

Leitfaden Russisches Arbeitsrecht

Rechtsberater
Steuerberater
Wirtschaftsprüfer
Unternehmensberater

Lesen Sie u. a. im Leitfaden:

- Einleitung
- Anwendbarkeit des russischen Arbeitsrechts
- Arbeitsverhältnis
- Mindestinhalt von Arbeitsverträgen
- Arbeitslohn
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Haftung der Parteien eines Arbeitsvertrags
- Vertragsänderung/ Versetzung
- Kündigung
- Arbeitsschutz-Sonderregelungen für
Unternehmensleiter
- Rechte besonderer Arbeitnehmergruppen
- Ausländerrecht

Einleitung

Das russische Arbeitsrecht gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zum einen ist eine erhöhte praktische Relevanz des kollektiven Arbeitsrechts zu verzeichnen – in den letzten Jahren sahen sich so z.B. eine Reihe ausländischer Automobilhersteller erstmals mit Streiks konfrontiert. Zum anderen ist mit der Wirtschaftskrise ein erhebliches Konfliktpotential der am Arbeitsleben Beteiligten entstanden, was insbesondere die stark ansteigende Zahl an Kündigungsschutzprozessen zeigt.

Allgemeine Grundlage des russischen Arbeitsrechts ist die Verfassung von 1993. Sie regelt u.a. die Vereinigungsfreiheit (Artikel 30), das Recht auf freie Arbeit (Art. 37) sowie die wirtschaftliche Handlungsfreiheit (Art. 34). Praktisch relevanter ist vor allem das russische Arbeitsgesetzbuch („ArbGB“), das am 1. Februar 2002 in Kraft trat und zuletzt im Jahr 2009 abgeändert und ergänzt wurde. Als Nachfolger des sowjetischen Arbeitsgesetzbuches trägt das ArbGB in vielen Punkten dem modernen Wirtschaftsleben leider nicht immer Rechnung, eine weitere Überarbeitung wäre wünschenswert. Das ArbGB umfasst über 400 Artikel.



Darüber hinaus existiert eine Vielzahl weiterer praxisrelevanter arbeitsrechtlicher Vorschriften im weiteren Sinne, die in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen, Präsidialerlassen und anderen Rechtsakten geregelt sind. Insbesondere die Anforderungen an Personalakten, interne Prozesse sowie buchhalterische Unterlagen (Dienstreiseanordnungen, Urlaubsanträge, Arbeitsbuch, Stellenpläne etc.) sind in Russland besonders wichtig. Insgesamt ist das russische Arbeitsrecht sehr formalistisch – werden diese Formalien vom Arbeitgeber nicht eingehalten, entstehen meist erhebliche Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Ansprüchen vor Gericht oder gegenüber der Arbeitsinspektion.

Anwendbarkeit des russischen Arbeitsrechts

Das russische Arbeitsrecht gilt für sämtliche Arbeitnehmer, die in Russland arbeiten, also u.a. auch für ausländische Mitarbeiter, die in Russland für Tochtergesellschaften, Repräsentanzen oder Filialen tätig werden.

Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmeregelungen. Keine Anwendung findet das ArbGB z.B. auf Aufsichtsräte juristischer Personen und Personen, die auf Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrages tätig sind. Beim Abschluss von zivilrechtlichen Verträgen ist allerdings Vorsicht geboten, da diese gerichtlich in Arbeitsverträge umgedeutet werden können. Das ArbGB findet auch auf die Geschäftsführer – nach russischer Terminologie „Generaldirektoren“ – russischer Unternehmen Anwendung, wobei in Kapitel 43 ArbGB Sondervorschriften enthalten sind.

Im russischen Arbeitsrecht gilt das Günstigkeitsprinzip. Regelungen, die den Arbeitnehmer im Vergleich zum geltenden Recht begünstigen, sind demnach stets wirksam – allerdings können z.B. Zuwendungen unter Umständen steuerlich nicht abzugsfähig sein. Regelungen, die den Arbeitnehmer schlechter stellen, sind unwirksam und der Arbeitgeber kann darüber hinaus mit Bußgeldern für die Verletzung arbeitsrechtlicher Normen belegt werden.

Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitsverhältnis wird nach dem ArbGB definiert als ein Rechtsverhältnis, das durch Vereinbarung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber begründet wird, wonach sich der Arbeitnehmer gegen Bezahlung verpflichtet, eine bestimmte Arbeitsaufgabe persönlich zu erfüllen und sich der internen Arbeitsordnung des Arbeitgebers unterzuordnen, wobei der Arbeitgeber die in der Arbeitsgesetzgebung, in Kollektivverträgen, in anderen Vereinbarungen oder im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten hat.

