



Im Fokus: Befristete und unbefristete Arbeitsverträge nach dem Recht der Vereinigten Arabischen Emirate

Ein Arbeitsvertrag kann nach dem Arbeitsrecht der Vereinigten Arabischen Emirate ("VAE") befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Auswirkung hat die Art des Vertrages insbesondere auf Kündigungsmöglichkeiten sowie Abfindungs- und Schadensersatzansprüche. Wir haben für Sie die wichtigsten Unterschiede zusammengestellt.

Was ist ein befristeter Arbeitsvertrag?

Ein befristeter Arbeitsvertrag wird für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, weist also ein Anfangs- und ein Enddatum aus, und endet mit Fristablauf grundsätzlich automatisch. Sofern der Arbeitsvertrag keine anderslautende Bestimmung enthält, bedarf es daher keiner weiteren Erklärung der Vertragsparteien, um das Ende des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen.

Welche Dauer kann ein befristeter Arbeitsvertrag haben?

Nach Federal Law No. 8 of 1980 in seiner derzeit gültigen Fassung ("UAE Labour Law") beträgt die maximale Dauer einer Befristung vier Jahre. Eine andere Regelung trifft Ministerial Resolution No. 765 of 2015 ("Resolution"). Danach kann ein Arbeitsvertrag auf maximal zwei Jahre befristet werden. Zwar ist der Wirkungskreis der Resolution bislang nicht eindeutig geklärt, jedoch setzt das für Arbeitsverhältnisse im Staatsgebiet der VAE zuständige Ministry of Human Resources and Emiratisation die Bestimmungen der Resolution bereits in der Praxis um und stellt keine befristeten Standardarbeitsverträge mit einer Laufzeit von mehr als zwei Jahren mehr aus.

Wann liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor?

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, wenn der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden ist, also kein Enddatum enthält. Als unbefristet gelten auch solche Arbeitsverhältnisse, die entweder mündlich begründet wurden, die nicht ausdrücklich nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen wurden oder die über eine ursprüngliche Befristung hinaus tatsächlich von den Parteien weitergeführt werden, ohne dass ein neuer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Besteht ein Wahlrecht der Parteien?

Im Staatsgebiet der VAE sowie in den meisten Freihandelszonen können die Vertragsparteien wählen, welcher Art des Arbeitsvertrages sie ihr Vertragsverhältnis unterstellen möchten. Einige Freihandelszonen, wie beispielsweise die Jebel Ali Free Zone oder die International Humanitarian City, bieten derzeit dagegen nur befristete Arbeitsverträge an.

Kann ein befristeter Arbeitsvertrag nach Ablauf verlängert werden?

Den Parteien steht es frei, nach Ablauf einer Befristung erneut einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Anzahl

aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge (sogenannte Kettenverträge) ist nicht begrenzt. Die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers gilt mit jedem neuerlich befristeten bzw. in einen unbefristet umgewandelten Arbeitsvertrag als fortbestehend.

Ist eine Frist zur Kündigung vor Ablauf der Befristung zu beachten?

Das UAE Labour Law sieht keine Frist vor, so dass ein befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit vorzeitig gekündigt werden kann. Die kündigende Partei kann sich in einem solchen Fall jedoch schadensersatzpflichtig machen.

Dagegen schreibt die Resolution für zumindest bereits einmal verlängerte befristete Arbeitsverträge vor, dass die Parteien eine Kündigungsfrist zwischen einem Monat und drei Monaten festlegen müssen. Sollte eine derartige Einigung unterblieben sein, gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist.

Wie lange beträgt die Kündigungsfrist bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag?

Einen unbefristeten Arbeitsvertrag können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Tagen ordentlich kündigen, sofern die Parteien keine längere Kündigungsfrist vereinbart haben. Während der Kündigungsfrist besteht das Arbeitsverhältnis fort. Somit rechnet sie zur Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers mit.

Während das UAE Labour Law keine Höchstgrenze einer Kündigungsfrist statuiert, geht die Resolution von maximal drei Monaten aus.

Was muss ein Arbeitnehmer bei vorzeitiger Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages in Bezug auf seine Abfindung wissen?

Kündigt der Arbeitnehmer vor Fristablauf und ist er nicht bereits länger als fünf Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt, verliert er seinen Anspruch auf Abfindung nach Artikel 132 ff. UAE Labour Law.

