

## 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**", später dokumentiert durch die sog. "**Labour Card**". Eine Reihe von Voraussetzungen zur Erlangung dieser Arbeitserlaubnis sind zu erfüllen (siehe hierzu unten).

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. In vielen Freizonen existieren insofern eigene Schlichtungskomitees, die zumindest vor Beschreitung des Rechtsweges – wenn dieser möglich ist – angerufen werden müssen. Bei der Vertragsabfassung wird man deshalb sowohl die arbeitsrechtlichen Grundsätze der jeweiligen Frei Zone als auch das LL zu beachten haben.

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 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

Zur Erlangung der Arbeitserlaubnis muß ein **offiziell vorgegebener zweisprachiger Arbeitsvertrag** des MOLAS/Labour Department unterzeichnet werden, 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 und sollten vereinbart werden und sind wirksam, auch wenn sie nicht beim MOLAS oder Labour Department registriert 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.

## **II. Vergütung**

Die Vergütung muss nach Art. 55 LL in Landeswährung am Arbeitsort gezahlt werden. Der Lohn kann auf Tages-, - Wochen-, - oder Monatsbasis ausgezahlt werden, je nach Vereinbarung. Ein Mindestlohn ist für Ausländer gesetzlich nicht vorgesehen. Zu beachten ist allerdings, dass ein Arbeitnehmer, der weniger als AED 3000,00 mit häuslicher Unterbringung oder AED 4000,00 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 und insgesamt am Tag

nicht kürzer als 1 h sein dürfen. 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 bestand bis vor kurzem noch ein Wochenende aus Donnerstag und Freitag. Mittlerweile hat man das wieder geändert, so dass Wochenende wieder Freitag und Samstag ist. 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 in der Regel von 7:30 a.m. - 2:30 a. m. Ortszeit. Freizonen können andere Öffnungszeiten haben. Einheimische "genehmigen" sich häufig eine Mittagspause von 13:00-17:00, was im allgemeinen Geschäftsbetrieb zu berücksichtigen ist.

Während des **Fastenmonats Ramadan**, der sich jedes Jahr um etwa 15 Tage verschiebt, sind die normalen Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer gem. Art. 65 II LL um zwei (2) Stunden zu verkürzen und zwar bei vollem Lohnausgleich. Das Gesetz macht keinen Unterschied zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen.

Die vorstehenden Regelungen gelten gem Art. 72 LL nicht für Leitende Angestellte, die mit Arbeitgeberfunktionen ausgestattet sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Haupteingang eine Übersicht über die täglichen Arbeits – und Pausenzeiten sowie die Wochenenden auszuhängen.

## **V. Urlaub:**

Dem Arbeitnehmer stehen im ersten Jahr seiner Tätigkeit 2 Kalendertage 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. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer Urlaubsheimflüge zu bezahlen, außer es wurde vertraglich vereinbart.

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 einer abweichenden Regelung bestehen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer seinen Resturlaub ausbezahlt verlangen. Muss der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs arbeiten und werden diese Urlaubstage dann nicht in das nächste Jahr übertragen, hat der Arbeitnehmer einen Abgeltungsanspruch.

Muss der Arbeitnehmer an offiziellen Feiertagen arbeiten, steht ihm sowohl ein Zuschlag von 50 % seines Grundgehältes zu als auch entsprechend freie Tage.

## **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/Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat, hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Während seiner Beschäftigungszeit hat der - in aller Regel muslimische - Arbeitnehmer einmal Anspruch auf zusätzliche 30 Tage unbezahlten Urlaub für die Pilgerfahrt nach Mekka.

Während Krankheit und Urlaub darf nicht ordentlich gekündigt werden.

## **VII. Mutterschutz**

Jede Arbeitnehmerin hat gem. Art. 30 ff LL 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 LL auf drei Monatsgehälter begrenzt sind. Eine besondere Mitteilungspflicht der weiblichen Mitarbeiterin auf ihre Schwangerschaft gibt es nicht.

## 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 beschäftigt** 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 im Emirat Dubai und den Nördlichen Emiraten auf die Zahlung einer so genannten **Health Card**, die bei einem der offiziellen Krankenhäuser bezogen werden kann. Gesetzliche Krankenkassen gibt es in Dubai und den Nördlichen Emiraten – 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 ihre europäischen Krankenversicherungen weiterlaufen lassen, da der Schutz einer Health Card in keinem Fall als ausreichend angesehen werden kann. Der Abschluß oder die Beibehaltung einer zusätzlichen privaten Krankenversicherung ist in jedem Fall anzuraten. 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 in Dubai 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.

