

## ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE IN DEN VAE

Die VAE besitzen ein einheitliches **Arbeitsgesetzbuch, das VAE - Bundesgesetz Nr. 8 aus 1980** (Labour Law – LL) in der Fassung einer Vielzahl von Änderungsgesetzen und Verordnungen, die seit dem Inkrafttreten 1980 erlassen worden sind. Das Arbeitsgesetz der VAE regelt alle Aspekte der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, z.B. Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, Kündigungen, Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers und sonstige regelungsbedürftige Inhalte. Das Arbeitsgesetzbuch ist verhältnismäßig umfangreich und regelt teilweise auch Grundlagen für aufenthaltsrechtliche Aspekte von Arbeitnehmern, wie beispielsweise den Wechsel des Arbeitsplatzes bei ausländischen Arbeitnehmern. Angesichts des enormen Umfangs der Regelungen beschränken wir uns auf die wichtigsten Regelungen im Überblick. Man wird dann von Fall zu Fall einzelne auftauchende Probleme klären müssen.

Das Gesetz unterscheidet in seinem allgemeinen Teil insbesondere zwischen ausländischen und einheimischen Arbeitgebern. Vor allem für erstere ist in jedem Fall vor Beginn der Arbeitsaufnahme eine Erlaubnis des zuständigen Ministry of Labour and Social Affairs (MOLAS) erforderlich, der so genannten “**work permit**”, dokumentiert durch die sog. “**Labour Card**“. Eine Reihe von Voraussetzungen zur Erlangung dieser Arbeitserlaubnis sind zu erfüllen, vor allem die Absolvierung eines Gesundheitstestes in einem der staatlichen Krankenhäuser ist hier erwähnenswert. Ansonsten müssen insbesondere gültige Papiere und Qualifikationsunterlagen vorgelegt werden. Ebenfalls muss ein **Arbeitsvertrag** unterzeichnet werden, der zumindest den Inhalt haben muss, wie vom MOLAS vorgegeben. Dieser muss beim für das jeweilige Emirat zuständigen Labour Department registriert werden. Weitere Regelungen, sofern sie nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sind und dem Gesetz entsprechen, können vereinbart werden.

Zusätze, die nicht an der Registrierung teilnehmen können, müssen von beiden Parteien unterzeichnet werden. Sie dürfen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sein und müssen dem Gesetz entsprechen (Art. 7 LL). Ansonsten ist eine Durchsetzbarkeit auch dieser Bedingungen nicht gewährleistet. Es muss darauf geachtet werden, dass weder der registrierte noch der angehängte Vertrag durch die jeweilige Unterzeichnung unwirksam werden. Im Falle eines Disputes können dann beide Verträge mit Zusätzen vorgelegt werden. Letztlich werden aber sowohl das Labour Committee (Schlichtungsstelle beim Labour Department) als auch die Gerichte entscheiden, ob und welcher Vertrag Gültigkeit hat. Eine zusätzlich vertragliche Vereinbarung ist aber, wie auch immer, in jedem Fall anzuraten.

Bei der Erlangung der Arbeitserlaubnis handelt es sich um eine **Standardprozedur**, die entweder vom lokalen Partner oder von anderen Service Organisationen (z.B. Schlüter Graf & Partner) leicht übernommen werden kann. An die Erlangung des Work Permits schließt sich dann die Beantragung und Erteilung des Residence Visums (Aufenthaltsgenehmigung) an.

Das Labour Law **findet Anwendung** auf alle Arbeitnehmer, die in den VAE beschäftigt sind, ausgenommen Beschäftigte im öffentlichen Dienst einschließlich Polizei, Armee und Angehörige anderer Sicherheitseinrichtungen, sowie Hausangestellten und Landarbeitern. Freihandelszonen sind nach Auffassung der Freihandelszonenbehörden von der Anwendbarkeit des Gesetzes ausgenommen, zumindest soweit eigene Regelungen bestehen. Offensichtlich entscheiden die Gerichte jedoch mittlerweile – richtigerweise – anders und erkennen auf Anwendbarkeit des Bundesarbeitsgesetzes. Im Einzelnen:

### I. Arbeitsvertrag/Arbeitsverhältnis:

Es gibt zwei verschiedene Arten von Arbeitsverträgen - das **zeitlich begrenzte** und das **unbegrenzte Arbeitsverhältnis**. Insbesondere im Hinblick auf Kündigungsregelungen und Abfindungen empfiehlt es sich häufig, einen Vertrag mit unbegrenzter Dauer zu wählen. Dies muss jedoch vom Einzelfall abhängig gemacht und vorher sorgfältig abgewogen werden. In jedem Fall kann und sollte eine **Probezeit** vereinbart werden, die ähnlich ausgestaltet ist, wie die Probezeit nach deutschem Recht. Eine Dauer bis zu 6 Monaten kann vereinbart und seitens des Arbeitgebers kann jederzeit ohne Kündigungsfrist gekündigt werden, ohne eine Abfindung zahlen zu müssen. Mindestinhalt des Arbeitsvertrages sind folgende Bestandteile:

