

Russisches Arbeitsrecht: Große Fortschritte bei der Formalisierung

Wedde, Rainer; Balashova, Elena

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wedde, R., & Balashova, E. (2006). Russisches Arbeitsrecht: Große Fortschritte bei der Formalisierung. *Russland-Analysen*, 113, 2-4. <https://doi.org/10.31205/RA.113.01>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Analyse

Russisches Arbeitsrecht: Große Fortschritte bei der Formalisierung

Elena Balashova, Rainer Wedde, Moskau

Zusammenfassung

Mit der Neuregelung 2002 und den gerade erfolgten Nachbesserungen hat Russland nun ein umfassend reformiertes Arbeitsrecht, das nun auch in der Praxis zunehmend durchgesetzt wird. Die in den 1990er Jahren üblichen weitgehend unregulierten Beschäftigungsverhältnisse und Schwarzgeldzahlungen verlieren drastisch an Bedeutung. Das Arbeitsrecht ist in vielen seiner Bestimmungen sehr arbeitnehmerfreundlich. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften führt zumindest in den großen Metropolen auch zu steigenden Löhnen.

Einleitung

In den unregulierten 1990er Jahren spielte das Arbeitsrecht praktisch keine Rolle. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer hatten ein Interesse daran, die Regeln einzuhalten. Staatliche Kontrollen waren rar. Wenn überhaupt Verträge abgeschlossen wurden, dann mit einem fiktiven Gehalt. Der Rest wurde zur Steuerersparnis unter der Hand ausgezahlt.

Dies änderte sich spätestens mit dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches (ArbGB) im Jahre 2002. Damit ist dem russischen Gesetzgeber etwas gelungen, was in Deutschland noch nicht erfolgt ist – eine umfassende Kodifikation des Arbeitsrechts. Erst unlängst wurde das ArbGB überarbeitet, um Anregungen der Praxis aufzugreifen und Mängel zu beheben. Über 300 Artikel wurden geändert, 13 neue Artikel aufgenommen. Die Neufassung trat Anfang Oktober in Kraft.

Der wieder erstarkte Staat, ein niedriger Einkommenssteuersatz und die neue Rentenversicherung sorgen dafür, dass Gehälter legal gezahlt werden. Gerade von westlichen Unternehmen erwarten russische Arbeitnehmer eine korrekte Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse. Allerdings ist das russische Arbeitsrecht nicht immer einfach zu handhaben.

Formalismus

In Deutschland wird viel über Bürokratie im Arbeitsrecht geklagt. Jeder Russlandinvestor sollte sich jedoch bewusst sein, dass das Ausmaß an Bürokratie, mit dem er in Russland konfrontiert wird, keinesfalls geringer ist. Es ist eine besondere Freude der Arbeitsbehörden, die zahlreichen arbeitsrechtlichen Dokumente zu prüfen.

Ein Arbeitsvertrag ist innerhalb von drei Tagen nach Arbeitsbeginn schriftlich abzuschließen; mündliche Vereinbarungen genügen nicht. Die zukünftigen Arbeitnehmer müssen noch vor Unterzeichnung der Verträge mit allen internen Dokumenten des

Unternehmens vertraut gemacht werden. Für alle Arbeitnehmer sind zudem eine Personalakte sowie ein Arbeitsbuch zu führen. In den Arbeitsvertrag sind zwingende Bestimmungen aufzunehmen (u.a. Arbeitsort bzw. Arbeitsstelle; Arbeitsfunktion (Bezeichnung der Position) nach dem Stellenplan des Unternehmens und eine genaue Beschreibung der Arbeitsaufgaben; Datum des Arbeitsbeginns; Arbeits- und Erholungszeiten; Entlohnungssystem; Sozialversicherung). Fehlen diese Bestimmungen, gilt der Vertrag dennoch als wirksam zustande gekommen. Die fehlenden Regelungen sind nachträglich aufzunehmen.

