

Lohn- und Lohnnebenkosten | Ägypten

30.05.2019

Inländische Spitzenkräfte oft in ausländischen Unternehmen beschäftigt

Unternehmen bilden handwerklich - technische Fachkräfte durch eigene Trainingsakademien aus (Februar 2019)

Kairo (GTAI) - Beschäftigte in Ägypten sehen sich seit der Abwertung der Landeswährung mit gesunkenen Löhnen und Gehältern konfrontiert; Unternehmen vereinbaren diese jedoch oft individuell.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Für 2019 erscheint ein realer Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 5,5 bis sechs Prozent realistisch. Die ägyptische Wirtschaftsleistung nimmt seit 2014 jährlich um mindestens vier Prozent zu. Dabei werden jedoch die positiven Effekte für den Arbeitsmarkt durch das Bevölkerungswachstum gedämpft. Wichtigster Treiber ist allerdings der kapitalintensive Erdgas- und Erdölsektor, der nur in geringem Maße Arbeitsplätze schafft.

Neue Jobs sind vor dem Hintergrund eines Bevölkerungswachstums von rund zwei Prozent jährlich entscheidend für Ägypten. Etwa 850.000 neue Arbeitskräfte strömen jedes Jahr auf den Markt. Im 4. Quartal 2018 waren dem Statistikamt CAPMAS zufolge knapp 79 Prozent der Arbeitslosen zwischen 15 und 29 Jahren alt. Besonders dringlich ist die Versorgung mit Arbeitsplätzen auch, weil oft die Heirats- und Familiengründungschancen daran hängen. Nur mit einem gesellschaftlich anerkannten Arbeitsplatz haben junge Männer gute Möglichkeiten, diese an sie gestellten Erwartungen zu erfüllen. Arbeitslosigkeit, Unter- und Gelegenheitsbeschäftigungen erhöhen das Frustrationspotenzial und stellen ein soziales Risiko dar. Tendenziell sind Frauen eher als Männer arbeitslos und es ist auch eher die Stadt- als die Landbevölkerung betroffen. Höher Gebildete, insbesondere Frauen, sind öfter arbeitslos als Menschen mit einfacher Bildung.

Für die meisten Ägypter ist die akademische Bildung das Maß der Dinge. Ingenieurwissenschaftliche Abschlüsse, Promotionen etc. genießen hohe soziale Anerkennung.

Das ägyptische Ausbildungssystem besteht aus vielen Akteuren und leidet unter einer fehlenden Gesamtstrategie. Im Land existieren circa 2.000 Berufsschulen mit etwa zwei Millionen Schülern. Bislang sind allerdings nur 17 Schulen akkreditiert worden. Die Mehrzahl der Bildungseinrichtungen ist überfüllt und die Lehrpläne sind oft veraltet. Etwa 95 Prozent theoretisch ausgerichtete Berufsschulen stehen nur ungefähr fünf Prozent mit dualen Elementen gegenüber. Die hohe Auslastung und oft veraltete Werkstätten erschweren den Bildungserfolg und sind ein Grund für das uneinheitliche Kenntnisniveau der Abgänger.

Am Interesse junger Menschen an den Bildungsangeboten mangelt es nicht. Insbesondere bei dualen Ausbildungen können sich die Anbieter ihre Schüler aussuchen. Nicht selten nutzen Jugendliche jedoch die Ausbildung als eine Vorstufe für ein anschließendes Studium. Somit kommen viele nach Abschluss der Ausbildung noch nicht auf den Arbeitsmarkt, auf dem ihre Qualifikation benötigt würde.

Unternehmen in Ägypten reagieren vielfach mit Eigeninitiative auf das schwankende Kenntnisniveau von Bewerbern. Bei handwerklichen oder technischen Positionen ist das Anlernen durch "Training on the job" nicht selten. Einige Unternehmen haben eigene Trainingsakademien aufgebaut. Als ein besonders gelungenes Beispiel gilt die Akademie des Elektrotechnikherstellers El Sewedy. Auch Siemens richtet ein Ausbildungszentrum in Ägypten ein.

Manche Unternehmensvertreter fordern höhere staatliche Investitionen in Bildung und bessere Standards. In umgekehrter Richtung heißt es manchmal, dass sich die Unternehmen stärker engagieren sollen, da sie schließlich die Arbeitskräfte benötigen. Eine Gesamtstrategie unter Einbeziehung der Wirtschaft in den Aufbau der Lehrpläne dürfte am ehesten Erfolg in der Praxis versprechen.

