



## Neue Regelungen im Arbeitsrecht ab 01.01.2016

Das Ministry of Labour hat 3 neue Regelungen erlassen, welche eine höhere Flexibilität, bessere Transparenz und eine größere Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten sollen. Die 3 neuen Regelungen sind wie folgt:

- Ministerial Decree 764 of 2015 on Ministry of Labour-Approved Standard Employment Contracts
- Ministerial Decree 765 of 2015 on Rules and Conditions of the Termination of Employment Relations
- Ministerial Decree 766 of 2015 on Rules and Conditions for granting a permit to a worker for employment by a new employer

Die neuen Regelungen sollen ausländische Arbeitnehmer schützen. Der Offer Letter des Arbeitgebers muss einem Standard-Offer Letter entsprechen und vor Erlass eines Entry Permits beim Ministry of Labour registriert werden. Dies soll sicherstellen, dass die Klauseln des Offer Letters mit den Klauseln des Arbeitsvertrages übereinstimmen.

### Standard-Arbeitsvertrag und Standard-Offer Letter

In der Vergangenheit kam es nicht selten zu Rechtsunsicherheiten, weil Klauseln des Offer Letters (beispielsweise einzelne Gehaltsbestandteile und Bonus-Regelungen) nicht in den bei der Behörde eingereichten Arbeitsvertrag übernommen wurden.. Die Einreichung eines Offer Letters war bisher nicht erforderlich und häufig auch nicht die Unterschrift des Arbeitnehmers auf dem bei der Behörde eingereichten Arbeitsvertrag.

Das Ministerial Decree 764 of 2015 besagt, dass der Arbeitgeber für die Beantragung eines Entry Permits für das Employee Visa einen vom Arbeitnehmer unterzeichneten Standard-Offer Letter beim Ministry of Labour einreichen muss. Einen entsprechenden Standard-Offer Letter wird das Ministerium zur Verfügung stellen.

Dieser beim Ministry of Labour eingereichte Standard-Offer Letter muss mit dem später eingereichten und auch vom Arbeitnehmer unterzeichneten Standard-Arbeitsvertrag (Vorlage ebenfalls vom Ministry of Labour) übereinstimmen. Klauseln im Standard-Arbeitsvertrag können nur hinzugefügt werden, wenn diese für den Arbeitnehmer vorteilhaft sind.

Der Verträge werden Regelungen zum Gehalt, der Probezeit, des Urlaubs und der Kündigungsfrist beinhalten. Inwiefern weitere Klauseln zur Geheimhaltung, eines möglichen Wettbewerbsverbots und hinsichtlich des Schutzes von geistigem Eigentum in Zukunft in den Offer Letter und in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden können, wird die Praxis zeigen.

### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Der Ministerial Decree 765 of 2015 besagt, dass befristete Arbeitsverhältnisse für eine maximale Dauer von 2 Jahre abgeschlossen werden dürfen und die Kündigungsfrist 1 bis 3 Monate betragen soll. Bisher konnten befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu 4 Jahren abgeschlossen werden und eine Kündigungsfrist war nicht vorgesehen, da eine Kündigung vor Ablauf der Befristung einen Vertragsbruch darstellt, der einen Schadensersatzanspruch zur Folge hat.

Bei einer Kündigung vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses muss Schadensersatz geleistet werden. Diese Entschädigung kann nun von den Parteien individuell im Arbeitsvertrag vereinbart werden, darf jedoch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber maximal 3 Monatsgehälter nicht überschreiten. Bei einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers beträgt die Obergrenze die Hälfte, also 1,5 Monatsgehälter.

Auch die Kündigungsfrist bei unbefristeten Verträgen wurde neu geregelt. Diese betrug zuvor mindestens 1 Monat ohne eine Obergrenze festzulegen und kann nun im Arbeitsvertrag auf 1 bis maximal 3 Monate vereinbart werden. Diese Neuregelung könnte in Zukunft problematisch sein, da zahlreiche Arbeitsverträge von Managern eine längere Kündigungsfrist von bis zu 6 Monaten vorsehen.

### **Work Permit und Labour Ban**

Bisher war es auch bei einer einvernehmlichen Kündigung beider Vertragsparteien vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages nicht immer möglich, ein neues Entry Permit zu erhalten und einen Ban zu vermeiden.

Der dritte Erlass, Ministerial Decree 766 of 2015, setzt nun neue Regelungen für Work Permits und Labour Bans fest. So wird zum Beispiel ein neues Work Permit ausgestellt und kein Labour Ban erlassen, wenn der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, bereits 6 Monate oder mehr beim Arbeitgeber tätig war und die Kündigung einvernehmlich erfolgt und somit beide Parteien mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sind. Die 6-Monats-Regelung kommt nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ein High School Diploma oder einen höheren Bildungsabschluss nachweisen kann. Somit kann bei einer einvernehmlichen Kündigung ein Labour Ban vermieden werden.

Diese drei Erlasse des Ministry of Labour werden zum 01.01.2016 wirksam und gelten nicht für Free Zone Gesellschaften. Inwieweit einzelnen Free Zones ähnliche Regelungen einführen werden, bleibt abzuwarten.

**Contact:****STROHAL LEGAL GROUP**  
UAE/IRAN/SINGAPORE/MYANMAR/AUSTRIA**UAE Head Office:****STROHAL LEGAL CONSULTANTS**

Villa 2, 20b Street, Community 153  
P.O.Box 31484, Ras Al Khaimah, UAE  
Tel: (971) 7 2364530 ,  
Fax: (971) 7 2364531  
Mobile: (971) 503765847

**SINGAPORE Office:****STROHAL LEGAL GROUP PTE. LTD**

20 Upper Circular Road #02-10  
The Riverwalk, Singapore, 058416  
Fax: +65 65330313,  
Tel: +65 65330212

**MYANMAR Office:**

U MIN SEIN & STROHAL  
ASSOCIATES PARTNERSHIP  
7 B189-195 Pansodan Tower  
Pansodan Street  
Yangon, Myanmar  
Tel: +959975061451

**AUSTRIA Office:****MARSCHALL & HEINZ**

Goldschmiedgasse 8, A 1010  
Vienna – Austria  
Tel: +431 5335256  
Fax: +431 513191124

**Email:** [office@slg-strohallegalgroup.com](mailto:office@slg-strohallegalgroup.com)**Web:** [www.slg-strohallegalgroup.com](http://www.slg-strohallegalgroup.com)

If you do not wish to receive our newsletter anymore just  
write an email mentioning, "unsubscribe" to  
[office@slg-strohallegalgroup.com](mailto:office@slg-strohallegalgroup.com)