

## Arbeitsrecht

**Das marokkanische Arbeitsrecht ist nach französischem Vorbild stark reglementiert und der Arbeitnehmerschutz ist ausgeprägt.**

23.04.2020

**Von Dr. Daniel Smyrek (Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht u. Avocat Pauline Coune, Avocat)**

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

### Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Frei festlegbar durch direkten Vertrag zwischen den Parteien oder Kollektivvereinbarung, vorbehaltlich gesetzlicher Bestimmungen zum gesetzlichen Mindestlohn. Zuzüglich einer sich automatisch erhöhenden Dienstalterszulage (gestaffelt).
Mindestlohn	Seit dem 1. Juli 2020 liegt der garantierte gesetzliche Mindestlohn ( <i>SMIG, salaire minimum interprofessionnel garanti</i> ) bei 14,18 DH pro Arbeitsstunde für die freien Berufe und im Industrie- und Handelssektor.
Wöchentliche Arbeitsstunden	44 Stunden
Wöchentliche Arbeitstage (üblich)	Sechs Tage (Pflichtruhephase von mindestens vierundzwanzig Stunden gerechnet von Mitternacht zu Mitternacht, an Freitagen, Samstagen, Sonntagen oder an Tagen des Wochenmarktes).
Mögliche Überstunden	80 Stunden pro Jahr pro Arbeitnehmer (kann mit Einverständnis der Personalvertreter oder des Betriebsrates bis auf 100 Stunden pro Arbeitnehmer erhöht werden).  Aufschlag von 25 Prozent für zwischen 6.00 und 21.00 Uhr geleistete Überstunden und Aufschlag von 50 Prozent für zwischen 21.00 und 6.00 Uhr geleistete Überstunden.  Der Aufschlag wird respektive auf 50 Prozent beziehungsweise 100 Prozent erhöht, wenn die Überstunden auf den wöchentlichen Ruhetag des Arbeitnehmers fallen, auch wenn ihm eine Ausgleichsruhezeit zugestanden wird.
Bezahlte Feiertage	Zwölf Tage

---

Bezahlte Urlaubstage pro Jahr	1,5 Tage pro Arbeitsmonat, das bedeutet 18 Tage pro Jahr. Die Anzahl der bezahlten Urlaubstage steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit: 1,5 Zusatztage pro Gesamtzeitraum von fünf Jahren (mit oder ohne Unterbrechungen), mit einer Höchstanzahl von 30 Tagen.
	Sofern nicht für den Arbeitnehmer günstigere, abweichende Vereinbarungen getroffen wurden:
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	<ul style="list-style-type: none"><li>• für monatlich bezahlte Arbeitnehmer, vergütete Abwesenheiten unter anderem bei Hochzeit des Arbeitnehmers (vier Tage);</li><li>• Tod eines Ehegatten, eines Kindes, eines Enkelkindes, eines Verwandten in aufsteigender Linie des Arbeitnehmers oder eines Kindes aus vorheriger Ehe des Ehegatten des Arbeitnehmers (drei Tage);</li><li>• Beschneidung (zwei Tage).Tage mit Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingten Fehlzeiten.</li></ul>
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Krankentagegeld wird ab dem vierten Tag für höchstens 52 Wochen innerhalb von 24 aufeinanderfolgenden Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Das Krankentagegeld beträgt zwei Drittel des durchschnittlichen Tageslohns des Arbeitnehmers.
Probezeit	Für unbefristete Arbeitsverträge gilt: Drei Monate für leitende Angestellte und Gleichgestellte; 1,5 Monate für Angestellte und 15 Tage für Arbeiter. Die Probezeit kann einmalig erneuert werden. Für befristete Arbeitsverträge gilt: Ein Tag für jede Arbeitswoche bis höchstens zwei Wochen für Arbeitsverträge unter sechs Monaten; ein Monat für Arbeitsverträge über mehr als sechs Monate. Es besteht die Verpflichtung, nach mindestens einer Woche Beschäftigung eine Kündigungsfrist im Falle des Abbruchs der Probezeit einzuhalten, sofern der Abbruch nicht auf ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.