Als Interessenvertretung von Arbeitnehmern steht der staatliche Gewerkschaftsdachverband Egyptian Trade Union Federation (ETUF) eindeutig im Mittelpunkt. Die rechtlichen Hürden für die Gründung alternativer Gewerkschaften sind so hoch, dass sie praktisch nicht gemeistert werden können. Ägypten erhält im Global Rights Index 2018 des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) auf einer Skala von 1 bis 5 eine 5 bezüglich Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmerrechten. Dies kommt einer Verweigerung von Arbeitnehmerrechten gleich. Ein konkreter Kritikpunkt ist die staatliche Repression gegenüber unabhängigen Gewerkschaften. Anführer wilder Streiks müssen mit der Härte des Gesetzes rechnen und riskieren mehrjährige Haftstrafen.

Arbeitsausfälle durch Streiks sind daher eher selten, Proteste kommen aber durchaus vor. Dabei treten immer wieder Textilarbeiter in Mahalla El Kubra in Erscheinung. Beim Klimaanlagehersteller Unionaire streikten Beschäftigte Ende 2018 in sechs Fabriken wegen eines Disputs mit der Unternehmensleitung um Prämienzahlungen.

Allgemeine Aussagen zu den Arbeitsverhältnissen sind kaum möglich. Die größten Anteile an der ägyptischen Wirtschaft dürften der informelle Sektor, die öffentlichen Unternehmen und die nicht in Zahlen zu fassende zivile Betätigung des Militärs sein. Die organisierte Privatwirtschaft ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der kleinste Bereich. Im informellen Sektor herrschen vielfach unregelmäßige Verhältnisse und geringe Sicherheit vor. Auch geringfügige und Gelegenheitsbeschäftigungen spielen eine Rolle. Im privaten und öffentlichen Sektor herrschen feste Arbeitsverhältnisse vor. Vollzeitarbeit stellt den Regelfall dar und erstreckt sich zumeist auf fünf bis sechs Tage in der Woche.


Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mio. am 1.1.18)	96,3
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, 4. Quartal 2018 in Mio.)	28,0
Erwerbstätige (4. Quartal 2018 in Mio.)	25,5
Arbeitslosenquote, offizielle (4. Quartal 2018 in %)	8,9
Analphabetenquote (2017 in %)	25,8
Universitätsabschluss (2017 in %)	11,8

Quelle: Statistikamt CAPMAS

Die Schwierigkeiten bei der Suche nach guten Arbeitskräften erstrecken sich zumeist nicht auf bestimmte Branchen. Bei der akademischen Bildung herrscht trotz Unterschieden zwischen Universitäten ein relativ homogenes Niveau vor. Arbeitgeber kritisieren jedoch verhältnismäßig oft mangelnde Praxiserfahrungen der Absolventen. Im handwerklich-technischen Bereich konzentrieren sich die Rekrutierungsprobleme. Öfter ist zu hören, dass beispielsweise zuverlässige und sorgfältige Arbeitskräfte im Textilsektor gesucht werden.

Bei neuen Produktionsstätten mit hohem Arbeitskräftebedarf an entlegenen Standorten kann die lokale Verwurzelung vieler Ägypter ein Problem sein. Eine wesentliche Ausnahme sind Wechsel ins Ausland. Insbesondere hochqualifizierte Akademiker verdienen in vielen Ländern wesentlich mehr als in Ägypten und nutzen diese Option häufig. Insgesamt lebten 2017 rund 9,5 Millionen Ägypter im Ausland. Viele sind beruflich in der Golfregion aktiv. Mit entsprechenden Sprachkenntnissen eröffnen sich auch begehrte Möglichkeiten in Europa oder Nordamerika.

Die Mitarbeitersuche über Zeitungs- und Internetanzeigen ist in Ägypten verbreitet. Nicht zu unterschätzen sind Mundpropaganda und "Vitamin B", wenn eine Stelle zu besetzen ist. Zur Koordination von Arbeitsplatzangebot und -nachfrage betreibt die AHK Ägypten die Plattform Metrace (<http://www.metrace.com> ). Im nichtakademischen Bereich setzt der Na-

tional Employment Pact (NEP) auf faire Arbeitsverhältnisse. Die von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit koordinierte Initiative stellt sich unter <https://nep-egypt.com> dar. Das frühere Start-up BasharSoft mit seiner Internetseite Wuzzuf (<http://www.wuzzuf.net>) hat sich innerhalb weniger Jahre zu einer bekannten Adresse für die Arbeitsvermittlung von Akademikern entwickelt. Zu BasharSoft gehört auch die "blue-collar" Jobbörse Forsana, mit Arbeitsplätzen für Akademiker (<https://forasna.com/jobs/egypt>).

