

## **Änderungen im Arbeitsrecht**

Christine Baltzer-Zacharias, Rechtsanwältin

Mit dem Bundesgesetzes Nr. 33 von 2021 ist seit 1. Februar 2022 die bedeutendste Änderung des Arbeitsrechts der Vereinigten Arabischen Emirate seit dem Inkrafttreten des geltenden Gesetzes in Kraft getreten. Sie zielt darauf ab, das Arbeitsrecht an die Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen. Ziel ist dabei, die Arbeitsbeziehungen in den VAE an internationale Best Practices anzugleichen, den Bedarf an atypischen und/oder flexiblen Arbeitsstrukturen anzuerkennen, den Arbeitnehmer besser zu schützen sowie die Flexibilität am Arbeitsplatz zu erhöhen. Das neue Gesetz wird das Bundesgesetz Nr. 8 aus dem Jahr 1980 in seiner geänderten Fassung ("geltendes Gesetz") vollständig ersetzen.

Die wichtigsten Änderungen kurz zusammengefasst:

### **A. Teilzeit und flexible Arbeitsregelungen**

Mit dem neuen Gesetz werden alternative und flexible Beschäftigungsverhältnisse eingeführt:

- Teilzeitarbeit
- Befristete Beschäftigung
- Flexible Arbeit.

In welcher Weise diese alternativen Beschäftigungsvereinbarungen von dem Arbeitgeber umgesetzt müssen, wie die Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeiter und flexible Arbeitnehmer ausgestaltet sein werden, bleibt abzuwarten. Entsprechende Ausführungsbestimmungen des neuen Gesetzes sollen den Mechanismus für die Regelung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ausländische Arbeitnehmer, die keine Vollzeitbeschäftigten sind, festlegen.

### **B. Befristeter 3 Jahresvertrag**

Durch die neuen gesetzlichen Bestimmungen werden alle Arbeitgeber verpflichtet, befristete Arbeitsverträge mit einer Höchstdauer von 3 Jahren abzuschließen mit der Option den Vertrag nach Ablauf der Befristung, um den gleichen oder einen kürzeren Zeitraum zu erneuern oder zu verlängern. Wird der Vertrag nicht ausdrücklich erneuert oder verlängert, setzen die Parteien jedoch jeweils ihre Leistungen so fort, als ob der Vertrag noch bestünde, gilt der Vertrag als zu den Konditionen des letzten Arbeitsvertrags verlängert. Jede Verlängerung oder Erneuerung eines Arbeitsvertrages wird dabei auf die vorherige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers angerechnet, um insbesondere die Höhe der Abfindung bei Beendigung nicht nachteilig zu beeinflussen. Für Arbeitnehmer, die derzeit mit einem einen unbefristeten

Vertrag angestellt sind, gelten die Bestimmungen des neuen Gesetzes automatisch ab dem Datum des Inkrafttretens am 02 Februar 2022. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bestehende unbefristete Verträge innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes (d.h. bis zum 1. Februar 2023) in befristete Verträge umzuwandeln. Sind Arbeitnehmer derzeit mit einem unbefristeten Vertrag beschäftigt, können beide Parteien den Vertrag aus einem berechtigten Grund kündigen. Folgende Mindestkündigungsfristen sind einzuhalten:

- 30 Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren
- 60 Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von über 5 Jahren
- 90 Tage bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren.

## C. Vertragsbeendigung

### I. „Berechtigter Grund“

Trotz der Verwendung des Begriffs "befristet", können befristete Verträge während der Laufzeit aus einem "berechtigten Grund" gekündigt werden, sofern die im Arbeitsvertrag festgelegte Kündigungsfrist eingehalten wird (mindestens 30 Tage, höchstens 90 Tage). Sofern einer der Parteien die Kündigungsfrist nicht einhält, muss die kündigende Partei der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe des Gehalts des Arbeitnehmers für die Kündigungsfrist (oder den verbleibenden Teil davon) zahlen. Kündigt der Arbeitgeber, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 Tag unbezahlten Urlaub pro Woche. Eine fristgerechte Kündigung aus anderen Gründen als denen, die mit der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängen, ist nun zulässig.

### II. „Betriebsbedingter Grund“

Zudem gilt eine betriebsbedingte Kündigung als anerkannter Grund für den Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen betrieblicher Erfordernisse in dem Betrieb nicht weiter beschäftigen kann.

### III. Außerordentliche Gründe für den Arbeitgeber und Folgen

Zu den bisherigen Kündigungsgründen für eine fristlose Entlassung sind weitere Gründe ergänzt worden

- Missbrauch der Stellung zu Gewinnzwecken oder zur persönlichen Bereicherung;
- Arbeitsaufnahme für einen anderen Arbeitgeber ohne Einhaltung der geltenden Vorschriften.

Von Bedeutung ist, dass ein Arbeitnehmer, dem fristlos gekündigt wird, nun Anspruch auf Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.

#### **IV. Außerordentliche Gründe für den Arbeitnehmer**

Die Umstände, unter denen ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis sofort und fristlos kündigen kann, wurden ebenfalls geändert und um die folgenden Gründe ergänzt:

- Bestehen einer ernsten Gefahr, die die Sicherheit oder Gesundheit des Arbeitnehmers bedroht, vorausgesetzt, der Arbeitgeber war sich des Risikos bewusst und hat keine Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr ergriffen;
- Zuweisung einer Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, die sich grundlegend von der im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeit unterscheidet.

