

Grundzüge des Arbeitsrechts der Vereinigten Arabischen Emirate

von **Diplom-Volkswirt Holger Ochs,**
Balance Consulting Group, Erlangen/Dubai

Geltungsbereich: Vereinigte Arabische Emirate.

Rechtsgrundlagen: Arbeitsgesetz der VAE aus dem Jahre 1980 (Federal Law No. 8, Regulating Labour Relations); Pensions & Social Security Law No. 7.

Literatur: O c h s , Investitionsmöglichkeiten deutscher Unternehmen in den Vereinigten Arabischen Emiraten, IWB 2002, F. 6 Vereinigte Arabische Emirate Gr. 3 S. 1 ff.; O c h s / H e i d l , Handelsvertreterregelungen in den Vereinigten Arabischen Emiraten, IWB 2003, F. 6 Vereinigte Arabische Emirate Gr. 3 S. 7 ff.

Für ausländische Unternehmen, die sich in den Vereinigten Arabischen Emiraten engagieren wollen, sind neben steuerlichen und gesellschaftsrechtlichen Aspekten (siehe hierzu Ochs, IWB 2002, F. 6 Vereinigte Arabische Emirate Gr. 3 S. 1 ff.) und Besonderheiten hinsichtlich der vertraglichen Vereinbarungen mit Handelsvertretern (Ochs/Heidl, IWB 2003, F. 6 Vereinigte Arabische Emirate Gr. 3 S. 7 ff.) vor allem arbeitsrechtliche Bestimmungen von besonderer Bedeutung. Daher sollen im Folgenden die Grundzüge des Arbeitsrechts in den Vereinigten Arabischen Emiraten – insbesondere aus dem Blickwinkel des (ausländischen) Arbeitgebers – dargestellt werden.

I. Arbeitsrechtliche Grundlagen

Die Grundlagen des Arbeitsrechts der Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) sind im Arbeitsgesetz aus dem Jahre 1980 (Federal Law No. 8, Regulating Labour Relations) geregelt, das zwischenzeitlich partiell überarbeitet und ergänzt wurde.

Das Gesetz regelt alle Teilbereiche der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den VAE, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsvertrags, der Arbeitszeiten, des Urlaubsanspruchs, der Zahlung im Krankheitsfall, der medizinischen Versorgung und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie etwa auch spezieller Beschränkungen der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen sowie des Verhaltens bei Arbeitsunfällen.

Dieses Gesetz gilt gem. Art. 3 für alle Arbeitnehmer, die in den VAE beschäftigt sind, unabhängig davon, ob es sich um Staatsangehörige der VAE oder Ausländer (*Expatriates*) handelt. Allerdings ist dabei zu beachten, dass für folgende Personengruppen zusätzliche Sondervorschriften gelten:

- Staatsbedienstete;
- Mitarbeiter der Polizei, des Militärs und der (staatlichen) Sicherheitsbehörden;
- Hausangestellte;
- Arbeitnehmer im Bereich der Landwirtschaft;
- Beschäftigte in den zahlreichen Freihandelszonen der VAE.

Jede Freihandelszone (Jebel Ali, Dubai Internet City etc.; siehe Ochs, IWB 2002, F. 6 Vereinigte Arabische Emirate Gr. 3 S. 1 ff.) hat grundsätzlich das Recht, abweichende Regelungen etwa im Bereich des Arbeitsrechts zu treffen. So veröffentlichen die Freihandelszonen i. d. R. Musterarbeitsverträge, die von dem Entwurf der Verwaltung der VAE (siehe V.) abweichen.

II. Voraussetzungen der Beschäftigung von Ausländern

Arbeitsrechtliche Vorschriften bezüglich der Beschäftigung eines Ausländers hängen in den VAE unmittelbar mit aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen zusammen. Um einen ausländischen Mitarbeiter (sog. *Expatriate*) zu beschäftigen, muss zunächst ein Antrag an das Arbeits- und Sozialministerium (Ministry of Labour & Social Affairs) gestellt werden. Die Zustimmung des Ministeriums muss vor der Einreise des zukünftigen Mitarbeiters in die VAE erfolgen.

