

Angesichts von so viel Wandel im Königreich Saudi-Arabien in den letzten Jahren ist es wenig verwunderlich, dass auch das Arbeitsrecht davon lebhaft betroffen ist. Am 6. August 2024 (2/2/1446H) hat der saudische Ministerrat diverse Änderungen des Arbeitsgesetzes genehmigt. Insgesamt sind 47 Artikel von den Änderungen betroffen (7 Normen werden ersatzlos gestrichen und zwei neue Normen eingeführt). Ziel dieser Änderungen ist, einen attraktiven Arbeitsmarkt im Einklang mit international bewährten Standards zu schaffen, die Fluktuation von Arbeitskräften zu verringern, arbeitsrechtliche Streitigkeiten zu reduzieren, die Rechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, sowie ausländische Investitionen zu fördern und die für den Arbeitsmarkt benötigten Fachkräfte zu gewinnen. Die Änderungen treten 180 Tage nach deren Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

Im Wesentlichen beinhalten die neuen Regelungen folgende Punkte:

- Arbeitsverträge mit nicht-saudischen Arbeitnehmern sind auf ein Jahr befristet, wenn im Arbeitsvertrag keine Vertragsdauer festgelegt wurde. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser 1-Jahr-Frist fortgesetzt, wird fingiert, dass der Vertrag um ein weiteres Jahr verlängert wurde (Art. 37 Arbeitsgesetzes). Bisher war die Fiktion der Befristung von Arbeitsverträgen an die Gültigkeit der Arbeitserlaubnis gekoppelt.
- Die Probezeit, soweit sie im Arbeitsvertrag geregelt wird, darf nicht mehr als 180 Tage betragen (Art. 53 Arbeitsgesetz). Wie die

Probezeit genau berechnet wird, legen die Regularien (noch nicht veröffentlicht) fest. Bisher war die Obergrenze für die Probezeit auf 90 Tage gesetzt, die jedoch verlängert werden kann; die Probezeit durfte nach bisheriger Rechtslage – nach Verlängerung – insgesamt nicht 180 Tage überschreiten. Staatliche Feiertage und Tage, an denen der Arbeitnehmer krank war, wurden nach bisheriger Rechtslage in die Berechnung der Probezeit nicht einbezogen.

- Ein Arbeitnehmer kann ein befristetes Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung beenden (Art. 74 Nr. 3 doppelt¹ Arbeitsgesetz). Bisher war eine Kündigung durch den Arbeitnehmer nur für unbefristete Verträge, also nur für saudische Arbeitnehmer (Art. 75 Arbeitsgesetz), und nur wenn ein gerechtfertigter Grund vorliegt, möglich. Der in diesem Zusammenhang verwendete Begriff „Kündigung“ bzw. „Resignation“ (Arabisch: الاستقالة) wird in Art. 2 Arbeitsgesetz wie folgt legal definiert: die schriftliche Offenlegung des Arbeitnehmers über seinen freien Wunsch, den befristeten Arbeitsvertrag ohne Bedingungen oder Einschränkungen zu beenden, und die Annahme durch den Arbeitgeber“. Im neuen Art.79 doppelt Arbeitsgesetz wird die Annahme durch den Arbeitgeber fingiert, wenn er 30 Tage nach Erhalt des Kündigungsschreibens nicht reagiert oder untätig bleibt. Der Arbeitnehmer darf die Kündigung binnen 7 Tagen zurückziehen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nicht vorher bereits angenommen hatte. Im Falle der eigenen

¹ „Doppelt“ ist eine gesetzgeberische Technik, mit der neue Artikel bzw. Paragraphen eingeführt werden. Im deutschsprachigen Raum fügt man bei Neugesetzen, die Gesetzesmaterien erweitern, einen Kleinbuchstaben, wie z.B. 3a oder 50a usw.

Kündigung behält der Arbeitnehmer alle Rechte, die ihm das saudische Arbeitsgesetz gewährt.

- Das neue Arbeitsgesetz sieht ferner eine neue Kündigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers vor. Die Kündigung wegen Insolvenz bedarf einer rechtskräftigen, gerichtlichen Entscheidung über die Insolvenz des Arbeitgebers (Art. 74 Nr. 7 doppelt Arbeitsgesetz).
- Arbeitnehmer können ihre Überstunden in bezahlten Urlaub umwandeln. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers (Art. 107 Arbeitsgesetz).
- Erhöhung des bezahlten Urlaubs um drei Tage für den Arbeitnehmer im Falle des Todes des Bruders oder der Schwester. Bisher greift der Sonderurlaub nur für den Todesfall von Ehegatten, Kindern oder einem Elternteil (Art. 113 Arbeitsgesetz).
- Es werden Bußgelder zwischen SAR 300,000 und SAR 500,000 verhängt, wenn Verstöße gegen Art. 30 Arbeitsgesetz festgestellt werden. Art. 30 Arbeitsgesetz verbietet natürlichen oder juristischen Person, saudische oder ausländische Arbeitnehmer ohne Genehmigung des

Ministeriums für Humanressourcen und soziale Entwicklung anzuwerben.

Tempora Mutantur hieß es schon bei den Lateinern. Diese Weisheit spiegelt sich seit vielen Jahren in der Gesetzgebung von Saudi-Arabien wider, um – zur Umsetzung der strategischen Vision 2030 – das Marktwachstum zu fördern, den Produktions- und Dienstleistungssektor zu stärken und ein günstiges Umfeld für kleine, mittlere und große Unternehmen zu schaffen. Weitere/laufende Änderungen und Gesetzesreformen werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erwartet.

SCHLÜTER GRAF verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Rechtsordnung Saudi-Arabiens und bietet ausländischen Unternehmen eine umfassende rechtliche und wirtschaftliche Beratung an.

SCHLÜTER GRAF Legal Consultants LLC

ONE by Omniyat, Office P501, Business Bay, P.O. Box 29337
Dubai / United Arab Emirates

Tel: +971 / 4 / 431 3060

Fax: +971 / 4 / 431 3050

Dr. Amir Makee Mosa, Associate Partner (amir.makeemosa@schlueter-graf.com)