## 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 aber AED 18.000,00, höchstens jedoch AED 35.000,00 . Unfall – und Berufsunfähigkeitsversicherungen sind deshalb für Arbeitnehmer in jedem Fall anzuraten. Arbeitgeber sollten derartige Risiken zusätzlich versichern lassen.

Eine **teilweise und/oder permanente Arbeitsunfähigkeit** wird nach einer gesetzlich vorgegebenen Aufstellung (Gliedertaxe) 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.). Ggfs. muss das Labour Department umgehend benachrichtigt werden.

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 mindestens **30 Kalendertage**. Diese Frist kann weder abbedungen noch verkürzt werden. Verlängerungen sind nach dem Wortlaut des Gesetzes möglich, was aber umstritten ist.

## 2.

Ein **zeitlich begrenzter Vertrag** kann nur in den oben unter XII. 1. b) genannten Fällen von beiden Seiten gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung vor Fristablauf ist grundsätzlich nicht möglich. Sollte der **Arbeitgeber** dies gleichwohl tun – ohne stichhaltigen Grund -, muss er Schadensersatz an den Arbeitnehmer zahlen, der allerdings auf maximal 3 Monatsgehälter gesetzlich gedeckelt ist. Demnach endet das Arbeitsverhältnis auch bei einer ansonsten unbegründeten Kündigung.

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. Des weiteren kann er seinen Abfindungsanspruch verlieren.

## 3.

Ein **zeitlich unbegrenzter Vertrag** muss mindestens mit der o. g. 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 zuletzt gezahlten 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 zivilrechtliche 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 sog. „**Labour Ban**“ von **mindestens 6 Monaten** 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. Hinzukommen kann ein sog. **Immigration Ban**, der durch den Arbeitgeber z.B. in Fällen einer unerlaubten Abwesenheit (Absconding) bei der Einwanderungsbehörde beantragt werden kann. Bei einem derartigen Ban ist eine Arbeitsaufnahme generell ausgeschlossen. Das gilt auch für die jeweiligen Freizonenbehörden, die ansonsten zumindest einen Labour Ban im Staatsgebiet nicht beachten.

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 nach derzeitigem Kenntnisstand bleibt ist wohl die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 6 Monate lang keine neue Work Permit bei einem neuen Arbeitgeber beantragen kann. Es bleibt abzuwarten, ob sich daran in Kürze etwas ändern wird. Die Ban - Problematik bleibt deshalb nicht vorhersehbar und unübersichtlich. Bei einem

## 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, ob gezahlt werden muss.

## XIII. Abfindung

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

### 1.

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

- i.H.v. der regelmäßigen Basisvergütung von 21 Tagen für jedes Jahr der ersten 5 Beschäftigungsjahre;
- i.H.v. der regelmäßigen Basisvergütung von 30 Tagen für jedes weitere Beschäftigungsjahr, 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.

### 2.

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:

- 1/3 der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr und nicht mehr als 3 Jahre angedauert hat;
- 2/3 der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre und nicht mehr als 5 Jahre angedauert hat;
- volle Abfindung, der vorstehenden Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 5 Jahre angedauert hat;

Die Abfindung wird berechnet auf der Basis des letzten **Nettolohnes**, also ohne Zuzahlungen (Allowances) und ohne Boni sowie anderweitiger Zuwendungen, sofern diese nicht regelmäßigen Gehaltscharakter haben. 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 einer Insolvenz 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 Einganginstanz. Die Beschwerde oder der Antrag muss schriftlich erfolgen unter Zahlung von AED 100,00. Je nach dem wird dann die Gegenseite oder auch beide Parteien zu einem Hearing geladen und das Committee muss dann eine Entscheidung (mehr Empfehlung) innerhalb von 2 Wochen geben, 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 unbedingt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend, sondern der Fälligkeitstermin des strittigen Betrages. Das gilt allerdings auch für nicht-finanzielle Ansprüche. 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** wird vorab auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Außer der verpflichtenden Health Card, die der Arbeitgeber in **Dubai und den Nördlichen Emiraten** jedes Jahr bezahlen muss (ca. 300 – 400 AED), gibt es zumindest in Dubai und den nördlichen Emiraten keine Abgaben zu einer Krankenkasse, außer vertraglich vereinbart. Abgaben seitens des Arbeitgebers an gesetzliche Stellen bzw. Krankenkassen sind in Dubai und den Nördlichen Emiraten – noch nicht - vorgesehen. Man wird davon ausgehen müssen, dass es in den nächsten Jahren verpflichtende Krankenkassenmitgliedschaften geben wird. Die Ermächtigungsgrundlage für die vom Arbeitgeber zu gewährende “ Health Care“ für seinen Arbeitnehmer ergibt sich derzeit aus **Art. 96 LL**. 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 dringend zu empfehlen, da durch die Health Card nur die allernotwendigste Versorgung abgesichert wird.