In der Regel wird ein Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages hat laut ArbGB innerhalb von drei Tagen nach dem tatsächlichen Arbeitsbeginn durch den Arbeitnehmer zu erfolgen.

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer auch mit allen geltenden internen Betriebsregelungen gegen Unterschrift vertraut zu machen. Wird kein Arbeitsvertrag geschlossen, wird dennoch ein faktisches Arbeitsverhältnis begründet, auf das die Regelungen des ArbGB Anwendung finden.

Einstellungsverfahren, Arbeitsbuch

Mit jedem Arbeitnehmer ist ein individueller Arbeitsvertrag in schriftlicher Form in russischer Sprache abzuschließen. Parteien des Arbeitsverhältnisses sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Art. 65 ArbGB legt fest, welche Dokumente der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages vorzulegen hat:

- Pass;
- Arbeitsbuch (dieses besitzt jeder Arbeitnehmer, der schon einmal eine Tätigkeit ausgeübt hat, bei erstmaliger Anstellung ist der Arbeitgeber verpflichtet, für den Arbeitnehmer ein solches Buch anzulegen);
- Urkunden, die die berufliche Qualifikation bestätigen (Ausbildungsnachweise, insb. Diplom, Testat usw.);
- Bestätigung über die Wehrerfassung (generell für Männer, kann bei bestimmten Berufen [z.B. Ärzte] jedoch auch für Frauen erforderlich sein);
- Versicherungsschein der staatlichen Rentenversicherung (bei erstmaliger Tätigkeit hat der Arbeitgeber diesen zu beantragen).

Weitere Unterlagen dürfen generell nicht angefordert werden. Für bestimmte Berufe bestehen jedoch spezialgesetzliche Regelungen. Parallel zur Ausfertigung des Arbeitsvertrages haben u.a. folgende Handlungen zu erfolgen:

- Erlass einer entsprechenden Einstellungsverordnung;
- Eintragung des Arbeitsbeginns im Arbeitsbuch;
- Eintragung in weitere Dokumente des Personalwesens.

Mindestinhalt von Arbeitsverträgen

Russische Arbeitsverträge muten aus westlicher Sicht häufig antiquiert und formalistisch an. In der Tat lässt sich an der Sinnhaftigkeit der üblichen Form von Arbeitsverträgen zweifeln, da diese in weiten Strecken das Gesetz wiederholen. Der Mindestinhalt von Arbeitsverträgen ist in Art. 57 ArbGB geregelt. Danach sind im Arbeitsvertrag stets anzugeben:

- Name, Vor- und Vatersname des Arbeitnehmers und Bezeichnung des Arbeitgebers (bei Ausländern entfällt der Vatersname allerdings);
- Passangaben des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers (bei natürlichen Personen);
- Steuernummer des Arbeitgebers (bei juristischen Personen bzw. Einzelunternehmern);
- Angaben über den Vertreter des Arbeitgebers, der den Arbeitsvertrag unterzeichnet, und die Grundlage, auf der er mit den entsprechenden Vollmachten ausgestattet ist;
- Ort und Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

Neben diesen Formalien hat jeder Arbeitsvertrag auch gewisse wesentliche Bedingungen zu enthalten.

Hierzu zählen u.a.:

- Genauer Arbeitsort;
- Bezeichnung der Funktion (Aufgaben entsprechend dem Stellenplan der Organisation, spezielle Aufgaben unter Angabe der Qualifikation oder eine konkrete Arbeitsaufgabe);
- Datum des Arbeitsbeginns;
- Bei befristeten Arbeitsverträgen sind die Laufzeit und die Gründe für die Befristung zu nennen;
- Arbeitslohnregelungen;
- Arbeits- und Ruhezeiten (sofern sich diese für den Arbeitnehmer von den allgemeinen in der Organisation festgelegten Regeln unterscheidet);
- Kompensationen für schwere Arbeit und Arbeit unter schädlichen und/oder gefährlichen Bedingungen, sofern der Arbeitnehmer für Arbeiten unter entsprechenden Umständen eingestellt wird, unter Angabe der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz;
- andere Bedingungen, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Fehlende zwingende Angaben führen nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages. Vielmehr ist der Arbeitsvertrag um die fehlenden Angaben und Bedingungen zu ergänzen. Im Arbeitsvertrag können auch beliebige zusätzliche Bedingungen vereinbart werden, soweit sie mit geltendem Recht übereinstimmen. Dazu zählen insbesondere:

- Probezeit;
- Regelungen über Geschäftsgeheimnisse;
- Firmenwagen, Handy;
- Zusätzliche Vergütungsbestandteile, Boni etc.

