

Keine Ausreise möglich? Was jetzt arbeitsrechtlich gilt

Wegen des eskalierten Konflikts zwischen den USA, Israel und Iran sitzen Tausende Urlauber im Nahen Osten fest: Fallen Flüge aus und Beschäftigte können deshalb nicht rechtzeitig aus dem Ausland zurückkehren, stellt sich schnell auch die Frage nach den arbeitsrechtlichen Folgen. Grundsätzlich gilt: Ist die Rückreise objektiv unmöglich - etwa weil kein Flug geht -, liegt ein Fall der sogenannten Unmöglichkeit vor. Beschäftigte können dann ihre Arbeitsleistung nicht erbringen.

Das bedeutet: Für die Dauer der tatsächlichen Unmöglichkeit entfällt in der Regel die Arbeitspflicht. Gleichzeitig besteht jedoch grundsätzlich auch kein Anspruch auf Vergütung, da ohne Arbeitsleistung kein Lohn geschuldet ist.

„Mangels Beeinflussbarkeit gibt es aber auch keine arbeitsrechtlichen Sanktionen“, so die Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nathalie Oberthür. Wer die Rückreise nicht beeinflussen kann und sich ernsthaft um eine Heimkehr bemüht, handelt nicht schuldhaft. Abmahnungen oder gar Kündigungen wären daher regelmäßig nicht gerechtfertigt.

Departures الرحلات المغادرة 28.02.2026 15:06					
Time	Flight	To / Via	Check-in	Remark	
15:15	ME 436	Doha		Cancelled	
15:20	IA 140	Baghdad		Cancelled	
15:20	ME 418	ABU DHABI		Cancelled	
15:55	ME 322	Baghdad		Cancelled	
16:00	AF 565	PARIS		Cancelled	
16:00	CY 121	Lamaca		Cancelled	
16:05	ME 408	Kuwait		Cancelled	
16:15	ME 428	Dubai		Cancelled	
16:25	ME 312	AMMAN	69-70	→	
16:55	LH 1309	Frankfurt		Cancelled	



Nichts fliegt mehr? Ist die Rückreise objektiv unmöglich, entfällt in der Regel die Arbeitspflicht.

FOTO: HASSAN AMMAR

Muss ich aus dem Ausland remote arbeiten?

Müssen Beschäftigte aus dem Ausland weiterarbeiten, auch wenn es keine Vereinbarung für mobile Arbeit gibt? „Nein“, so Oberthür. „Mobile Arbeit kann nicht einseitig angeordnet werden, sondern muss einvernehmlich vereinbart werden.“ Sie bedarf einer entspre-

chenden vertraglichen Grundlage oder einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Besteht eine Homeoffice- oder Mobile-Arbeit-Vereinbarung ist die Lage komplizierter. „Wenn Homeoffice vereinbart ist, ist nur im häuslichen Arbeitszimmer Arbeitsleistung geschuldet,

nicht an einem anderen Ort“, so Oberthür.

Bei einer Vereinbarung zur mobilen Arbeit könne das anders sein, allerdings sei bei dieser in der Regel der Arbeitnehmer berechtigt, seinen Arbeitsort frei zu wählen, was kaum der Fall sei, wenn er an einem Flughafen festsitze.

Datenschutz, Steuer, Sozialversicherung – es kann kompliziert werden

Hinzu kommen arbeitsschutzrechtliche Erwägungen: Der Arbeitnehmer müsse sichere Arbeitsorte wählen können, die den Anforderungen an Datenschutz entsprechen, gibt Nathalie Oberthür zu bedenken. An einem Flughafen mit sensiblen Daten arbeiten? Das könnte schwierig werden.

Auch ist Arbeit aus dem Ausland nicht ohne weiteres zulässig. „Es sind steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen zu klären, ebenso, ob in dem jeweiligen Land eine Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis besteht und benötigt wird“, weiß Oberthür.

Die Fachanwältin für Arbeitsrecht hat deshalb Zweifel, ob man selbst bei Bestehen einer Vereinbarung zur mobilen Arbeit diese aus dem Ausland einseitig anordnen darf, wenn nicht der Mitarbeiter ohnehin zur Arbeit in dem Land gewesen ist. „Einvernehmlich ist das natürlich möglich, aber auch dann muss die Arbeitgeberin die genannten Punkte prüfen und klären, um nicht unnötige Haftungsrisiken einzugehen“, rät Oberthür. (dpa)

Arbeitszeugnis: Was diese 6 Phrasen wirklich bedeuten

Wahrheitsgemäß, aber gleichzeitig auch wohlwollend: So muss ein Arbeitszeugnis grundsätzlich formuliert sein. Offensichtliche Kritik darf aus dem Dokument nicht herauszulesen sein. Personalerinnen und Personaler haben daher ganz eigene Formulierungen etabliert, denen nur Profis kritische Hinweise entnehmen können.

Das Karriereportal Xing hat sich einige von ihnen herausgepickt und erklärt, welche tatsächlichen Informationen die jeweilige Zeugnissprache transportieren soll:

„Er/Sie erledigte die ihm/ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit.“

Klingt erst mal, als sei der alte Arbeitgeber zufrieden mit der Arbeitsleistung gewesen - ist aber laut Xing lediglich die Schulnote 3. Die Leistung wird also maximal durchschnittlich bewertet. Was zu einer besseren Beurteilung fehlt? Die Steigerungen „stets“ und „vollsten“.

„Er/Sie zeigte Verständnis für seine/ihre Aufgaben.“

Bedeutet übersetzt so viel wie: Die Person wusste zwar, was zu tun gewesen wäre, konnte das aber trotzdem nicht in der gewünschten Qualität umsetzen.

Er/Sie arbeitete mit Engagement und Interesse.“

Zu dieser Aussage fehlen konkrete Ergebnisse oder Auswirkungen des Engagements. Laut Xing kann das darauf hindeuten, dass trotz hohen Einsatzes nur begrenzte Resultate zustande gekommen sind.

„Er/Sie war bemüht, den Anforderungen gerecht zu werden.“

Laut Xing ist das eine der bekanntesten kritischen Zeugnis-Phrasen. Wer nur bemüht war, hat die Anforderungen in der Regel nicht erfüllt. Die Bemühung im Zeugnis-Kontext sei daher nahezu immer negativ konnotiert.



Im Arbeitszeugnis stecken nicht selten kritische Hinweise, die oft nur Personaler richtig deuten können. FOTO: KLAUS-DIETMAR GABBERT

„Sein/Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war einwandfrei.“

Ist in der Bewertung des Sozialverhaltens nur von Vorgesetzten und Kollegen die Rede, könnte das darauf hindeuten, dass es etwa mit Kunden, externen Partnern oder sonstigen Stakeholdern Schwierigkeiten gab. Besonders kritisch ist dieser Hinweis Xing zufolge zu deuten, wenn das Verhalten insgesamt nur sehr knapp bewertet wird.

„Er/Sie erledigte die Aufgaben selbstständig.“

Selbstständigkeit ist keine besondere Leistung, sondern eine Grundanforderung. Wird diese Eigenschaft im Zeugnis herausgestellt ohne weitere Hinweise auf Eigeninitiative, die Übernahme von Verantwortung oder Problemlösungskompetenz zu geben, deutet dem Karrierenetzwerk zufolge eher auf einen begrenzten Handlungsspielraum hin - und ist so in Wahrheit eher neutral bis negativ zu bewerten. (dpa)