

LEITFADEN

ARBEITSRECHT IN DEN VEREINIGTEN ARABISCHEN EMIRATEN

SCHLÜTER GRAF & PARTNER



Kanzlei Dubai/Vereinigte Arabische Emirate

P. O. Box 29337
Khalid Bin Al Waleed Road (Bank Street)
The Business Centre/Juma Al Majid Building
4. Stock, Büro 410
Dubai/Vereinigte Arabische Emirate
Tel.: +971 - 4 - 397 1119
Fax: +971 - 4 - 397 3869
eMail: dubai@schlueter-graf.com
Website: www.schlueter-graf.de

Ansprechpartner:

Ulf-Gregor Schulz, Rechtsanwalt & Legal Consultant
Florian Fischer LL.M., Rechtsanwalt & Legal Consultant
Anja Christine Adam, Rechtsanwältin & Legal Consultant
Amina Dakroury, Rechtsanwältin & Legal Consultant
Andres Ring, Rechtsanwalt & Legal Consultant

Kanzlei Dortmund/Deutschland

Partnerschaftsgesellschaft
Register: AG Essen, PR 1635
Königswall 26
44137 Dortmund
Deutschland
Tel.: 0049 - 231 - 914 455 0
Fax: 0049 - 231 - 914 455 30
eMail: keimer@schlueter-graf.de
Website: www.schlueter-graf.de

Ansprechpartner:

Christoph Keimer, Rechtsanwalt & Legal Consultant
Peter Schlüter, Rechtsanwalt & Legal Consultant

Stand: Juni 2009 - 2. Auflage (teilweise überarbeitet Juni 2011)

Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen, Stand: Juni 2009 (teilweise Juni 2011), dienen als Orientierungshilfe und ersetzen nicht eine anwaltliche Beratung im Einzelfall. Trotz sorgfältiger Überarbeitung kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden.

A. Arbeitsrecht der 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 Falle einer **sog. Entsendung eines Arbeitnehmers**, z. B. aus Deutschland in die VAE, ist sorgfältig darauf zu achten, dass insoweit den zwingenden Regelungen des emiratischen Arbeitsrechts schon bei der Gestaltung des Entsendungsvertrages, der sich in der Regel nach dem Recht des Entsendungsstaates richtet, Rechnung getragen wird. Große Sorgfalt ist in diesem Zusammenhang auch auf die Gestaltung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte zu verwenden, zumal im letzteren Fall ein Sozialversicherungsabkommen mit den VAE nicht existiert und die deutschen Sozialversicherungsbestimmungen deshalb nur im Falle einer sog. **Ausstrahlung** (§§ 4 ff SGB IV) zur Anwendung kommen.

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. 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 weiteren 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 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 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 (siehe hierzu aber unten Punkt XV) und demnach auch (noch) 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. Die Health Card in Dubai deckt 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 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. Hier sind bestimmte Abläufe und Fristen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist im Zweifel vor der Verhängung einer solche Maßnahme anzuhören.

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.). Ggfls. 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 aber möglich.

2.

Ein **zeitlich begrenzter Vertrag** kann nur in den oben unter XII. 1. genannten Fällen von beiden Seiten gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung vor Fristablauf ist grundsätzlich nicht möglich, im Zweifel nur nach ausdrücklicher Vereinbarung. 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 in solchen Fällen 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 eine 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 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 immer 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, doch ist ein Arbeitgeberwechsel weiterhin an bestimmte, jedoch nicht mehr ganz so restriktive Voraussetzungen gebunden. Es bleibt abzuwarten, ob sich daran in Kürze etwas ändern wird. Die Ban - Problematik bleibt deshalb nicht vorhersehbar und unübersichtlich.

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 AED 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 Kündigungsfrist) beim Labour Department hinterlegt werden.

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 Arbeitsverhältnisses.

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) 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 Eingangsinstanz. 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 Labour 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 den 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. Emiratisierung

Eine weitere Bestimmung des Arbeitsgesetzbuchs der VAE, die mehr und mehr an Bedeutung gewinnt, betrifft die Beschäftigung von einheimischen Arbeitskräften, die sog. **Emiratisierung**. Mit steigender Jugendarbeitslosigkeit hatten die Emirate schon in der Vergangenheit begonnen, die im Gesetz verankerte Emiratisierung voranzutreiben. Zwischenzeitlich hatte der Bundesgesetzgeber Vorschriften erlassen, wonach vor allem Banken, Versicherungen und Gesellschaften, die mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen, seit 2005 jährliche Quoten (4, 5 und 2%) bei der Einstellung von einheimischen Arbeitnehmern zwingend erfüllen mussten, wollten sie nicht Strafen oder einen Einstellungsstopp riskieren. Aber auch bei allen anderen Unternehmen achten die

Behörden verstärkt darauf, dass diese offene Stellen bevorzugt mit Staatsbürgern der VAE besetzen.