Weitere Personalvermittler sind:

ITAP International

Siegfriedstraße 8

80803 München

<http://www.itapintl.com>

Job Nile - Recruitment & HR Systems

74, Fawzy Moaaz St. Smouha

Alexandria

<http://www.jobnile.com>

Target Recruitment & HR Solutions

33, Fawzy Moaaz St. Smouha

Alexandria

<http://www.targetdhr.com>

Resource Professionals (RP)

9, Rostom Street

Garden City

Cairo

<http://www.rp-egypt.com>

Michael Page

Nile City Towers

2005 Corniche ElNil, North Tower, 22nd Floor

Ramlet Boulak

Cairo

<http://www.michaelpageafrica.com>

Löhne und Gehälter

Die Kursfreigabe des ägyptischen Pfundes und ihre Folgen sind immer noch relevant für Löhne und Gehälter in Ägypten. Der Außenwert des ägyptischen Pfundes halbierte sich nach der Kursfreigabe im November 2016 und verharrt seitdem auf diesem Niveau. In der Folge erhöhten Unternehmen überproportional Löhne und Gehälter. Besonders niedrige Bezüge wurden dem Vernehmen nach stärker angehoben, um den Lebensunterhalt der Beschäftigten zu sichern. Die Inflationsrate schnellte im Sommer 2017 auf 33 Prozent hoch. Im Januar 2019 lag der Wert mit 12,7 Prozent wieder auf dem Niveau von vor der Kursfreigabe.

Die Lasten der Kursentwicklung trägt vor allem die Mittelschicht Ägyptens. Ärmere auf dem Land versorgen sich oft selbst und die einkommensschwache Stadtbevölkerung profitiert zumindest von Lebensmittelsubventionen. Für die kleine Ober-

schicht stellen die Preissteigerungen ohnehin keine Herausforderung dar. Bei einer Mittelschichtfamilie mit zwei bis drei Kindern, die kostenpflichtige Schulen besuchen und deren Eltern eine Wohnung oder ein Auto abzahlen, schlägt der Kaufkraftverlust hingegen voll durch und sorgt für Unzufriedenheit oder Resignation.

Der Mindestlohn sollte ursprünglich jährlich angepasst werden, beträgt aber seit dem 1. Januar 2014 unverändert 1.200 ägyptische Pfund. Nun kündigte der ägyptische Präsident Abdel Fatah El-Sisi Ende März 2019 eine Anhebung auf 2.000 ägyptische Pfund an. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens steht noch nicht genau fest aber mit hoher Wahrscheinlichkeit werden die Änderungen zum 1. Juli 2019, also dem Beginn des neuen Fiskaljahrs, wirksam werden.

Bis November 2016 entsprachen die 1.200 Pfund rund 130 Euro, im Februar 2019 jedoch nur noch rund 60 Euro. Der Mindestlohn gilt für Staatsbedienstete inklusive der Beschäftigten in öffentlichen Unternehmen. Die Sozialversicherung achtet dem Vernehmen nach verstärkt darauf, dass keine niedrigeren Gehälter als der Mindestlohn vertraglich vereinbart werden. Durch die Gehaltsentwicklung seit 2016 verdienen auch die meisten Arbeiter und Beschäftigten mit einfachen Dienstleistungsjobs ohnehin mehr als die 1.200 Pfund.

Aussagekräftige aktuelle Zahlen zu Gehältern in Ägypten sind knapp und weichen selbst für vergleichbare Tätigkeiten oft stark voneinander ab. Da Löhne und Gehälter zumeist individuell verhandelt werden, beginnen die Unterschiede bereits auf der Ebene eines einzelnen Unternehmens. Hinzu kommen regionale und branchenbezogene Variationen. Entsprechend sollten Zahlen mit Vorsicht betrachtet und ihre teils schmale Datenbasis kritisch hinterfragt werden. Jede Erhebung kommt zu anderen Resultaten. Infolge der Kursentwicklung des ägyptischen Pfundes sind ohnehin nur Angaben ab 2017 vergleichbar. Für einen groben Überblick zwischen verschiedenen Tätigkeiten oder Anhaltspunkte zu regionalen Unterschieden können Zahlen jedoch herangezogen werden.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2014	2015	2016	2017
nominal (in ägyptischen Pfund)	3.493	3.809	4.082	4.550
nominal (in Euro)	369	443	365	225
reale Veränderung (in %) *)	-3,8	-1,7	-2,8	-9,8

*) gegenüber Vorjahr bezogen auf die Landeswährung

Quelle: Statistikamt CAPMAS zitiert nach Global Wage Report 2018/19 der International Labour Organization (ILO); Berechnungen von Germany Trade & Invest

Tendenziell werden in den großen Städten wie Kairo und Alexandria höhere Löhne und Gehälter gezahlt als etwa in den strukturschwachen Regionen Oberägyptens. Das veranlasst manche Arbeitnehmer aus ländlichen Gebieten nach Kairo umzuziehen, auch um ihre Familien zu unterstützen.