Befristung

Arbeitsverträge können in den gesetzlich bestimmten Fällen befristet werden. Die Befristung darf allgemein nicht mehr als fünf Jahre betragen. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann grundsätzlich erst dann geschlossen werden, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der geplanten Arbeiten oder der Bedingungen für deren Durchführung nicht aufgenommen werden kann. Das ArbGB enthält eine abschließende Liste von Befristungsgründen. Ein Arbeitsvertrag, der ohne hinreichende Gründe befristet wurde, gilt als auf unbefristete Zeit geschlossen.

Eine Besonderheit ist, dass auch befristete Arbeitsverträge vor Ablauf der Frist gesondert zu kündigen sind, andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als auf unbefristete Zeit verlängert.

Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter seine Arbeit nach Ablauf der Laufzeit fortsetzt.

Probezeit

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden. Für die Unternehmensleitung und deren Stellvertreter sowie den Hauptbuchhalter und dessen Stellvertreter, für Leiter von Filialen und Repräsentanzen kann eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Eine Verlängerung der Probezeit ist unwirksam. Während der vereinbarten Probezeit kann der Angestellte mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden. Bei Fortsetzung der Arbeitstätigkeit nach Ablauf der Probezeit gilt diese als bestanden. Eine Kündigung ist danach nur nach den allgemeingültigen Regeln zulässig. Für bestimmte Personengruppen dürfen keine Probezeiten vereinbart werden (Minderjährige, Frauen mit Kleinkindern etc.). Obwohl die Vertragskündigung aufgrund nicht bestandener Probezeit einfach erscheint, ist es erfahrungsgemäß empfehlenswert, nachfolgende Regeln einzuhalten:

- Die internen Normativakte jedes Unternehmens sollen eindeutige Regelungen zur Bewertung eines Mitarbeiters während der Probezeit vorsehen;
- Während der Probezeit sind dem Arbeitnehmer schriftliche Aufträge zu erteilen, deren Ausführung durch den Vorgesetzten zu bewerten ist;
- Alle Ereignisse während der Probezeit sind schriftlich festzuhalten;
- Bei Vertragskündigung aus diesem Grund ist dem Arbeitnehmer neben dem Kündigungserlass zusätzlich die Begründung der unbefriedigenden Ergebnisse der Probe offenzulegen.

Die Nichteinhaltung der o.g. Regeln kann u.U. dazu führen, dass der Gekündigte erfolgreich vor Gericht auf Wiedereinstellung klagen kann.

Arbeitsort und Arbeitsfunktion

Als Arbeitsort wird im Vertrag in der Regel der Sitz des Arbeitgebers angegeben. Wird der Arbeitnehmer bei einer Zweigniederlassung (Repräsentanz oder Filiale) des Arbeitgebers an einem anderen Ort angestellt, ist im Arbeitsvertrag die Zweigniederlassung mit Adresse anzugeben. Befinden sich die Zweigniederlassungen des Arbeitgebers an unterschiedlichen Orten, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht aus einer Zweigniederlassung in eine andere versetzen. Eine Ausnahme bildet eine vorübergehende Versetzung (bis zu einem Monat) des Arbeitnehmers an einen anderen Ort im Fall einer Betriebsunterbrechung (vorübergehende Unterbrechung der

Arbeit aus wirtschaftlichen, technologischen, technischen oder organisatorischen Gründen), im Notfall zur Verhinderung einer Zerstörung oder Beschädigung von Vermögen oder zum Ersatz eines vorübergehend fehlenden Arbeitnehmers.

Voraussetzung ist, dass diese Fälle durch unvorhergesehene Notfälle ausgelöst wurden. Dabei ist die Versetzung auf eine Arbeitsstelle, die eine niedrigere Qualifikation verlangt, nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig. Als Arbeitsfunktion definiert der Gesetzgeber die Tätigkeit auf einem Dienstposten nach Stellenplan, Beruf, Fachrichtung mit Angabe der Qualifikation, sowie die Art der konkret übertragenen Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einseitig von der Arbeitsfunktionsbeschreibung im Arbeitsvertrag abzuweichen, der Arbeitnehmer seinerseits kann zum Schutz seiner Rechte eine nicht im Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit verweigern. Arbeitgeber sollten daher beim Abschluss von Arbeitsverträgen darauf achten, Arbeitsort und Funktion des Arbeitnehmers nicht übertrieben detailliert zu beschreiben. Eine solche Konkretisierung schränkt ihr Recht ein, den Arbeitnehmer nach Bedarf zur Erfüllung anderer Aufgaben einzusetzen. Andererseits ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer die Ausführung einer Tätigkeit verweigern kann, die nicht konkret in seiner Arbeitsfunktion vorgesehen ist. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht berechtigt, diesen Arbeitnehmer wegen mangelnder Eignung für die übernommene Arbeit oder Funktion zu kündigen.

