

**NEWSLETTER**

 DEUTSCHE VERSION



**INTERNATIONAL**

VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

## HR INSIGHTS: TRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT DER VAE



S. 2

### INTERVIEW:

**Oliver Oehms**

„DIE SCHNITTMENGE AN INTERESSEN  
IST GROSS“ ▶



S. 4

**Aouni Kawas**

„KULTURELLE PASSUNG PRIORISIEREN“ ▶



S. 6

### ANALYSE:

**Dr. Alexander Brexendorff**

ÜBERBLICK: ARBEITSRECHT IN DEN VAE ▶

## „DIE SCHNITTMENGE AN INTERESSEN IST GROSS“

### Welche aktuellen Trends und Entwicklungen sehen Sie in den VAE und anderen Ländern der Golfregion, die für europäische Unternehmen relevant sind?

Wir sehen die derzeit spannendsten Entwicklungen in unserem Gastland, den Vereinigten Arabischen Emiraten, nicht nur, weil unser Hauptsitz dort ist. Die Emirate setzen eine nationale wirtschaftliche Vision mit viel Engagement, Seriosität und finanziellem Commitment um. Das Reformtempo ist atemberaubend. Es gibt Erleichterungen beim Aufenthaltsrecht, eine starke Liberalisierung des Investitionsgesetzes und die Möglichkeit, Wohneigentum zu erwerben.

Die Emirate positionieren sich als attraktiver Standort, der nicht nur Unternehmen und Unternehmer:innen, sondern auch Talente aus der ganzen Welt anzieht. Gleichzeitig schmieden die VAE neue Handelsallianzen mit strategischen Partnern wie Israel und Indien, und es ist kein Ende in Sicht.

### Welche Branchen bieten derzeit das größte Potenzial in den Golfstaaten?

Die Golfregion ist weiterhin ein hoch attraktiver Markt für die Bauwirtschaft, einschließlich Lieferanten von Baumaterialien und -technologien sowie entsprechender Dienstleister. Unsere Mitglieder sind derzeit sehr aktiv im Geschäft in Saudi-Arabien, und in den letzten zehn Jahren gab es starke Impulse aus den Emiraten und insbesondere aus Katar.

Ein großes Zukunftsthema ist die Entwicklung von Wasserstoffwertschöpfungsketten. Aufgrund der enorm niedrigen Erzeugungskosten von Solarenergie sind die Golfstaaten außerordentlich gut positioniert, um zu einem der weltweit führenden Lieferanten von grünem Wasserstoff zu werden. In den Emiraten gibt es mit dem Mohammed bin Rashid Al Maktoum Solar Park einen der weltweit größten Solarparks, dessen Kapazität derzeit auf 5 GW verdoppelt wird. Auch im Oman sehen wir interessante Möglichkeiten für die Produktion von grünem Wasserstoff aufgrund des dortigen Potenzials an Windkraft.

### Wie weit sind die Pläne zur Diversifizierung der Wirtschaft in den einzelnen Ländern fortgeschritten?

Das Bild ist recht vielfältig. Selbst zwischen den sieben Emiraten gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich der wirtschaftlichen Diversifizierung. Insgesamt haben die VAE sicherlich die weitesten Fortschritte erzielt. Sie verfügen über eine hochentwickelte Tourismus- und Veranstaltungswirtschaft sowie eine breite Palette an industrienahe Dienstleistungen und Fertigungstätigkeiten, die in den rund 50 Freihandelszonen erbracht werden.



**Oliver Oehms**  
CEO der AHK Golfregion,  
Dubai

Zusammen mit den beiden Weltklasse-Airlines Emirates und Etihad sowie dem Top 5-Hafenbetreiber DP World sind die VAE einer der weltweit führenden Handels- und Dienstleistungshubs. Die Emirate ruhen somit bereits auf mehreren Standbeinen neben den fossilen Energieträgern.

In Katar und Kuwait sehen wir, dass die Einnahmen aus dem Export fossiler Energieträger gerne auch in Deutschland investiert werden. Beide Länder sind seit teils Jahrzehnten in deutschen Unternehmen engagiert, immer mit einer langfristigen Perspektive.

