

DR. NADER RIAD

NEW LABOUR LAW CREATING BETTER CLIMATE

The Chairman of the Bavaria Co., Dr. Nader Riad, states that Egyptian labour laws do not tackle the transfer of labour among companies, while the new unified labour bill creates a better working climate and environment.

He adds that there is no legislation regulating the relation between parties at work, and that local labour laws do not cover the contractual relation between employers and employees.

In Egypt, there are no legal consultations for either party which allow employees to find better job opportunities with higher incomes, and give investors the right to provide alternatives.

Riad explains that the Egyptian labour market suffers from distortions. For example, upon employment, there should be a job description that gives the employee the right to refuse to do another work different from that stipulated in their job description.

Also, work contracts for limited periods are ignored on the Egyptian labour market. No one cares, applies for or acknowledges them.

Anyone getting a job considers himself permanently engaged after one year. This is wrong, as the private sector currently constitutes a major part of the industrial and productive activity.

Here, sometimes the employer is in need of a specific job for a limited period of time, which might be related to an exportation process. Afterwards,

the employer is entitled to either end the work contract or extend it, and the employee should acknowledge this fact. Thus, it is necessary to provide legal legitimacy to fixed-term contracts.

As for acts of stealing or transferring labour, Dr. Nader Riad states that the labour law in Germany, for example, has two parts: contractual and regulative. The regulative part prohibits the employer from contacting a worker in a competitor's factory. If this is found out, he is penalized for promoting work for his factory in an illicit manner.

If the employer wishes to fill a job at his or her factory, this is done through labour offices, specialized in this field and acting as job consultants. Also, an employee could resort to such an office, in search for a higher income.

These offices play an impartial role between employers and employees, and abide by the German labour law.

As for the contractual part, it includes that if the employer or the employee wishes to end the contract, this is conditional. If the worker is to do the same job in a competitor's factory, he or she is not allowed to start before three years, provided that the employer pays them their monthly salary for two years. Instead, there is no problem if the worker finds a job for a non competitor.

He explains how all information about employees' names and jobs are easily accessible in Germany through the competent ministry. This institution makes things transparent on the labour market and regulates the transfer of labour while guaranteeing balanced rights for employers and employees.

Dr. Nader Riad:

Das neue Arbeitsgesetz bietet eine bessere Atmosphäre

Der Vorsitzende des Verwaltungsrates der Firma Bavaria-Egypt Dr. Ing. Nader Riad vertrat die Ansicht: Die alten, ägyptischen Arbeitsgesetze haben den Prozess des Wechsels der Mitarbeiter von einer Anstellung bei einer Firma zu einer anderen Firma nicht behandelt, geschweige denn geregelt. Doch der Entwurf des neuen, einheitlichen Arbeitsgesetzes macht den ägyptischen Mitarbeitern Hoffnungen auf eine bessere Arbeitsatmosphäre und ein besseres Arbeitsumfeld im Verhältnis zu der Lage, die die Mitarbeiter wegen des derzeitigen Arbeitsgesetzes erleben müssen.

Darüber hinaus fügte Dr. Ing. Nader Riad hinzu: In Ägypten gibt es heute weder ein Gesetz noch eine Norm, nach dem bzw. nach der gearbeitet werden kann, um die Verhältnisse unter den Mitarbeitern zu regeln. Die heutigen Arbeitsgesetze decken nicht den Bereich der vertraglichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ab. Außerdem stehen weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer bislang Beratungsbüros zur Verfügung. Mit Hilfe dieser Büros könnte einem Arbeitnehmer die Chance auf die Suche nach einer besseren Arbeit mit einem besseren Gehalt geboten werden. Davon wird der Arbeitgeber auch profitieren, denn er kann nun durch diese Beratungsbüros bessere Mitarbeiter finden.