Arbeitszeit

Das ArbGB definiert erstmals die Begriffe Arbeits- und Erholungszeit. Danach ist Arbeitszeit die Zeit, in der der Arbeitnehmer gemäß der Arbeitsordnung des Unternehmens und den Bedingungen des Arbeitsvertrages seine Arbeitspflicht bzw. Aufgaben zu erfüllen hat, sowie jede andere Zeitperiode, die durch Gesetz oder andere Rechtsakte als Arbeitszeit definiert ist. Die festgelegte Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Arbeitgeber sind berechtigt, Arbeitnehmer in eingeschränkten Fällen außerhalb der festgelegten Arbeitszeitdauer zur Arbeit heranzuziehen:

- zur Leistung von Überstunden;
- wenn der Arbeitnehmer einen nicht normierten Arbeitstag hat.

Als Überstunde gilt Arbeit, die vom Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers außerhalb der für den Arbeitnehmer festgesetzten Arbeitszeitdauer geleistet wird, d.h. über die Tagesarbeitszeitdauer (Schicht) hinaus, oder - bei summierter Arbeitszeiterfassung - über die normale Arbeitsstundenanzahl pro Erfassungsperiode hinaus. In den gesetzlich festgelegten Fällen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu

Überstunden ohne dessen Einverständnis heranziehen (insbesondere bei der Durchführung von Arbeiten zur Verhinderung einer Katastrophe, einer Betriebsstörung oder zur Beseitigung der Folgen einer Katastrophe, zur Beseitigung von unvorhergesehenen Umständen, die den normalen Betrieb von Wasser- und Gasversorgungs-, Heizungs-, Beleuchtungs-, Abwasser-, Verkehrs- und Fernmeldesystemen einschränken sowie in Fällen, in denen das Leben und die normalen Lebensbedingungen der Bevölkerung gefährdet sind). In anderen Fällen ist die Heranziehung des Arbeitnehmers zu Überstunden nur mit seiner schriftlichen Zustimmung und ggf. unter Berücksichtigung der Stellungnahme der Gewerkschaft zulässig.

Die Überstunden sind entweder durch Gewährung zusätzlicher Urlaubszeit oder durch Bezahlung des mindestens 1,5-fachen Stundenlohnes für die ersten beiden Überstunden und des mindestens 2-fachen Stundenlohnes für weitere Stunden abzugelten. Ein Zuschlag ist auch für Nacharbeit zu zahlen. Dabei wird die Höhe des Zuschlages durch die Regierung festgesetzt und vom Arbeitgeber – unter Berücksichtigung der Position der Arbeitnehmervertretung – in der Betriebsvereinbarung, in einem anderen lokalen Rechtsakt oder im Arbeitsvertrag konkretisiert. Die maximale gesetzlich zulässige Dauer der Überstunden beträgt für einen einzelnen Mitarbeiter 4 Stunden pro Woche und 120 Stunden pro Arbeitsjahr.

Auf Antrag ist die Arbeitszeit nach Art. 93 ArbGB für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu verkürzen (schwangere Frauen, Personen, die Kinder unter 14 Jahren erziehen oder kranke Angehörige pflegen). Es kann auch ein „nicht normierter Arbeitstag“ vereinbart werden. Dies ist ein besonderes Arbeitszeitregime, nach dem der Arbeitgeber bei Bedarf einzelne Arbeitnehmer zeitweise zur Ausübung ihrer Funktionen außerhalb der für sie festgesetzten Dauer der Arbeitszeit auffordern kann. Ein Verzeichnis der Funktionen der Mitarbeiter mit einem nicht normierten Arbeitstag wird durch einen Kollektivvertrag, in einer Vereinbarung oder in der Betriebsordnung festgelegt. Arbeitnehmern mit einem nicht normierten Arbeitstag ist von Gesetzes wegen ein zusätzlicher Urlaub von mindestens drei Kalendertagen zu gewähren. Wenn kein zusätzlicher Urlaub gewährt wird, wird die Mehrarbeit mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers als Überstunden vergütet.

Wettbewerbsverbot

Das russische Recht erlaubt es nicht, dem Arbeitnehmer vertraglich für die Zeit des Arbeitsverhältnisses eine unternehmerische Tätigkeit im Wettbewerb zum Arbeitgeber zu untersagen. Auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot

ist unzulässig. Zur Begründung wird das in der russischen Verfassung verankerte Grundrecht auf freie unternehmerische Entfaltung angeführt. Daher sind sog. „non-competee“ und „non-solicitation“ Klauseln in Russland nicht durchsetzbar.