Durchschnittliche Bruttojahreslöhne nach Regionen (häufigster Abschluss der Stichprobe Bachelor und häufigste Berufserfahrung acht bis zwölf Jahre)

Region	Fiskaljahr 1.7.18 bis 30.6.19 (in ägyptischen Pfund) 1)	In Euro
Landesdurchschnitt	225.831	11.309
Kairo 2)	241.063	12.071
Gizeh 2)	172.566	8.641
Alexandria	140.095	7.015

Port Said 3)	143.134	7.168
Assuan 3)	83.300	4.171

1) Schätzung; 2) Der Großraum Kairo besteht auf der westlichen Nilseite vor allem aus dem Gouvernorat Gizeh und auf der östlichen aus dem Gouvernorat Kairo; 3) sehr schmale Datenbasis; Zahlen sollten entsprechend mit Vorsicht betrachtet werden

Quellen: Internetportal Average Salary Survey Egypt, Februar 2019; Berechnungen von Germany Trade & Invest

Ausländische Unternehmen in Ägypten zahlen tendenziell höhere Löhne und Gehälter als inländische. Entsprechend beschäftigen sie oft inländische Spitzenkräfte und können ihnen mehr zahlen als zum Beispiel lokale Lohnfertiger. Für ein deutsches oder anderes internationales Unternehmen zu arbeiten ist für viele prestigeträchtig.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

Position	2017 (in ägyptischen Pfund)	Veränderung 2017/16 (in %) 1)	2017 (in Euro)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung 2)	33.566	13	1.662
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens	17.824	19	882
Vertriebsleiterin	9.441	17	467
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	8.325	13	412
Kraftfahrerin	3.782	36	187

1) nominal; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Salary Development in Egypt 2017/2018 AHK Ägypten

Weitere Lohnbestandteile

Ähnlich wie Löhne und Gehälter fallen auch weitere Lohnbestandteile in der Praxis höchst unterschiedlich aus. Sowohl ob solche Bestandteile gewährt werden als auch in welchem Umfang kann kaum allgemein dargestellt werden. Nach dem Kurssturz des ägyptischen Pfundes führten manche Unternehmen kostenlose Mahlzeiten für Arbeiter ein. Transfers zur Fabrik mit Minibussen kommen dem Vernehmen nach häufiger vor.

Krankenversicherungspakete mit unterschiedlichen Zuzahlungen, Abdeckungen und verschiedenen Regelungen zur Arzt- und Krankenhauswahl sind verbreitete Bestandteile. Private Unternehmen sind dazu laut PwC verpflichtet. Sie können entweder den staatlichen Medical Insurance Plan oder private Angebote nutzen. Großer Beliebtheit erfreuen sich vom Arbeitgeber gestellte Smartphones.

Kontaktadressen

Ministry of Manpower

3 Youssef Abbas

Ash Sharekat

Nasr City, Cairo Governorate

<http://www.manpower.gov.eg> 

Ministry of Social Solidarity

19 El Maraghy St.

Al Agouza

Giza

<http://www.moss.gov.eg> 

National Organization for Social Insurance

3 Al Alfy St.,

Cairo Governorate

<http://www.nosi.gov.eg> 

Sozialversicherungsbeiträge

Die Gesamtbelastung des Arbeitgebers variiert je nach fester oder zeitweiser Tätigkeit. Sozialversicherungsbeiträge werden als Pauschale abgezogen (siehe Tabelle). Eine staatliche Versicherung gegen Arbeitslosigkeit existiert nicht. In Zukunft könnten höhere Kosten für die Krankenversicherung auf Arbeitgeber zukommen. Etappenweise soll bis 2032 eine allgemeine Krankenversicherung aufgebaut werden. Bislang existieren eine Vielzahl von Systemen nebeneinander, zum Beispiel für öffentlich Beschäftigte und Angehörige von Polizei und Militär. Mit der Ausdehnung der Versichertenzahl und dem Ausbau des Gesundheitssystems sind tendenziell höhere Kosten zu erwarten

Sozialbeiträge 2016 *)

Sozialversicherung Basis (Arbeitgeberanteil)	26 Prozent bis maximal 1.120 Pfund
Sozialversicherung variabel (Arbeitgeberanteil)	24 Prozent bis maximal 1.830 Pfund
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil)	k.A.
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	nicht vorhanden
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil)	k.A.

