

## **Berechnung der Urlaubstage nach dem Arbeitsgesetzbuch der VAE**

von Rechtsanwältin Ines Anders, Dubai

Einem Arbeitnehmer stehen nach Art. 75 S. 1 (a) des Federal Law No. 8 aus dem Jahr 1980 in der derzeit gültigen Fassung (im folgenden Labour Law genannt) bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten, aber weniger als einem Jahr zwei Tage Urlaub pro Monat zu. Bei einer mehr als einjährigen Betriebszugehörigkeit beläuft sich der Jahresurlaub auf mindestens 30 "days", also 30 Tage, vgl. Art. 75 S. 1 (b) Labour Law.

Dies führt - zumindest nach europäischem Verständnis - zu der Frage, welche "Tage" als Urlaubstage im Sinne des Labour Law anzusehen sind. Denn anders als beispielsweise im deutschen Arbeitsrecht wird nicht zwischen Werktagen und Kalendertagen differenziert. Dem Wortlaut des Art. 75 S. 1 (a) und (b) Labour Law zufolge gilt jeder Tag, somit also jeder Kalendertag, als Urlaubstag.

Insofern enthält auch Art. 77 Labour Law keine Ausnahme. Danach gelten arbeitsfreie Tage ("holidays"), die das Gesetz vorschreibt oder zwischen den Parteien vereinbart wurden, sowie Tage, an denen der Arbeitnehmer krankheitsbedingt der Arbeit fernbleibt, als Teil des Jahresurlaubs, sofern diese Tage in den Zeitraum des gewährten Urlaubs fallen. Dabei ist der in Art. 77 Labour Law verwendete Begriff "holidays" weit auszulegen. Zu den durch das Gesetz vorgeschriebenen arbeitsfreien Tagen zählen nicht nur die in Art. 74 Labour Law aufgeführten öffentlichen Feiertage, wie beispielsweise Neujahr oder der Nationalfeiertag. Auch der Freitag, der gemäß Art. 70 S. 1 Labour Law als für den Normalfall festgelegter wöchentlicher Ruhetag gilt, rechnet zu den durch das Gesetz vorgeschriebenen arbeitsfreien Tagen. Ein Beispiel für zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte freie Tage und damit "holiday" im Sinne des Art. 77 Labour Law ist ein zweiter freier Tag pro Woche, wofür in den meisten Fällen der Donnerstag gewählt wird.

Daraus folgt, daß in den VAE - anders als beispielsweise in Deutschland - sowohl gesetzliche Feiertage als auch der Freitag als wöchentlicher Ruhetag und sonstige vereinbarte freie Tage, insbesondere das Wochenende, insgesamt also alle Kalendertage, in die Berechnung der Urlaubstage miteinzustellen sind.

Das gilt indes nur, soweit diese Tage in den gewährten Urlaubszeitraum fallen, vgl. Art. 77 Labour Law ("fall **within** the annual leave"). Beantragt ein Arbeitnehmer, der sein Wochenende an einem Donnerstag und Freitag hat, beispielsweise Urlaub von Samstag bis Mittwoch, und wird ihm der Urlaub in dieser Form vom Arbeitgeber gewährt, nimmt der Arbeitnehmer (nur) fünf Tage Urlaub, obwohl er de facto neun Tage nicht arbeitet. Denn weder der Donnerstag und Freitag vor seinem Urlaub noch der Donnerstag und Freitag danach fallen **in** den Urlaubszeitraum. Beantragt der Arbeitnehmer dagegen Urlaub von Donnerstag bis zum Freitag der Folgewoche, arbeitet er zwar auch neun Tage nicht. In diesem Fall wären aber sowohl der Donnerstag und Freitag als erste Tage als auch der Donnerstag und Freitag der Folgewoche als letzte Tage des Urlaubszeitraums als Urlaubstage zu werten und somit insgesamt neun Urlaubstage zu veranschlagen.

Von sich aus wird in der Praxis kein Arbeitnehmer einen solchen für ihn nachteiligen Urlaubsantrag stellen. Häufig gewährt der Arbeitgeber jedoch ein Urlaubsgesuch nur dann, wenn dieses auch die unmittelbar vor und/oder nach dem eigentlichen Urlaubszeitraum liegenden Feiertage und Wochenendtage umfaßt. Eine solche Handhabung dürfte zumindest aus rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden sein. Gegen das Gesetz verstößt indes der Arbeitgeber, der alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht arbeitet, als Urlaubstage rechnet - ungeachtet der Tatsache, ob diese **in** den beantragten und gewährten Urlaubszeitraum fallen oder nicht. Dies widerspräche der am Wortlaut des Gesetzes orientierten und vom Legal Department des Ministry of Labour and Social Affairs in Dubai mündlich bestätigten Auslegung der Bestimmungen des Labour Law.

Um in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die dem Recht der VAE unterstellt sind, Unklarheiten zu vermeiden, sollte daher zum einen die Anzahl der Urlaubstage entweder mit "Kalendertagen" oder "Werktagen" genauer bezeichnet werden. Zum anderen empfiehlt sich eine Definition, was unter "Werktagen" zu verstehen ist.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter der Telefonnummer 00971 - 4 - 397 1119 gerne zur Verfügung.