Nebentätigkeit

Art. 60.1 ArbGB unterscheidet seit 2006 zwischen „interner“ und „externer“ Nebentätigkeit. Erfolgt eine andere entgeltliche Tätigkeit als die Hauptbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber, die außerhalb der Hauptarbeitszeiten verrichtet wird, handelt es sich um interne Nebentätigkeit. Eine externe Nebentätigkeit erfolgt bei einem anderen Arbeitgeber. Die Nebentätigkeit darf nicht mehr als vier Stunden täglich ausgeübt werden. Dabei sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, die Nebentätigkeit an Tagen, an denen der Haupttätigkeit nicht nachgegangen wird, auch ganztags auszuüben. Dennoch darf die monatliche Zeit der Nebentätigkeit die Hälfte der Hauptarbeitszeit pro Monat nicht überschreiten. Ein arbeitsvertragliches Nebentätigkeitsverbot für normale Arbeitnehmer ist nicht zulässig. Ungeachtet der gesetzlichen Kündigungsgründe kann ein Vertrag über eine unbefristete nebenberufliche Tätigkeit auch beendet werden, wenn ein anderer Mitarbeiter angestellt wird, für den dieselbe Arbeit eine Haupttätigkeit darstellt. Davon hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher schriftlich zu unterrichten.

Urlaub/ Erholung

Die gesetzlichen Feiertage sind in Art. 112 ArbG geregelt.

1.-5. Januar	Neujahrsfeiertage
7. Januar	Russisch-orthodoxesWeihnachten
23. Februar	Tag der Vaterlandsverteidiger
8. März	Internationaler Frauentag
1. Mai	Tag des Frühlings und der Arbeit
9. Mai	Tag des Sieges
12. Juni	Nationalfeiertag Russlands
4. November	Tag der Einheit des Volkes

Fällt der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag, so ist der nächste Arbeitstag arbeitsfrei. Außerdem kann die russische Regierung arbeitsfreie Tage auf andere Arbeitstage verschieben. Die Dauer des dem Feiertag vorhergehenden Arbeitstags (bzw. der Schicht) ist gesetzlich um eine Stunde verkürzt.

Jedem Arbeitnehmer stehen mindestens 28 Kalendertage bezahlter Urlaub im Kalenderjahr zu. Der Anspruch auf Urlaub im ersten Arbeitsjahr entsteht nach sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Unternehmen. Der Urlaub für

das zweite und für alle nachfolgenden Jahre kann zu jeder Zeit in Übereinstimmung mit dem Urlaubsplan gewährt werden. Der Urlaubsplan ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer verbindlich. Der Arbeitnehmer muss spätestens zwei Wochen vor Urlaubsanfang über den Urlaub benachrichtigt werden.

Der Jahresurlaub kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einzelne Abschnitte aufgeteilt werden, wobei mindestens ein Teil des Urlaubs 14 Kalendertage oder länger zu sein hat. Der Gesetzgeber hat auch vorgesehen, dass ein Urlaubsanspruch, der 28 Kalendertage übersteigt, auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers durch Geldzahlungen abgegolten werden darf. Für bestimmte Personengruppen ist eine Abgeltung des Urlaubs untersagt.

Arbeitslohn

Sämtliche Lohnauszahlungen haben in RUB zu erfolgen. Maximal 20 % des Arbeitslohns dürfen auf Antrag des Arbeitnehmers als Sachleistung - z.B. Waren eigener Herstellung - erbracht werden. Der Arbeitslohn hat mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn zu entsprechen. Die Lohnauszahlung hat zweimal monatlich an den durch die betriebsinternen Regeln, durch Kollektivvertrag oder durch den Arbeitsvertrag festgesetzten Tagen zu erfolgen. Bei Verzug ist der Arbeitgeber verpflichtet, die geschuldete Summe zu verzinsen. Verzögert sich die Lohnauszahlung um mehr als 15 Tage, so sind die Arbeitnehmer berechtigt, die Arbeit bis zur Auszahlung des ausstehenden Betrags vorläufig einzustellen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, für die Zeit, in der die Arbeit eingestellt wird, von seinem Arbeitsplatz fernzubleiben.

Der zur Arbeitszeit von seinem Arbeitsplatz während der Einstellung der Arbeit fernbleibende Mitarbeiter ist zur Wiederaufnahme seiner Arbeit verpflichtet, und zwar spätestens am Arbeitstag nach Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung des Arbeitgebers über seine Bereitschaft, die geschuldeten Vergütungsbeträge dem Arbeitnehmer am Tag seiner Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit auszuführen.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall hat der Arbeitgeber das Gehalt für die gesamte Krankheitsdauer fortzuzahlen. Ein erkrankter Arbeitnehmer darf nicht entlassen werden. Allerdings setzt das Gesetz die Lohnfortzahlung abhängig von der Versicherungsdauer

auf 100 % bis 60 % des Durchschnittslohnes fest. Es ist zu berücksichtigen, dass auch diese Höhe der Krankheitsgelder gesetzlich eingeschränkt ist. Das Krankheitsgeld pro Tag darf für die Zwecke der Berechnung der Krankheitsgelder gesetzlich festgelegten maximalen Tagesdurchschnittslohn (ab dem 01.01.2010 beträgt dieser ca. 1.137 Rubel) nicht überschreiten.