Liegt die Zustimmung des Ministeriums vor, kann der *Expatriate* in die VAE einreisen und muss dann zusammen mit seinem Arbeitgeber zeitnah (d. h. innerhalb von 60 Tagen) die notwendigen Immigrationsformalitäten erfüllen. Dies beinhaltet u. a. die Beantragung des entsprechenden Visums (*Employment Visa*), der sog. *Labour Card*, der Aufenthaltsgenehmigung (*Residence Permit*) und die Durchführung einer medizinischen Untersuchung (anschließend erhält er ein „*Medical Certificate*“ und eine „*Health Card*“).

Sollte der Mitarbeiter diese Dokumente nicht innerhalb der genannten 60-Tage-Frist vorweisen können, wird von der Verwaltung der VAE eine Strafgebühr i. H. von 100 AED (ca. 25 €) pro Tag der Überschreitung erhoben.

Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung des ausländischen Mitarbeiters müssen alle drei Jahre erneuert werden.

III. Besonderheiten bei neu gegründeten Unternehmen

Häufig möchten Unternehmen, die sich erstmals im arabischen Raum betätigen, zum Aufbau des Unternehmens in den VAE erfahrenes Personal aus dem Heimatland auch in den Emiraten beschäftigen. Hier ist allerdings zu beachten, dass vor Einstellung bzw. Entsendung des Mitarbeiters in die VAE, das Unternehmen selbst vor Ort bestimmte Voraussetzungen erfüllen muss.

So kann das Unternehmen in den VAE den o. g. Immigrationsprozess für einen neuen Mitarbeiter nur dann durchführen, wenn die Gesellschaft zuvor eine Lizenz beim zuständigen Wirtschaftsministerium des jeweiligen Emirats beantragt hat. Ferner muss sich das Unternehmen beim Arbeits- und Sozialministerium registrieren lassen.

Um während des Beantragungszeitraums nicht ständig vor Ort sein zu müssen, benennen ausländische Unternehmen in der Anfangsphase häufig einen Repräsentanten in den VAE, der sich um die formellen Angelegenheiten (etwa auch im Zusammenhang mit der eigentlichen Unternehmensgründung) kümmert.

IV. Form und Inhalt von Arbeitsverträgen

Vom Arbeits- und Sozialministerium der VAE wurde ein Musterarbeitsvertrag veröffentlicht, der in der Praxis als Grundlage für Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gilt. Der Arbeitsvertrag ist von beiden Vertragsparteien zu unterschreiben und muss anschließend beim zuständigen Ministerium eingereicht und registriert werden.

Oftmals werden zusätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere (schriftliche) Vereinbarungen – etwa hinsichtlich bestimmter Gehaltsbestandteile – geschlossen. Hierbei ist darauf zu achten, dass diese individuellen Arbeitsverträge – nach den Vorschriften des VAE-Arbeitsgesetzes – nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers sein oder den gesetzlichen Regelungen widersprechen dürfen.

1. Probezeit

Ähnlich wie in Deutschland ist es auch in den VAE üblich, einen neuen Mitarbeiter zunächst während einer festgelegten Probezeit zu „testen“. Gem. Art. 37 des Arbeitsgesetzes darf die Probezeit jedoch sechs Monate nicht überschreiten. Auch ist es dem Arbeitgeber untersagt, einen Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit für eine weitere zeitlich befristete „Probezeit“ einzustellen. Während der Probezeit steht es sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer frei, den Vertrag fristlos (auch ohne Angabe von Gründen) mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

2. Arbeitszeit

Die gemäß des VAE-Arbeitsrechts maximal erlaubte Arbeitszeit beträgt am Tag acht Stunden und pro Woche 48 Stunden. In bestimmten Bereichen der Wirtschaft (etwa im Hotelgewerbe) kann die tägliche Arbeitszeit auch auf neun Stunden erhöht werden.