---

Quelle: Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

## Rechtsgrundlagen

Mit Ausnahme der Weiterbildung, die ein erst kürzlich geschaffenes Recht ist und im Gesetz Nr. 60-17 festgelegt und im Amtsblatt von Mai 2019 veröffentlicht wurde und der Berufsausbildung (Gesetz Nr. 12-00 vom 19. Mai 2000), wurde das gesamte Arbeitsrecht im Gesetz Nr. 65-99 von 2003 festgeschrieben und bildet so den *Code du travail* (das marokkanische Arbeitsgesetzbuch). Wenn ein Artikel ohne weitere Bezeichnung angegeben ist, zum Beispiel (Art. 53), bezieht er sich auf den *Code du Travail Marocain* (marokkanisches Arbeitsgesetzbuch). Viele Bestimmungen des genannten Arbeitsgesetzbuchs werden zusätzlich durch Verordnungen und Ausführungsbestimmungen ergänzt und konkretisiert. Das Arbeitsgesetzbuch wird auf bestimmte Arbeitnehmer nur teilweise (u.a. die Arbeitnehmer im Bergbausektor und in der Filmindustrie) angewendet.

### Vertragsabschluss

Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages ist abhängig von der Abwesenheit von Willensmängeln und der Rechtsfähigkeit der Vertragsparteien bezogen auf den Gegenstand und den Anlass des Vertrages, so wie es im Schuld- und Vertragsrecht geregelt ist. Der Arbeitsvertrag wird für eine unbefristete oder befristete Dauer, für die Ausübung einer bestimmten Arbeit oder für eine Ausbildung geschlossen. Die Schriftform ist nicht zwingend erforderlich (außer zwischen Zeitarbeitsfirmen und Leiharbeitern und im Falle einer Ausbildung). Der Arbeitgeber ist dennoch gehalten, den Lohnempfängern bei der Einstellung (und bei jeglicher Veränderung) die folgenden Informationen schriftlich zu übermitteln:

- die Kollektivvereinbarung und gegebenenfalls deren Inhalt;
- die Betriebsordnung;
- die Arbeitszeiten;
- die Regelung der wöchentlichen Ruhezeit;
- die gesetzlichen Bestimmungen und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit, Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit an Maschinen;
- das Datum, die Uhrzeit und den Ort der Entlohnung;
- die Sozialversicherungsnummer;
- das Versicherungsunternehmen, das die Arbeitnehmer bei Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten versichert.

Im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Übermittlung der oben stehenden Informationen droht dem Arbeitgeber eine Geldbuße von 2.000 bis 5.000 DH.

Der befristete Arbeitsvertrag darf nur geschlossen werden, wenn ein Arbeitnehmer einen anderen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde, ersetzt; wenn der Arbeitskräftebedarf des Unternehmens zeitweise ansteigt oder wenn die Arbeit saisonale Tätigkeiten betrifft. Er gilt höchstens für die Dauer eines Jahres ohne Möglichkeit der Erneuerung (außer in begrenzten Ausnahmefällen).

Will der Arbeitgeber einen ausländischen Arbeitnehmer einstellen, muss er eine Genehmigung von der staatlichen Behörde für Arbeit einholen. Diese Genehmigung wird in Form eines Visums dem Arbeitsvertrag beigeheftet. Das Datum des Visums ist der Zeitpunkt, an dem der Arbeitsvertrag wirksam wird. Jede Vertragsänderung bedarf der Genehmigung in Form eines Visums. Der Arbeitsvertrag muss dem Muster entsprechen, das von der staatlichen Behörde für Arbeit festgelegt wurde. Die Genehmigung kann zu jedem Zeitpunkt von der staatlichen Behörde für Arbeit zurückgenommen werden. Im Regelfall verfügt der ausländische Arbeitnehmer gleichzeitig über einen mit der ausländischen Muttergesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Im Falle von Streitigkeiten behandelt die Mehrheit der marokkanischen Gerichte das Arbeitsverhältnis eines Ausländers mit einem marokkanischen Arbeitgeber wie die Aufeinanderfolge von befristeten Arbeitsverträgen. Im Falle eines Betriebsübergangs gehen die Arbeitsverhältnisse gemäß Art. 19 des Arbeitsgesetzbuches zu den bestehenden Konditionen auf den neuen Betriebsinhaber über

### Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Pflichten der Vertragsparteien sind vorrangig in den Artikeln 20 bis 24 des Arbeitsgesetzbuchs festgeschrieben, aber gegebenenfalls auch in der jeweils anzuwendenden Kollektivvereinbarung (das Ministerium für Arbeit listet zurzeit 14 solcher Verträge auf), in der Betriebsordnung und der betrieblichen Übung. Die jährliche Gesamtarbeitszeit im Nicht-Agrar-Sektor (2.288 Stunden) kann nach betriebsbedingten Bedürfnissen unter Berücksichtigung der Obergrenze von zehn Stunden pro Tag (außer in begrenzten Ausnahmefällen) auf das Jahr verteilt werden. In Betrieben, wo die 2.288 Arbeitsstunden unregelmäßig über das Jahr verteilt sind, gelten tägliche Arbeitsstunden ab einschließlich der

zehnten Stunde als Überstunden. Die wöchentliche Ruhezeit muss (außer in begrenzten Ausnahmefällen) allen Arbeitnehmern derselben Einrichtung gleichzeitig gewährt werden.