Dies wird mittlerweile auch dadurch sichergestellt, dass Unternehmen ab einer gewissen Emiratisierungsquote deutlich geringere offizielle Gebühren für Arbeitserlaubnisse, deren Erneuerung sowie andere arbeitsamtliche Transaktionen zahlen müssen als die Unternehmen, die keine oder zu wenig Einheimische und überproportional Ausländer beschäftigen. Insoweit galten drei verschiedene Kategorien (A, B, und C) mit unterschiedlichen Gebührenrahmen. Mittlerweile gibt es weitere Anreize und Strafen, die die Einstellung von Inländern befördern sollen.

Mit der Einrichtung der staatlichen Organisation **Tanmia** wird überdies auch aktiv an der Aus- und Weiterbildung sowie der Vermittlung von Arbeitsplätzen für lokale Staatsangehörige gearbeitet. Um Probleme mit Behörden zu vermeiden, empfiehlt es sich deshalb bei Einstellungen Einheimische - soweit mit der gewünschten Qualifikation vorhanden - zu berücksichtigen. Weitere Emiratisierungsbestrebungen der VAE sind insbesondere im Hinblick auf die aktuellen Unruhen und Reformbestrebungen der Nachbarländer zu erwarten.

XVI. Neues Arbeitsgesetzbuch

Das Arbeitsgesetzbuch der VAE Nr. 8 aus 1980 soll „demnächst“ komplett ersetzt bzw. grundlegend überarbeitet werden. Das VAE-Arbeitsministerium hatte zur Förderung dieses Ansinnens Anfang des Jahres 2007 ein neues Arbeitsgesetzbuch zu Anschauungszwecken und mit Bitte zur Kommentierung ins Internet gestellt, wovon umfangreich Gebrauch gemacht wurde. Eine Verabschiedung des neuen Gesetzes, wie auch immer es ausgestaltet sein mag, war für das Jahr 2008 vorgesehen, ist aber bis heute nicht erfolgt. Das Schicksal des neuen Arbeitsgesetzbuches bleibt also derzeit ungewiss.

B. Sozialversicherungsrecht der VAE

I. Krankenversicherung

1.

Der Arbeitgeber ist gem. Art. 96 des VAE-Arbeitsgesetzbuches verpflichtet, **dem Arbeitnehmer** nach gesetzlich festgelegten Standards **medizinische Versorgung** zur Verfügung zu stellen. Da es ein Pflichtversicherungssystem nach deutschem Muster bislang nicht gab, beschränkte sich dies – zuletzt vor allem noch im Emirat Dubai und den Nördlichen Emiraten – auf die Bezahlung einer so genannten **Health Card**, die bei einem der Regierungskrankenhäuser bezogen werden konnte (s.o.). Da die Absicherung durch diese Health Card in keinem Fall als ausreichend angesehen werden konnte, war und ist der Abschluß oder die Beibehaltung einer zusätzlichen privaten Krankenversicherung in jedem Fall anzuraten.

2.

Ein national einheitliches Gesundheits- und Krankenversicherungssystem ist in den VAE derzeit nicht vorhanden. Die verschiedenen Emirate sind deshalb im Begriff, eigenständige Systeme zu entwickeln, um den extrem gestiegenen Bedarf in diesem Bereich befriedigen zu können.

Allen voran das **Emirat Abu Dhabi** hat die ehemals unzureichende Basisversorgung (Health Card) durch das **Gesetz Nr. 23/2005** mittlerweile grundlegend geändert. Dort ist der Arbeitgeber seit Anfang 2007 verpflichtet, seine Arbeitnehmer (und deren Familien mit bis zu 3 Kindern) bei einer staatlich anerkannten und lizenzierten Krankversicherung zu versichern, ansonsten werden Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse nicht mehr erteilt. Diese Verpflichtung gilt nicht für Einheimische. Für Arbeitnehmer, die bis zu 5000 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 Produkte 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 4000 AED ohne Unterkunft oder einschließlich Unterkunft bis 5000 AED erstreckt sich auf das Emirat Abu Dhabi und übersteigt ein Basisversorgungsvolumen von 250.000,00 AED pro Jahr nicht. Eine zahnärztliche Versorgung einschließlich vieler anderer medizinischer Leistungen ist bei diesem – staatlich allerdings weiterhin massiv subventionierten – Versicherungsschutz ausgeschlossen. Für die Kosten dieser Basis-Versorgung (Abu Dhabi Plan kostet derzeit 600 -1000 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.