Obligatorische Versicherungsbeiträge

Nach der Abschaffung der Einheitlichen Sozialsteuer zum 1. Januar 2010 wurde die Funktion der sozialen Absicherung durch die obligatorischen Versicherungsbeiträge übernommen. Nach wie vor ist für die Berechnung und Abführung der Beiträge der Arbeitgeber zuständig. Unter den obligatorischen Beiträgen sind die Versicherungsbeiträge in den Rentenfonds, den Sozialversicherungsfonds, den föderalen Fonds für die medizinische Pflichtversicherung und den territorialen Fonds für die medizinische Pflichtversicherung gemeint.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitarbeiter gegen Betriebsunfälle zu versichern. Der Betrag hängt von der Risikoeinstufung der Arbeitstätigkeit ab.

Arbeitnehmerhaftung

Der Arbeitgeber ist nach Art. 233, 238 ArbGB berechtigt, vom Arbeitnehmer den Ersatz solcher direkter tatsächlicher Schäden zu verlangen, die durch dessen schuldhaft, rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen verursacht wurden. Unter einem direkten tatsächlichen Schaden ist nach dem ArbGB zu verstehen:

- eine tatsächliche Minderung des Arbeitgebervermögens;
- die Verschlechterung des Vermögensbestands des Arbeitgebers oder von in seinem Gewahrsam befindlichem Vermögen Dritter, für das er haftet;
- der Ersatz von durch den Arbeitnehmer bei Dritten verursachten Schäden durch den Arbeitgeber.

Nach Art. 238 ArbGB kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer keinen entgangenen Gewinn fordern. Eine Ausnahme gilt lediglich für leitende Angestellte, die der Gesellschaft gegenüber für Schäden einschließlich des entgangenen Gewinns haften (Art. 277 ArbGB, Art. 44 Gesetz „Über Gesellschaften mit beschränkter Haftung“, Art. 71 Gesetz „Über die Aktiengesellschaften“).

Das ArbGB unterscheidet zwischen beschränkter und voller Haftung. Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber einen Schaden zufügt, nur in Höhe eines durchschnittlichen Monatsgehalts (beschränkte Haftung, Art. 241 ArbGB). Der Arbeitgeber kann also einen darüber hinausgehenden Schaden nicht geltend machen. Volle Haftung bedeutet hingegen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den dem Arbeitgeber zugefügten Schaden in vollem Umfang zu ersetzen, selbst wenn dieser seinen durchschnittlichen monatlichen Verdienst erheblich übersteigt. Der Arbeitnehmer haftet in voller Höhe ausschließlich in den im ArbGB vorgesehenen Fällen (Art. 242, Art. 243 ArbGB) bei:

- vorsätzlicher Schädigung;
- Schadenszufügung in betrunkenem Zustand;
- Schadenszufügung durch rechtskräftig festgestellte Straftaten des Arbeitnehmers;
- Fehlbetrag bei auf Grundlage eines Vertrages oder eines Einzeldokumentes dem Arbeitnehmer anvertrauten Wertgegenständen;
- Schadenszufügung außerhalb der Erfüllung der Arbeitspflichten;
- Schadenszufügung durch die Verbreitung eines gesetzlich geschützten Geheimnisses, z.B. eines Betriebsgeheimnisses.

Gemäß Art. 277 ArbGB haftet der Unternehmensleiter voll für der Gesellschaft zugefügte Schäden. Außerdem kann die volle Haftung arbeitsvertraglich mit seinem Stellvertreter und dem Hauptbuchhalter vereinbart werden (Art. 243 ArbGB).

Weiterhin ist der Arbeitgeber nach Art. 244 ArbGB berechtigt, eine Vereinbarung über die volle individuelle oder kollektive Haftung mit Arbeitnehmern abzuschließen, die älter als 18 Jahre alt sind und Geld- oder Sachwerte oder anderes Vermögen unmittelbar bedienen oder nutzen, vorausgesetzt, die Dienstposition dieses Arbeitnehmers ist in dem durch die Verfügung des Ministeriums für Arbeit und Sozialentwicklung Nr. 85 vom 31. Dezember 2002 verabschiedeten Dienststellenverzeichnis enthalten. Der Arbeitgeber, der auf Grundlage eines Gerichtsurteils oder im außergerichtlichen Verfahren berechtigt ist, den ihm zugefügten Schaden vom Arbeitnehmer einzutreiben, kann den Schadensbetrag in Raten vom Gehalt des Arbeitnehmers einbehalten. Dabei darf der monatlich einzubehaltende Schadensbetrag 20 % des Gehalts nicht übersteigen. In gesetzlich bestimmten Fällen allerdings, etwa bei Schadenszufügung durch Straftaten des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber bis zu 70 % des Gehalts einbehalten.