Weiterhin verpflichtet das ArbGB den Arbeitgeber, eine ganze Reihe sog. interner Rechtsakte zu erlassen. Die wichtigsten sind: Betriebsordnung, Stellenplan, Bestimmungen zum Entlohnungssystem, Urlaubsplan, Arbeitszeiterfassungsblatt, Bestimmungen über Arbeitsschutzvorschriften.

Rahmen der Arbeitstätigkeit

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist in vielen Punkten vorgegeben: So beträgt die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Überstunden sind möglich, dürfen allerdings 4 Stunden am Tag und 120 Stunden im Jahr nicht überschreiten. Mit wichtigen Mitarbeitern kann aber ein sog. nicht normierter Arbeitstag vereinbart werden, der auch Überstunden umfasst.

Der gesetzliche Mindesturlaub liegt mit 28 Kalendertagen (nicht Werktagen) erheblich unter deutschem Niveau. Zusätzlich gibt es in Russland insgesamt 12 gesetzliche Feiertage. Fallen diese auf einen Samstag oder Sonntag, ist der folgende Werktag arbeitsfrei.

Das Gehalt wird zwischen den Parteien frei vereinbart, muss aber dem Entlohnungssystem des Unternehmers entsprechen. Außerdem ist wenigstens der gesetzliche Mindestlohn von 1.100 Rubeln

(derzeit ca. 30 Euro) zu zahlen. Die Gehälter für qualifizierte Arbeitnehmer liegen allerdings deutlich höher. (Siehe Grafik 1 auf Seite 5) Die Auszahlung des Gehalts hat anteilig zweimal im Monat zu erfolgen. Die Einkommenssteuer beträgt unabhängig von der Höhe des Gehalts 13%. Die allein vom Arbeitgeber zu entrichtende einheitliche Sozialsteuer erfüllt etwa die Funktionen der deutschen Sozialversicherungsbeiträge. Sie verläuft degressiv von 26% für niedrige Löhne bis zu 2% für Spitzeneinkommen.

Fakultative Bestandteile eines Arbeitsvertrages können zwischen den Parteien vereinbart werden: Eine Probezeit darf maximal drei Monate betragen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist innerhalb der Probezeit mit einer Frist von drei Tagen möglich.

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist nur zulässig, wenn ein Grund vorliegt. Dies kann der Ersatz eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers oder die Erfüllung saisonaler sowie vorübergehender Tätigkeiten sein. Weiterhin können die Parteien eine Befristung für Nebentätigkeiten, die Tätigkeiten eines Rentners sowie eines Geschäftsführers, seines Stellvertreters oder des Hauptbuchhalters vorsehen.

Die Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen wird seit kurzem durch ein eigenes Gesetz geregelt. Dieses legt Art und Weise der Behandlung von Geschäftsgeheimnissen fest und bestimmt das Verfahren der Bekanntmachung der Mitarbeiter mit den Geschäftsgeheimnissen.

Durch die jüngsten Änderungen wurde die Nebentätigkeit neu definiert. Danach kann ein Arbeitnehmer sowohl bei seinem eigenen Arbeitgeber (intern) als auch bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern (extern) zusätzlich zur Hauptbeschäftigung maximal 4 Stunden pro Tag tätig sein. Ein vertragliches Verbot der Nebentätigkeit ist nicht möglich. Nur Geschäftsführer bedürfen für eine Nebenbeschäftigung der Zustimmung der Gesellschafter.

Arbeitnehmerfreundliche Regelungen

Der sowjetische Vorgänger des ArbGB von 1971 galt – wenig überraschend – als ausgesprochen arbeitnehmerfreundlich. Doch auch das ArbGB gewährt dem Arbeitnehmer eine starke Rechtsposition. Während die Zahl der arbeitsrechtlichen Verfahren zunächst überschaubar war, nehmen die Streitigkeiten seit Inkrafttreten des ArbGB stetig zu. Da in Russland keine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit existiert, sind für Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen die Wirtschaftsgerichte, die ordentlichen Gerichte sowie die Friedensgerichte zuständig.