#### **D. Abfindung bei Dienstende**

Eine Reduzierung der Abfindung am Ende des Arbeitsverhältnisses für ausscheidende Arbeitnehmer ist nicht mehr vorgesehen. Ausscheidende Arbeitnehmer, mit mindestens 1 Jahr Betriebszugehörigkeit, haben somit am Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Zahlung der vollständigen Abfindung (berechnet nach den bisherigen weiter geltenden Vorschriften).

#### **E. Auszahlung der Abfindung**

Alle Ansprüche sind innerhalb von 14 Tagen nach dem Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen. Bei Nichteinhaltung kann gegen den Arbeitgeber eine Geldstrafe zwischen 5.000 AED und 1.000.000 AED verhängt werden.

#### **F. Entschädigung bei unrechtmäßiger Vertragsbeendigung**

Der Begriff einer "willkürlichen Entlassung" ist nicht mehr vorgesehen. Die Kündigung eines Arbeitnehmers ist rechtswidrig, sofern die Kündigung darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitnehmer eine ernsthafte Beschwerde oder Klage gegen den Arbeitgeber eingereicht hat. Wird die Kündigung aus diesen Gründen für rechtswidrig befunden, können die Arbeitsgerichte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung von bis zu 3 Monatsgehältern (Grundgehalt und Zulagen) zusätzlich zu allen anderen vertraglichen und gesetzlichen Ansprüchen verpflichten.

#### **G. Probezeit**

Die Mindestkündigungsfrist beträgt 14 Tagen für Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer in der Probezeit kündigen wollen. Die Höchstdauer der Probezeit beträgt weiterhin 6 Monate. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer während seiner Probezeit kündigt, sieht das Gesetz verschiedene Verpflichtungen vor:

- beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist mind. 1 Monat; der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, den derzeitigen Arbeitgeber für die Einstellungskosten des Arbeitnehmers zu entschädigen
- Die Ausreise aus den VAE setzt die Ankündigung mit einer Frist von 14 Tagen voraus; die Rückkehr innerhalb von 3 Monaten zum Zweck der Beschäftigung in den VAE führt zur Verpflichtung des neuen Arbeitgebers dem früheren Arbeitgeber die entstandenen Kosten für die Einstellung des Arbeitnehmers zu erstatten
- Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an die Bestimmungen des neuen Gesetzes, wird er mit einem Arbeitsverbot von 1 Jahr ab dem Zeitpunkt der Ausreise belegt (vorbehaltlich möglicher Ausnahmen).

#### **H. Diskriminierung und Lohngleichheit**

Das neue Gesetz schützt Arbeitnehmer vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und verbietet insbesondere Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der nationalen Herkunft, der sozialen Herkunft und einer Behinderung, die die Chancengleichheit eines Arbeitnehmers beeinträchtigen oder einen Arbeitnehmer bei der Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung benachteiligen würde. Verstöße werden mit hohen Strafen geahndet.

#### **I. Mobbing und sexuelle Belästigung**

Das neue Arbeitsrecht führt einen Schutz für Arbeitnehmer gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein. Insbesondere sind sexuelle Belästigung, Mobbing, verbale, physische oder psychische Gewalt gegenüber einem Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber, seinen Vorgesetzten, seine Kollegen oder seine Mitarbeiter verboten. Verstöße werden mit hohen Geldstrafen geahndet.

#### **J. Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub und Zusatzurlaub**

Der Mutterschaftsurlaub erhöht sich auf 60 Kalendertage, wobei die ersten 45 Tage voll und die restlichen 15 Tage zur Hälfte bezahlt werden. Eine Gehaltskürzung entfällt, sofern die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs noch nicht ein volles Beschäftigungsjahr absolviert hat. Ergänzende Kategorien für Mutterschaftsurlaub, Anspruch auf 5 Tage Elternurlaub sowie einen Fortbildungsurlaub von 10 Tagen pro Jahr für Arbeitnehmer, deren Betriebszugehörigkeit mehr als 2 Dienstjahre beträgt, vor.

#### **K. Währung der Gehaltszahlungen.**

Die Gehälter können nun auch in einer anderen Währung als VAE-Dirhams gezahlt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

#### **L. Wettbewerbsverbote**

Die Aufnahme von Wettbewerbsverboten in einen Arbeitsvertrag ist zulässig, sofern die Bestimmungen zeitlich/dauermäßig, örtlich/geografisch begrenzt und auf das zum Schutz der legitimen Geschäftsinteressen des Arbeitgebers erforderliche Maß beschränkt sind. Ausdrückliche ist eine maximale Sperrfrist von 2 Jahren ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Wird ein Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet und ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gesetzeskonform, sind alle wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen automatisch hinfällig.

#### **M. Übertragung von Jahresurlaub**

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass sofern der Arbeitgeber nichts anderes anordnet, die Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub in dem betreffenden Urlaubsjahr nehmen müssen. Die Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs, die ausschließlich auf der Grundlage des Grundgehalts des Arbeitnehmers berechnet wird.



#### **Christine Baltzer-Zacharias**

Senior Lawyer

[Christine@meyer-reumann.com](mailto:Christine@meyer-reumann.com)

Christine Baltzer-Zacharias ist für Meyer- Reumann & Partner in ihrer Position als Senior Lawyer als Ansprechpartnerin in Deutschland tätig. Sie berät deutsche und internationale Mandanten bei ausländischen Direktinvestitionen und beim Aufbau effektiver gesellschaftsrechtlicher Strukturen für regionale Aktivitäten in der MENA-Region.