### **Mit welchen spezifischen Herausforderungen haben Unternehmen in den Golfstaaten zu kämpfen?**

Die Golfregion ist durch viele relativ kleine Märkte gekennzeichnet, die oft eine nationale Wirtschaftsagenda verfolgen. Daher müssen der Marktzugang und der Vertriebsaufwand im Einzelfall sorgfältig geprüft werden. Zudem gilt, noch mehr als in Europa, dass persönliche Beziehungen wichtig sind. Ohne ein Engagement vor Ort wird es schwer, erfolgreich in den Markt einzutreten. Der große Vorteil ist jedoch, dass die Golfregion, insbesondere die VAE, ausgezeichnet logistisch vernetzt ist, sowohl nach Afrika im Westen als auch nach Asien im Osten. Das macht das Land zum Sprungbrett für eine sehr große Region.

### **Was könnte die Politik tun, um die Attraktivität der Golfstaaten als Standort weiter zu verbessern?**

Ich sehe den größeren Bedarf eigentlich auf der Seite Deutschlands. Angesichts des politischen Drängens auf eine stärkere Diversifizierung des internationalen Portfolios der deutschen Wirtschaft sollte der Blick nicht nur nach Asien und Amerika gerichtet sein.

Bereits jetzt sind die Golfstaaten einer der Top-Handelspartner Deutschlands außerhalb der EU. Gleichzeitig sind die Staaten selbst hochinteressiert an einem weiteren Engagement in unserem Heimatland. Angesichts dessen wäre ein intensiverer Blick auf die Golfstaaten zweifellos sinnvoll. Die Schnittmenge an Interessen ist groß!

---

## „KULTURELLE PASSUNG PRIORISIEREN“

### Wie hoch ist die aktuelle Nachfrage nach Executive Search in den Golfstaaten?

Die Nachfrage nach Executive Search in unserer Region ist ausgesprochen hoch. Aufgrund des schnellen wirtschaftlichen Wachstums und der Entwicklung der Region erweitern Unternehmen ihre Aktivitäten und suchen nach erstklassigen Führungskräften, um ihre Geschäfte voranzutreiben.

Insbesondere in Saudi-Arabien und den Vereinigten Arabischen Emiraten hat die Zahl internationaler Unternehmen zugenommen, was wiederum den Bedarf an Executive Search-Dienstleistungen erhöht hat. Diese Länder konzentrieren sich zudem darauf, ihre Wirtschaften zu diversifizieren, ausländische Investitionen anzuziehen und neue Branchen zu entwickeln – all dies erfordert erfahrene Führungskräfte, die diese Initiativen leiten können.

### Welche Arten von Aufträgen bearbeiten Sie hauptsächlich?

In den GCC-Ländern bearbeiten wir hauptsächlich Aufträge zur Besetzung von Führungspositionen in verschiedenen Branchen. Wir sind darauf spezialisiert, CEOs, CFOs und leitende Manager für Unternehmen von großen Konzernen bis hin zu familiengeführten Betrieben zu rekrutieren. Unsere Schwerpunktbranchen umfassen Öl und Gas, Bauwesen, Finanzen, Gesundheitswesen, Gastgewerbe und Einzelhandel. Wir kommen auch den Anforderungen von Regierungsorganisationen und öffentlichen Institutionen nach, indem wir nach außergewöhnlichen Führungskräften suchen, die zu ihren strategischen Zielen beitragen können.

### Was versteht man unter "Saudisierung" im Zusammenhang mit Executive Recruitment?

"Saudisierung" bezieht sich auf die Politik der saudi-arabischen Regierung, die Beschäftigung von saudischen Staatsbürgern im Privatsektor zu priorisieren. Diese Politik zielt darauf ab, die Arbeitslosigkeit unter den saudischen Bürgern zu reduzieren und ihnen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

Aus Sicht der Personalbeschaffung und -planung birgt die Saudisierung sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Einerseits kann sie den Pool an verfügbarem Talent für bestimmte Rollen einschränken, insbesondere für Positionen, die spezialisierte Fähigkeiten oder Branchenerfahrung erfordern, die unter lokalen Kandidaten möglicherweise knapp sind.

Andererseits ermutigt sie Unternehmen, in Schulungs- und Entwicklungsprogramme zu investieren, um eventuelle Wissenslücken zu schließen und die Beschäftigungsfähigkeit saudischer Staatsbürger zu verbessern. Dies kann langfristig zu einer vielfältigeren und inklusiveren Belegschaft führen.