*) Sonderregel für Saisonarbeit und ähnliche Tätigkeiten: Registrierung beim zuständigen Social Insurance Office und Abzug von 18 Prozent Betrag

Quelle: PwC "Doing Business in Egypt - a tax and legal guide", Dezember 2016

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Regelung
Mindestlohn	1.200 ägyptische Pfund pro Monat (Ankündigung von Ende März 2019 auf 2.000 ägyptische Pfund; Inkrafttreten mit hoher Wahrscheinlichkeit zum 1. Juli 2019)
Arbeitsstunden pro Woche	regulär 8 Stunden täglich oder 48 wöchentlich, maximal 10 Stunden pro Tag

Regelarbeitstage pro Woche	5 oder 6
Zulässige Überstunden	gegen Aufschlag möglich, allerdings mit Ausnahmen
Bezahlte Feiertage	18
Bezahlte Urlaubstage	21; ab 10 Jahren Arbeitsverhältnis oder 50 Jahren Lebensalter 30 Tage
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. Und eventuell 14. Gehalt)	keine einheitliche Regelung
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	ab dem achten Tag der Unterbrechung zahlt die Sozialversicherung zunächst 60 Prozent des letzten Gehalts, dann bis zu sechs Monate jeweils vier Prozent weniger bis zu maximal sechs Monaten
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	erste 90 Kalendertage: 75 Prozent des Gehalts, in den folgenden 90 Tagen 85 Prozent des Gehalts, danach keine Gehaltszahlung mehr
Probezeit	drei Monate

Quelle: Arbeitsgesetz Nummer 12/2003 und AHK Ägypten

Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bieten einen Rahmen für faire und transparente Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter. Die Empfehlungen beinhalten unter anderem eine verbindliche Beschäftigung von maximal 48 Stunden pro Woche, eine begrenzte Anzahl an Überstunden, genügend Pausen, Urlaub, Krankheitsurlaub und das Recht auf einen existenzsichernden Lohn.


Der ILO-Helpdesk for Business in Genf dient als Anlaufstelle für Unternehmen und bietet weiterführende Informationen zu Arbeitnehmerrechten:

ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards

4 route des Morillons,

CH-1211 Genève 22

Switzerland

T +41 22 799 6264 F +41 22 799 6354 assistance@ilo.org 

<http://www.ilo.org/business> 

Rechtsgrundlagen

Das ägyptische Arbeitsrecht konzentriert sich überwiegend in einer Kodifizierung. Das Gesetz Nr. 12/2003 (q?n?n al ?amal - Labour Law: ArbG) regelt die Materien, die im deutschen Arbeitsrecht teilweise über das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben sind. Es enthält Vorschriften zu den gegenseitigen Rechten und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Individualarbeitsrecht) sowie Vorschriften über die Aufgaben und Befugnisse der Tarifparteien, die Rechtsförmigkeit und Wirkung von Tarifverträgen und die Zulässigkeit von Streiks (kollektives Arbeitsrecht).

Allgemeine Regeln über den Arbeitsvertrag enthält das ägyptische Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. 131/1948 - q?n?n al madani - ZGB). Die Artt. 674 bis 698 ZGB geben vor, aus welchen Elementen ein Arbeitsvertrag besteht, welche Wirkungen er hat, wann er endet oder bis wann dessen Parteien Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag einklagen können. Dabei gibt es Überschneidungen mit den Regelungen des ArbG, die denen des ZGB vorgehen, wenn sie sich widersprechen (Art. 675 Abs. 1 ZGB). Die Vorschriften des ZGB über den Arbeitsvertrag haben insofern Auffangcharakter.

Gesetz Nr. 35/1976 befasst sich mit dem rechtlichen Status von Gewerkschaften und deren Mitgliedern.

Auf untergesetzlicher Ebene existieren einige Dekrete (vergleichbar mit Verordnungen), die auf der Grundlage des ArbG erlassen wurden. Dazu zählen unter anderem:

- Dekret Nr. 984/2003, das die Besetzung und Verfassung der Komitees behandelt, welche zuvor die Rechtmäßigkeit betriebsbedingter Entlassungen genehmigen und ggf. zweitinstanzlich überprüfen müssen. Massenentlassungen infolge einer (Teil-) Betriebsstilllegung bedürfen gemäß Art. 197 ArbG der Genehmigung durch ein hierfür auf lokaler Ebene geschaffenes Komitee, gegen dessen Entscheidungen betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einspruch vor einem wiederum hierfür geschaffenen Zentralkomitee einlegen können.
- Dekret Nr. 292/2010 in seiner durch Dekret Nr. 90/2011 geänderten Fassung regelt die Voraussetzungen, unter denen Ausländer eine Arbeitserlaubnis erhalten.

