

Fact Sheet: Beschäftigung von Hausangestellten in den VAE

Kindermädchen, Haushaltshilfen, Gärtner und Fahrer sind fester Bestandteil des Familienalltags in der arabischen Welt. Auch in den Vereinigten Arabischen Emiraten ("VAE") ist die Beschäftigung von Hausangestellten üblich. Dabei gilt zu beachten, dass deren Anstellung anderen Regelungen unterliegt als die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Unternehmen.

Fakt 1

Gesetzliche Grundlage

Auf das Anstellungsverhältnis von Hausangestellten findet Federal Law No. 10 aus 2017 in seiner derzeit gültigen Fassung Anwendung. Lediglich für Definition und Rechtsfolgen eines Arbeitsunfalls sind die Vorschriften des aktuell geltenden Arbeitsgesetzbuchs Federal Law No. 8 of 1980 heranzuziehen.

Fakt 2

Zuständigkeit

Zuständige Behörde ist das Ministry of Human Resources & Emiratization ("MoHRE"). Tatsächlicher Ansprechpartner für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Hausangestellten sind jedoch die sogenannten Tadbeer Centres. Dort sind entsprechende Anträge zu stellen.

Fakt 3

Standardarbeitsvertrag

Die Tadbeer Centres fungieren als eine Art Typing Office und füllen den von MoHRE bereitgestellten Standardarbeitsvertrag für Hausangestellte aus. Dieses Dokument bietet keinen Raum für individuelle Anpassungen. Lediglich die Namen der Parteien, die Berufsbezeichnung des Hausangestellten, der Ort der Beschäftigung und das Gehalt können eingefügt werden.

Der Standardarbeitsvertrag nimmt auf einen Annex Bezug, der das Rechtsverhältnis zwischen beiden Vertragsparteien näher ausführt. Obwohl die Tadbeer Centres dazu neigen, den Annex nicht auszudrucken, da dieser nicht von den Parteien unterzeichnet werden muss, ist es dennoch zu empfehlen, auf die Aushändigung des Annexes zu bestehen. Nur so können sich Arbeitgeber und Hausangestellter ein vollständiges Bild von den gegenseitigen Rechten und Pflichten machen.

Der Standardarbeitsvertrag sieht immer eine Befristung vor. Die Dauer der Befristung erstreckt sich entweder auf ein Jahr oder auf zwei Jahre. Maßgeblich für die Länge der Befristung ist, ob der Hausangestellte von einem emiratischen Staatsbürger, einem Ausländer oder dem Tadbeer Centre selbst gesponsort wird. Entscheidend ist also, wer die dauerhafte Aufenthaltserlaubnis für den Hausangestellten zur Verfügung stellt.

Fakt 4

Sponsoreigenschaft

Als Sponsor des Hausangestellten kann entweder der

Arbeitgeber selbst oder das Tadbeer Centre auftreten. Möchte ein ausländischer Arbeitgeber dem Hausangestellten die dauerhafte Aufenthaltserlaubnis zur Verfügung stellen, ist diese ein Jahr gültig und kann nach Ablauf dieses Zeitraums erneut um jeweils ein Jahr verlängert werden. Emiratische Staatsbürger können Hausangestellte auch für einen Zeitraum von zwei Jahren sponsern.

Sollte sich der Arbeitgeber entscheiden, dass das Tadbeer Centre als Sponsor auftritt, kann er zwischen einer Gültigkeit der dauerhaften Aufenthaltserlaubnis von einem Jahr und zwei Jahren wählen. Bei einem Sponsoring durch das Tadbeer Centre ist zu beachten, dass der Arbeitgeber dem Tadbeer Centre das Gehalt für die gesamte Vertragslaufzeit in Form vordatierter Schecks zu Beginn des Anstellungsverhältnisses zu übergeben hat. Zudem muss der Arbeitgeber eine Garantie bei dem Tadbeer Centre hinterlegen und eine Verwaltungsgebühr entrichten, die den Aufwand des Tadbeer Centre für die monatlichen Gehaltszahlungen an den Hausangestellten abdeckt.

Fakt 5

Arbeitszeiten

Ein Hausangestellter darf am Tag maximal zwölf Stunden für den Arbeitgeber tätig sein. Dabei muss eine Ruhezeit von mindestens acht aufeinanderfolgenden Stunden eingehalten werden.

Außerdem ist dem Hausangestellten ein bezahlter, freier Tag pro Woche zu gewähren. Muss der Arbeitnehmer während des freien Tags für den Arbeitgeber tätig werden, ist er entweder für einen anderen Tag freizustellen oder mit einem zusätzlichen Tageslohn für die Mehrarbeit zu entschädigen.

Fakt 6

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Dem Hausangestellten stehen pro Beschäftigungsjahr 30 Krankheitstage zu. Die ersten 15 Tage werden dabei mit dem vereinbarten Gehalt entlohnt. Für die weiteren 15 Krankheitstage hingegen muss der Hausangestellte nicht mehr bezahlt werden.

Fakt 7

Kündigungsfrist

Weder der Arbeitgeber noch der Hausangestellte unterliegen einer gesetzlich normierten Kündigungsfrist. Das heißt, dass



beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu jeder Zeit, also auch vor Ablauf der Befristung, beenden können.

Dies ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass der Hausangestellte oft bei dem Arbeitgeber wohnt. Ist das Vertrauen so erschüttert, dass eine der Parteien das Arbeitsverhältnis auflösen möchte, soll eine sofortige Beendigung möglich sein. Allerdings gilt zu beachten, dass die kündigende Partei der anderen Partei Schadensersatz in Höhe eines Monatsgehalts schuldet.

Fakt 8

Abfindung

Seit einigen Jahren haben auch Hausangestellte Anspruch auf Abfindung am Ende des Arbeitsverhältnisses.

War ein Hausangestellter mindestens ein Jahr für den Arbeitgeber tätig, steht ihm am Ende des Arbeitsverhältnisses ein Abfindungsanspruch in Höhe von 14 Tagen Grundgehalt pro Beschäftigungsjahr zu. Für nicht vollendete Jahre der Beschäftigung wird der Anspruch anteilig berechnet. Es ist daher auch bei Standardarbeitsverträgen für Hausangestellte zu überlegen, das Gesamtgehalt in Grundgehalt und Zuschüsse zu unterteilen. Der Standardarbeitsvertrag sieht hierzu eine Unterteilung in Grundgehalt, Zuschuss für die Unterkunft, Zuschuss für ein Flugticket sowie andere Zuschüsse vor.

Hausangestellte haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, die Abfindung am Ende einer jeden Vertragslaufzeit zu erhalten. Wird der Hausangestellte im Anschluss mit einem neuen befristeten Vertrag weiter beschäftigt, ist die Abfindungssumme für die neue Vertragslaufzeit am Ende des Arbeitsverhältnisses erneut ausbezahlt.

Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn der Hausangestellte der Arbeitsstelle länger als zehn aufeinanderfolgende oder an 15 einzelnen Tagen ohne Rechtfertigung ferngeblieben ist oder wenn der Hausangestellte das Arbeitsverhältnis ohne angemessenen Grund beendet.

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: 03.11.2020

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.