### Aouni Kawas

ist der Leiter des Regionalbüros Mittlerer Osten von CT Executive Search und Geschäftsführender Partner bei Kawas Consulting. Das Büro mit Sitz in Beirut bearbeitet Aufträge im Nahen und Mittleren Osten und unterstützt Suchen in Nord- und Westafrika.

Es bedeutet jedoch auch, dass internationale Unternehmen, die Führungstalente suchen, ihre Rekrutierungsstrategien entsprechend ausrichten müssen, indem sie aktiv an lokalen Talententwicklungsprogrammen teilnehmen und auf Wissenstransfer setzen.

## **Welche Ratschläge würden Sie europäischen Unternehmen geben, die Führungspositionen in den GCC-Ländern besetzen möchten?**

Europäischen Unternehmen, die Führungspositionen in den GCC-Ländern besetzen möchten, würden wir folgende Ratschläge geben:

- a) Verstehen Sie die lokale Geschäftskultur: Die GCC-Länder haben eine einzigartige Geschäftskultur, die von ihren Traditionen, Religionen und gesellschaftlichen Normen beeinflusst wird. Es ist wichtig, sich mit den lokalen Gepflogenheiten, der Geschäftsetikette und den Werten vertraut zu machen, um eine erfolgreiche Rekrutierung und Integration von Führungskräften in der Organisation sicherzustellen.
- b) Arbeiten Sie mit einer angesehenen Executive Search-Firma zusammen: Die Zusammenarbeit mit einer lokalen Executive Search-Firma, die ein tiefes Verständnis für die Geschäftslandschaft in den GCC-Ländern und relevante Branchennetzwerke hat, kann den Rekrutierungsprozess optimieren. Sie kann wertvolle Einblicke, Marktinformationen und Zugang zu einem breiteren Pool qualifizierter Kandidaten bieten.
- c) Priorisieren Sie die kulturelle Passung: Neben der Bewertung von Kandidaten anhand ihrer Qualifikationen und Erfahrungen sollte die kulturelle Passung ein entscheidendes Kriterium sein. Suchen Sie nach Personen, die die lokale Kultur verstehen und respektieren, sich an die regionale Arbeitsumgebung anpassen können und effektive Beziehungen zu Stakeholdern aufbauen können.
- d) Nutzen Sie lokale Talententwicklungsprogramme: Angesichts der Fokussierung auf Saudisierung und Nationalisierungspolitiken kann die Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen, Universitäten und Berufsverbänden helfen, aufstrebende Nachwuchskräfte zu finden. Die Investition in Schulungs- und Entwicklungsprogramme kann die Fähigkeiten und Kompetenzen lokaler Kandidaten verbessern und sie mit den Anforderungen der Organisation in Einklang bringen.
- e) Berücksichtigen Sie Umzugs- und Vergütungspakete: Für europäische Führungskräfte, die Positionen in den GCC-Ländern in Betracht ziehen, sind Benefits wie Umzugsunterstützung und natürlich auch die Vergütungspakete wichtig. Faktoren wie Wohnen, Bildungszuschüsse, Gesundheitsversorgung und steuerliche Auswirkungen müssen sorgfältig abgewogen werden, um erstklassige Mitarbeiter anzuziehen und zu halten.

Durch proaktives Handeln, Anpassung an die lokale Kultur und Verständnis für die Gegebenheiten in den GCC-Ländern können europäische Unternehmen erfolgreich Führungskräfte rekrutieren und binden, um ihr Wachstum in der Region voranzutreiben.

## ÜBERBLICK: ARBEITSRECHT IN DEN VAE

Die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) zeichnen sich durch ihr rasantes wirtschaftliches Wachstum und ihre vielfältige Arbeitswelt aus. Das Land ist für Spezialisten aus aller Welt attraktiv.

Um eine ausgewogene und gerechte Arbeitsumgebung zu gewährleisten, haben die VAE einen robusten rechtlichen Rahmen für Arbeitsverhältnisse geschaffen, der die Rechte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen schützt. Dieser Artikel behandelt die Feinheiten des Arbeitsrechts in den VAE und bietet umfassende Einblicke in seine wichtigsten Bestimmungen und ihre tatsächliche Auswirkung auf die Belegschaft.