Die Regierung des **Emirats Dubai**, die lange Zeit mit der Einführung eines entsprechenden Systems gezögert hatte, hatte Mitte des Jahres 2008 ein Gesundheitsprogramm vorgestellt, das sich weitgehend von dem des Emirats Abu Dhabi unterschied und in mehreren Schritten - beginnend mit dem 1.1.2009 - bis zum Jahr 2012 durch die neugegründete Dubai Health Authority (DHA) eingeführt werden sollte. Überraschenderweise war man vollständig von einem Krankenversicherungsmodell abgerückt und hatet stattdessen ein Fonds-basiertes System gewählt, wonach die Arbeitgeber verpflichtet sein sollten, für Ihre Arbeitnehmer (einheimisch und ausländisch) fixe jährliche Beiträge in einen von der Emiratsregierung eingerichteten Fonds zu zahlen. Dieser Fonds sollte dann an die verschiedenen privaten und staatlichen Krankenhäuser sowie Arztpraxen von der Regierung festgelegte Beträge für die Gewährung einer freien Basisversorgung für jeden Patienten zahlen, der sich vorher allerdings bei einem von ihm auszuwählenden Arzt (quasi einem Hausarzt) registrieren lassen musste.

Ausgelöst durch die Wirtschaftskrise im Jahre 2009 ist dieses neue Krankenversicherungsmodell derzeit kein Thema mehr. Niemand weiß, ob es wieder zum Leben erweckt wird. Es bleibt also vorerst weiterhin bei dem alten Health Card basierten System, das auch in den **Nördlichen Emiraten** derzeit weiterhin gilt.

II. Andere Sozialversicherungen

Eine gesetzliche **Arbeitslosenversicherung** für ausländische Arbeitnehmer besteht nicht. Die Frage einer solchen Versicherung stellt sich für Ausländer jedoch in der Regel ohnehin nicht, da sie bei Verlust ihrer Beschäftigung und damit grundsätzlich auch ihrer Aufenthaltsberechtigung das Land verlassen müssen.

Ebenso existieren **Rentenversicherungen** für ausländische Arbeitskräfte nicht, da Arbeitserlaubnisse für Ausländer in aller Regel nur bis zu einem Alter von 60 Jahren (derzeit 65 Jahre) ausgestellt werden (Ausnahmen sind möglich). Einheimische Arbeitnehmer, die in der privaten Wirtschaft beschäftigt sind, kommen, wie bereits seit längerem Angestellte im öffentlichen Dienst, seit September 1999 in den Genuss des nationalen Pension and Social Securities Law, das sowohl die Alterssicherung des Arbeitnehmers durch Rentenansprüche als auch dessen Absicherung bei Berufsunfähigkeit, Unfall und Tod zum Gegenstand hat und gesetzlich regelt. Insofern muss der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 15% des Nettolohns des inländischen Arbeitnehmers monatlich an eine staatliche Pensionskasse abführen, wovon allerdings zu Anreizzwecken noch 2,5% der Staat trägt. Weitere 5% hat der Arbeitnehmer selbst von seinem Gehalt zu entrichten.

Eine **gesetzliche Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung** ist für Ausländer ebenfalls nicht vorgesehen. Auch in Abu Dhabi ist sie von der neuen Krankenversicherung nicht umschlossen. Im Falle eines **Arbeitsunfalls** muss der Arbeitgeber jedoch aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen grundsätzlich für die

aus dem Unfall resultierenden Behandlungskosten, Reisekosten und Rehabilitationskosten des Arbeitnehmers aufkommen. 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 in hälftiger Höhe fortzahlen. Im Falle seines **Todes oder totaler, permanenter Berufsunfähigkeit** haben die Angehörigen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Wiedergutmachung in Höhe von 24 Monatsgehältern, mindestens AED 18.000,00, höchstens jedoch AED 35.000,00. Es empfiehlt sich deshalb, 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.