Die Gehälter müssen ungeachtet anders lautender Vertragsklauseln in marokkanischer Währung ausgezahlt werden. Das Gehalt muss den Arbeitern mindestens zweimal im Monat, innerhalb von höchstens sechzehn Tagen, gezahlt werden, den Angestellten mindestens einmal pro Monat.

### Vertragsbeendigung

Der Vertrag wird zeitweilig ausgesetzt bei Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund eines ordnungsgemäß durch einen Arzt bestätigten Krankheits- oder Unfalls, während des Mutterschutzes vor und nach der Geburt (14 Tage), während der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, während der durch das Arbeitsgesetzbuch genehmigten Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers, für die Streikdauer, während legaler temporärer Betriebsschließungen; wobei durch die Aussetzung eines befristeten Arbeitsvertrages nicht das Datum seiner Beendigung um diesen Zeitraum verlängert wird. Der befristete Arbeitsvertrag endet zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt. Die vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages durch eine der Parteien und ohne Vorliegen eines schwerwiegenden Fehlverhaltens der anderen Partei oder im Fall von höherer Gewalt führt zu Schadensersatz in Höhe der restlichen Lohnzahlungen ab dem Zeitpunkt der Beendigung bis zum festgelegten Vertragsende.

Für unbefristete Verträge sieht das marokkanische Recht drei Kündigungsarten vor:

- die Disziplinkündigung (wenn der Arbeitgeber alle Disziplinarsanktionen innerhalb eines Jahres verhängt hat);
- die Kündigung aufgrund eines schwerwiegenden Fehlverhaltens und
- die Kündigung aus technischen, strukturellen oder wirtschaftlichen Gründen.

Zum schwerwiegenden Fehlverhalten seitens des Arbeitnehmers enthält Artikel 39 des Arbeitsgesetzbuchs eine Aufzählung von Pflichtverletzungen, die eine Kündigung rechtfertigen (zum Beispiel das unentschuldigte Fehlen des Arbeitnehmers an mehr als vier ganzen oder acht halben Arbeitstagen in einem Zeitraum von zwölf Monaten, die Weitergabe von Betriebsgeheimnissen, Beleidigungen, Drogenkonsum). Artikel 40 definiert das schwerwiegende Fehlverhalten des Arbeitgebers, welches die Qualifizierung einer Entlassung als missbräuchlich zur Folge hat.

Außer im Falle der Kündigung aufgrund schwerwiegenden Fehlverhaltens, führt jede Kündigung eines Arbeitnehmers mit unbefristetem Arbeitsvertrag zu einer gesetzlichen Kündigungsentschädigung. Darüber hinaus kann eine Kündigung zur Auszahlung einer Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, einer Ausgleichszahlung für nicht genommenen Jahresurlaub und zu Schadensersatz wegen missbräuchlicher Kündigung führen. Das marokkanische Recht legt die Beträge dieser Entschädigungstatbestände genau fest.

Sofern im Arbeitsvertrag, in der Kollektivvereinbarung oder in der Betriebsordnung keine günstigeren Regelungen für den Arbeitnehmer vorgesehen sind, richtet sich die gesetzliche Kündigungsentschädigung für jedes Beschäftigungsjahr oder einen Teil des Beschäftigungsjahres nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers: 96 Stunden Gehalt pro Beschäftigungsjahr für die ersten fünf Beschäftigungsjahre, 144 Stunden Gehalt für sechs bis zehn Beschäftigungsjahre, 192 Stunden Gehalt für 11 bis 15 Beschäftigungsjahre und 240 Stunden Gehalt für jedes weitere über das 15. Beschäftigungsjahr hinausgehende Jahr.

Die Entschädigung für Nichteinhaltung der Kündigungsfrist entspricht der Bezahlung, die der Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Die Kündigungsfrist variiert je nach Status des Arbeitnehmers und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit. Soweit sich aus dem Arbeitsvertrag, der Kollektivvereinbarung oder der Betriebsordnung und der betrieblichen Übung nichts Günstigeres für den Arbeitnehmer ergibt, beträgt die Kündigungsfrist für leitende Angestellte ein bis drei Monate und für Angestellte und Arbeitnehmer acht Tage bis zwei Monate.

Der Schadensersatz wird von der Partei getragen, die die Kündigungsfrist nicht eingehalten hat. So kann der Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer, der den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gegenüber seinem Arbeitgeber löst, eine Verrechnung zwischen dem Ausgleich für nichtgenommenen Jahresurlaub und der Kündigungsschädigung vornehmen.