Die arbeitnehmerfreundliche Position zeigt sich bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. So kann

ein Arbeitnehmer ohne Begründung mit einer Frist von 14 Tagen kündigen, die arbeitsvertraglich nicht verlängert werden kann. Ändert der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist seine Meinung, muss das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden, sofern noch kein neuer Mitarbeiter eingestellt wurde.

Eine arbeitgeberseitige Kündigung hingegen erfordert stets einen Grund. Dies kann sein: 1) Ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, z.B. eine einmalige grobe Arbeitspflichtverletzung wie Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Erscheinen am Arbeitsplatz im Rauschzustand, Verletzung eines gesetzlich geschützten Geheimnisses, Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften. 2) Die Nichteignung des Arbeitnehmers für den Arbeitsplatz, welche in einem besonderen Verfahren (Attestierung) festzustellen ist. 3) Liquidation oder Betriebsstilllegung sowie Personal- oder Stellenabbau. In diesem Fall ist den Arbeitnehmern die Kündigung zwei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Danach stehen ihnen noch bis zu drei Monate Gehaltsfortzahlung zu.

Da die Anforderungen einer arbeitgeberseitigen Kündigung kaum vollumfänglich einzuhalten sind, werden viele Arbeitsverhältnisse gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet.

Sonderregeln

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sieht das ArbGB spezielle Regeln vor, die den Besonderheiten der Beschäftigung oder der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Schutzvorschriften, etwa beim Urlaub oder der Arbeitszeit, gelten für Schwangere oder Mütter kleiner Kinder. Für Behinderte gilt gleichfalls eine verkürzte Arbeitszeit. Unternehmen ab einer bestimmten Größe sind zudem verpflichtet, eine Quote zwischen 2 und 4% ihrer Arbeitsplätze mit Behinderten zu besetzen.

Für leitende Mitarbeiter eines Unternehmens (Generaldirektor oder Hauptbuchhalter) gelten aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses ebenfalls Sondervorschriften. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat; es kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Die gesellschaftsrechtliche Abberufung eines Generaldirektors beendet automatisch auch das Arbeitsverhältnis. Allerdings steht dem Generaldirektor eine Abfindung von mindestens 3 Monatsgehältern zu. Verlangten die Registrierungsbehörden bisher, dass der Antrag auf Löschung des bisherigen und Eintragung des neuen Generaldirektors vom alten Generaldirektor gestellt werden müsse, so wurde nun klargestellt, dass der Antrag auch vom neuen Generaldirektor eingereicht werden kann.

Entsendung nach Russland

Viele westliche Unternehmen möchten beim Aufbau des Russlandgeschäfts auf erfahrene eigene Mitarbeiter zurückgreifen. Dabei ist nur wenigen Personalchefs in Deutschland bewusst, dass es in nahezu jedem Unternehmen Mitarbeiter gibt, die in Russland geboren sind, Russisch sprechen und die örtlichen Gegebenheiten kennen. Diesen Wettbewerbsvorteil sollte man nutzen.

Doch die Entsendung eines Mitarbeiters nach Russland ist nicht ohne Fallstricke. So ist es für ausländische Mitarbeiter zwingend (und umständlich), eine Arbeiterlaubnis einzuholen und jährlich zu erneuern. Diese besteht aus einer Genehmigung für den Arbeitgeber, überhaupt Ausländer beschäftigen zu dürfen, und einer individuellen Erlaubnis für den jeweiligen Mitarbeiter.

Zwischen Russland und der Bundesrepublik besteht kein Sozialversicherungsabkommen. Ein Verbleib im deutschen Sozialsystem ist nur im Wege einer „Ausstrahlung“ möglich, wenn der Mitarbeiter weiterhin in den Betrieb in Deutschland eingegliedert bleibt und sich sein arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch gegen den deutschen Arbeitgeber richtet. Beim kompletten Übertritt wird der Arbeitnehmer wie ein russischer Mitarbeiter behandelt. Der Verlust der deutschen Sozialversicherungsansprüche wird in der Regel finanziell abgegolten.