Arbeitgeberhaftung

Das ArbGB sieht vier Hauptfälle einer Haftung des Arbeitgebers vor: Bei Nichtannahme der angebotenen Arbeitsleistung (Annahmeverzug, Art. 234 ArbGB), Ersatz des dem Arbeitnehmer zugefügten materiellen Schadens (Art. 235 ArbGB), Haftung für die Verzögerung der Lohn-/Gehaltszahlung (Art. 236 ArbGB) sowie Ersatz immateriellen Schadens (Art. 237 ArbGB).

Geschäftsgeheimnisse

Die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen wird in mehreren Gesetzen geregelt, Hauptquelle bildet jedoch das Gesetz „Über das Geschäftsgeheimnis“. Es regelt u.a., wie Arbeitnehmer mit Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers vertraut gemacht werden und damit umzugehen haben. Art. 5 des Gesetzes definiert, welche Informationen kein Geschäftsgeheimnis darstellen. Dies sind etwa Informationen in den Gründungsunterlagen einer Gesellschaft, Angaben zur Mitarbeiterzahl, zum Vergütungssystem, zu Umweltverschmutzungen und zu Gesetzesverstößen. Weitere Bestimmungen zur Geheimhaltungspflicht finden sich im Zivilgesetzbuch und im Strafgesetzbuch. Verletzt ein Arbeitnehmer die ihm obliegenden Geheimhaltungspflichten ist der Arbeitgeber berechtigt, Schadensersatz von ihm zu fordern. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Arbeitgeber folgende Vorkehrungen gemäß Art. 10 des Gesetzes getroffen hat (sog. „Vorschrift für Geschäftsgeheimnisse“):

- Erstellung einer Liste der Informationen, die zu den Geschäftsgeheimnissen zählen;
- Beschränkung des Zugangs Dritter zu diesen Informationen;
- Erstellung einer Liste zugriffsberechtigter Personen;
- Vertragliche Regelungen über die Nutzung dieser Informationen durch Mitarbeiter oder Vertragspartner sowie
- Kennzeichnung entsprechender Datenträger mit dem Hinweis „Geschäftsgeheimnis“.

Der Arbeitgeber ist gemäß Art. 11 des Gesetzes weiterhin verpflichtet:

- Arbeitnehmer, die aufgrund der Art ihrer dienstlichen Tätigkeit Zugriff zu Geschäftsgeheimnissen haben, gegen Unterschrift mit der Liste der Geschäftsgeheimnisse vertraut zu machen;
- die Arbeitnehmer gegen Unterschrift mit der „Vorschrift für Geschäftsgeheimnisse“ vertraut zu machen;
- die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit die Arbeitnehmer die „Vorschrift für Geschäftsgeheimnisse“ einhalten können.

Ein Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht kann nicht nur zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers, sondern auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zur Strafverfolgung des Arbeitnehmers führen. Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses haftet der Arbeitnehmer für die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen nur in Höhe des direkten Schadens des Arbeitgebers.

Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses unterliegt die Beziehung nicht mehr dem Arbeitsrecht, sondern dem Zivilrecht. Dabei kann der Arbeitgeber nach Art. 1472 ZGB den Ersatz des vollen Schadens, einschließlich des entgangenen Gewinns, verlangen.

Kündigung

Arbeitsverträge können u.a. aus folgenden Gründen beendet werden:

- einvernehmliche Vertragsaufhebung durch die Vertragsparteien;
- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber;
- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer;
- Weigerung des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Arbeit auf Grund von wesentlichen Änderungen der Vertragsbedingungen;
- Weigerung des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Arbeit bei Eigentumsübergang des Betriebsvermögens, bei Änderung der Zugehörigkeit (des Unterstellungsverhältnisses) des Betriebs bzw. seiner Reorganisation;
- Weigerung des Arbeitnehmers, auf Grund seines Gesundheitszustands laut medizinischem Gutachten den Arbeitsplatz zu wechseln;
- Umstände, die nicht vom Willen der Parteien abhängen, wie insbesondere Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst, Anerkennung des Arbeitnehmers als vollständig arbeitsunfähig laut medizinischem Gutachten, Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, Eintritt von außerordentlichen Umständen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen (Kriegshandlungen, Unfälle, Naturkatastrophen, Havarien, Seuchen etc.).