- Vergütung einschließlich sonstiger Vergünstigungen, sofern vereinbart
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Tag der Unterzeichnung des Vertrages
- Natur des Vertrages ( begrenzt oder unbegrenzt )
- Beschreibung der Tätigkeit/Bezeichnung der zutreffenden Kategorie
- Zeitraum des Vertrages im Fall eines begrenzten Vertrages

### II. Vergütung

Die Vergütung kann in jeder Währung ausgezahlt werden und muss nicht in den VAE zur Auszahlung kommen. Der Lohn kann auf Tages-, - Wochen-, - oder Monatsbasis ausgezahlt werden, je nach Vereinbarung. Ein Mindestlohn ist gesetzlich nicht vorgesehen. Zu beachten ist allerdings, dass ein Arbeitnehmer, der weniger als 3000,00 Dhs mit häuslicher Unterbringung oder 4000,00 Dhs ohne häuslicher Unterbringung durch den Arbeitgeber verdient, nicht in der Lage ist, seine Familie (Ehefrau und Kinder) zu "sponsern", d.h. diese

Familienangehörige unter seiner Aufenthaltsgenehmigung (Residence Visum) ins Land zu holen.

### III. Frauen und Jugendliche

Jugendliche unter 15 Jahren dürfen in keinem Fall beschäftigt werden und ansonsten nur unter ganz bestimmten Umständen. Frauen dürfen nicht nachts arbeiten und nicht an Arbeitsplätzen oder in Positionen, die gefährlich oder schwierig sind oder in Gegensatz zu Grundsätzen der Gesundheit und Moral stehen. Im Zweifel ist immer vorab eine Genehmigung der zuständigen Behörde einzuholen.

### IV. Arbeitszeiten

Nach dem Labour Law beträgt die tägliche Arbeitszeit maximal 8 Stunden, insgesamt maximal 48 h die Woche. Im Einzelhandel, Hotel und Gastronomiegewerbe können auch 9 Stunden am Tag gearbeitet werden. An- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle sind nicht in der Arbeitszeit enthalten. Gleiches gilt für **Pausen**, die nach maximal 5 Stunden zusammenhängender Arbeit am Tag gewährt werden müssen. Wie in Deutschland wird von Managern/leitenden Angestellten erwartet, dass sie auch länger arbeiten, sofern erforderlich und dies auch in vertretbarem Maße ohne zusätzliche Vergütung. Ansonsten können im vertretbaren Umfang **Überstunden** (nicht mehr als 2 Stunden am Tag, außer es drohen der Niederlassung schwere Verluste etc.) angeordnet werden, die tagsüber mit zusätzlichen 25% und nachts mit zusätzlichen 50 % abgegolten werden müssen.

Sofern an **Feiertagen/Freitagen** gearbeitet werden soll, muss entweder ein zusätzlicher freier Tag gewährt oder mindestens 50 % für Überstunden gezahlt werden. An mehr als 2 aufeinander folgenden Feiertagen darf nicht gearbeitet werden. Feiertage in diesem Sinne sind u.a. auch die hiesigen Sonntage, also die Freitage. Im öffentlichen Sektor besteht seit 1.1.1999 ein "vollständiges" Wochenende aus Donnerstag und Freitag. Für den Privatsektor ist diese Regelung nicht zwingend, auch wenn alle Konsulate, Schulen, Kindergärten etc. diese Regelung übernommen haben. Die Behörden sind an diesen beiden Tagen definitiv geschlossen. Ansonsten sind die Arbeitszeiten der Behörden von 7:30 a.m. - 2:30 a.m. Einheimische "genehmigen" sich häufig eine Mittagspause von 13:00-17:00, was im allgemeinen Geschäftsbetrieb sicherlich zu berücksichtigen ist.

Während des **Fastenmonats Ramadan** (die genaue Datierung bestimmt sich nach dem Mond, der durch das extra dafür gegründete "Moon Sighting Committee" beobachtet wird), sind die normalen Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer um zwei (2) Stunden gem. Art. 65 II des Labour Laws zu verkürzen und zwar bei vollem Lohnausgleich. Das Gesetz macht keinen Unterschied zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen. Diese Regelung gilt aber gem. Art. 72

des Arbeitsgesetzbuches nicht für Leitende Angestellte, die mit Arbeitgeberfunktionen ausgestattet sind.

