

Arbeitsrechtliche Folgefragen wegen des Krieges im Nahen Osten

- **Kein Entgeltanspruch wegen verzögerter Urlaubsrückkehr**
- **Dienstplichten der Beschäftigten bei Arbeitseinsatz im Krisengebiet und Fürsorgepflichten der Arbeitgeber**

I. **Rechtsfolgen wegen Arbeitsverhinderung aufgrund von Flugverboten in der Krisenregion**

Trotz der unruhigen Lage im Nahen Osten haben einige Beschäftigte Urlaubsreise in diese Region angetreten. Seit dem 28.2.2026 hat sich ein kriegsähnlicher Zustand entwickelt, in dessen Folgen auch der Luft- und Kreuzfahrtverkehr zumindest temporär stillgelegt worden ist. Als Folge dessen können die betroffenen Beschäftigten z.T. nicht rechtzeitig vor ihrem Urlaubsende wieder nach Deutschland zurückkehren und in den Betrieben ihre Arbeit aufnehmen.

Aus diesem Grund stellen sich nunmehr insbesondere verschiedene arbeitsrechtliche Fragen:

- Verlieren die Beschäftigten ihren Entgeltanspruch, wenn sie infolge der fehlenden Rückkehrmöglichkeit ihre Arbeit nicht antreten können?
- Können Arbeitgeber arbeitsrechtliche Sanktionen wegen der verspäteten Arbeitsaufnahme aussprechen?
- Können Beschäftigte mit ihren Arbeitgeber Vereinbarungen über eine weitere Urlaubsnahme, Abbau von Arbeitszeitkonten oder zur unbezahlten Freistellung treffen, um die Ausfallzeiten zu kompensieren?

1. Entgeltzahlung wegen persönlicher Arbeitsverhinderung?

Im Arbeitsrecht gilt das Grundprinzip „ohne Arbeit kein Entgelt“.

Dieses Prinzip kann durch gesetzliche Ausnahmeregelungen durchbrochen werden. Hierzu gehört insbesondere die Vorschrift des § 616 BGB, nach der Beschäftigte bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ihr Entgelt verlangen können, auch wenn sie Arbeitsleistung nicht erbringen können. Die Beschäftigten behalten danach ihren Anspruch auf Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch **einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert** sind.

Allerdings ist Vorschrift des § 616 BGB **dispositiv** und wird regelmäßig durch Tarifverträge abbedungen bzw. abschließend geregelt. Derartige Tarifverträge

stellen regelmäßig den Grundsatz auf, dass Entgelt nur für geleistete Arbeit gezahlt wird und geben gleichzeitig einen Katalog von Ausnahmen vor, die teilweise auch die Dauer der Arbeitsbefreiung fixieren (z.B. § 26 MTV METALL NRW). Eine Abbedingung ist auch durch Einzelverträge möglich.

Auch wenn der Anspruch aus § 616 BGB nicht abbedungen ist, bedeutet dies nicht, dass die an der Urlaubsrückkehr gehinderten Beschäftigten ihr Entgelt nach § 616 BGB von ihren Arbeitgebern verlangen können. Zwar haben Sie ihre Situation nicht selbst verschuldet, es ist aber fraglich, ob der eingetretene Hinderungsgrund in der persönlichen Sphäre zuordnen ist.

Bestehen nämlich objektive Leistungshindernisse, die nicht aus der individuellen Lebenssituation resultieren, kommt § 616 BGB nicht zur Anwendung. Keine **Verhinderungsgründe** im Sinne von § 616 S. 1 BGB sind deshalb solche objektive Leistungshindernisse, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, sondern die **Allgemeinheit** betreffen, wie beispielsweise Smogalarm, **Ausfall von öffentlichen Verkehrsmitteln** (bspw. **aufgrund eines Flugverbots** infolge einer Vulkanschwelle, so u.a. MüKoBGB/Henssler, 9. Aufl. 2023, BGB § 616 Rdz. 59) Witterung oder **Kriegseinwirkungen und politische Unruhen** (Schaub ArbR-HdB/Linck, 21. Aufl. 2025, § 97. Rdz. 11; MüKoBGB/Henssler, 9. Aufl. 2023, BGB § 616 Rdz. 59).