Für ausländische Arbeitnehmer gilt: Wenn die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auf die Nichtverlängerung des Ausländer-Arbeitsvertrages durch den marokkanischen Staat zurückzuführen ist, muss der Arbeitgeber die Kündigungsschädigung zahlen, da ihm die Beschäftigungsgenehmigung für einen ausländischen Lohnempfänger obliegt.

Schadensersatz im Falle einer missbräuchlichen Kündigung wird fällig, wenn die Kündigung nicht aufgrund eines schwerwiegenden Fehlverhaltens oder aufgrund einer technologisch, strukturell oder wirtschaftlich bedingten Kündigung ausgesprochen wurde und nicht auf Gründen der Schließung des Betriebes beruht, die durch den Gouverneur der Präfektur oder der betroffenen Provinz genehmigt wurde. Was den letztgenannten Punkt betrifft, so erteilen die Gouverneure in der Regel keine Genehmigung.

Bei Nichteinhaltung des rechtmäßigen Kündigungsverfahrens wird die Kündigung ebenfalls als missbräuchlich angesehen. Die Parteien können im Rahmen eines vorläufigen Vergleichs eine Vereinbarung über diese Entschädigungstatbestände schließen, die dann endgültig und ohne Widerrufsrecht vom Gericht bestätigt wird. Ansonsten kann das Gericht, das den missbräuchlichen Charakter der Kündigung festgestellt hat, eine Entschädigung festlegen, deren Höhe sich auf der Grundlage von eineinhalb Monatslöhnen pro Beschäftigungsjahr oder Teilen des Jahres berechnet, jedoch maximal 36 Monatslöhne beträgt.

Unter der Voraussetzung, dass alle Voraussetzungen erfüllt werden, beläuft sich die Leistung der Arbeitslosenversicherung auf sechs Monate ab dem Tag des Arbeitsplatzverlustes und entspricht 70 Prozent des durchschnittlichen Monatsgehaltes, das der Arbeitnehmer im Verlauf der letzten 36 Monate vor dem Arbeitsplatzverlust erzielt hat, wobei die Höchstgrenze dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht.

Das marokkanische Arbeitsrecht ist nach französischem Vorbild stark reglementiert und der Arbeitnehmerschutz ist deutlich ausgeprägt. Die Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wird in der Praxis in den allermeisten Fällen nicht ohne eine Entschädigungszahlung möglich sein. Durch das allgemein zumindest im Vergleich zu Europa noch relative niedrige Lohnniveau ist die Höhe dieser Entschädigungszahlungen jedoch in absoluten Zahlen deutlich niedriger als beispielsweise in Frankreich oder auch in Deutschland. Leichtere Verstöße des Arbeitnehmers reichen in der Regel nicht aus, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Hier sollte der Arbeitgeber aber nicht zögern, die Verstöße genau zu dokumentieren und die ihm nach Art. 37 des Arbeitsgesetzbuches zustehenden Sanktionsmöglichkeiten auszuschöpfen, insbesondere die Abmahnung (*avertissement*) und auf der nächsten Stufe den Tadel (*blâme*).

Das marokkanische Arbeitsrecht ist nach französischem Vorbild stark reglementiert und der Arbeitnehmerschutz ist deutlich ausgeprägt. Die Kündigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wird in der Praxis in den allermeisten Fällen nicht ohne eine Entschädigungszahlung möglich sein. Durch das allgemein zumindest im Vergleich zu Europa noch relative niedrige Lohnniveau ist die Höhe dieser Entschädigungszahlungen jedoch in absoluten Zahlen deutlich niedriger als beispielsweise in Frankreich oder auch in Deutschland. Leichtere Verstöße des Arbeitnehmers reichen in der Regel nicht aus, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Hier sollte der Arbeitgeber aber nicht zögern, die Verstöße genau zu dokumentieren und die ihm nach Art. 37 des Arbeitsgesetzbuches zustehenden Sanktionsmöglichkeiten auszuschöpfen, insbesondere die Abmahnung (*avertissement*) und auf der nächsten Stufe den Tadel (*blâme*).

Dieser Beitrag gehört zu:

[Arbeitgeber wünschen sich mehr Flexibilität und höhere Qualifikation](#)

### **Mehr zu:**

Marokko  
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht  
Wirtschaftsumfeld

### **Kontakt**

Michael Monnerjahn

Wirtschaftsexperte

 +49 228 24 993 215

 [Ihre Frage an uns](#)

---

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

© 2021 Germany Trade & Invest

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