## V. Urlaub:

Dem Arbeitnehmer stehen im ersten Jahr 2 Tage bezahlten Urlaub pro Monat zu. Dies gilt dann, wenn er mindestens 6 Monate, aber weniger als ein Jahr beschäftigt ist. Nach einem Arbeitsjahr steht jedem Arbeitnehmer ein **Jahresurlaub von 30 Tagen** zu, der in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen werden muss. Nach dem Gesetz hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf bezahlte Feiertage, die abschließend im Gesetz geregelt sind, sofern nicht im Einzelfall durch den Herrscher zusätzliche Feiertage verkündet werden. Hierzu gehören:

*1 Tag arabisches und ein 1 Tag gregorianisches Neujahr, 2 Tage Eid Al Fitr (Ende des Ramadan), 3 Tage Eid Al Adha, 1 Tag Geburtstag des Propheten Mohamed, 1 Tag Isra und Al Mi ´raj sowie 1 Tag Nationalfeiertag.*

**Sofern diese Tage in den Jahresurlaub fallen, werden sie nicht extra berechnet. Gleiches gilt für krankheitsbedingte Fehlzeiten im Urlaub.** Da das Gesetz nicht von Arbeitstagen in Bezug auf Urlaubstage spricht, fallen grundsätzlich auch Freitage unter diese Regelung. Wer also 3 Wochen Urlaub nimmt, müsste dafür 21 Urlaubstage nehmen. Abweichendes kann vereinbart werden, im Zweifel werden gerade europäische Arbeitnehmer auf eine abweichende Regelung bestehen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer seinen Resturlaub ausbezahlt verlangen.

## VI. Krankheit

Krankheiten müssen innerhalb von 2 Tagen dem Arbeitgeber angezeigt werden, eine frühere Regelung kann und sollte vereinbart werden. Während der Probezeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen Anspruch erlangt er erst nach weiteren 3 Monaten ununterbrochenem Dienst nach Ablauf der Probezeit. Dann hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Jahr von **a)** 15 Tagen voll bezahlt, **b)** 30 Tage halbe Vergütung und **c)** alle weitere Krankheitstage ohne Vergütung. Sofern der Arbeitnehmer die Krankheit verschuldet (was auch immer das heißen soll), hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Während Krankheit und Urlaub darf nicht gekündigt werden. Während seiner Beschäftigungszeit hat der - in aller Regel muslimische - Arbeitnehmer einmal Anspruch auf zusätzliche 30 Tage unbezahlten Urlaub für die Pilgerfahrt nach Mekka.

## VII. Mutterschutz

Jede Arbeitnehmerin hat gem. Art. 30 ff des Labour Laws Anspruch auf 45 bezahlte Tage Mutterschaftsurlaub im Falle der Geburt ihres Kindes, sofern sie im Zeitpunkt der Geburt bereits 1 Jahr für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Wenn nicht, hat sie ebenfalls Anspruch auf 45 Tage, aber nur bei halber Bezahlung. Diese 45 Tage beziehen sich auf die Zeit vor und nach der Geburt. Bei geburtsbedingten Krankheiten der Mutter kann diese weitere 100 Tage Urlaub erhalten, allerdings unbezahlt. Jede Mutter hat weiter Anspruch auf 2 tägliche Stillpausen in den 18 Monaten nach der Geburt des Kindes, wobei diese als Arbeitszeit zu betrachten und zu bezahlen sind.

Ein besonderer Kündigungsschutz wie in Deutschland bei Schwangeren gilt nicht. Eine Kündigung allein aus Gründen der Schwangerschaft kann aber als willkürlich erachtet werden und deshalb zu Schadensersatzansprüchen führen, die allerdings gem. Art. 123 a des Arbeitsgesetzbuches auf drei Monatsgehälter begrenzt sind. Eine besondere Mitteilungspflicht der weiblichen Mitarbeiterin auf ihre Schwangerschaft gibt es nicht, ähnlich in Deutschland.

## VIII. Personalakten

Jeder Arbeitgeber, der 5 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt, muss Personalakten führen mit folgendem Inhalt:

- Name, Beruf, Alter, Nationalität, Wohnort, Familienstatus, Datum der Aufnahme der Beschäftigung, Vergütung und etwaige Veränderungen, Urlaub, Krankheiten und Verletzungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Gründe hierfür;
- Urlaubskarte für jeden Angestellten eingeteilt in 3 Kategorien: a) Jahresurlaub, b) krankheitsbedingte Fehlzeiten und c) für alle weiteren freien Tage

Zusätzlich zu den oben angegebenen Daten müssen Arbeitgeber, die mehr als **15 Angestellte beschäftigen** noch folgende Akten anlegen bzw. Dokumente aufbewahren:

- eine Angestelltenvergütungsliste mit allen wichtigen Informationen über die Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers einschließlich der Art - und Weise seiner Vergütung;
- eine gesonderte Liste mit allen bei Angestellten aufgetretenen und gemeldeten arbeitsbedingten Verletzungen;

- grundsätzliche Verhaltens- und Arbeitsbedingungen einschließlich Feiertage, Arbeitszeiten, Sicherheitsvorschriften etc. müssen an einem für alle Arbeitnehmer sichtbaren Ort im Betrieb ausgehängt werden;
- die Bestimmungen der Gesellschaft/Niederlassung hinsichtlich Disziplinarmaßnahmen müssen ebenfalls deutlich sichtbar am Arbeitsplatz ausgehängt werden; (die letzten beiden Aushänge müssen vorab vom Arbeitsministerium genehmigt und 30 Tage nach dieser Genehmigung auch befolgt werden).