Spricht der Arbeitgeber eine vorzeitige Kündigung aus, hat dies keinen Einfluss auf den Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers.



Welche Auswirkung hat die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer auf dessen Abfindungsanspruch?

Kündigt der Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das ein Jahr, aber nicht länger als drei Jahre bestanden hat, reduziert sich sein Abfindungsanspruch auf ein Drittel. Hat das Arbeitsverhältnis länger als drei, aber nicht mehr als fünf Jahre andauert, ist er zu zwei Dritteln der Abfindung berechtigt. Die volle Abfindung erhält der Arbeitnehmer auch bei durch ihn erklärter Kündigung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als fünf Jahre bestanden hat.

Muss der Arbeitnehmer Schadensersatz leisten, wenn er vor Ablauf der Befristung kündigt?

Der Arbeitnehmer macht sich in diesem Fall nach UAE Labour Law gegenüber dem Arbeitgeber schadensersatzpflichtig, sofern kein außerordentlicher Kündigungsgrund nach Artikel 121 UAE Labour Law vorliegt. Die Höhe des Schadensersatzanspruchs ist, sofern der Arbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, auf maximal eineinhalb Monatsgehälter bzw. auf das Gehalt, das dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages zugestanden hätte, begrenzt, je nachdem, welcher Betrag geringer ausfällt.

Die Resolution sieht bei zumindest bereits einmal verlängerten befristeten Arbeitsverträgen einen pauschalen Schadensersatz von drei Monatsgehältern vor, sofern keine geringere Summe vereinbart wurde.

Setzt sich der Arbeitgeber einem Anspruch auf Schadensersatz aus, wenn er ein befristetes Arbeitsverhältnis vor Ablauf kündigt?

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach UAE Labour Law Schadensersatz in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern bzw. dem Gehalt, das bis zum Ende der Befristung zu zahlen gewesen wäre, zu leisten, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Kündigung ein außerordentlicher Kündigungsgrund nach Artikel 120 UAE Labour zugrunde liegt oder der Arbeitsvertrag eine abweichende Regelung enthält.

Die Resolution setzt für befristete Arbeitsverträge, die zumindest bereits einmal verlängert wurden, den Schadensersatzanspruch auf drei Monatsgehälter fix fest, sofern die Parteien keinen geringeren Betrag vereinbart haben.

Bestehen Schadensersatzansprüche auch bei Kündigung eines unbefristeten Vertrages?

Hält eine Partei die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist ganz oder teilweise nicht ein, ist sie der anderen Partei zum Schadensersatz verpflichtet. Die Höhe des Schadensersatzes bemisst sich an dem zuletzt bezogenen Gehalt des Arbeitnehmers für die (verbleibende) Kündigungsfrist. Dabei muss der anderen Partei kein tatsächlicher Schaden entstanden sein.

Kündigt der Arbeitgeber, ohne dass ein hinreichender Grund für die Kündigung besteht, kann dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern zustehen. Die genaue Höhe legt im Streitfall das Gericht fest. Ein entsprechender Anspruch des Arbeitgebers bei Kündigung durch den Arbeitnehmer besteht nicht.

Welche Art des Arbeitsvertrages ist am sinnvollsten?

Ob der Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrages im Ergebnis vorteilhafter ist, hängt immer von dem konkreten Einzelfall ab.

Ein befristeter Arbeitsvertrag bietet sich beispielsweise an, wenn der Arbeitgeber im Projektgeschäft tätig ist, eine Stelle nur vorübergehend zu besetzen hat, wie beispielsweise bei einer Schwangerschaftsvertretung, oder nur über ein klar begrenztes Budget für eine bestimmte Position verfügt, was oft bei Start-up-Unternehmen der Fall ist.

Haben Sie Fragen? - Wir unterstützen Sie gerne!

Von unserer Kanzlei in Dubai aus beraten wir mit unserem Team von deutschen Rechtsanwälten seit über 10 Jahren kleine und mittelständische Unternehmen, Konzerne und Privatpersonen nach dem Recht der Vereinigten Arabischen Emirate. Wir sind spezialisiert auf Gesellschaftsrecht (insbesondere Unternehmensgründungen), Handelsvertreterrecht, Arbeitsrecht, Miet- und Immobilienrecht. Gerne stehen wir auch Ihnen für Ihre individuellen Fragen zur Verfügung. Sprechen Sie uns an!