Grundsätzlich steht dem Arbeitnehmer im Falle von Überstunden die Zahlung des anteiligen Arbeitslohns sowie zusätzlich ein mindestens 25 %iger Zuschlag zu. Selbstverständlich wird aber in der praktischen Umsetzung auch in den Emiraten von Mitarbeitern (insbesondere in verantwortungsvollen Positionen) erwartet, Überstunden ohne jeglichen Gehaltsausgleich (oder Zuschläge) zu erbringen.

Muss der Arbeitnehmer tätigkeitsbedingt auch an Freitagen arbeiten, steht ihm zum Ausgleich ein Freizeittag sowie ein Zuschlag i. H. von 50 % zu seinem Arbeitslohn zu.

3. Vergütung und Nebenleistungen

Im Arbeitsvertrag vereinbart werden i. d. R.:

- die Grundvergütung („*Basic wage*“);
- eine sog. „*Cost of living allowance*“;
- Bestimmungen hinsichtlich der Erstattung von Reisekosten und der Nutzung eines Firmenwagens;
- Übernahme der Flugkosten in die Heimat des ausländischen Mitarbeiters.

Die Festsetzung eines Mindestlohns enthält das Arbeitsrecht der VAE nicht. Auch steht es den Vertragspartnern frei, eine monatliche, wöchentliche oder gar tägliche Zahlung des Arbeitslohns zu vereinbaren.

4. Jahresurlaub, Erziehungszeit und krankheitsbedingte Abwesenheiten

Das Arbeitsrecht der VAE regelt den (Jahres-)Urlaubsanspruch wie folgt:

- Dem Arbeitnehmer stehen pro Monat zwei Urlaubstage zu, soweit das Beschäftigungsverhältnis seit mehr als sechs Monaten aber weniger als einem Jahr besteht;
- der Urlaubsanspruch erhöht sich auf jährlich 30 Urlaubstage, sobald der Arbeitnehmer länger als ein Jahr beschäftigt ist.

Zusätzlich besteht vonseiten des Arbeitnehmers ein Anspruch auf Urlaub an insgesamt zehn gesetzlichen/religiösen Feiertagen.

Im Krankheitsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet dies seinem Arbeitgeber innerhalb von zwei Tagen anzuzeigen. Auch muss der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen.

Besteht das Arbeitsverhältnis seit mindestens drei Monaten, ist der Arbeitnehmer berechtigt folgende Zahlungen im Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber zu erhalten:

für die ersten 15 Tage	voller Arbeitslohn
für die nächsten 30 Tage	halber Arbeitslohn
darüber hinaus	keine Zahlungen

Während der Probezeit steht dem Arbeitnehmer ausdrücklich kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitslohn während eines krankheitsbedingten Ausfalls zu. Besteht das Arbeitsverhältnis seit mindestens einem Jahr, steht Frauen ein Mutterschaftsurlaub (beschäftigungsfreie Zeit) von maximal 45 Tagen (vor oder nach der Geburt des Kindes) zu. Während dieser Zeit erhält die Arbeitnehmerin weiterhin Gehaltszahlungen in voller Höhe. Im Falle eines Arbeitsverhältnisses, das noch nicht ein Jahr besteht, halbiert sich der Zahlungsanspruch.

Nach Ende des 45-Tage-Zeitraums kann sich die Mutter weitere 100 Tage von der Tätigkeit freistellen lassen (allerdings ohne jeglichen Zahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber).

Ein Anspruch auf Erziehungszeit für den Vater besteht nach dem Arbeitsrecht der Emirate ausdrücklich nicht.

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Dispute Settlement

1. Auflösung eines Arbeitsvertrags

Arbeitsverträge können nach den Vorschriften des VAE-Arbeitsgesetzes aufgelöst werden, wenn die beiden Vertragspartner dies übereinstimmend (schriftlich) erklären oder – im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags – der Vertrag ausläuft.

Zusätzlich kann jeder der beiden Vertragsparteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 30 Tagen kündigen (sofern explizit keine andere Frist im Vertrag vereinbart wurde).