Im **Emirat Abu Dhabi** hat sich diese Sachlage durch das Gesetz Nr. 23/2005 mittlerweile grundlegend geändert. Dort ist der Arbeitgeber seit Anfang 2007 verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei einer staatlich anerkannten und lizenzierten Krankversicherung zu versichern. Für Arbeitnehmer, die bis zu 4000 AED im Monat verdienen, muß dies zwingend bei der **National Health Insurance Company (DAMAN)** im Rahmen einer „Basic Health Insurance Policy“ (Abu Dhabi Plan) geschehen. Alle anderen Arbeitnehmer - bis hin zum Geschäftsführer – müssen sich ebenfalls entweder über DAMAN und speziell von DAMAN entwickelten Produkten oder über andere, staatlich anerkannte Krankenversicherungen ausreichend versichern lassen. Ohne den Nachweis dieser Pflichtversicherung wird eine Arbeitserlaubnis nicht mehr erteilt. Der Basis-Versicherungsschutz (Abu Dhabi Plan) für Arbeitnehmer mit einem Verdienst bis 3000 AED ohne Unterkunft oder einschließlich Unterkunft bis 4000 AED erstreckt sich auf das Emirat Abu Dhabi und übersteigt ein Basisversorgungsvolumen von 250.000,00 AED pro Jahr nicht. Eine zahnärztliche Versorgung – und viele andere medizinische Leistungen auch – sind bei diesem – staatlich allerdings weiterhin massiv subventionierten - Versicherungsschutz ausgeschlossen. Für die Kosten dieser Basis-Versorgung (Abu Dhabi Plan kostet derzeit 600 AED im Jahr) hat der Arbeitgeber – haftungsrechtlich vor einem Sponsor, sofern nicht Identität vorliegt - aufzukommen. Eine Belastung des Arbeitnehmers mit diesen Kosten ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber wird deshalb insgesamt mit **zusätzlichen Kosten** belastet werden.

Die **Regierung von Dubai**, die bislang mit der Einführung eines entsprechenden Systems gezögert hatte, hat bereits Mitte des Jahres 2007 entschieden, ein Krankenversicherungssystem aufzubauen, das für alle Ausländer und Einheimische gelten soll. Andere Emirate zögern noch, so dass die Bundesregierung - durchaus vernünftig - in Erwägung zieht, ein einheitliches System für alle Emirate zur Anwendung zu bringen. Entsprechende Pläne liegen bereits vor, wonach in Zukunft alle Ausländer – eingebunden in ein zentrales Krankenversicherungssystem - für ihre Versorgung selbst aufkommen müssen. Noch ist nicht klar, wann das System eingeführt werden 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 müssen bei Verlust ihrer Beschäftigung ohnehin grundsätzlich das Land verlassen (sofern keine Ausnahme vorliegt), so dass sich die Frage einer solchen Versicherung für diese nicht stellt.

## 3.

Hinsichtlich **rentenversicherungsrechtlicher Belange** sieht die gesetzliche Lage 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 1999 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.

## 4.

Eine gesetzliche **Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung** ist für Ausländer ebenfalls nicht vorgesehen. Auch in Abu Dhabi ist sie von der neuen Krankenversicherung nicht umschlossen.

Nach dem LL ist allerdings der Arbeitgeber verpflichtet, bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und durch die Beschäftigung verursachte Erwerbsunfähigkeit – neben einer entsprechend zeitlich begrenzten Lohnfortzahlung - bis zu einem gewissen Grad Behandlungs- und Rehabilitationskosten sowie Entschädigungen (nach einer Art Gliedertaxe) zu zahlen. Gleiches gilt für den Todesfall. Die Summen sind gesetzlich gedeckelt.

Es empfiehlt sich, dieses Risiko gerade in gefährlichen Bereichen - lokal oder international - ausreichend versichern zu lassen. Entsprechende Versicherungen (sog. Workmen Compensation Insurances) für die Mitarbeiter sind deshalb dringend anzuraten.

