020.

7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat November 2020 einen Betrag von 8.007,37 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.830,42 Euro ab dem 2. November 2020 sowie aus 5.176,95 Euro ab dem 17. Dezember 2020.

8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat Dezember 2020 einen Betrag von 7.983,12 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.780,28 Euro ab dem 2. Dezember 2020 sowie aus 5.202,84 Euro ab dem 17. Januar 2021.

9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat Januar 2021 einen Betrag von 7.969,28 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.722,75 Euro ab dem 2. Januar 2021 sowie aus 5.246,53 Euro ab dem 17. Februar 2021.

10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat Februar 2021 einen Betrag von 8.025,33 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.751,50 Euro ab dem 2. Februar 2021 sowie aus 5.273,83 Euro ab dem 17. März 2021.

11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat März 2021 einen Betrag von 8.058,73 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.751,95 Euro ab dem 2. März 2021 sowie aus 5.306,78 Euro ab dem 17. April 2021.

12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Vergütung für den Monat April 2021 einen Betrag von 8.033,30 Euro brutto zu zahlen, zzgl. Zinsen iHv. jeweils fünf Prozentpunkten p. a. über dem jeweiligen Basiszinssatz, aus 2.806,84 Euro ab dem 2. April 2021 sowie aus 5.226,46 Euro ab dem 17. Mai 2021.

...

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 des Klägers abgewiesen. Diese ergäben sich nicht aus dem gewählten US-amerikanischen Recht. Der Kläger könne seinen Anspruch auch nicht auf § 615 Satz 1 BGB stützen, da diese Norm durch die Rechtswahl wirksam abbedungen worden sei. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger 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 102/24 (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 des Klägers 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 den Kläger 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 7/25 -) geantwortet, dass er an seiner entgegenstehenden Rechtsprechung in der hier interessierenden Konstellation nicht festhält.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision des Klägers ist hinsichtlich der von ihm gegen die Beklagte für den Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021 geltend gemachten Zahlungsansprüche (Revisionsanträge des Klägers zu 6. bis 12.) 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 102/24 (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. Dem Kläger 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 102/24 (A) - Rn. 11 bis Rn. 17) Bezug genommen.
- 14 IV. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Fehler angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers 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 den Kläger auch günstiger. Auf die Ausführungen aus dem Anfragebeschluss des Senats vom 18. Juni 2025 (- 2 AZR 102/24 (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 des Klägers 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 102/24 (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 102/24 (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 102/24 (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 7/25 - 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