

**ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES
NACH DEM RECHT DER VEREINIGTEN ARABISCHEN EMIRATE**

Das Arbeitsrecht der Vereinigten Arabischen Emirate (im Folgenden „VAE“) sieht bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Reihe von Ansprüchen vor, von denen einige etwa nach deutschem Recht nicht bekannt sind. Welche Ansprüche im konkreten Einzelfall bestehen, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Insbesondere sind folgende Fragestellungen relevant:

- Wird ordentlich oder außerordentlich gekündigt?
- Welche Vertragspartei kündigt?
- Wie lange besteht das Arbeitsverhältnis?
- Wurde ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen?
- Unterliegt der Arbeitsvertrag Freihandelszonenbestimmungen?

Wegen der gebotenen Kürze des Artikels beziehen sich nachstehende Erläuterungen ausschließlich auf die Beendigung eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses mit einem Arbeitgeber, der außerhalb einer Freihandelszone ansässig ist. Generelle Rechtsgrundlage bildet das Bundesgesetz Nr. 8 aus dem Jahr 1980 in seiner derzeit gültigen Fassung (im Folgenden „UAE Labour Law“).

1. ABFINDUNG

Eine Besonderheit des Arbeitsrechts der VAE ist, dass bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich eine Abfindung fällig wird. Diese ist vom Arbeitgeber zu gewähren, sobald das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr andauerte und sofern nicht außerordentlich gekündigt wurde. Für Fälle, in denen der Arbeitgeber nach mehr als einem Jahr Beschäftigungsverhältnis eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hat, gilt:

In den ersten fünf Jahren der Betriebszugehörigkeit steht dem Arbeitnehmer pro Jahr der Beschäftigung eine Abfindung in Höhe von 21 Tagen des zuletzt bezogenen Monatsgrundgehalts zu. Für jedes weitere, über das fünfte Beschäftigungsjahr hinausgehende Jahr steigt die Abfindung auf ein volles Monatsgrundgehalt an. Die Höhe der Abfindung ist auf maximal zwei Jahresgrundgehälter begrenzt.

Kündigt der Arbeitnehmer, reduziert sich sein Anspruch auf Abfindung auf ein Drittel des nach vorgenannter Methode errechneten Betrags, sofern die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses drei Jahren nicht übersteigt. Besteht das Beschäftigungsverhältnis länger als drei, aber nicht mehr als fünf Jahre, ist er zu zwei Dritteln der Abfindung berechtigt. Die volle Abfindung erhält der Arbeitnehmer auch bei durch ihn erklärter Kündigung, wenn die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses fünf Jahre übersteigt.

2. SCHADENSERSATZ WEGEN UNGERECHTFERTIGTER KÜNDIGUNG

Grundsätzlich ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers mit einem rechtfertigenden Grund zu untermauern. Fehlt es an einem solchen, kann die Kündigung als willkürlich eingestuft werden. Das UAE Labour Law enthält keine Beispiele, welche personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründe eine Rechtfertigung darstellen. Es obliegt dem Gericht, im Streitfall

**ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES
NACH DEM RECHT DER VEREINIGTEN ARABISCHEN EMIRATE**

die vom Arbeitgeber vorgebrachte Begründung zu bewerten und als (un)zureichend für eine Kündigung zu erachten. Mangelt es an einem rechtfertigenden Grund, steht dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch zu. Dessen Höhe liegt im Ermessen des Gerichts und ist auf drei zuletzt bezogene Monatsgehälter begrenzt. Anders als etwa im deutschen Recht endet das Arbeitsverhältnis immer mit Ablauf der Kündigungsfrist, auch wenn die Kündigung willkürlich war. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

**3. SCHADENSERSATZ WEGEN NICHT-EINHALTENS
DER KÜNDIGUNGSFRIST**

Missachtet eine Vertragspartei die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist, hat dies ebenfalls keine Auswirkungen für die Wirksamkeit der Kündigung, sondern löst einen Schadensersatzanspruch aus. Die Höhe des Anspruchs entspricht dem Gehalt, das der Arbeitnehmer bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei Einhaltung der Kündigungsfrist bezogen hätte. Umgekehrt kann auch der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer Schadensersatz wegen Nichteinhaltens der Kündigungsfrist geltend machen.

SEITE

7**4. URLAUB**

Bevor der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet, sind ihm nicht genommene Urlaubstage abzugelten. Sollten dem Arbeitnehmer mehr Urlaubstage gewährt worden sein, als ihm bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zustehen, hat er diese dem Arbeitgeber in Geld auszugleichen.

5. HEIMFLUGTICKET

Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber keine weitere Arbeitstätigkeit in den VAE auf, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Heimflugticket zur Verfügung stellen. Gesetzlich besteht der Anspruch auf Sachleistung.

6. ARBEITSZEUGNIS

Der Arbeitnehmer kann bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitszeugnis einfordern. Dieses hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Art der ausgeübten Tätigkeit sowie das zuletzt bezogene Gehalt samt etwaiger Zuschläge zu enthalten.

Weitere Ansprüche, wie etwa Umzugskosten oder Heimflüge für die Familie des Arbeitnehmers, sind vom Arbeitgeber nur dann zu erstatten, wenn sie ausdrücklich vertraglich vereinbart wurden.

Ansprechpartner

Pia Eiler
Rechtsanwältin &
Legal Consultant
eiler@anders.ae
Tel: +971 4 327 5888



Dr. Ines Anders
Rechtsanwältin &
Legal Consultant
anders@anders.ae
Tel: +971 4 327 5888