### Das Arbeitsrecht der VAE - Die Grundlage der Arbeitsvorschriften

Das Bundesgesetz Nr. 33 von 2021, allgemein als das Arbeitsgesetz der VAE bekannt, bildet den Kern der Arbeitsvorschriften in den VAE. Am 2. Februar 2022 trat diese neue Gesetzgebung in Kraft und hob das Bundesgesetz Nr. 8 von 1980 und seine Änderungen auf. Diese umfassende Gesetzgebung regelt verschiedene Aspekte der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und gewährleistet Fairness und Einhaltung rechtlicher Standards. Während es für alle Arbeitnehmer im Privatsektor gilt, umfasst es nicht Personen, die in Freizonen arbeiten, da diese ihre eigenen unabhängigen Arbeitsvorschriften haben.

Das Arbeitsgesetz der VAE legt spezifische Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest, die zur Aufrechterhaltung einer gut regulierten Arbeitsumgebung beitragen. Diese Bestimmungen umfassen Bereiche wie Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, Gehälter, Kündigung und Arbeitnehmerleistungen.

### Arbeitsverträge und Arbeitsangebote - Klarheit und Schutz sicherstellen

Ein grundlegender Aspekt der Beschäftigung in den VAE ist die Anforderung an einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsgesetz der VAE schreibt vor, dass Arbeitsverträge schriftlich und auf Arabisch verfasst sein müssen und wichtige Bedingungen und Konditionen festlegen, einschließlich der Art der Beschäftigung, Vergütung, Arbeitszeiten und Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Verwendung von Arbeitsangeboten ist ebenfalls gängige Praxis, um die anfänglichen Beschäftigungsbedingungen zu kommunizieren, bevor der formale Vertrag unterzeichnet wird.

Diese schriftlichen Verträge dienen als Schutzmaßnahme sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Sie schaffen ein klares Verständnis von Erwartungen und Verpflichtungen und minimieren potenzielle Streitigkeiten, die im Verlauf der Beschäftigung auftreten können.



**Dr. Alexander Brexendorff,**

Managing Partner

MENA LEGAL, Dubai

## **Lohnschutzsystem (WPS)**

Eingeführt im Jahr 2009, um eine rechtzeitige und genaue Zahlung von Löhnen an Arbeiter in den VAE sicherzustellen. Es überwacht die Zahlungen der Gehälter von Arbeitnehmern in den VAE und ermöglicht dem Ministerium für Humanressourcen und Emiratisierung (MOHRE), Aufzeichnungen über Gehaltszahlungen im Privatsektor zu führen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern nicht rechtzeitig bezahlen, identifiziert werden können.

## **Arbeitslosenversicherungssystem**

Das Arbeitslosenversicherungsprogramm ist eine Form der Versicherung/Sozialversicherung, die den in den Vereinigten Arabischen Emiraten lebenden Personen und den in Bundes- und Privatsektor beschäftigten Personen finanzielle Unterstützung bietet, wenn sie ihren Arbeitsplatz aufgrund einer Kündigung durch ihren Arbeitgeber verlieren. Ziel ist es, einen angemessenen Lebensstandard für Arbeitslose zu gewährleisten und eine wettbewerbsfähige, wissensbasierte Wirtschaft aufzubauen, indem man die besten internationalen Talente anzieht und bindet.

Geltungsbereich des Systems: Das System gilt für alle Arbeitnehmer im Privat- und Bundesbereich mit Ausnahme von:

- Investoren, Geschäftsinhabern, die ihr Geschäft selbst besitzen und leiten.
- Hausangestellte.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf temporärer Basis/Minderjährige unter 18 Jahren.
- Rentner, die eine Pension erhalten und einen neuen Arbeitgeber gefunden haben

## **Arbeitsurlaubsansprüche – Förderung des Wohlbefindens und Unterstützung**

Das Arbeitsgesetz der VAE gewährt eine Reihe von Urlaubsansprüchen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer sicherzustellen und verschiedene Lebenssituationen zu berücksichtigen. Der Jahresurlaub ist ein wichtiger Vorteil, und Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 30 Kalendertage bezahlten Urlaub nach Abschluss eines Jahres kontinuierlicher Dienstzeit. Für das erste Jahr der Beschäftigung wird der Jahresurlaub anteilig berechnet.