Grundsätzlich müssen die Personalakten sowie alle anderen Akten und Berichte, die nach dem Arbeitsgesetzbuch erforderlich sind mindestens auch in **Arabisch** abgefasst werden (Art. 2 LL)

### IX. Sicherheitsbestimmungen und Gesundheitsfürsorge

Das Arbeitsgesetzbuch sieht eine Reihe von Sicherheitsbestimmungen vor, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gegenüber zu beachten hat. Außerdem ist der Arbeitgeber grundsätzlich für die Gesundheitsfürsorge des Arbeitnehmers verantwortlich. Folgende Bestimmungen sind zu beachten:

- Der Arbeitgeber ist verantwortlich für geeignete Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz seiner Arbeitgeber gegen berufsbedingte Unfälle und Krankheiten.
- An bevorzugter und deutlich sichtbarer Stelle am Arbeitsplatz müssen Bestimmungen zum Schutz gegen Feuer und andere Gefahrenquellen ausgehängt werden. Diese Bestimmungen müssen in Arabisch sein und, sofern notwendig auch in anderer Sprache, vorzugsweise in Englisch.
- Erste-Hilfe-Pakete müssen zur Verfügung gestellt werden gefüllt mit Medizin, Bandagen, Verbands- und anderem Erste Hilfe Material.
- Die Arbeitsplätze müssen sauber gehalten und gut belüftet werden. Adäquate Sozialräume und genügendes Licht müssen vorhanden sein einschließlich Trinkwasser.
- Arbeitnehmer, die gefährlichen Arbeiten ausgesetzt sind, die Krankheiten verursachen können, welche im Arbeitsgesetz näher ausgeführt sind, müssen alle 6 Monate regelmäßig von einem hierzu beauftragten Arzt untersucht werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen müssen in den Akten der jeweiligen Arbeitnehmer dokumentiert werden.

- Der Arbeitgeber ist **verpflichtet, dem Arbeitnehmer medizinische Versorgung zur Verfügung** zu stellen nach den gesetzlich festgelegten Standards. Derzeit belaufen sich die Mindestanforderungen auf die Zahlung einer so genannten **Health Card**, die bei einem der offiziellen Krankenhäuser bezogen werden kann. Gesetzliche Krankenkassen gibt es – noch - nicht und demnach auch keine regelmäßigen Pflichtabgaben. Mit dieser Karte kann der Arbeitnehmer dann um medizinische Hilfe in dem jeweiligen Krankenhaus nachsuchen. In vielen Fällen werden die europäischen Arbeitnehmer (zumindest die mit Leitungsfunktion) ihre europäischen Krankenversicherungen weiterlaufen lassen, da über diese hiesige Leistungen auch abgerechnet werden können. In aller Regel wird die Health Card nur zur Erfüllung der Bedingungen zur Beantragung der Arbeitserlaubnis erworben, im Krankheitsfall wird jedoch meistens auf die ausländische Krankenversicherung zurückgegriffen, da gerade bei modernen, privaten Krankenhäusern eine Behandlung über eine Health Card nicht möglich ist. Nach neuesten Regelungen deckt die Health Card auch nicht mehr alle Behandlungen ab, so dass Zuzahlungen des Arbeitnehmers erforderlich sind. Zu beachten ist, dass es auch lokale Krankenversicherungsanbieter gibt, über die auch – teilweise günstiger als in Deutschland – ein Versicherungsschutz erworben werden kann. Eine Health Card ist gleichwohl erforderlich zur Erlangung der Work Permit.
- Arbeitnehmer müssen über die Risiken ihrer Arbeit vorab aufgeklärt werden. Alkohol darf weder mitgebracht noch konsumiert werden. Betrunkene ist der Zutritt zu verwehren.
- Sofern Arbeitnehmer in abgelegenen Regionen beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber noch für weitere Dinge Sorge tragen ( Transport, Essen, Unterkunft etc. ), die aber bei Ihnen nicht zutreffen werden.

## X. Disziplinarmaßnahmen

Das Gesetz sieht bestimmte Disziplinarmaßnahmen für bestimmte Verfehlungen vor, die gegenüber dem Arbeitnehmer verhängt werden können. Sofern hier weitere Informationen gewünscht sind, werden wir Sie mit weiteren Informationen gerne versehen.

## XI. Arbeitsunfälle oder berufsbedingte Krankheiten

Jeder Unfall oder berufsbedingte Krankheit muss der Polizei **und** dem Arbeitsamt (Labour Department) gemeldet werden einschließlich der veranlassten Behandlung und Beschreibung der Umstände. Die Polizei und das Arbeitsamt werden dann eine in ihrem Ermessen stehende Untersuchung durchführen und insbesondere versuchen, ein Verschulden einer der beiden Seiten festzustellen. Sofern Versäumnisse des Arbeitgebers festgestellt werden, kann das ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren und eine Anklage

nach sich ziehen. Sofern ein vollständiges Eigenverschulden oder eine absichtliche Herbeiführung der Arbeitsunfähigkeit oder des Todes nachgewiesen werden kann, stehen weder dem Arbeitnehmer noch dessen Angehörigen die nachstehend aufgeführten Leistungen des Arbeitgebers zu.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich für die Behandlungskosten, Reisekosten und Rehabilitationskosten des Arbeitnehmers aufkommen. Ein **Arbeitsunfall** wird definiert als Unfall, der am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zu oder von der Arbeitsstelle passiert.

