

Konkretisierung des neuen VAE-Arbeitsrechts: 5 praxisrelevante Aspekte

Mit Federal Decree-Law No. 33 of 2021 ist zum 02.02.2022 ein neues Arbeitsrecht in den Vereinigten Arabischen Emiraten ("VAE") in Kraft getreten, worüber wir in zwei früheren Artikeln bereits informiert haben. Das neue Arbeitsrecht findet auf Arbeitsverhältnisse im Privatsektor der VAE einschließlich solcher in Freihandelszonen Anwendung. Ausgenommen sind die Finanzfreihandelszonen Dubai International Financial Centre und Abu Dhabi Global Market. Zwischenzeitlich ist zudem Cabinet Resolution No.1 of 2022 veröffentlicht worden, die ebenfalls seit dem 02.02.2022 gilt. Diese Durchführungsverordnung konkretisiert das neue Arbeitsrecht in einer Vielzahl von Punkten. Wir stellen Ihnen fünf praktisch relevante Aspekte der sogenannten Implementing Regulations vor.

Aspekt 1

Arbeitszeiten im Ramadan

Während des Fastenmonats Ramadan ist die reguläre Arbeitszeit um zwei Stunden pro Tag zu reduzieren. Dies gilt für alle Arbeitnehmer und damit unabhängig von der Glaubensrichtung oder dem Umstand, ob ein muslimischer Mitarbeiter tatsächlich fastet.

Aspekt 2

Ausnahmen von maximaler Arbeitszeit

Bestimmte Arbeitnehmergruppen sind von der Regel, dass die tägliche Arbeitszeit acht Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf, ausgenommen.

Dazu zählen unter anderem leitende Angestellte, die die Befugnisse des Arbeitgebers ausüben, sowie Arbeitnehmer im Schichtbetrieb, deren Arbeitsplatz eine kontinuierliche Aufrechterhaltung des Betriebs voraussetzt, wobei jedoch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 56 Stunden nicht überschreiten darf.

Aspekt 3

Urlaubs- und Abfindungsansprüche von Arbeitnehmern in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigten steht, ebenso wie vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, ein Anspruch auf Jahresurlaub und Abfindung am Ende des Arbeitsverhältnisses zu.

Beide Ansprüche werden anteilig nach einer jeweils festgelegten Formel berechnet. Dabei sind die Arbeitsstunden des Teilzeitbeschäftigten ins Verhältnis zu einer Beschäftigung in Vollzeit mit acht Arbeitsstunden pro Tag zu setzen.

Für den Jahresurlaub gilt, dass er für Teilzeitbeschäftigte wenigstens fünf Arbeitstage umfassen muss.

Aspekt 4

Erhöhte Anforderungen an Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmern

Arbeitgeber, die wenigstens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, treffen erhöhte organisatorische Pflichten.

Sie müssen Regularien in Bezug auf Arbeitsanweisungen, Disziplinarmaßnahmen, Beförderungen und Gratifikationen erarbeiten und diese den Arbeitnehmern zur Kenntnis bringen, insbesondere in einer Sprache, die von den Arbeitnehmern verstanden wird.

Außerdem sind sie verpflichtet, ein leicht zugängliches System einzuführen, das es den Arbeitnehmern ermöglicht, Beschwerden in Bezug auf Disziplinarmaßnahmen bei dem Arbeitgeber einzureichen und innerhalb einer bestimmten Frist eine schriftliche Antwort zu erhalten.

Aspekt 5

Befreiung vom Wettbewerbsverbot

Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Arbeitnehmer von der Einhaltung eines ursprünglich wirksam vereinbarten Wettbewerbsverbots befreit.

Dies gilt einerseits, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zuzurechnen ist oder auf dessen Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten beruht.

Andererseits verliert ein Wettbewerbsverbot seine Gültigkeit, wenn entweder der ehemalige Arbeitnehmer oder dessen neuer Arbeitgeber dem alten Arbeitgeber mit dessen schriftlicher Zustimmung eine Entschädigung von maximal drei zuletzt bezogenen Monatsgehältern zahlt oder das Arbeitsverhältnis während der Probezeit beendet wird oder der Arbeitnehmer in eine Berufsgruppe fällt, welche durch Ministererlass aufgrund der Bedeutung für den lokalen Arbeitsmarkt von der Einhaltung eines Wettbewerbsverbots ausgenommen ist.

Fazit

Mit Inkrafttreten von Federal Decree-Law No.33 of 2021 und Cabinet Resolution No.1 of 2022 liegen nunmehr die neuen Rahmenbedingungen vor, an denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Privatsektor der VAE zu orientieren haben.



Haben Sie Fragen? – Wir unterstützen Sie gerne!

Von unserer Kanzlei in Dubai aus beraten wir mit unserem Team von deutschen Rechtsanwälten seit über 15 Jahren kleine und mittelständische Unternehmen, Konzerne und Privatpersonen nach dem Recht der Vereinigten Arabischen Emirate. Wir sind spezialisiert auf Gesellschaftsrecht (insbesondere Unternehmensgründungen), Handelsvertreterrecht, Arbeitsrecht sowie Miet- und Immobilienrecht. Gerne stehen wir auch Ihnen für Ihre individuellen Fragen zur Verfügung. Sprechen Sie uns an!

ANDERS LEGAL CONSULTANCY
Sama Tower, Büro 806
Sheikh Zayed Road
PO Box 333 558, Dubai, VAE

Telefon: +971 4 327 5888
Telefax: +971 4 327 5999
eMail: info@anders.ae
Web: www.anders.ae

Stand: 22.03.2022

Die Informationen in diesem Artikel wurden sorgfältig überprüft. Eine Haftung jeglicher Art, insbesondere für Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität, ist indes ausgeschlossen. Eine Prüfung des Einzelfalls ersetzen die gegebenen Informationen nicht.