## **XVI. Steuerrechtliche Bestimmungen**

### **1. Lokales Steuerrecht**

Die VAE kennen kein bundeseinheitliches Steuerrecht. Die Steuergesetzgebung ist den einzelnen Emiraten vorbehalten. Die Gesetze der überwiegenden Mehrheit der Emirate sehen zwar die Erhebung von Steuern vor, in der Praxis werden die meisten dieser Vorschriften jedoch nicht angewandt. Grundsätzlich erheben die einzelnen Emirate keine

Einkommensteuer für natürliche (inländische und ausländische) Personen. Die für juristische Personen bzw. Körperschaften gesetzlich vorgesehene Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer wird bislang nur von Unternehmen, die unmittelbar in der Förderung und Verarbeitung von Öl, Gas und petrochemischen Produkten tätig sind, sowie von in- und ausländischen Banken erhoben. In den diversen Freihandelszonen garantiert die jeweilige Emiratsregierung eine Steuerbefreiung von mindestens 15 bis hin zu 50 Jahren mit einer entsprechenden Verlängerungsoption. Lohnsteuerrechtliche Abzüge, wie sie aus Deutschland bekannt sind, sind deshalb in den VAE derzeit nicht gegeben.

## **2. Doppelbesteuerungsabkommen**

### **a)**

Das bis zum 31.12.2008 bestandene Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) ist ausgelaufen. Danach war die Mehrheit der Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit von Arbeitnehmern in den VAE, selbst bei deutschem Wohnsitz, in Deutschland steuerbefreit.

### **b)**

Nachdem die Verhandlungen zum Abschluß eines neuen DBA im Oktober 2008 erst gescheitert waren und deshalb ein abkommensloser Zustand drohte, haben sich Deutschland und die Vereinigten Emirate überraschenderweise offensichtlich noch kurz vor Weihnachten am 23. Dezember 2008 auf ein neues Doppelbesteuerungsabkommen geeinigt, das jedoch in schriftlicher Fassung derzeit noch nicht vorliegt.

Laut Pressemitteilung des Bundesfinanzministeriums bestehen jedoch erhebliche Zweifel daran, ob die Vorteile, die das im letzten Jahr ausgelaufene DBA deutschen Unternehmen und Arbeitnehmern gewährt hat, auch weiterhin in Anspruch genommen werden können. Nach der Verlautbarung des BMF soll aus Gründen der Steuergerechtigkeit in Zukunft nur noch die **Anrechnungs-** und nicht mehr die Freistellungsmethode zur Anwendung kommen. Das bedeutet, dass eine Freistellung grundsätzlich nicht mehr in Betracht kommt, sondern nur noch die in den VAE auf Einkommen bereits gezahlten Steuern in Deutschland auf die dort zu zahlenden Steuern angerechnet werden können. Da in den VAE jedoch faktisch keine Steuern gezahlt werden müssen, verbliebe es also bei einer Vollversteuerung in Deutschland, sofern dort Steuerpflicht besteht (wohl immer dann, wenn dort ein Wohnsitz oder ständiger Aufenthaltsort besteht) und keine Ausnahmetatbestände eingreifen. Der Wortlaut der Pressemitteilung ist - was Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit angeht - aber nicht völlig klar. Da nunmehr ein DBA existiert, ist weiter fraglich, ob beispielsweise der Auslandstätigkeitserlaß (ATE) für Arbeitnehmer aus dem Jahr 1983 überhaupt noch zur Anwendung kommt, da dessen Anwendung immer dann gesperrt ist, wenn ein DBA existiert.

Eine abschließende Bewertung wird man jedoch erst vornehmen können, wenn der komplette Abkommenstext vorliegt. Das DBA soll nach Auskunft des BMF noch im Januar 2009 unterzeichnet werden, so dass mit dem Abkommenstext etwa gegen Ende Februar 2009 zu rechnen ist.

## **XVII. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen**

Das LL 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 einschließlich Arbeitsvertrag. Eine Arbeitsaufnahme ohne Arbeitserlaubnis oder nur auf der Basis eine Touristen- oder Visit Visums ist **verboten**.

An die Erlangung des Work Permits schließt sich dann die Beantragung und Erteilung des Employment Visums/Residence Visums (Aufenthaltsgenehmigung) an. Für diese Prozeduren sind verschiedene Gebühren bei den verschiedenen Behörden zu berichten, die einmal anfallen und dann wieder bei Verlängerung des Work Permit und des Residence Visum. Die genaue Höhe dieser Gebühren differiert von Fall zu Fall und wird laufend neu festgesetzt.

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) übernommen werden kann.

## **XVIII. 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 LL 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.

Früher gab es keine Quoten (so wie in Saudi Arabien). 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.

## **XIX. Neues Arbeitsgesetzbuch**

Ein neues "Labour Law" ist seit Jahren in Vorbereitung. Eine Verabschiedung ist jedoch noch nicht abzusehen.

Dubai/Dortmund, im Januar 2009

Christoph Keimer  
Rechtsanwalt & Legal Consultant  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Schlüter Graf & Partner