Während der Behandlungszeit, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen, muss der Arbeitgeber bis zu **6 Monaten den Lohn voll** und **weitere 6 Monate halb fortzahlen** auf der Basis des letzten Bruttolohnes, sofern nicht in der Zwischenzeit der Arbeitnehmer genesen ist, stirbt oder seine Arbeitsunfähigkeit offiziell festgestellt wird.

Im Falle seines **Todes oder totaler, permanenter Berufsunfähigkeit** haben die Angehörigen gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Wiedergutmachung in Höhe von 24 Monatsgehältern, mindestens 18.000,00 Dhs, höchstens aber 35.000,00 Dhs.

Eine **teilweise und/oder permanente Arbeitsunfähigkeit** wird nach einer gesetzlich vorgegebenen Aufstellung vergütet.

## XII. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich endet ein Arbeitsverhältnis, wenn

- a) beide Parteien schriftlich die Beendigung vereinbaren,
- b) wenn der Vertrag ausläuft oder
- c) der Vertrag ordnungsgemäß gekündigt wird von einer der Parteien.

Liegt nur eine teilweise Arbeitsunfähigkeit vor, soll der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers diesen an einen Arbeitsplatz versetzen, der seinen Fähigkeiten entspricht, falls vorhanden.

1.

Eine **fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers** ist in einer Reihe von Fällen möglich, die im Gesetz ausführlich beschrieben sind (beispielsweise Arbeitsverweigerung, falsche Personalien, unerlaubte Abwesenheit, Schlechterfüllung trotz schriftlicher Abmahnung, Trunkenheit etc.). Der **Arbeitnehmer kann selbst fristlos**



**kündigen**, wenn der Arbeitgeber seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkommt oder er seitens des Arbeitgebers angegriffen oder tätlich bedroht worden ist.

Ansonsten beträgt die **Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung** und im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses für beide Seiten **30 Tage**. Diese Frist kann weder abbedungen noch verkürzt werden. Verlängerungen sind möglich.

2.

Ein **zeitlich begrenzter Vertrag** kann nur in den oben unter b) genannten Fällen von beiden Seiten gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung vor Fristablauf ist grundsätzlich nicht möglich. Sollte der **Arbeitgeber** dies gleichwohl tun - ohne vorgenannten Grund -, muss er Schadensersatz an den Arbeitnehmer zahlen, der allerdings gesetzlich gedeckelt ist auf maximal 3 Monatsgehälter, außer es ist etwas Abweichendes vereinbart worden.

Wie auch immer, auch bei einer unbegründeten Kündigung endet das Arbeitsverhältnis, im Gegensatz zum deutschen Arbeitsrecht. Kündigt der **Arbeitnehmer** ohne Grund einen zeitlich befristeten Vertrag, macht er sich auch schadensersatzpflichtig, allerdings nur in Höhe von maximal 1,5 Monateinkommen oder dem Gegenwert der verbleibenden Zeit, was auch immer weniger sein sollte. Abweichendes (zugunsten des Arbeitnehmers) kann vereinbart werden.

3.

Ein **zeitlich unbegrenzter Vertrag** muss mit der 30 Tage Frist gekündigt werden (außer bei einer fristlosen Kündigung) und beide Parteien bedürfen eines vertretbaren Kündigungsgrundes. Im **Hinblick auf den Arbeitgeber** schreibt das Gesetz vor, dass dieser immer dann nicht vorliegt, wenn willkürlich gekündigt wird. Dies liegt wiederum immer dann vor, wenn entweder der Kündigungsgrund keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweist oder die Kündigung damit begründet wird, dass der Arbeitnehmer sich bei den Behörden beschwert hat oder den Arbeitgeber - berechtigt - verklagt hat. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von nicht mehr als 3 Monatsgehältern. Der Anspruch auf Abfindung bleibt unberührt. Im **Hinblick auf den Arbeitnehmer** muss dieser ebenfalls einen vertretbaren Kündigungsgrund aufweisen, der im Gesetz aber nicht näher beschrieben wird. Demnach darf auch hier keine Willkür vorliegen.

Sollte einer der beiden Parteien **ohne oder nicht ausreichender Kündigungsfrist** kündigen, muss für diese nicht beachtete Frist Schadensersatz gezahlt werden berechnet auf der Basis der Vergütung des Arbeitnehmers. Ansonsten besteht das Arbeitsverhältnis während der Kündigungsfrist weiter, so dass der Arbeitnehmer arbeiten muss, sofern der Arbeitgeber ihn hierzu auffordert. In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Vergütung für die Frist von 30 Tagen.

#### 4.

Aufgrund **Krankheit** darf so lange nicht gekündigt werden, bis der Arbeitnehmer seinen ihm gesetzlich zustehenden Krankheitsurlaub genommen hat. Jede entgegenstehende Vereinbarung ist unwirksam.

