

Änderung des Arbeitsgesetzes von 2005

per Kgl. Dekret Nr. 46 vom 5.6.1436H = 25.3.2015 (in Kraft ab dem 18.10.2015)

Wichtigste Änderungen:

- **Betriebsordnung** wird Pflicht auch für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (Artikel 13, Nr. 1).
- Zahl der **auszubildenden Saudis** – in Betrieben mit 50 oder mehr Angestellten – wird von sechs auf zwölf Prozent der Belegschaft erhöht (Artikel 43).
- **Mustervertrag** – noch nicht veröffentlicht (Artikel 52).
- **Probezeit** kann jetzt sechs Monate betragen – drei Monate verlängert um weitere drei Monate (Artikel 53); nach einer Pause von sechs Monaten kann eine weitere Probezeit folgen (Art. 54).
- Arbeitnehmer darf nicht gegen seinen Willen zum **Umzug** in eine andere Stadt gezwungen werden (Artikel 58, Nr. 1).
- Saudische Arbeitnehmer dürfen mit einer Kette von vier befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden – bzw. maximal vier Jahre lang – bevor die **Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag** erfolgt (Artikel 55, Nr. 2); ausländische Arbeitnehmer sind immer automatisch befristet angestellt (Artikel 37 unverändert)!
- **Arbeitszeugnisse** dürfen jetzt keine rufschädigenden oder karriereschädlichen Bemerkungen mehr enthalten.
- Fristlose **Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen** ist jetzt möglich im Falle der Schließung des Betriebs oder des Bereiches, in dem der Arbeitnehmer tätig ist (Artikel 74, Nr. 6 und 7).
- Bei unbefristeten Arbeitsverträgen (nur zulässig für saudische Angestellte) wird die **gesetzliche Kündigungsfrist** von einem auf zwei Monate erhöht (Artikel 75).
- Vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages zieht eine **Ausgleichszahlung in Höhe der restlichen Gehälter** nach sich, es sei denn, es wurde eine Pauschalentschädigung vereinbart, welche mindestens zwei Monatsgehälter betragen muss (Artikel 77, Nr. 2 und 3); eine solche Pauschalregelung sollte unbedingt getroffen werden!
- Während der Laufzeit der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer jetzt das Recht, einen Arbeitstag pro Woche der **Arbeitssuche** zu widmen (Artikel 78).
- Fristlose Kündigung wegen **Abwesenheit** ist jetzt erst nach 30 Abwesenheitstagen pro Jahr bzw. 15 aufeinanderfolgenden Abwesenheitstagen möglich (Artikel 80, Nr. 7).
- **Wettbewerbsverbot** von bis zu zwei Jahren kann gegen einen Arbeitnehmer mit Kundenkontakt jetzt auch dann verhängt werden, wenn der Arbeitsvertrag dies nicht vorsieht (Artikel 83).
- Wochenarbeitszeit wurde noch nicht von 48 auf 45 Stunden verkürzt, aber die maximale **tägliche Arbeitszeit** wurde im Vorgriff auf die Änderung 6 x 8h :::> 5 x 9 h bereits auf neun (+/- 1h in manchen Bereichen) erhöht (Artikel 99).
- Höchstsatz für **Ordnungsstrafen** wurde von 30.000 auf 100.000 SAR erhöht (Artikel 229, Nr. 2).
- **Anzeigen** von Verstößen wird mit bis zu 25% der Strafe belohnt (Artikel 233).

*The Law Office of Khalid O. Alattas
in association with Hundt Legal Consultancy*