

Extreme Wetterlagen: Arbeitsrechtliche Auswirkungen in den Vereinigten Arabischen Emiraten

In den Vereinigten Arabischen Emiraten ("VAE") herrscht das ganze Jahr überwiegend sonniges Wetter. Regen, Sturm oder Gewitter sind eine Seltenheit. Kommt es jedoch dazu, können die Folgen erheblich sein. Insbesondere nach den gewaltigen Regenfällen im April 2024, die vielerorts zu tagelangen Überschwemmungen geführt haben, werden Wetterwarnungen sehr ernst genommen. In diesem Artikel erläutern wir, welche Auswirkungen extreme Wetterlagen auf das Arbeitsverhältnis in den VAE haben können.

Ausgangslage

Das Arbeitsrecht der VAE enthält nur wenige spezifische Bestimmungen dazu, wie mit wetterbedingten Einflüssen umzugehen ist. Handlungspflichten des Arbeitgebers resultieren eher aus allgemeinen Grundsätzen, wie seiner Verpflichtung, ein sicheres und angemessenes Arbeitsumfeld bereitzustellen.

Arbeitsweg

Übernimmt der Arbeitgeber den Transport der Arbeitnehmer zum und vom Arbeitsplatz, hat er für die Sicherheit der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg Sorge zu tragen und auf Wetterwarnungen, die das National Center of Meteorology herausgibt, zu reagieren.

Fahren Arbeitnehmer eigenständig zur Arbeit, sind sie über die richtigen Verhaltensweisen bei außergewöhnlichen Wetterlagen zu informieren und darauf hinzuweisen, Vorsicht walten zu lassen.

Es ist stets ein angemessener Ausgleich zwischen den Arbeitsinteressen des Arbeitgebers und der Sicherheit der Belegschaft zu finden.

Fahrtzeit

Nach dem Arbeitsrecht der VAE rechnet die Fahrtzeit zum und vom Arbeitsplatz grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.

Sollte der Arbeitnehmer jedoch zum Beispiel aufgrund widriger Wetterbedingungen und einer Unwetterwarnung des National Center of Meteorology länger für seinen Arbeitsweg benötigen, gilt diese Zeit ausnahmsweise als Arbeitszeit.

Gehalt

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, das Gehalt des Arbeitnehmers bei verspäteter Ankunft oder Nichterscheinen am Arbeitsplatz aufgrund außerordentlicher Wetterbedingungen zu kürzen.

Gehaltsreduzierungen sind nur in wenigen, gesetzlich geregelten Fällen möglich. Dazu zählen beispielsweise die Tilgung eines von dem Arbeitgeber gewährten Darlehens oder der Ausgleich für einen von dem Arbeitnehmer verursachten Schaden. Für Fälle, auf welche der Arbeitnehmer keinen Einfluss

hat, wie zum Beispiel Schlechtwetterlagen, sind keine Gehaltskürzungen vorgesehen.

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund des Wetters über mehrere Tage hinweg an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, sollten sich die Parteien vor dem Hintergrund eines fairen Interessensausgleichs über die Nutzung von bezahlten oder unbezahlten Urlaubstagen einigen.

Homeoffice

Von Gesetzes wegen besteht keine Pflicht des Arbeitgebers zur Anordnung von Homeoffice bei besonderen Wettersituationen. Auch hat der Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit aus dem Homeoffice. Ob ein Arbeitnehmer remote arbeiten darf, hängt somit von der individuellen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ab.

Die zuständigen Behörden, wie das Ministry of Human Resources & Emiratisation, geben allerdings bei Bedarf über die Medien Handlungsempfehlungen an Unternehmen der Privatwirtschaft heraus und regen an, den Arbeitnehmern, sofern möglich, die Arbeit von zu Hause zu gestatten und flexibel auf bevorstehende Wetterextreme zu reagieren. Für den öffentlichen Sektor kann die jeweilige Behörde hingegen die Arbeit aus dem Homeoffice kurzfristig für alle Angestellten anordnen.

Die meisten Unternehmen sind spätestens seit der COVID-19-Pandemie auf die Arbeit im Homeoffice eingestellt und nutzen diese Möglichkeit auch ohne besonderen Anlass. Sofern Wetterwarnungen rechtzeitig erfolgen, sollte mithin das Umstellen auf Homeoffice - sofern es die konkrete Tätigkeit erlaubt - unproblematisch möglich sein.

Risikomanagement

Arbeitgebern ist zu empfehlen, Richtlinien für extreme Wetterlagen zu erstellen. Diese sollten unter anderem Homeoffice-Möglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und die Handhabung von wetterbedingter Abwesenheit umfassen.

Solche Bestimmungen ermöglichen nicht nur eine schnelle Reaktion auf unerwartete Wetterereignisse, sondern dienen - als Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern - vor allem auch deren Sicherheit.



Haben Sie Fragen? – Wir unterstützen Sie gerne!

Von unserer Kanzlei in Dubai aus beraten wir mit unserem Team von deutschen Rechtsanwälten seit über 20 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 LLC
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: 29.01.2026

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.