Ein Arbeitsverhältnis endet nicht durch Umstrukturierung des Betriebes oder durch Unternehmensverkauf (**Betriebsübergang**). Beide, der neue und der alte Arbeitgeber, bleiben gesamtschuldnerisch haftbar für 6 Monate nach dem Betriebsübergang. Nach Ablauf dieser Frist ist nur noch der neue Arbeitgeber haftbar.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber - auf Verlangen des Arbeitnehmers - ein **Zeugnis** ausstellen, das inhaltlich in etwa dem entspricht, auf das der Arbeitnehmer auch in Deutschland Anspruch hat. Der Arbeitnehmer muss ansonsten alles zurückgeben, was dem Arbeitgeber gehört.

#### 5.

In bestimmten Fällen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Know-How, Good Will und sonstigen Geheimnissen des Geschäfts des Arbeitgebers in Berührung kommt, kann eine **Wettbewerbs- und Konkurrenzschutzklausel** vereinbart werden. Hierfür muss der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt sein und die Vereinbarung muss zeitlich, örtlich und dem Gegenstand nach beschränkt sein. Eine Durchsetzung ist aber nach den jüngsten Urteilen des Dubai Court of Cassation nicht immer einfach.

#### 6.

Der VAE Gesetzgeber will verhindern, dass vor allem ausländische Arbeitnehmer ein so genanntes „Job-Hopping“ betreiben, also nach Lust und Laune ihren Arbeitgeber wechseln. Deshalb gibt es Regelungen zum so genannten „**Transfer of Sponsorship**“ oder „**Transfer of Visa**“ nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das ist nicht unkompliziert. Bisher war es so, dass der Arbeitnehmer nicht einfach nach Belieben seinen Arbeitgeber wechseln konnte, ohne nicht einen **Bann** (beim Immigration Department, zu stempeln in den Pass des Arbeitnehmers) **von mindestens 6 Monaten** in seinen Paß gestempelt zu bekommen, der ihn daran hinderte, eine neue Arbeit aufzunehmen. Im Falle von fristlosen Kündigungen beruhend auf Verletzungen seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen betrug der Bann sogar 1 Jahr. Hierzu gab es eine Reihe von Ausnahmen, die auch Bezug nehmen auf die Qualifikation des Arbeitnehmers. In jedem Fall war Voraussetzung für einen Wechsel des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer

- zu einer der im Gesetz bestimmten Ausnahmeberufsgruppen gehört,
- die neue Arbeitsstelle mit der alten vergleichbar ist,
- der Arbeitnehmer ein gültiges Residence Visum hat,

- er mindestens 1 Jahr bei dem alten Arbeitgeber beschäftigt war und
- beide Arbeitgeber dem Wechsel zugestimmt haben.

Diese Regelungen sind kürzlich in dieser Form aufgehoben worden. Was bleibt ist jedoch die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 6 Monate lang keine neue Work Permit bei einem neuen Arbeitgeber beantragen kann. Das verhindert bereits das Computer System beim Labour Department/Immigration Department, das extra so eingestellt ist. Auch eine Zustimmung beider Arbeitgeber hilft da derzeit nicht weiter. Es bleibt abzuwarten, ob sich daran in Kürze etwas ändern wird.

## 7.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, den **Rückflug oder die Rückreise des Arbeitnehmers** in dessen Heimatland oder einen anderen, vereinbarten Staat zu bezahlen. Wenn der Arbeitgeber dafür gesorgt und auch gezahlt hat, dass die ganze Familie ins Land kommt, damit beispielsweise der Vater der Familie für das Unternehmen arbeiten kann, muß beispielsweise auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber für die Repatriierung der ganzen Familie bezahlen, auch wenn nur der Vater Arbeitnehmer war. Ausnahmen hiervon gibt es dann, wenn der Arbeitnehmer in den VAE einen neuen Job annimmt oder der Arbeitnehmer verantwortlich ist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch eine Unterkunft gestellt hat, muß dieser diese innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlassen. Unter anderem hierfür müssen dem Labour Department mittlerweile Bankgarantien in Höhe von 3000,00 Dhs bei Beantragung der Work Permit gestellt werden. Auch außerhalb der Freihandelszonen – dort ist es seit langem Pflicht – müssen nun solche Garantien für ein Return Air Ticket für den Arbeitnehmer plus 30 – 40 Tage Lohn (mögliche Abfindung und Notice Period) beim Labour Department hinterlegt werden müssen.

Zu unterscheiden vom Rückflugticket ist das jährliche Ticket, das in aller Regel dazu dient, dem Arbeitnehmer seinen Urlaub in seinem Heimatland zu ermöglichen. Ein solches Ticket ist im Gesetz grundsätzlich nicht vorgesehen. Es obliegt deshalb dem „Großmut“ des Arbeitgebers oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Hier muß man auch darauf achten, ob Familie mit einbezogen werden soll. Ob die obige Regelung analog auf das jährliche Ticket anzuwenden ist, ist zweifelhaft.

