

BAG, Beschluss vom 28.01.2026 – 5 AS 4/25:

Unzulässigkeit der vollständigen Vorausabbedingung von Annahmeverzugsansprüchen bei unwirksamer oder verspätet wirkender Arbeitgeberkündigung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 28.01.2026 (5 AS 4/25) klargestellt, dass Annahmeverzugsansprüche des Arbeitnehmers nach § 615 Satz 1 BGB für den Fall einer unwirksamen oder verspätet wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus vertraglich ausgeschlossen werden können. Eine solche Abbedingung wäre unwirksam.

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Arbeitgeber vertraglich vereinbart Annahmeverzugsansprüche für den Fall einer später als vorgesehen wirksamen oder unwirksamen Kündigung im Voraus auszuschließen. Der Arbeitnehmer machte nach einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugslohn geltend.

Nach Ansicht des BAG ist § 615 Satz 1 BGB grundsätzlich dispositiv, d.h. die Parteien können im Arbeitsvertrag von der Regelung abweichen und Annahmeverzugsansprüche ausschließen.

Für den Fall einer unwirksamen oder verspätet wirksamen Arbeitgeberkündigung gilt jedoch eine Ausnahme: Hier ist eine vollständige Abbedingung im Voraus unzulässig. Zur Begründung führt das BAG aus, dass die Kündigungsschutzvorschriften (§§ 1, 9, 10, 11, 12, 13 KSchG; § 622 BGB) nicht nur formal das Arbeitsverhältnis schützen, sondern sichern auch die wirtschaftliche Existenzgrundlage des Arbeitnehmers. Annahmeverzugsansprüche sollen verhindern, dass der Arbeitnehmer durch eine unwirksame Kündigung wirtschaftlich leer ausgeht.

Eine vertragliche Vereinbarung, die Annahmeverzugsansprüche im Voraus für den Fall einer unwirksamen Kündigung ausschließt, ist nach § 134 BGB unwirksam, da sie den zwingenden Schutz des Kündigungsrechts unterläuft. Das BAG stützt seine Entscheidung auf die Systematik des BGB und die Entstehungsgeschichte der Vorschriften. Auch die Regelungen im Kündigungsschutzgesetz und die Bedeutung der Kündigungsfristen bestätigen die Unabdingbarkeit in diesem Sonderfall.

Fazit für die Praxis

Vertragliche Regelungen, mit denen Annahmeverzugsansprüche für den Fall einer unwirksamen oder verspätet wirksamen Kündigung im Voraus ausgeschlossen werden, sind unwirksam. Arbeitgeber können sich nicht durch arbeitsvertragliche Klauseln von der Pflicht zur Lohnfortzahlung im Annahmeverzug befreien, wenn eine Kündigung unwirksam ist. Personalverantwortliche sollten daher entsprechende Vertragsklauseln vermeiden und im Fall von Kündigungen die wirtschaftlichen Folgen sorgfältig prüfen