Vertragsabschluss

Ähnlich wie in Deutschland sind die Vorschriften des Arbeitsrechts Schutzgesetze zugunsten der Arbeitnehmer. Daraus folgt für die Vertragsgestaltung, dass sie überwiegend zwingender Natur sind und die Parteien nur zugunsten des Arbeitnehmers hiervon abweichen dürfen. Artikel 5 ArbG stellt den Grundsatz auf, dass alle Vereinbarungen nichtig sind, wenn sie zuungunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des ArbG abweichen. So erklärt Art. 154 Abs. 2 ArbG bei divergierenden Klauseln eines Individualvertrags und eines Tarifvertrags diejenige für wirksam, die für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Arbeitnehmer ist nach den Legaldefinitionen des Art. 1 (A) ArbG und des Art. 674 ZGB jede natürliche Person, die gegen ein Entgelt Dienste für einen Arbeitgeber erbringt und dessen Weisungen untersteht.

Für einen Arbeitsvertrag verlangt Art. 32 ArbG die Schriftform; er muss, unabhängig von der Nationalität des Arbeitnehmers, in arabischer Sprache verfasst und dreifach ausgefertigt sein - jeweils ein Exemplar für den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer und die zuständige Sozialversicherungsstelle.

Gemäß Art. 32 Abs. 2 ArbG muss ein Arbeitsvertrag die folgenden Pflichtangaben enthalten:

- Name und Sitz des Arbeitgebers;
- Name und Adresse des Arbeitnehmers sowie dessen berufliche Qualifikation und Sozialversicherungsnummer;
- den Vertragsgegenstand, der die konkret zu erfüllenden Aufgaben des Arbeitnehmers beschreibt;
- das vereinbarte Gehalt, die Zahlungsmethode und ggf. weitere Sonderzahlungen.

Eine Probezeit darf bei demselben Arbeitgeber nur einmal vereinbart werden und drei Monate nicht übersteigen (Art. 33 ArbG).

Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind zulässig, ohne dass es für die Befristung eines berechtigten Interesses bedarf. Auch sieht das Gesetz keine Grenze für Dauer und Anzahl von Befristungen vor. Setzen die Parteien das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung faktisch fort, wird der Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umgewandelt (Art. 105 Abs. 1 ArbG). Für ausländische Arbeitnehmer tritt diese Rechtsfolge nicht ein (Art. 105 Abs. 2 ArbG).

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Das konkrete Arbeitnehmer--Arbeitgeber-Verhältnis behandelt das 2. Buch des ArbG in den Abschnitten 2 bis 7. Dort finden sich Regelungen zu den Kernfragen eines Arbeitsverhältnisses wie zum Beispiel Vertragsgestaltung, Gehalt, Urlaub, Arbeitszeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitnehmerpflichten

Vorbehaltlich zwingender Gesetze richtet sich das Pflichtenprogramm der Parteien nach den (tarif-)vertraglichen Vereinbarungen. Folglich schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung entsprechend der Stellenbeschreibung des Arbeitsvertrags. Unter den in Art. 76 ArbG bezeichneten Voraussetzungen ist ein Arbeitgeber jedoch berechtigt, seinem Arbeitnehmer vorübergehend von der Stellenbeschreibung abweichende Aufgaben zu übertragen. Dabei handelt es sich um eng gefasste Tatbestände, denen ein Ausnahmecharakter gemein ist.

Die Artt. 56 und 57 ArbG zählen die allgemeinen Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf. Sie lassen

sich in Sorgfalts- und Treue- bzw. Loyalitätspflichten einteilen. Dazu zählen unter anderem:

- Die generelle Pflicht des Arbeitnehmers, die ihm übertragenen Aufgaben weisungsgemäß und gewissenhaft zu erfüllen;
- GGf. dessen Arbeitsmittel schonend zu behandeln sowie einen angemessenen Umgang mit den Kunden des Arbeitgebers zu pflegen;
- Verschwiegenheit im Zusammenhang mit Betriebsgeheimnissen zu wahren,
- Nicht gleichzeitig einer anderen Tätigkeit nachzugehen, die das Arbeitsvermögen schmälert;
- Keine Geschenke anzunehmen, ohne die Erlaubnis des Arbeitgebers.

Es handelt sich um keine abschließende Aufzählung, weitere Pflichten können sich aus dem jeweiligen Einzelfall ergeben. Bei einem Verstoß gegen einer dieser Pflichten, stehen dem Arbeitgeber die in Art. 60 ArbG benannten disziplinarischen Maßnahmen zur Verfügung, welche von einer schlichten Warnung über verschiedene Arten der Gehaltskürzungen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Eine verhängte Disziplinarmaßnahme muss im Verhältnis zu der begangenen Pflichtverletzung stehen (Art. 59 Abs. 2 ArbG).