## XIII. Abfindung

In den VAE gibt es im Gegensatz zum deutschen Recht gesetzlich garantierte Abfindungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei **zeitlich begrenzten Verträgen** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung bei der Beendigung des Vertrages:

- i.H.v. der Vergütung von 21 Tagen für jedes Jahr der ersten 5 Jahre;
- i.H.v. der Vergütung von 30 Tagen für jedes weitere Jahr, vorausgesetzt, dass die Summe insgesamt nicht die Vergütung von 2 Jahren übersteigt.

Kündigt der Arbeitnehmer vor Ablauf der Befristung, so erhält er keine Abfindung, außer er ist bereits mehr als 5 Jahre beschäftigt gewesen. Dann erhält er die volle Abfindung.

Bei **zeitlich unbegrenzten Verträgen** hat der Arbeitnehmer bei Kündigung des Arbeitgebers auch die vorbezeichneten Ansprüche, außer er hat Veranlassung zu der Kündigung im Sinne des Art. 120 LL (Gründe zur fristlosen Kündigung) gegeben, dann hat er keine Ansprüche. Kündigt er aber selbst ordentlich, so hat er den Anspruch auf Abfindung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr bestanden hat und dann in folgender Höhe:

- $\frac{1}{3}$  der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr und nicht mehr als 3 Jahre gedauert hat;
- $\frac{2}{3}$  der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre und nicht mehr als 5 Jahre gedauert hat;
- volle Abfindung, der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 5 Jahre gedauert hat;

Die Abfindung wird berechnet auf der Basis des letzten Nettolohnes, also nach Abzug aller Bonusse und anderweitiger Vergünstigungen, aber mit Einschluss etwaiger prozentualer Beteiligungen. Bei Kettenarbeitsverträgen muss der Arbeitnehmer ausdrücklich zustimmen, wenn er zwischenzeitlich seine Abfindung ausgezahlt bekommt und dann die zurückliegende Zeit nicht mehr in Zukunft angerechnet wird. Abfindungen sind in einem Konkurs bevorrechtigte Forderungen des Arbeitnehmers. Diese Ansprüche hat er auch, wenn er selbst aus Gründen fristlos kündigt, die in Art. 121 LL festgeschrieben sind.

#### XIV. Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen

Bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die beide nicht friedlich lösen können, kann jeder der beiden das zuständige Department des MOLAS im jeweiligen Emirat als **Schlichtungsstelle** anrufen. Dieses "Labour Committee" ist ausschließlich zuständig als Eingangsinstanz. Die Beschwerde oder der Antrag muss schriftlich erfolgen

unter Zahlung von 100,00 Dhs. Je nach dem wird dann die Gegenseite oder auch beide Parteien zu einem Hearing geladen und das Committee muss dann eine Entscheidung (mehr Empfehlung) geben innerhalb von 2 Wochen, nachdem der Antrag eingereicht worden ist. Sollte einer der beiden Parteien damit nicht einverstanden sein, kann er verlangen, dass die Sache den Gerichten oder einem Schiedsgericht - sofern vereinbart - übertragen wird.

Die Beschwerde muss **innerhalb eines Jahres** nach Fälligkeit des Betrages, um dem gestritten wird, eingereicht werden, ansonsten verfällt der Anspruch. Es ist also nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend, sondern der Fälligkeitstermin des strittigen Betrages. Das gilt allerdings auch für nicht - finanzielle Ansprüche, sofern denkbar. Arbeitnehmer müssen keine Gerichtsgebühren zahlen; der Arbeitgeber dann, wenn die Sache zu Gericht geht.

Da **Gewerkschaften** verboten sind, gibt es auch so gut wie kein kollektivrechtliches Arbeitsrecht. Gleichwohl sieht das Arbeitsgesetzbuch die Möglichkeit der Beschwerde von einer Gruppe von Arbeitnehmern vor, die allerdings ähnlich abläuft, wie vorstehend beschrieben.

## XV. Sozialversicherungsrechtlicher Überblick

1.

Hinsichtlich **krankenversicherungstechnischer Aspekte** verweisen wir auf unsere obigen Ausführungen. Außer der verpflichtenden Health Card, die der Arbeitgeber jedes Jahr bezahlen muss (ca. 300 – 400 Dhs), gibt es keine Abgaben zu einer Krankenkasse, außer vertraglich vereinbart. Abgaben seitens des Arbeitgebers an gesetzliche Stellen bzw. Krankenkassen sind – noch nicht - nicht vorgesehen. Eigene Gesetze hierfür sind derzeit nicht ersichtlich, doch gibt es massive Bestrebungen anderer Emirate, das zu ändern. Man wird davon ausgehen müssen, dass es in den nächsten Jahren verpflichtende Krankenkassenmitgliedschaften geben wird. nicht ersichtlich. Die Ermächtigungsgrundlage für die vom Arbeitgeber zu gewährende “ Health Care“ für seinen Arbeitnehmer ergibt sich derzeit aus **Art. 96 des Arbeitsgesetzbuches**. In der Höhe sind diese Abgaben oder Aufwendungen wohl nicht beschränkt, doch in der Praxis in keiner Weise mit in Deutschland zu entrichteten Abgaben zu vergleichen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer mindestens mit dieser Health Card versehen, die diesen befähigt, medizinische Hilfe des Krankenhauses in Anspruch nehmen zu können, das diese Karte ausgestellt hat. Auslandskrankenversicherungen für ausländische bzw. europäische Arbeitnehmer sind jedoch zu empfehlen, da durch die Health Card nur die allernotwendigste Versorgung abgesichert wird.