Zudem haben die Arbeitgeber den Arbeitsausfall auch nicht zu vertreten. Demzufolge haben Beschäftigte, keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn sie ihre Arbeit nach Ablauf des Urlaubs wegen der fehlenden Reiserückkehrmöglichkeit nicht antreten können.

Eine andere Frage ist, ob und inwieweit Arbeitgeber mit diesen Beschäftigten einzelfallorientierten Lösungen treffen können und wollen (nachträgliche Urlaubsverlängerung, Abbau von Arbeitszeitkonten etc.; siehe hierzu sogleich unter I.3.).

2. Zulässigkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen wegen Nichtantritt der Arbeit?

In der betrieblichen Praxis werden Arbeitgeber ohnehin davon absehen, Beschäftigte, die infolge des Flugverbots ihre Rückreise nicht oder nicht rechtzeitig antreten, arbeitsrechtlich zu sanktionieren.

In der Regel dürfte der verspätete Antritt zur Arbeit von den Beschäftigten nicht verschuldet sein, so dass der Ausspruch einer Abmahnung oder verhaltensbedingten Kündigung ohnehin ins Leere gehen würde.

Etwas anders könnte allenfalls gelten, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitgeber nicht über Ihre verspätete Arbeitsaufnahme infolge des Flugverbots unterrichtet haben oder nach ihrer Rückkehr ihre Arbeit nicht zeitnah aufnehmen. In der Regel werden die Beschäftigten aber ihre Arbeitgeber unmittelbar über ihre Rückkehr

informieren und den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme mit Ihnen abstimmen. Sollten Beschäftigte ausnahmsweise ihre Arbeitgeber nicht über den kriegsbedingten Arbeitsausfall unterrichten oder ihre Arbeit nach der Reiserückkehr nicht aufnehmen, können im Einzelfall arbeitsrechtliche Sanktionen ausgesprochen werden.

3. Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien zur Kompensation der Ausfallzeiten

Vielfach werden die Arbeitsvertragsparteien gemeinsam nach individuellen Lösungen suchen, um die Schäden für die Beteiligten möglichst gering zu halten. Zu denken ist etwa an eine Verlängerung des Urlaubs oder an einen Abbau von Plusstunden auf einem bestehenden Arbeitszeitkonto. Hierdurch bleibt für die Beschäftigten der Vergütungsanspruch (Urlaubsentgelt bzw. entgeltliche Vergütung) erhalten, ohne dass sich dies finanziell zu Lasten der Arbeitgeberseite auswirkt.

Sowohl die nachträgliche Urlaubsnahme als auch die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten bedürfen jedoch einer einvernehmlichen Abstimmung und Regelung der Parteien. Unzulässig ist dagegen eine einseitige Anordnung oder einseitige Inanspruchnahme dieser beiden Wege durch Beschäftigte oder Arbeitgeber.

Soweit Beschäftigte von ihren Arbeitgebern unbezahlt freigestellt werden, besteht die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV fort, sofern die unbezahlte Freistellung nicht länger als einen Monat andauert.

II. Arbeitsrechtliche Auswirkungen auf Dienst – oder Geschäftstätigkeit in Krisengebieten?

Im nahen Osten werden Beschäftigte auch zu Montagearbeiten eingesetzt oder halten sich dort im Rahmen von Geschäftsreisen auf. Es stellt sich deshalb auch die Frage, ob Beschäftigte in das Krisengebiet entsandt werden können und welche Pflichten Beschäftigte und Arbeitgeber bei einem beruflich veranlassten Aufenthalt in der Krisenregion treffen.

Im Normalfall wird der Entsendevertrag keine Regelungen für etwaige weltpolitische Krisen enthalten. Dies schon deshalb, weil Verhandlungen über arbeitsvertragliche Bestimmungen für den Fall eines Krieges die Bereitschaft von Mitarbeitern zu einer Auslandsentsendung nicht gerade fördern würden. Im Regelfall muss man deshalb auf die gesetzlichen Regelungen zurückgreifen. Anwendbar ist regelmäßig deutsches Recht, weil in fast jedem Entsendevertrag das deutsche Recht als maßgebliches Vertragsstatut ausdrücklich vereinbart wird.

1. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

Krisenhafte Entwicklungen im Einsatzgebiet eines Arbeitnehmers können ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unmöglich machen. Bei Unmöglichkeit wird der Arbeitnehmer gemäß § 275 BGB von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung frei. Hierbei ist zwischen objektiver und subjektiver Unmöglichkeit

(Unvermögen) unterschieden. Erstere ist gegeben, wenn die Leistung von niemanden erbracht werden kann Unvermögen liegt vor, wenn zwar der Schuldner zur Leistung außerstande ist, diese aber von einem anderen erbracht werden könnte.

Unmöglichkeit ist nur dann gegeben, wenn durch militärische Aktionen die Arbeit unmittelbar verhindert wird (so der BGH zur Unmöglichkeit der Lieferung technischer Anlagen wegen politischer Unruhen im Iran: BGH-Urteil vom 11.3.1982, BGHZ 83, 197). Ein Fall des Unvermögens liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer durch den Gastgeberstaat ausgewiesen wird. Er kann dann seinen Arbeitsplatz nicht erreichen und entsprechend seine Arbeitspflicht nicht mehr erfüllen. Ohne eine solche Ausweisung liegt aber weder Unmöglichkeit noch Unvermögen vor. Der bloße Wunsch eines Arbeitnehmers zum Verlassen der Region reicht dafür nicht (Diller/Winzer, DB 2001, 2094 ff.). Selbst wenn das Auswärtige Amt dringend zum Verlassen des Einsatzlandes auffordert, begründet dies nur einen Anhaltspunkt für das Bestehen einer Gefahr, die Arbeitsleistung wird aber weder tatsächlich noch rechtlich unmöglich. Die betroffenen Beschäftigten werden deshalb von ihrer Arbeitspflicht nicht nach § 275 BGB frei.

Derzeit ist die Lage im Nahen Osten unübersichtlich. Es bedarf daher einer Einzelbetrachtung. Sowohl im Iran, Israel und Libanon kommt es derzeit zu massiven Raketenbeschüssen der Kriegsparteien. Beschäftigte, die in diesen Ländern tätig sind, dürften ihre Arbeitsleistungen nicht ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder Lebens erbringen können. Es spricht daher vieles dafür, die ihnen die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich und zumutbar ist.

Dagegen stellt sich die Lage in den Vereinigten Emiraten, Oman und Saudi - Arabien partiell anders dar. Im Einzelfall kommt es darauf an, ob in der Region, in der die Beschäftigten tätig sind, eine konkrete Gefährdung wegen militärischer Aktionen der Kriegsparteien besteht.

2. Kein Zurückbehaltungsrecht bzgl. der Arbeitsleistung

Unabhängig von dem Grad der Gefahr können betroffene Arbeitnehmer die Arbeit nicht unter Berufung auf ein Zurückbehaltungsrecht (§§ 273, 320 BGB) verweigern. Denn der Arbeitgeber hat keine Pflicht, solche Gefahren zu verhindern (Schliemann, BB 2001, 1302 ff.) Eine solche Pflicht wäre aber Voraussetzung für ein Zurückbehaltungsrecht wegen Nichterfüllung vertraglicher Pflichten (Diller/Winzer, DB 2001, 2094 ff.)

Zwar ist der Arbeitgeber aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht auch zum Schutz des Lebens und der Gesundheit seiner Arbeitnehmer nach § 618 BGB verpflichtet. Diese Schutzpflichten erstrecken sich aber nur auf vom Arbeitgeber zu beeinflussende Umstände. Die Erhöhung der Gefährdung in einer bestimmten Region kann nicht als eine Nebenpflichtverletzung des Arbeitgebers angesehen werden (Diller/Winzer, DB 2001, 2094 ff.)

3. Unzumutbarkeit der Erbringung der Arbeitsleistung

Erhöht sich durch äußere Entwicklungen die Gefahr für Leib oder Leben der Beschäftigten kann ihnen die Erbringung der Arbeitsleistung jedoch unzumutbar sein. Eine Gefährdung von Leib und Leben ist den Beschäftigten nicht zuzumuten, so dass sie von ihren Leistungspflichten frei werden. Anknüpfungspunkt für diese Einschränkung der Leistungspflicht ist hierbei die Vorschrift des § 242 BGB. Danach müssen Schuldner zur Erfüllung einer Pflicht ihr Leben grundsätzlich nicht riskieren. Dies muss ebenso für Beschäftigte gelten, die im Normalfall bei der Erfüllung seiner Arbeitspflicht keinen besonderen Risiken ausgesetzt sind.