Beschädigt oder zerstört ein Arbeitnehmer infolge von Fahrlässigkeit oder Vorsatz ein Arbeitsmittel des Arbeitgebers, so schuldet er letzterem Ersatz in Höhe des (Minder-) Werts dieses Arbeitsmittels (Art. 73 ArbG).

Arbeitgeberpflichten

Artikel 36 ArbG impliziert, dass das Gehalt grundsätzlich einer freien Vereinbarung zugänglich ist und die Höhe den Bestimmungen des jeweiligen Arbeits- oder Tarifvertrags unterstellt ist. Allerdings existiert in Ägypten ein Mindestlohn, den ein Gremium auf der Grundlage des Art. 34 ArbG jährlich festsetzt. Unbeschadet dieses Mindestlohns steht es den Parteien gemäß Art. 37 ArbG frei, den Lohn auf der Basis von erbrachten Leistungen zu bestimmen. Gleichgültig wie die Parteien den Lohn ausgestaltet haben, besteht der Lohnanspruch des Arbeitnehmers fort, wenn sich der Arbeitnehmer im Gläubiger- bzw. Annahmeverzug befindet. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer an der Verrichtung seiner Arbeit gehindert wird aus Gründen, welche der Arbeitgeber zu vertreten hat. Hindern den Arbeitnehmer Gründe an der Aufnahme seiner Arbeit, die außerhalb der Verantwortung des Arbeitgebers liegen, steht dem Arbeitnehmer sein Lohnanspruch immerhin zur Hälfte zu (Art. 41 Abs. 1 und 2 ArbG). Lohndiskriminierungen aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder Herkunft sind untersagt (Art. 35 ArbG).

Auch im Hinblick auf Urlaubs- und Erholungszeiten hält das ArbG in den Artt. 47 ff. Regelungen vor, von denen die Parteien nicht abweichen dürfen. So beträgt der bezahlte Jahresurlaub 21 Werktage bei einer einjährigen Betriebszugehörigkeit, 30 Werktage bei einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit oder bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensalter vollendet haben. Bei einer Betriebszugehörigkeit unter einem Jahr steht dem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch proportional zu seiner Betriebszugehörigkeit zu (Art. 47 ArbG).

Gemäß Art. 80 ArbG beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 8 Stunden am Tag (höchstens 10 Stunden) oder 48 Stunden pro Woche - Pausen nicht mitgezählt. Nach sechs Tagen steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein freier Tag (24 Stunden) zu (Art. 83 ArbG). Überstunden sind zulässig, deren Vergütung die Parteien vereinbaren dürfen, die der Arbeitgeber jedoch mindestens mit dem Grundgehalt und einem Aufschlag von 35 Prozent vom Grundgehalt entlohnen muss. Soll der Arbeitnehmer nachts arbeiten, schuldet der Arbeitgeber ihm mindestens das Grundgehalt nebst einem Aufschlag von 70 Prozent. Für die Arbeit an freien Tagen erhalten Arbeitnehmer mindestens ihr doppeltes Gehalt (Art. 85 Abs. 2 und 3 ArbG).

Die in Artt. 80 ff. ArbG getroffenen Regelungen zur Arbeitszeit gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Nr. 133/1961 betreffend industrieller Arbeitnehmer und unter anderen auch nicht für Führungspersonal (Art. 87 Nr. 1 ArbG).

Artikel 9 Abs. 2 ArbG betrifft das Schicksal des Arbeitsvertrags im Falle eines Betriebsübergangs und ist vergleichbar mit der deutschen Parallelvorschrift des § 613 a BGB. Ein Betriebsübergang lässt den Arbeitsvertrag mit dem ursprünglichen Arbeitgeber unberührt - letzterer haftet gemeinsam mit dem neuen Arbeitgeber für die Erfüllung der Pflichten, die aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag resultieren (Art. 9 Abs. 2 ArbG).

Vertragsbeendigung

Ein Arbeitsvertrag endet mit der einvernehmlichen Aufhebung desselben, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mit Ab-

lauf der Befristung (Art. 104 Abs. 1 ArbG) oder durch Kündigung.

Kündigung

Kündigen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne einen Kündigungsgrund, sind sie der anderen Partei zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der infolge der Kündigung eingetreten ist (Art. 122 ArbG). Aus der Sicht des Arbeitnehmers liegen zur Kündigung berechtigende Gründe vor, wenn sie gesundheitlicher, sozialer oder wirtschaftlicher Natur sind (Art. 110 Abs. 3 ArbG) oder wenn der Arbeitgeber wesentliche Pflichten verletzt oder sich gegenüber dem Arbeitnehmer oder dessen Familienangehörigen feindselig verhält (Art. 121 ArbG).