2.

Eine **Arbeitslosenversicherung** gibt es nicht, schon gar nicht für ausländische Arbeitnehmer. Für lokale Arbeitnehmer hat der Herrscher immer ein offenes Ohr und unterstützt in aller Regel seine Untertanen bei Arbeits- oder Erwerbslosigkeit in sehr großzügiger Art und Weise. Ausländer – außer Investoren oder Immobilienbesitzer - müssen bei Verlust ihrer Beschäftigung ohnehin das Land verlassen, so dass sich die Frage einer solchen Versicherung für diese nicht stellt.

3.

Hinsichtlich **rentenversicherungsrechtlicher Belange** sieht die Sachlage etwas anders aus. Nicht jedoch für Ausländer, da Arbeitserlaubnisse für Ausländer in aller Regel nur bis zu einem Alter von 60 Jahren ausgestellt werden. Darüber hinausgehende Anträge werden nur dann positiv beschieden, wenn eigene Firmen betreut werden oder erhebliches Eigenkapital vorgewiesen werden kann. Inländische Arbeitnehmer, sprich VAE-Staatsbürger, kommen allerdings seit September 1999 in den Genuss des **Pension and Social Securities Law** (Bundesgesetz Nr. 7 von 1999), womit sowohl die **Altersversicherung** als auch die **Absicherung bei Berufsunfähigkeit, Unfall und Tod auf dem Privatsektor** abgesichert werden soll. Im öffentlichen Sektor ist dieses Gesetz bereits im Februar/März dieses Jahres in Kraft getreten. Fakt ist, dass der Arbeitgeber 15 % des Nettolohnes des inländischen Arbeitgebers monatlich an den Pension Fund abführen muss, wovon allerdings als Anreiz derzeit noch 2,5 % der Staat trägt. Weitere 5 % muss der Arbeitnehmer von seinem Gehalt abführen. Bislang hat u. a. auch dieses Gesetz dazu geführt, dass VAE-Staatsbürger (Locals) nur ungern eingestellt wurden.

## XVI. Emiratisierung

Abschließend möchten wir auf die Problematik - **Beschäftigung von Einheimischen** – im Rahmen der politisch massiv vorangetriebenen Emiratisierung hinweisen.

Man könnte meinen, dass es angesichts der häufig anzutreffenden Unterqualifizierung der Locals oder auch in Anbetracht des vorgenannten Gesetzes einfach sein sollte, dies dadurch zu umgehen, dass man einfach keine Einheimischen einstellt. Dies ist frühere Praxis gewesen und wird auch versucht, heute noch so zu praktizieren. Mit zunehmender, massiver Jugendarbeitslosigkeit in den VAE hat man jedoch begonnen, die so genannte **Emiratisierung** voranzutreiben, die sich auf das Labour Law stützt. Nach Art. 9 und 14 dieses Gesetzes haben Einheimische ein Recht auf Arbeit und kein Ausländer darf eine Arbeitsgenehmigung bekommen, wenn nicht die dementsprechenden Register der Behörde zeigen, dass im Augenblick kein qualifizierter Einheimischer für den gewünschten Posten zur Verfügung steht.

Wir hatten in den letzten Jahre regelmäßig Gespräche mit dem **Arbeitsdirektor des Ministerium of Labour and Social Affairs in Dubai**, der uns diese Praxis der Emiratisierung nochmals bestätigte. Damals gab es noch keine Quoten. Das hat sich seit Mitte 2005 geändert. Aufgrund der bundesweit geltenden Erlasse 41, 42 und 43/2005 gibt es für Banken und Versicherungen sowie für private Firmen, sofern dort mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt werden, Quotenvorgaben, die auch zu erfüllen sind, da ansonsten der Lizenzentzug droht. Für alle weiteren wirtschaftlich tätigen Unternehmungen gibt es über eine erst kürzlich eingeführte, sich nach der Anzahl lokaler Arbeitnehmer richtenden Kategorisierung der behördlichen Gebühren finanzielle Anreize bzw. Zwänge, die Emiratisierung zu fördern.

### XVI. Neues Arbeitsgesetzbuch

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass ein neues "Labour Law" seit Jahren in Vorbereitung ist. Eine Verabschiedung ist jedoch noch nicht abzusehen.

Dubai/Dortmund, im März 2006

Christoph Keimer  
Rechtsanwalt & Legal Consultant  
Schlüter Graf & Partner