Gem. Art. 120 des VAE-Arbeitsgesetzes kann der Vertrag vonseiten des Arbeitgebers mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden, wenn:

- der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss gefälschte Unterlagen vorgelegt hat;
- die Kündigung während der Probezeit ausgesprochen wird;
- dem Arbeitgeber aufgrund des Fehlverhaltens seines Mitarbeiters ein gravierender finanzieller Verlust entsteht;
- der Arbeitnehmer fahrlässig oder vorsätzlich Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz verletzt;
- der Arbeitnehmer seine im Vertrag definierten Aufgaben nicht erfüllt und auch nach einer schriftlichen Abmahnung sein Verhalten nicht ändert;
- der Arbeitnehmer Unternehmensgeheimnisse weitergibt;
- der Arbeitnehmer von einem Gericht in den VAE wegen eines gravierenden Verstoßes (bspw. gegen die öffentliche Moral) verurteilt wird;
- er während der Arbeitszeit betrunken oder unter Einfluss von Drogen aufgegriffen wird;
- dem Arbeitnehmer Gewalttätigkeiten gegen Mitarbeiter des Unternehmens nachgewiesen werden;
- der Arbeitnehmer ohne Begründung für mehr als sieben aufeinander folgende Tage nicht zur Arbeit erscheint.

Zusätzlich zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses trifft den Arbeitnehmer in bestimmten Fällen auch noch ein einjähriges Arbeitsverbot in den Emiraten (sog. *Ban*), wenn beispielsweise die Kündigung darauf beruhte, dass der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit unentschuldig ferngeblieben ist oder er ein zusätzliches Arbeitsverhältnis eingegangen ist, ohne seinen Arbeitgeber davon zu informieren. Das Arbeitsverbot wird in die Ausweispapiere des Arbeitnehmers eingestempelt.

Im Gegenzug steht dem Arbeitnehmer das Recht zu, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen, soweit der Arbeitgeber ihm den vereinbarten Arbeitslohn nicht rechtzeitig zahlt (Art. 121 VAE-Arbeitsrecht).

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzes verpflichtet, den ausländischen Mitarbeiter wieder in sein Heimatland (oder an einen anderen Ort, der vertraglich vereinbart wurde) zu bringen („*Repatriation*“).

2. Abfindungsanspruch

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder – im Falle eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrags – nach Ablauf der Vertragslaufzeit, steht dem Arbeitnehmer ein Abfindungsanspruch i. H. von

- 21 Tagesgehältern für jedes Jahr, sofern das Arbeitsverhältnis nicht länger als fünf Jahre angedauert hat; und
- 30 Tagesgehältern für jedes weitere Jahr

zu. Der Abfindungsanspruch darf jedoch zwei Jahresgehälter nicht überschreiten.

Besonderheiten sind in diesem Zusammenhang hinsichtlich der Ermittlung des Tagessatzes und der Berücksichtigung der Umwandlung noch offener Urlaubsansprüche zu beachten.

Wird der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber fristlos gekündigt und liegt einer der in Abschn. 120 des Arbeitsgesetzes definierten Gründe vor (siehe VI. 1.), besteht für den Arbeitnehmer kein Abfindungsanspruch.

Kündigt nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag, enthält das Arbeitsgesetz Regelungen zur Reduzierung des Abfindungsanspruchs auf bis zu 33 % der o. g. Beträge.

3. Schadensersatzanspruch

Wird der Arbeitsvertrag vonseiten des Arbeitgebers fristlos gekündigt, obwohl kein Kündigungsgrund des Art. 120 Arbeitsgesetz vorliegt, ist die ausgesprochene Kündigung zwar gültig, allerdings erhält der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch von bis zu drei Monatsgehältern.

4. Streitschlichtung (Dispute Settlement)

Das Arbeitsrecht der VAE verbietet die Gründung von Gewerkschaften und Betriebsräten sowie das Abhalten von Streiks oder Aussperrungen. Im Falle von Streitigkeiten (etwa hinsichtlich der Zahlung von ausstehenden Gehaltsbestandteilen oder Abfindungen) hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit einen schriftlichen Antrag an die Schlichtungsstelle des in dem jeweiligen Emirat zuständigen Arbeits- und Sozialministeriums zu stellen (Bearbeitungsgebühr

ca. 100 AED/ca. 25 €). In dem Antrag muss u. a. der Sachverhalt detailliert dargestellt und der strittige Geldbetrag nachvollziehbar errechnet werden sowie der zugrunde liegende Arbeitsvertrag in Kopie beigelegt werden.