Das ArbG berechtigt Arbeitgeber in folgenden Fällen zu einer verhaltensbedingten Kündigung:

- Leistungsschwäche des Arbeitnehmers (Art. 110 Abs. 2 Alt. 2 ArbG);
- Grobe Pflichtverletzung des Arbeitnehmers (Art. 110 Abs. 2 Alt. 1 ArbG in Verbindung mit Art. 69 ArbG), wie zum Beispiel die Angabe einer falschen Identität, Verursachung eines erheblichen Schadens, wiederholte Missachtung von Maßnahmen zum Schutz des Personals, wiederholtes und grundloses Fehlen, gleichzeitiges Tätigwerden bei einem Mitbewerber des Arbeitgebers, alkoholisiertes Erscheinen am Arbeitsplatz.

Nach deutschem Recht muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage erheben mit dem Ziel, festzustellen, dass die ausgesprochene Kündigung unrechtmäßig und somit unwirksam ist. Im ägyptischen Recht verhält es sich genau umgekehrt: hier muss der Arbeitgeber auf Kündigung klagen. Zuvor muss er ein internes Inquisitionsverfahren (Art. 64 ff. ArbG) durchgeführt haben, in dem er untersucht hat, ob tatsächlich ein zur Kündigung berechtigendes Verhalten des Arbeitnehmers vorlag. Wenn ja, muss er darüber einen Bericht verfassen, den er gemeinsam mit seinem Antrag auf Bestätigung der Kündigung bei dem zuständigen Arbeitsgericht einreicht. Hält das Arbeitsgericht die Kündigung für unberechtigt und hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemäß Art. 66 ArbG vom Dienst freigestellt, verurteilt es den Arbeitgeber die Freistellung aufzuheben, bzw. den Arbeitnehmer seine Arbeit wieder fortsetzen zu lassen (Art. 71 Abs. 3 ArbG).

Befolgt der Arbeitgeber das Urteil nicht, verpflichtet ihn Art. 71 Abs. 4 ArbG in Verbindung mit Art. 122 ArbG eine Entschädigung an den Arbeitnehmer zu zahlen. In diesem Fall spricht das Gesetz von einer grundlosen Kündigung. Das Gericht kann mit anderen Worten den Arbeitgeber verpflichten, aber nicht zwingen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Da in der Sache auch eine rechtswidrige Kündigung wirksam ist, besteht, anders als im deutschen Recht, der Lohnanspruch des Arbeitnehmers nicht fort. Der Nutzen einer Kündigungsklage nach Art. 71 Abs. 3 ArbG liegt für den Arbeitgeber einzig darin, dass bei einem Urteil zugunsten des Arbeitgebers letzterer den Arbeitnehmer entlassen kann, ohne ihn entschädigen zu müssen.

Ein Arbeitgeber kann auch direkt grundlos kündigen. Macht er dies, kann der Arbeitnehmer ihn nur auf Zahlung einer Entschädigung verklagen (Art. 122 Abs. 2 ArbG). Arbeitgeber wählen in der Praxis häufig den Weg, den Arbeitnehmer grundlos zu kündigen. Zwar müssen sie dann den Arbeitnehmer entschädigen, ihnen bleibt aber das aufwändige Inquisitionsverfahren und das arbeitsgerichtliche Verfahren erspart, dessen Ausgang ungewiss ist und dessen Dauer in der Praxis häufig die gesetzliche Frist von 15 Tagen wesentlich überschreitet. Zudem schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch für die Zeit der Freistellung den vollen Arbeitslohn (Art. 66 ArbG). Die Entschädigung, die der Arbeitgeber im Fall einer grundlosen Kündigung schuldet, beläuft sich auf wenigstens zwei Monatsgehälter für jedes Dienstjahr (Art. 122 Abs. 2 ArbG).

Die Zulässigkeit einer betriebsbedingten Kündigung folgt den Artt. 196 bis 201 ArbG und setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei dem hierfür zuständigen Komitee (s.o.) einen Antrag stellt (Art. 197 ArbG).

Autoren: Oliver Idem und Hannon Maycaa (GTAI Kairo); Sherif Rohayem (GTAI Bonn)

Dieser Inhalt ist relevant für:

Ägypten


Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten / Infrastruktur

Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Dr. Felix Guntermann

Wirtschaftsexperte

 +49 228 249 93 606

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2020 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.