



## Vereinigte Arabische Emirate: Arbeitsrecht bei Neueinstellung

Autorinnen: Norma Möller

Während in den letzten Jahren viele Unternehmen in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) Arbeitskräfte entlassen haben, stellen sie nun wieder vermehrt Arbeitskräfte ein, um Personalengpässen entgegenzuwirken. Strategisches Personalmanagement ist für Unternehmen in den VAE oft noch Neuland, so dass die Arbeitskräfte zumeist extern rekrutiert werden müssen. Für die Neueinstellungen und die tägliche Personalarbeit ist es unabdingbar, die wichtigsten Regeln und Gesetze des Arbeitsrechts in den Vereinigten Arabischen Emiraten zu kennen.

### Arbeitsvertrag

Jeder Arbeitnehmer, d.h. auch von ausländischen Unternehmen entsandte Mitarbeiter, benötigt einen lokalen Arbeitsvertrag, um eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für die VAE zu erhalten. Für die örtlichen Behörden ist dann auch dieser lokale Arbeitgeber, mit dem der Vertrag abgeschlossen wurde, und nicht das entsendende Heimatunternehmen, massgebend. Falls es aufgrund einer Entsendung in die VAE noch andere Arbeitsverträge gibt (z.B. ein Arbeitsvertrag mit dem Heimatland oder ein Entsendungsvertrag), können mit diesem keine Ansprüche zurückgenommen werden, die im lokalen VAE-Arbeitsvertrag vereinbart wurden.

Für ausländische Arbeitnehmer müssen drei Versionen des lokalen Arbeitsvertrags ausgestellt werden, um sie dem Mitarbeiter, dem Arbeitgeber und dem Arbeitsministerium zukommen lassen zu können. Befristete Arbeitsverträge können für maximal 4 Jahre abgeschlossen werden. In der Praxis werden Arbeitsverträge aber zumeist auf 3 Jahre befristet, damit der Zeitraum mit dem der Aufenthaltsbewilligung übereinstimmt.

### Arbeitsbewilligungen

Nach der Zustimmung des Arbeitsministeriums darf der ausländische Arbeitnehmer in die VAE einreisen. Innerhalb von 60 Tagen muss er

dann zusammen mit dem Arbeitgeber die Labour Card und Aufenthaltsgenehmigung beantragen sowie sich einem Gesundheitstest unterziehen.

### Vergütung

Die Gesamtvergütung besteht in den VAE üblicherweise aus dem Grundgehalt und diversen Zulagen wie z.B. einer Wohnungszulage oder Reisekostenzulagen. Eine durchdachte Gehaltsstruktur ist von Vorteil, da sich die Austrittszahlungen an den Arbeitnehmer bei Verlassen des Unternehmens nur an dem Grundgehalt orientieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht es frei, eine tägliche, wöchentliche oder monatliche Auszahlung des Gehaltes zu vereinbaren.

### Arbeitszeiten

Die maximal erlaubte Arbeitszeit beträgt pro Woche 48 Stunden. In den meisten Branchen werden pro Tag üblicherweise 8 Stunden gearbeitet. Während des Ramadans reduziert sich die Arbeitszeit laut Gesetz um 2 Stunden pro Tag. Diese Regelung gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit Religionszugehörigkeit. In der Praxis werden aber oft differenziertere Regelungen gelebt, um Termine einzuhalten und den täglichen Arbeitsanfall bewältigen zu können. Wenn die Arbeitszeit aufgrund des Ramadans reduziert wird, ist es nicht zulässig, dem Arbeitnehmer deshalb das Gehalt anteilig zu kürzen.

### Urlaub und Feiertage

Arbeitnehmer, die zwischen 6 und 12 Monaten bei einem Arbeitgeber gearbeitet haben, erhalten pro gearbeiteten Monat 2 Tage Urlaub. Sobald Arbeitnehmer länger als 1 Jahr im Unternehmen beschäftigt sind, erhalten sie jährlich 30 Urlaubstage. Ungenutzte Urlaubstage verfallen nach einem Jahr.

Die arbeitsfreien, zumeist religiösen Feiertage gelten für alle Arbeitnehmer gleichermaßen und sind nicht an die Religion des Arbeitnehmers gebunden.



## Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages oder bei einer Beendigung des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers erhalten Arbeitnehmer bei einem Arbeitsverhältnis von bis zu 5 Jahren eine Abfindung von 21 Tagesgehältern pro Arbeitsjahr und darüber hinaus 30 Tagesgehälter für jedes weitere Jahr. Insgesamt darf die Abfindung jedoch zwei Jahre nicht überschreiten.

Ferner müssen Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Mitarbeitern beenden, die älter als 61 Jahre sind. Auch ist der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die Repatriierungskosten zu übernehmen. Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jedoch freiwillig beendet, ist er selbst für seinen Rückumzug verantwortlich, sofern er über ausreichend finanzielle Mittel verfügt.

### HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.