Die Behörde erlässt dann innerhalb kurzer Zeit (maximal zwei Wochen) einen Schlichtungsvorschlag. Jeder der beiden beteiligten Parteien steht es frei, die Schlichtungsempfehlung nicht zu akzeptieren und anschließend ein ordentliches Gericht anzurufen. Die Schlichtungsstelle leitet die Unterlagen in diesem Fall an das Gericht weiter. Das Gericht setzt dann umgehend einen Anhörungstermin für beide Parteien fest.

Die Anrufung des Gerichts ist für Arbeitnehmer nicht mit Gebühren verbunden. Arbeitgeber, die dem Vorschlag der Schlichtungsstelle nicht zustimmen, müssen hingegen Gerichtsgebühren (in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes von dem in Frage stehenden Geldbetrag) zahlen.

VI. Sozialversicherung

Das 1999 verabschiedete Pensions & Social Security Law No. 7 regelt ausschließlich die soziale Absicherung von VAE-Staatsbürgern. *Expatriates* aus Europa oder den USA sind hiervon ausdrücklich nicht abgesichert.

Beschäftigt das (ausländische) Unternehmen Staatsbürger der VAE, ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 % des Nettogehalts in die Pensionskasse einzuzahlen, der Arbeitnehmer selbst trägt weitere 5 % seines Nettogehalts bei. Das Gesetz sichert dem Arbeitnehmer bei Erreichen des Renteneintrittsalters von 60 Jahren (oder dem Eintreten einer Arbeitsunfähigkeit) die Zahlung einer Rente zu.

Für Ausländer besteht bislang keine Möglichkeit in den VAE in eine Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder gar Pflegeversicherung nach deutschem Vorbild einzuzahlen.

Zu begründen ist dies hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung u. a. auch damit, dass Ausländer, die keinen Arbeitsplatz in den Emiraten nachweisen können, auch ihre Aufenthaltsberechtigung verlieren und das Land verlassen müssen.

Ferner ist zu beachten, dass ausländische Arbeitnehmer, die in den Emiraten tätig sind, mit Erreichen des 60. Lebensjahres ihre Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung verlieren und die Emirate ebenfalls verlassen müssen (hier bestehen allerdings Ausnahmen).

VII. Ausblick

In vielen Punkten ist das Arbeitsrecht der VAE im Vergleich zu den Regelungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wesentlich arbeitgeberfreundlicher. Neben den steuerlichen Aspekten (Einkommen-, Körperschaft- oder Umsatzsteuern sind in den VAE unbekannt), einer hervorragenden Infrastruktur, niedriger Kriminalitätsrate und einer generell für arabische Länder sehr liberalen Lebensweise, tragen somit auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Attraktivität des Standorts für ausländische Investoren bei.

Neben den beschriebenen Regelungen des Arbeitsrechts wird hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitnehmern in den VAE in Zukunft vor allem auch die sog. „Emiratisierung“ zu beachten sein. Gemeint sind damit die Bestrebungen der Emirate offene Stellen sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft mit Staatsangehörigen der Emirate zu besetzen, um die steigende Arbeitslosigkeit abzumildern. Für ausländische Unternehmen ist die

6 Vereinigte Arabische Emirate

Beschäftigung inländischer Arbeitnehmer oftmals eine lohnende Alternative, da ein „*Local*“ im Gegensatz zu einem europäischen oder amerikanischen *Expatriate* für seinen Einsatz in den VAE keine zusätzlichen „Entsendungsprämien“ verlangt, kulturelle Barrieren nicht überwunden werden müssen und nach der Tätigkeit im arabischen Raum auch keine Wiedereingliederung im Heimatland zu erfolgen hat. ◇