

Interessantes zum neuen VAE-Arbeitsrecht in Kürze

Zum 02.02.2022 tritt ein neues Arbeitsrecht in den Vereinigten Arabischen Emiraten ("VAE") in Kraft. Federal Decree-Law No. 33 of 2021 wird sodann das seit mehr als vierzig Jahren gültige Federal Law No. 8 of 1980 ablösen. Wir haben für Sie interessante Aspekte des neuen Arbeitsrechts in kurzer Form zusammengestellt.

Anwendungsbereich

Das neue Arbeitsrecht findet auf Arbeitnehmer im Privatsektor der VAE Anwendung.

Ausgenommen sind Mitarbeiter föderaler und lokaler staatlicher Einrichtungen, Mitglieder der Armee, Polizei und Sicherheitsbehörden sowie Hausangestellte.

Arbeitsvertrag

Es können nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

Bestehende unbefristete Arbeitsverträge sind bis zum 01.02.2023 in befristete Verträge umzuwandeln.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit oder Teilzeit, für einen bestimmten Zeitraum oder ein bestimmtes Projekt oder nach Arbeitsanfall vereinbaren.

Arbeitsplatz

Es besteht ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, nationaler und ethnischer Herkunft oder Behinderung. Bevorzugung emiratischer Staatsbürger im Arbeitsmarkt stellt keine Diskriminierung dar.

Dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen ist es untersagt, einen Arbeitnehmer sexuell zu belästigen oder ihn verbal, physisch oder psychisch zu schikanieren.

Gehalt

Frauen und Männer müssen für die gleiche Arbeit das gleiche Gehalt erhalten.

Das Prinzip eines Mindestlohns ist gesetzlich vorgesehen, bedarf jedoch noch der Konkretisierung durch Kabinettsbeschluss.

Das Gehalt kann in einer beliebigen Währung gezahlt werden.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht unmittelbar nach Ende der Probezeit.

Arbeitszeit

Die reguläre maximale Arbeitszeit beträgt acht Stunden pro Tag oder 48 Stunden pro Woche.

Es dürfen grundsätzlich nur zwei Überstunden pro Tag geleistet werden. Dabei darf die gesamte Arbeitszeit innerhalb von drei

Wochen 144 Stunden nicht übersteigen. Der Überstundenzuschlag beträgt wenigstens 25% gerechnet auf das Grundgehalt.

Der wöchentliche Ruhetag kann einzelvertraglich festgelegt werden und muss nicht auf den Freitag fallen.

Die Arbeitszeiten im Fastenmonat Ramadan werden noch mittels Durchführungsverordnung festgelegt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Remote Work vereinbaren.

Urlaub

Während des Jahresurlaubs steht dem Arbeitnehmer der volle Gehaltsanspruch zu.

Der Jahresurlaub ist in dem Jahr seines Entstehens zu nehmen. Ein Übertrag ins nächste Jahr bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Nicht genommener Jahresurlaub wird auf Basis des Grundgehalts abgegolten.

Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 60 Tage mit vollem Gehaltsanspruch in den ersten 45 Tagen und halbem Gehaltsanspruch in den folgenden 15 Tagen.

Es bestehen weitere Urlaubsarten in Form von Trauerurlaub, Elternurlaub und Bildungsurlaub.

Probezeit

Der Arbeitgeber muss eine vierzehntägige Kündigungsfrist in der Probezeit einhalten.

Kündigt der Arbeitnehmer während der Probezeit, unterliegt er einer Kündigungsfrist von entweder 14 Tagen oder einem Monat, je nachdem, ob er plant, das Land zu verlassen oder eine andere Arbeitsstelle in den VAE anzutreten.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer während der Probezeit kann der neue Arbeitgeber dem alten Arbeitgeber zum Ersatz der Einstellungskosten für den Arbeitnehmer verpflichtet sein.

Kündigung

Es kann eine Kündigungsfrist zwischen 30 und 90 Tagen



vereinbart werden.

Eine ordentliche Kündigung setzt das Vorliegen eines angemessenen Grunds voraus.

Kündigt der Arbeitgeber, hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Tag unbezahlten Urlaub pro Woche für das Finden einer neuen Arbeitsstelle.

Abfindung

Die Abfindung eines ausländischen Arbeitnehmers ist nach dem Wortlaut des neuen Arbeitsrechts am Ende eines Arbeitsverhältnisses in Vollzeit auf Basis von Arbeitstagen zu berechnen.

Berechnungsgrundlage für die Abfindung ist das zuletzt gezahlte Grundgehalt. Etwaige Kommissionszahlungen oder Boni finden keine Berücksichtigung.

Unabhängig von Kündigungsgrund und Kündigendem behält der Arbeitnehmer den vollen Anspruch auf Abfindung, also auch bei eigener Kündigung oder fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.

Wettbewerbsverbot

Die maximale Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots beträgt zwei Jahre.

Hält der Arbeitgeber die Vorschriften im Rahmen der Kündigung eines Arbeitnehmers nicht ein, verliert ein vereinbartes Wettbewerbsverbot seine Gültigkeit.

Arbeitsverbot

Verstößt ein ausländischer Arbeitnehmer gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit einer Kündigung, kann ihm für die Dauer eines Jahres die Ausstellung einer neuen Arbeitserlaubnis verweigert werden.

Administration

Dem Arbeitgeber ist es untersagt, sich Kosten, die im Rahmen der Anstellung des Arbeitnehmers angefallen sind, von dem Arbeitnehmer erstatten zu lassen.

Reisepass und andere offizielle Dokumente des Arbeitnehmers dürfen nicht einbehalten werden.

Personalakten sind für mindestens zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzubewahren.

Der Arbeitgeber hat alle dem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Strafen

Das Beschäftigen eines Arbeitnehmers, ohne eine Arbeitserlaubnis beantragt zu haben, wird mit einer Geldstrafe zwischen AED 50.000 und AED 200.000 geahndet.

Ausblick

Federal Decree-Law No. 33 of 2021 verweist an einer Vielzahl von Stellen auf eine künftig zu erlassende Durchführungsverordnung sowie auf Kabinettsbeschlüsse. Das neue Arbeitsrecht wird also in Zukunft durch ergänzende Bestimmungen weiter konkretisiert werden.

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: 04.01.2022

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.