C. Steuerrecht der VAE

I. 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.

II. Doppelbesteuerungsabkommen VAE - BRD

1. Wirkungsweise

Seit Juni 1996 (mit Wirkung vom 01. Januar 1992) galt zwischen den VAE und der Bundesrepublik Deutschland ein bilaterales Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen und zur Belebung der wirtschaftlichen Beziehungen (DBA) und zwar für 10 Jahre. Ein DBA ist ein internationaler Vertrag, der die Besteuerung grenzüberschreitender Sachverhalte regeln soll. Es bindet die Vertragsstaaten nur hinsichtlich der Vermeidung von Doppelbesteuerung. Besteuerungsgrundlagen werden in einem DBA nicht geregelt, insoweit gilt nationales Steuerrecht.

2. Bestand und Geltungsdauer des DBA

a. Nachdem das DBA 10 Jahre nach seinem Inkrafttreten am 10. August 2006 außer Kraft treten sollte, ist das DBA noch zweimal, zuletzt bis zum 10. August 2008 (faktisch bis zum 31. Dezember 2008), verlängert worden. Obwohl noch im Jahr 2005 die Vorzeichen klar auf Verlängerung des DBA durch Austausch diplomatischer Noten stand, ist es zu keiner Verlängerung des DBA mehr gekommen, so dass seit dem 1. Januar 2009 die vorteilhaften Wirkungen des DBA von 1996 beendet worden sind.

b. Obwohl die Verhandlungen der beiden Vertragsstaaten zum Abschluss eines neuen DBA im Oktober 2008 erst gescheitert waren und deshalb ein abkommensloser Zustand drohte, hatten sich Deutschland und die Vereinigten Emirate überraschenderweise am 23. Dezember 2008 auf ein neues Doppelbesteuerungsabkommen geeinigt. Dieses (oder ggfls. auch ein in der Zwischenzeit modifiziertes) DBA ist am 01. Juli 2010 von den Außenministern der beiden Staaten unterzeichnet worden. Mittlerweile ist im Jahre 2011 das DBA von beiden Staaten ratifiziert worden, jedoch sind die Ratifikationsurkunden noch nicht ausgetauscht worden. Erst wenn das geschehen ist, wird das DBA und zwar rückwirkend zum 1.1.2009 in Kraft treten.

3. Inhalt des neuen DBA

Wie vom Bundesministerium für Finanzen zuvor angekündigt wird, zukünftig die Doppelbesteuerung i.d.R. nur noch durch die **Anrechnungsmethode** vermieden werden und nicht mehr wie unter dem vorigen DBA durch die Freistellungsmethode. Die Anrechnungsmethode bedeutet, dass eine Steuerfreistellung in Deutschland grundsätzlich nicht mehr in Betracht kommt, sondern nur noch die in den VAE 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, verbleibt es bei einer Vollversteuerung in Deutschland, sofern dort Steuerpflicht besteht und keine Ausnahmetatbestände eingreifen. Damit soll aus Gründen der Steuergerechtigkeit der Tatsache Rechnung getragen, dass in den Vereinigten Arabischen Emiraten im Wesentlichen keine Steuern erhoben werden. Durch die Anrechnungsmethode tritt insbesondere eine Verschlechterung der Situation von Arbeitnehmern ein, die in den VAE tätig sind, aber noch einen Wohnsitz oder sog. gewöhnlichen Aufenthaltsort im Sinne des Einkommenssteuergesetzes bzw. der Abgabenordnung in Deutschland haben und von Betriebsstätten deutscher Unternehmen in den VAE.

4. Auswirkungen des neuen DBA

Gerade für Deutsche, die – häufig im Rahmen einer längerfristigen Entsendung – in den VAE Einkünfte aus unselbständiger Arbeit erzielen, z.B. als Arbeitnehmer einer Gesellschaft oder Niederlassung in einer der Freihandelszonen der VAE - ist es von vitalem Interesse, ob diese Einkünfte, insbesondere bei der Beibehaltung eines Wohnsitzes in Deutschland, zu versteuern sind. Hier gelten folgende Grundsätze:

aa) Rechtslage bis 31.12.2008

Nach Wirkungsweise des alten DBA (bis 31.12.2008) war insbesondere die sog. 183-Tage-Regelung zu beachten. Danach konnten in den VAE erzielte Löhne und Gehälter von Arbeitnehmern, die ihren Wohnsitz in Deutschland beibehielten, nur dann in Deutschland versteuert werden, wenn der Arbeitnehmer sich in den VAE nicht länger als 183 Tage während eines Kalenderjahres aufhielt, der Arbeitgeber (also das Unternehmen in Deutschland) nicht in den VAE ansässig war und die Löhne und Gehälter nicht zu Lasten einer Betriebsstätte in den VAE gingen. Lag nur eine dieser Voraussetzungen nicht vor, was in der Regel der Fall war, durfte in Deutschland – trotz Wohnsitz – nicht mehr besteuert werden.

