

**PRAXISTIPPS FÜR DIE GESTALTUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN  
MIT AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERN**

Vergleichbar zu der bei Gestaltung von Arbeitsverträgen in Deutschland geltenden Rechtslage, genießen auch die Parteien eines Arbeitsvertrages in den VAE eine grundsätzliche Vertragsfreiheit. Allerdings ist diese Vertragsfreiheit auch in den VAE durch die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz eingeschränkt, wenngleich die insoweit zu berücksichtigen, emiratischen Rechtsvorschriften vergleichsweise überschaubar anmuten. Eine insoweit nennenswerte Besonderheit des emiratischen Rechts stellt wohl der vom Arbeitgeber grundsätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlende "End of Service Benefit" dar. Diese besondere Form einer gesetzlichen Abfindung errechnet sich nach der Höhe des letzten (Grund-)Gehaltes vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers und soll diesem, in Ermangelung eines flächendeckenden emiratischen Sozialversicherungssystems, eine private Vorsorge für Arbeitslosigkeit, -unfähigkeit oder Alter ermöglichen. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der vertraglich vereinbarten, maximal sechsmonatigen Probezeit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der vorgenannten Abfindung.

SEITE  
**16**

Im Rahmen der Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgern muss zunächst ein vom Arbeitsministerium bzw. den Verwaltungsbehörden der verschiedenen Freihandelszonen herausgegebener, englisch-arabischsprachiger Musterarbeitsvertrag unterzeichnet werden, der die Mindestvoraussetzungen eines rechtswirksamen Arbeitsvertrages nach emiratischem Recht enthält und somit auch die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes ausreichend berücksichtigt. Dieser Arbeitsvertrag wird behördlich registriert und stellt die Basis des neubegründeten Arbeitsverhältnisses dar, z.B. in Hinblick auf Erlangung einer wirksamen Arbeitserlaubnis sowie des damit eng verknüpften Aufenthaltstitels. Insbesondere bei der Beschäftigung von qualifizierten Arbeitskräften westlicher Herkunft ist der behördliche Musterarbeitsvertrag jedoch oftmals nicht ausreichend, um alle relevanten Inhalte des angestrebten Arbeitsverhältnisses angemessen zu berücksichtigen. Folglich wird in solchen Fällen regelmäßig ein zusätzlicher, von den Parteien frei zu gestaltender Arbeitsvertrag abgeschlossen, der inhaltlich auch durchaus von dem behördlich vorgegebenen Muster abweichen darf – allerdings nur zu Gunsten des Arbeitnehmers. Soweit dieser individuelle Arbeitsvertrag zumindest auch in arabischer Sprache abgefasst und behördlich registriert wird, entfaltet er volle Rechtskraft und ist auch bei Anrufung eines emiratischen Arbeitsgerichts im Streitfall rechtlich belastbar. Bei Beschäftigung westlicher Arbeitnehmer in den VAE können exemplarisch wohl die folgenden Inhalte genannt werden, in denen der individuelle Arbeitsvertrag regelmäßig vom behördlichen Muster abweicht: Arbeitszeitenregelung (Reduzierung der gesetzlich vorgesehenen Sechstage-/48 Stunden Woche), Aufschlüsselung des vereinbarten Gehaltes (in Grundgehalt sowie verschiedene, nicht zwingend monatlich auszuzahlende Zusatzvergütungen, z.B. die ortsüblichen Housing und Transportation Allowances, eine etwaige Übernahme von Schulgebühren für mitreisende Kinder und mögliche Bonuszahlungen), Gewährung etwaiger Versicherungsleistungen (in den VAE gibt es keine, den europäischen Sozialversicherungssystemen auch nur annähernd vergleichbare soziale Absicherung von Arbeitnehmern), Urlaubsanspruch (der gesetzliche Urlaubsanspruch von 30 Tagen pro Jahr zzgl. gesetzlicher Feiertage bezieht sich auf Kalender-, nicht auf Werktage), Kündigungsfristen (die gesetzliche Kündigungsfrist beläuft sich auf nur 30 Tage), etwaige Vereinbarungen zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen

**PRAXISTIPPS FÜR DIE GESTALTUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN  
MIT AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERN**

und Wettbewerbsverboten (mangels einer ausreichend bestimmten, gesetzlichen Regelung sind diese jedoch nicht immer rechtlich belastbar) sowie eine detaillierte Tätigkeitsbeschreibung.

Im Rahmen dieser Tätigkeitsbeschreibung kann bei entsandten Arbeitnehmern auch eine etwaig vereinbarte Verteilung der arbeitsvertraglichen Leistungsverpflichtung des Arbeitnehmers zwischen dem örtlichen sowie einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber erfolgen. Erfahrungsgemäß tun sich die im Streitfall angerufenen emiratischen Gerichte jedoch mit der rechtlichen Bewertung solcher Klauseln schwer, weshalb in der Praxis die insoweit belastbarere Variante wohl der Abschluss eines weiteren Vertrages ist, die sog. Entsendungsvereinbarung. Für diese kann sodann auch unproblematisch die Geltung des jeweiligen Heimatrechts sowie ein dort befindlicher Gerichtsstand vereinbart werden, womit sich die betreffenden Vertragsparteien oftmals wohler fühlen als bei einer reinen Geltung des emiratischen Arbeitsrechts. Im Zusammenhang mit Entsendungen ist zu beachten, dass die Grundsätze des Internationalen Privatrechts oftmals auch unabhängig von einer Rechtswahl zugunsten des Heimatrechts, zu einer Anwendung zumindest der dort geltenden, zwingenden Arbeitnehmerschutzvorschriften auf das ausländische Arbeitsverhältnis führen. Auch im Hinblick auf mögliche sozialversicherungs- und steuerrechtliche Schnittstellen zwischen dem Heimatrecht des betreffenden Arbeitnehmers sowie dem Recht der VAE, bedarf die Gestaltung eines lokalen Arbeitsverhältnisses sowie der etwaig hinzukommenden Entsendungsvereinbarungen stets einer besonderen Sorgfalt.

SEITE  
**17****Ansprechpartner**

Derya Bandak (Rechtsanwältin)  
Rödl & Partner  
Al Garhoud  
Liberty Building, Office 305  
P.O. Box 23297  
Dubai, VAE  
Telefon: + 971 (4) 295 00 – 20  
Telefax: + 971 (4) 295 00 – 70  
Email: derya.bandak@roedl.com



Carla Everhardt (Rechtsanwältin)  
Rödl & Partner  
Kranhaus 1, Im Zollhafen 18  
D-50678 Köln  
Telefon: +49 (221) 94 99 09 - 343  
Telefax: +49 (221) 94 99 09 - 900  
Email: carla.everhardt@roedl.com