Die Rechtslage scheint insofern zwar eindeutig zu sein. Allerdings dürfte es umso schwerer sein, den jeweiligen Einzelfall zutreffend zu beurteilen. Hierbei liegt das Hauptproblem in der Beurteilung des Ausmaßes der Gefahr.

Grundsätzlich kann nur eine reale Lebens- oder Leibesgefahr von erheblicher Intensität die Pflichterfüllung für den einzelnen Arbeitnehmer unzumutbar machen. Es ist dabei von der objektiven Gefahrenlage auszugehen. Es genügt nicht, dass sich der Arbeitnehmer nur subjektiv gefährdet fühlt (Diller/Winzer, DB 2001, 2094 ff.).

In der Regel stellt aber gerade die Beurteilung der objektiven Gefährdungssituation die Arbeitsvertragsparteien regelmäßig vor ganz erhebliche Schwierigkeiten. Im Normalfall werden sie nicht über die erforderlichen Informationen verfügen, abgesehen vom Problem der Bewertung solcher Informationen. Im Interesse der Rechtsklarheit wird man insoweit auf die verlässlichste allgemein zugängliche Quelle abstellen müssen, nämlich das Deutsche Auswärtige Amt. Sobald das Auswärtige Amt zum Verlassen bestimmter Regionen rät, dürfte eine objektive Gefährdung von ganz erheblicher Intensität zu bejahen sein. Die Erbringung der Arbeitsleistung wäre dann folgerichtig in solchen Fällen unzumutbar.

Differenzierter dürfte die Lage zu beurteilen, wenn nur Touristen von einer Reise in das entsprechende Land abgeraten wird, aber keine allgemeine Ausreiseempfehlung erfolgt. Dann kann nicht zwingend auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung geschlossen werden. Vielmehr bedarf es hier einer Einzelbetrachtung, die die Gefährdungssituation in der jeweiligen Region gesondert in Augenschein nimmt.

Ist aufgrund der objektiven Gefahren für den Beschäftigten die Erfüllung der Arbeitspflicht nach den oben dargelegten Kriterien unzumutbar, verstößt dieser nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er die Krisenregion verlässt. Dies hätte zugleich zur Folge, dass eine Abmahnung oder eine verhaltensbedingte Kündigung unwirksam wäre.

III. Entgeltansprüche ohne Arbeit?

Die Rechtmäßigkeit der Arbeitsverweigerung (Verlassen des Einsatzlandes) bedeutet allerdings nicht zwingend, dass Entgeltansprüche bestehen.

Im Arbeitsrecht gilt der allgemeine Grundsatz, dass ohne die erbrachte Arbeitsleistung ein Anspruch auf die Zahlung des Entgelts (siehe hierzu bereits oben unter I. 1.) nicht besteht. Von diesem Grundsatz normiert das Gesetz allerdings zahlreiche Ausnahmen:

1. Entgeltanspruch wegen Annahmeverzug

Nach § 615 BGB bleiben den Beschäftigten die Entgeltansprüche grundsätzlich erhalten, wenn der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug befindet. Das setzt aber nach §§ 293 ff. BGB voraus, dass die Arbeitsleistung angeboten von den Beschäftigten angeboten wird.

In den vorstehend beschriebenen Konstellationen bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aber gerade nicht an, sondern will das Land verlassen. Die Vorschrift des § 615 BGB greift demzufolge nicht ein.

2. Vorübergehende persönliche Verhinderung nach § 616 BGB

Nach § 616 BGB verlieren die Beschäftigten ihren Vergütungsanspruch nicht, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Objektive Leistungshindernisse, insbesondere wenn sie für mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig eintreten, werden nicht erfasst (siehe hierzu bereits oben ul.1.). Die derzeitige Krisensituation im Nahen Osten und die damit verbundene Gefahrenlage wirken von außen auf das Arbeitsverhältnis ein, und stehen nicht mit der Person der Beschäftigten in Verbindung. Die Vorschrift des § 616 BGB gelangt deshalb nicht zur Anwendung.

