

## Ramadan in den VAE: Was ist aus arbeitsrechtlicher Sicht während der Fastenzeit zu beachten?

Der Fastenmonat Ramadan beginnt dieses Jahr Mitte Februar. Während dieser Zeit verzichten Muslime zwischen Sonnenaufgang und Sonnenuntergang in der Regel vollständig auf Essen und Trinken. Einige Besonderheiten, die der Ramadan für das Arbeitsleben in den Vereinigten Arabischen Emiraten mit sich bringt, stellen wir Ihnen nachfolgend vor.

### Wie ändern sich die Arbeitszeiten im Ramadan?

Die gewöhnlichen Arbeitszeiten außerhalb des Ramadan betragen im Zuständigkeitsbereich des Ministry of Human Resources & Emiratisation ("MoHRE") sowie in allen Freihandelszonen außer den Finanzfreihandelszonen Dubai International Financial Centre ("DIFC") und Abu Dhabi Global Market ("ADGM") maximal acht Stunden am Tag oder 48 Stunden in der Woche. Die regelmäßigen Arbeitszeiten in DIFC und ADGM dürfen in der Woche 48 Stunden ebenfalls nicht überschreiten. Eine Beschränkung der täglichen Arbeitszeiten ist dort indes nicht ausdrücklich normiert.

Sofern ein Arbeitnehmer die nachstehend genannten Vorgaben erfüllt, sind seine gewöhnlichen Arbeitszeiten während des Ramadan um zwei Stunden pro Tag zu reduzieren. Im Zuständigkeitsbereich des MoHRE sowie in den meisten Freihandelszonen, wie beispielsweise in der Jebel Ali Free Zone oder dem Dubai Multi Commodities Centre, ist die tatsächliche Religionszugehörigkeit des Arbeitnehmers für die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit irrelevant. Anders verhält es sich in DIFC und ADGM. Dort haben nur muslimische Arbeitnehmer Anspruch auf verkürzte Arbeitszeiten.

Mit Ausnahme von DIFC und ADGM gilt die Verkürzung der Arbeitszeit im Ramadan jedoch nicht für Angestellte in leitenden Positionen, wie beispielsweise für den auf der Lizenz des Arbeitgebers ausgewiesenen Manager.

### Erhält der Arbeitnehmer aufgrund der reduzierten Arbeitsstunden auch ein reduziertes Gehalt?

Eine Reduktion des Gehalts entsprechend der reduzierten Arbeitszeit ist unzulässig. Jeder Arbeitnehmer erhält damit auch während des Ramadan sein übliches Gehalt.

### Dürfen während des Ramadan Überstunden geleistet werden?

Auch während des Ramadan ist es zulässig, Überstunden zu leisten. Je nach Standort des Arbeitgebers werden Überstunden indes unterschiedlich berechnet und vergütet.

Im Zuständigkeitsbereich des MoHRE und in den Freihandelszonen mit Ausnahme von DIFC und ADGM gelten während des Ramadan bereits die siebte und achte Arbeitsstunde eines Tages als Überstunden. Diese sind auf Basis des Grundgehalts abzugelten und mit einem Zuschlag von mindestens 25% des Grundgehalts zu versehen. Überstunden

zwischen 22 Uhr und 4 Uhr sind mit einem Zuschlag von mindestens 50% des Grundgehalts zu entlohnen.

Zu beachten ist, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als zwei Überstunden pro Tag leisten darf. Die Überschreitung dieser Grenze ist nur zur Vermeidung eines erheblichen Schadens auf Seiten des Arbeitgebers zulässig.

### Wie kann der Geschäftsbetrieb auch während des Ramadan zu den gewöhnlichen Öffnungszeiten aufrecht erhalten werden?

Um auch während des Ramadan die übliche Erreichbarkeit und Funktionsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen, können zum einen nicht muslimische Arbeitnehmer gebeten werden, Überstunden zu leisten. Zum anderen ist auch das Einführen eines temporären Schichtsystems denkbar. Dabei würde ein Teil der Belegschaft die Arbeit zu dem regulären Arbeitsbeginn aufnehmen und wegen des Ramadan zwei Stunden früher beenden. Der andere Teil der Belegschaft würde erst zwei Stunden später beginnen und bis zum üblichen Betriebschluss arbeiten.

Gerade für Büros ist es jedoch durchaus üblich, im Ramadan tatsächlich zwei Stunden früher als gewöhnlich zu schließen.

### Was ist gegenüber fastenden Mitarbeitern zu beachten?

Im öffentlichen Raum ist es unabhängig von der tatsächlichen Religionszugehörigkeit des Einzelnen grundsätzlich nicht erlaubt, während des Ramadan zu essen oder zu trinken. Da es sich bei Geschäftsräumen in der Regel nicht um öffentlichen Raum handelt, gelten diese Beschränkungen dort in der Regel nicht. Allerdings gebietet es die Höflichkeit, auf fastende Mitarbeiter und Besucher angemessen Rücksicht zu nehmen.

Der Arbeitgeber sollte beispielsweise einen separaten Essensraum für nicht fastende Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Bei Terminen ist darauf zu achten, einem fastenden Kunden keine Erfrischungen anzubieten. Darüber hinaus empfiehlt es sich, Einzelheiten mit der Belegschaft zu besprechen und gemeinsam Richtlinien festzulegen, damit den Bedürfnissen jedes Einzelnen angemessen Rechnung getragen werden kann.

Zudem sollte der Arbeitgeber Verständnis dafür zeigen, dass die Produktivität fastender Arbeitnehmer während des Ramadan geringer als üblich ausfallen kann.



### Fazit

Der Fastenmonat Ramadan und die damit einhergehenden Besonderheiten im Arbeitsalltag sind ein prägnantes Beispiel für die kulturelle Vielfalt und Toleranz in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Insbesondere das Fastenbrechen, der sogenannte Iftar, bietet während dieser Zeit die Gelegenheit, einen Einblick in die Gepflogenheiten anderer Religionen zu erhalten.

---

### 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](mailto:info@anders.ae)  
Web: [www.anders.ae](http://www.anders.ae)

Stand: 26.01.2026

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.