Personalführung

Neben den rechtlichen Fragen kommt der Personalführung große Bedeutung zu. In der Regel gleichen deutsche Firmen damit die gegenüber etwa angelsächsischen Konkurrenten niedrigeren Gehälter aus. So wurde vielen deutschen Firmen hoch angerechnet, dass sie nach der Krise 1998 nicht sofort und rücksichtslos Personal abgebaut haben.

Beschäftigt man russische Mitarbeiter, muss man sich über den anderen Zeitbegriff klar sein. Während Pünktlichkeit am Morgen oft schon wegen der langen Fahrtwege und des Verkehrschaos nicht zu den

Stärken der russischen Mitarbeiter zählt, leisten gerade die jungen Mitarbeiter oft klaglos Überstunden und engagieren sich überdurchschnittlich.

Damit einher geht der Wunsch nach einer attraktiven Bezahlung. Erfahrungsgemäß akzeptieren russische Mitarbeiter unproblematisch eine leistungsabhängige Bezahlung und Boni, die sich nach Arbeitsergebnissen richten. Die meisten westlichen Unternehmen gewähren zudem ein Paket sozialer Leistungen, wie etwa eine private Krankenversicherung. In Anbetracht des maroden staatlichen Gesundheitssystems ist dies nur verständlich.

Zu bedenken ist weiterhin, dass die Hierarchie in Russland tendenziell stärker ausgeprägt ist als in Deutschland. Eine Kommunikation zwischen Abteilungen oder Mitarbeitern erfolgt häufig nur über den Vorgesetzten. Dies erschwert gerade entsandten deutschen Geschäftsführern die Tätigkeit, da sie mit mehr Aufgaben konfrontiert sind als in der Heimat.

Ausblick

Die Arbeitsmarktzahlen (siehe Grafik 2 auf Seite 5) zeigen, dass der wirtschaftliche Aufschwung in einigen Städten und Segmenten des russischen Arbeitsmarktes bereits zu einem Arbeitskräftemangel führt. Insbesondere in den Metropolen wird es zunehmend problematisch, qualifizierte Mitarbeiter mit Fremdsprachenkenntnissen und einem Verständnis für westliche Denkweise zu finden. Meist muss man lange suchen – oder viel Geld ausgeben. Auch liegen die Gehälter russischer Spezialisten nicht unbedingt unter dem aus der Heimat bekannten Niveau.

Die Zeiten des „wilden Ostens“ auf dem russischen Arbeitsmarkt sind vorüber. Es gibt mittlerweile detaillierte Regeln, deren Einhaltung auch überwacht wird. Zugleich ist es immer schwieriger, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Damit geht ein rasanter Anstieg der gezahlten Gehälter einher. Aus diesen Gründen kommt dem russischen Arbeitsrecht eine steigende Bedeutung zu.

Über die Autoren:

Die Autoren sind bei der Rechtsanwaltskanzlei Beiten Burkhardt Moskau beschäftigt, Elena Balashova, LL.M. (Dresden) als Leiterin des Bereichs Arbeitsrecht, Dr. Rainer Wedde als Rechtsanwalt und Partner.

Lesetipps:

- Balashova, Elena, Neues im russischen Arbeitsrecht, Ostausschuss Informationen 2006, Heft 9, 13
- Die Broschüre „Arbeitsrecht in Russland“, die bereits die aktuellen Gesetzesänderungen berücksichtigt, ist im Internet abrufbar unter www.bblaw.com. Eine Zusendung erfolgt bei Bestellung an: Elena.Balashova@bblaw.com.
- Eine deutsche Übersetzung des Arbeitsgesetzbuches – allerdings noch in der alten Fassung – findet sich in: Breidenbach (Hrsg.), Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa, Loseblattsammlung, München.