3. Anwendbarkeit der Betriebsrisikolehre?

Nach der sog. Betriebsrisikolehre trägt der Arbeitgeber die Risiken aus dem betrieblichen Bereich, da er den Betrieb leitet und organisiert. Als Folge dieser Risikoverteilung muss der Arbeitgeber beim Eintritt unverschuldeter Betriebsstörungen das Entgelt an die Beschäftigten weiterzahlen. Zu etwaigen Betriebsrisiken des Arbeitgebers zählen Ereignisse, die seiner Sphäre zuzuordnen sind. Hierzu zählen z.B. die Zerstörung einer Produktionsstätte durch einen Brand, ein Mangel an Rohstoffen oder bei Unterbrechung der Strom- oder Gasversorgung. In Gegensatz dazu tragen Beschäftigte das sog. Wegerisiko. Es obliegt ihnen, den Betrieb als Erfüllungsort zu erreichen. Ihr Vergütungsanspruch entfällt, wenn sie wegen verkehrsbehindernder Demonstrationen, Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel oder Naturereignisse wie Glatteis oder Schneeverwehungen den Betrieb nicht erreichen.

Verlassen Beschäftigte der Arbeitnehmer aus Sorge um ihre Sicherheit freiwillig das Land, ohne dass sie offiziell ausgewiesen wird, könnte dies ggf. dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzuordnen sein, da die Kriegssituation nicht nur auf die Beschäftigten, sondern ggf. auch auf die ihm Ausland gelegene Betriebsstätte einwirkt. Die Rechtsprechung hat bisher äußere Ereignisse allerdings nur dann der

Risikosphäre des Arbeitgebers zugerechnet, wenn sich diese Einwirkungen unmittelbar auf den Betrieb auswirken. Diese Situation wird aber in den meisten Fällen nicht vorliegen, zumal die Beschäftigten vielfach unmittelbar beim Kunden tätig werden. Vielfach wird der Grund für die Nichterbringung der Arbeitsleistung auch nicht eine Betriebsstörung, sondern die mögliche Gefahr für die Beschäftigten sein. Falls die Arbeitsleistung nur aus diesem Grund entfällt, weil die Beschäftigten nicht vor Übergriffen Dritter geschützt werden kann, ist für die Anwendung der Betriebsrisikolehre kein Raum. Die Entgeltansprüche dürften daher entfallen.

4. Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

Arbeitgeber treffen gerade bei der Auslandsentsendung von Beschäftigten eine besondere Fürsorgepflicht (Schliemann, BB 2001, 1302). Die Fürsorgepflicht als arbeitsvertragliche Nebenpflicht kann jedoch lediglich Nebenpflichten für die Arbeitgeber auslösen. Aus der Fürsorgepflicht selbst können dagegen keine Ansprüche auf die Hauptleistung aus dem Arbeitsvertrag, nämlich die Entgeltzahlungspflicht, abgeleitet werden. Allerdings folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass dieser sich nach Kräften darum bemühen muss, den zurückkehrenden Arbeitnehmer für die Dauer seiner Abwesenheit vom Einsatzort anderweitig zu beschäftigen, um ihm die Möglichkeit zu geben, Einkünfte zu erzielen. Natürlich setzt dies eine sinnvolle Verwendungsmöglichkeit der Beschäftigten im Unternehmen voraus. Sind solche Beschäftigungsmöglichkeiten nicht gegeben, haben die Beschäftigten für die Zeit ihrer Abwesenheit vom Einsatzland keine Vergütungsansprüche.

Etwaige wirtschaftliche Probleme der betroffenen Beschäftigten können Arbeitgeber im Einzelfall durch Gewährung von Mitarbeiterdarlehen oder durch Gehaltsvorschüsse überbrücken. Zum Teil wird die Verpflichtung zum Angebot solcher die soziale Lage der Beschäftigten abfedernden Maßnahmen aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber abgeleitet (Diller/Winzer, DB 2001, 2094 ff.).

5. Fortsetzung oder Beendigung der Arbeitsverhältnisse?

Den betroffenen Beschäftigten dürfte das Recht zur außerordentlichen Kündigung einzuräumen sein, wenn die krisenhafte Situation sich nicht kurzfristig entspannt, da ihnen ein Festhalten am Arbeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum ohne Vergütungsansprüche dastehen würde.

Sofern Arbeitgeber die Beschäftigten infolge der Krisensituation dauerhaft nicht im Unternehmen einsetzen können, bestünde für sie die Möglichkeit die Arbeitsverhältnisse durch Ausspruch einer personenbedingter Kündigungen zu beenden.