Im Falle von Krankheit oder Verletzung haben Arbeitnehmer Anspruch auf Krankurlaub mit vollem Gehalt für bis zu 90 Tage im Jahr, abhängig von der Dauer der Dienstzeit. Diese Bestimmung soll die Mitarbeiter während gesundheitsbezogener Herausforderungen unterstützen.

Weibliche Arbeitnehmer in den VAE haben Anspruch auf 45 Tage bezahlten Mutterschaftsurlaub, vorausgesetzt, sie haben mindestens ein Jahr Dienstzeit absolviert. Darüber hinaus gibt es Bestimmungen für Vaterschaftsurlaub und Trauerurlaub, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer angemessene Zeit für wichtige Lebensereignisse haben.

## **Gleichstellung und Durchsetzung des Diskriminierungsverbots**

Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Nationalität, sozialem Hintergrund oder Behinderung, die Chancengleichheit beeinträchtigen oder Vorurteile gegen die Chancengleichheit bei der Beschäftigung oder deren Fortsetzung sowie die Ausübung ihrer Rechte bewirken kann, ist verboten.

## **Kündigung und Rücktritt - Ein regulierter Prozess**

Das Arbeitsgesetz der VAE legt spezifische Richtlinien für die Beendigung von Arbeitsverträgen fest und betont die Notwendigkeit gültiger Gründe für die Kündigung, um willkürliche Kündigungen zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben klar definierte Gründe für die Kündigung, und das Gesetz legt Kündigungsfristen basierend auf der Dauer der Beschäftigung fest.

Im Falle einer willkürlichen Kündigung können Arbeitgeber zur Zahlung von Entschädigungen und Abfindungen verpflichtet sein. Ebenso können Arbeitnehmer, die ohne Einhaltung ihrer vertraglichen Kündigungsfrist zurücktreten, rechtliche Konsequenzen wie mögliche Beschäftigungsverbote erleiden.

## **End-of-Service Benefits (ESB) - Finanzielle Sicherheit gewährleisten**

Das Arbeitsgesetz der VAE schreibt vor, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitnehmer Anspruch auf End-of-Service Benefits haben, die eine finanzielle Absicherung während ihres Übergangs aus der Beschäftigung bieten. Die Berechnung der ESB basiert auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem zuletzt erhaltenen Gehalt. Arbeitnehmer, die fünf Jahre oder länger gearbeitet haben, haben Anspruch auf eine Gratifikationszahlung, während solche mit weniger als fünf Jahren Anspruch auf eine teilweise Gratifikation haben können.

## **Arbeitsstreitigkeiten in den VAE - Ein strukturierter Lösungsprozess**

Um arbeitsbezogene Streitigkeiten anzugehen, bieten die VAE ein gut strukturiertes Rechtssystem. Das Ministerium für Humanressourcen und Emiratisierung (MOHRE) spielt eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Wenn keine einvernehmliche Lösung durch das MOHRE erzielt werden kann, kann die Angelegenheit vor die Arbeitsgerichte gebracht werden, um faire und unparteiische Urteile sicherzustellen.

## **Fazit**

Das Arbeitsrecht in den VAE dient als wichtige Säule zur Aufrechterhaltung einer ausgewogenen und gerechten Arbeitsumgebung. Verankert im Arbeitsgesetz der VAE regeln diese Vorschriften verschiedene Aspekte der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und schützen die Rechte beider Parteien.



Der rechtliche Rahmen umfasst Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Kündigung und Streitbeilegung. Er gewährleistet eine faire und gerechte Arbeitslandschaft in diesem dynamischen und wachsenden Land. Das Verständnis und die Einhaltung dieser wesentlichen Bestimmungen sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung und fördern eine harmonische und erfolgreiche Belegschaft in den VAE.

---



## EXECUTIVE SEARCH



### EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

**CT Executive Search** ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

#### BERLIN

CT Executive Search Europe GmbH  
Central Office  
Oranienburger Str. 22  
10178 Berlin, Germany  
Telephone: +49 30 2408 3401  
E-mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Office Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