bb) Rechtslage ab 01.01.2009

Das neue DBA weist grundsätzlich dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zu, jedoch erfolgt keine Freistellung mehr in dem Staat, in dem der Arbeitnehmer nur ansässig ist, sondern die im anderen Staat entrichteten Steuern können im Ansässigkeitsstaat nur noch angerechnet werden. Da das neue DBA derartig günstige Freistellungsregelungen nicht mehr enthält, gilt für Arbeitnehmer, die in den VAE arbeiten, aber weiterhin einen Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort in Deutschland vorhalten, wieder voll das Welteinkommensprinzip des § 1 EstG, wonach alle weltweit erzielten Einkünfte (also auch die aus den VAE) in Deutschland unbeschränkt zu versteuern sind.

Gem. § 8 Abgabenordnung hat jemand seinen Wohnsitz dort, wo „er eine Wohnung unter den Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen wird“. Hierzu sind eine Vielzahl unterschiedlichster Fälle denkbar und von deutschen Finanzgerichten in der Regel auch schon entschieden worden. Bleibt z. B. die Familie des Arbeitnehmers in der gemeinsamen Familienwohnung in Deutschland zurück und man lebt nicht dauerhaft getrennt, so ist diese eine Wohnung im Sinne des § 8 AO. Entsprechendes gilt für Wohnungen/Häuser, die man – ggfls. mit der nachgezogenen Familie - über die Jahre der Entsendung weiter regelmäßig nutzt und beispielsweise nicht komplett leer stehen lässt oder dauerhaft an Dritte vermietet. Die Tatsache, dass man sich in Deutschland behördlich abmeldet, sein Konto aufgibt oder ggfls. noch andere Wohnungen im Ausland vorhält, ist unbeachtlich. Liegt kein Wohnsitz, aber ein gewöhnlicher (zusammenhängender) Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in Deutschland vor, besteht dort ebenfalls Steuerpflicht.

Deshalb kann man nach dem neuen DBA – sofern es denn ratifiziert wird und in Kraft tritt - nur dann der deutschen Steuerpflicht entgehen, wenn man seinen deutschen Wohnsitz aufgibt und keinen gewöhnlichen Aufenthalt dort begründet. Das muss vor Auslandsantritt wohl bedacht sein. Es kann aber auch ohne Wohnsitz in Deutschland eine sog. beschränkte Steuerpflicht eintreten und zwar für Einkünfte, die weiterhin in Deutschland erzielt werden (Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, Zinsen für

Kontoguthaben, aber auch für Vergütungen, die für in Deutschland erbrachte Tätigkeiten gezahlt werden etc.).

c) Auslandstätigkeitserlaß

Diese Grundsätze gelten letztlich im Ergebnis auch dann, wenn das neue DBA nicht in Kraft treten sollte, was nunmehr ausgeschlossen werden kann. Einzige positive Ausnahme, die es in diesem Fall eines abkommenslosen Zustand zu verzeichnen gilt, ist die Anwendbarkeit des **Auslandstätigkeitserlass (ATE) von 1983 (ehemals „Montageerlass“)**. Der ATE begünstigt steuerlich bestimmte Auslandstätigkeiten, wie z.B. die Planung, Errichtung, Wartung usw. von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen Maschinen und ähnlichen Vorrichtungen sowie die Beratung ausländischer Auftraggeber im Hinblick auf solche Tätigkeiten. Die Auslandstätigkeit muss dabei mindestens 3 Monate dauern.

Der ATE gilt jedoch **streng subsidiär**, was bedeutet, dass eine Steuerfreistellung nach dem ATE dann nicht (mehr) in Betracht kommt, wenn ein DBA vorliegt. Das bedeutet, dass der ATE auf deutsche Arbeitnehmer in den VAE keine Anwendung findet (mögen auch die übrigen Voraussetzungen erfüllt sein), wenn das neue DBA rückwirkend zum 1.1.2009 in Kraft treten sollte. Für das Jahr 2009 hatten verschiedene Fiskalbehörden der Bundesrepublik bereits einen abkommenslosen Zustand festgestellt mit der Folge, dass zumindest für das Jahr 2009 der ATE Anwendung finden dürfte.

D. Aufenthaltsrecht

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.

Dubai/Dortmund, im Juni 2009 (teilweise überarbeitet 2011)

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