Der Arbeitsmarkt hat einige negative Seiten - laut Dr. Nader Riad. Wenn sich jemand um eine Anstellung bewirbt, so muss diese Anstellung in einem Vertrag genau beschrieben werden. Durch diese Beschreibung wird dem

Mitarbeiter das Recht darauf gewährt, von seiner eigentlichen Anstellung zu keiner anderen Anstellung bei demselben Arbeitgeber zu wechseln. Noch dazu werden die Verträge, die zwischen einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der oben genannten Beschreibung geschlossen werden, werden auf dem Arbeitsmarkt in Ägypten vernachlässigt. Niemand legt auf diese Verträge Wert und niemand erkennt sie an. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass eine falsche Meinung in der ägyptischen Gesellschaft vorherrscht: Wer eine Arbeitschance hat und diese Anstellung ein Jahr lang behält, der dürfe sich als festen Mitarbeiter für immer ansehen. Das stimmt aber nicht. Ohne Zweifel stellt der Privatsektor zurzeit einen großen Teil der industriellen und produktiven Aktivitäten dar. Aber manchmal braucht ein Arbeitgeber im Privatsektor einen Mitarbeiter für einen gewissen Zeitraum. Manchmal könnte die Zeitdauer der Verfügbarkeit eines Mitarbeiters über seine Anstellung beim Arbeitgeber von bestimmten Umständen und Voraussetzungen abhängen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Recht darauf, dass er seinen Vertrag mit dem Arbeitnehmer nach dem Ablauf des im Vertrag bestimmten Zeitraums löst. Außerdem kann der Arbeitgeber diesen vertraglichen Zeitraum verlängern, wenn er will. Das setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer sein Einverständnis mit allen Artikeln des Vertrags schriftlich zeigt bzw. beweist. Daher ist es notwendig, dass bestimmte Normen aufgestellt werden, um die Verträge der befristeten Arbeiten zu kontrollieren.

Was die "Entführung" und den Versuch zur Veranlassung der Mitarbeiter, von einer Anstellung bei einer Firma zu einer anderen Firma zu wechseln, betrifft, so äußerte sich Dr. Ing. Nader Riad folgendermaßen: Das Arbeitsgesetz hat bspw. in Deutschland eine vertragliche und organisatorische Seite. Die organisatorische Seite verbietet dem Arbeitgeber, dass er mit einem Mitarbeiter bei einer Firma ein Gespräch führt, mit der der Arbeitgeber konkurriert. Wenn

dies festgestellt wird, werden Strafen gegen diesen Arbeitgeber verhängt, weil er auf eine ungesetzliche Art und Weise für Anstellungen bei sich durch sein Gespräch mit diesem Mitarbeiter wirbt. Folglich muss sich ein Arbeitgeber bei einem der Beratungsbüros für die Anstellung von Arbeitskräften melden, wenn er für ein Arbeitsangebot in seiner Firma werben möchte. Es handelt sich dabei um Büros, die auf dem Gebiet der Suche nach kompetenten Mitarbeitern für die Firmen tätig sind. Dort kann zudem sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Ratschläge im Bereich des Arbeitsmarkts einholen. Bei diesen Büros kann sich dann der Mitarbeiter melden, um sich legal für ein angebrachtes Arbeitsangebot zu melden, das einen hohen Lohn aufweist.

Darauf erklärte Dr. Ing. Nader Riad, dass diese oben genannten Büros eine Vermittlerrolle zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern spielen würden. Zudem müssen diese Büros ihre Aufgaben gemäß dem deutschen Arbeitsgesetz verantwortungsvoll übernehmen.

Dann sprach Dr. Ing. Nader Riad von der vertraglichen Seite des deutschen Arbeitsgesetzes: Die vertragliche Seite besagt, wenn der Arbeitgeber den Wunsch hat, einen Mitarbeiter zu entlassen, so soll der Arbeitgeber dies gut bedenken. Denn dem Arbeitnehmer wird nicht erlaubt, in weniger als drei Jahren eine ähnliche Anstellung bei einer anderen Firma zu haben, mit der die Firma seines Arbeitgebers konkurriert. In diesem oben genannten Fall muss der Arbeitgeber dem schon entlassenen Arbeitnehmer sein Gehalt für zwei Jahre zahlen. Falls der Arbeitnehmer eine Anstellung findet, die keine Konkurrenz darstellt, so gibt es nichts dagegen einzuwenden, da der Arbeitnehmer von allen Verpflichtungen gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber ggf. gesetzmäßig befreit wird.

Dr. Ing. Nader Riad erklärte zudem, dass alle möglichen Daten der Mitarbeiter und ihre Anstellungen mit großer Transparenz zur Verfügung ständen. Dafür Sorge das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, damit mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt erzielt werden könne. Das führe auch zur Regulierung der Wechselprozesse der Mitarbeiter von einer Aktivität bzw. Anstellung zu einer anderen. Daraus muss sich natürlich ergeben, dass das Recht der beiden Vertragsparteien, "des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers", nicht verloren geht.