Befristete Arbeitsverhältnisse werden gemäß Art. 79 ArbGB beendet. Allgemein enden diese mit dem Ablauf der Vertragsdauer. Der Arbeitnehmer ist darüber allerdings spätestens drei Kalendertage vor der Beendigung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Der Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitgeber insbesondere in folgenden Fällen gekündigt werden:

- mangelnde Eignung des Arbeitnehmers auf Grund unzureichender Qualifikation, belegt durch Ergebnisse einer Eignungsprüfung;
- ein Eigentümerwechsel des Betriebsvermögens stellt einen Kündigungsgrund für die Arbeitsverträge mit dem Leiter des Unternehmens, seinen Stellvertretern und den Hauptbuchhaltern dar;
- wiederholte unbefugte Arbeitsverweigerung eines Arbeitnehmers, gegen den bereits eine Disziplinarmaßnahme verhängt wurde;
- einmaliger grober Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Arbeitspflichten, insbesondere:
 - Arbeitsausfall, unbefugtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für länger als vier Stunden im Laufe eines Arbeitstags;
 - Verrat eines gesetzlich geschützten Geheimnisses staatlicher, geschäftlicher, dienstlicher oder sonstiger Natur, das dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflichten bekannt geworden ist;
 - rechtswidrige Aneignung fremden Eigentums am Arbeitsplatz, dessen Unterschlagung, absichtliche Zerstörung oder Beschädigung;
 - Verletzung von Arbeitsschutzrichtlinien durch den Arbeitnehmer, wenn dies schwere Folgen nach sich gezogen (Betriebsunfall, Havarie) bzw. eine tatsächliche Gefahr für den Eintritt solcher Folgen geschaffen hat;
 - Vorlage gefälschter Unterlagen bzw. offenkundig falscher Angaben durch den Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages.

Arbeitnehmer können mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Eines Grundes bedarf es nicht. Eine Verlängerung dieser Frist ist nicht wirksam bzw. durchsetzbar.

Kündigungsschutz

Nach allgemeinen Regeln darf Arbeitnehmern während ihrer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder im Urlaub nicht gekündigt werden. Frauen darf während der Schwangerschaft nicht gekündigt werden (außer bei Liquidation der Gesellschaft oder Beendigung der Tätigkeit des Arbeitgebers sowie bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags, der für die Zeit der vorübergehenden Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers geschlossen wurde, wenn die Schwangere der Zuweisung einer anderen Arbeit, die sie unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes ausüben kann, nicht zustimmt, Art. 261 ArbGB). Frauen mit Kindern bis zu drei Jahren oder alleinerziehende Mütter mit einem Kind bis zu 14 Jahren bzw. einem behinderten Kind bis zu 18 Jahren (oder andere Personen, die Kinder ohne Mutter erziehen) dürfen ebenfalls nicht gekündigt werden. Eine Kündigung ist aber ausnahmsweise zulässig, wenn das Unternehmen liquidiert wird, die Arbeitnehmerin

(oder eine andere Person, die ein Kind erzieht) für die Tätigkeit aufgrund ihres Gesundheitszustandes ungeeignet ist, sie ihre Arbeitspflichten schuldhaft verletzt oder bei Abschluss des Vertrages gefälschte Dokumente vorgelegt hat.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten werden durch spezielle „Kommissionen zur Lösung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten“ oder durch Gerichte entschieden. „Kommissionen zur Lösung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten“ werden im Unternehmen auf Initiative der Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers gebildet und sind paritätisch mit Vertretern beider Seiten besetzt. Beschlüsse der Kommission sind nach Ablauf der Berufungsfrist zu vollziehen. Wird der Beschluss nicht innerhalb von drei Tagen freiwillig ausgeführt, händigt die Kommission dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung aus, die als Vollstreckungstitel gilt. Auf Grundlage dieses Titels vollstreckt der Gerichtsvollzieher die Entscheidung der Kommission im Zwangsvollstreckungsverfahren. Der Arbeitnehmer darf die Bescheinigung innerhalb eines Monats ab dem Tag der Beschlussfassung durch die Kommission einfordern. Sollte der Arbeitnehmer diese Frist aus triftigen Gründen nicht einhalten, kann die Kommission diese neu festlegen. Die Bescheinigung wird nicht erteilt, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber innerhalb der festgelegten Frist einen Antrag bei Gericht einreicht.

Beschlüsse der Kommission können auf Antrag des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers oder der Gewerkschaft, die die Interessen des Arbeitnehmers vertritt, vor Gerichten verhandelt werden, wenn der Antragsteller mit der Entscheidung der Kommission nicht einverstanden ist.

Gerichte erster Instanz sind in folgenden Fällen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig:

- auf Initiative des Arbeitnehmers, wenn die Kommission nicht innerhalb von zehn Tagen verhandelt hat;
- wenn der Arbeitnehmer ohne vorherige Anrufung der Kommission klagen will;
- auf Antrag der Staatsanwaltschaft, wenn die Entscheidung der Kommission gegen geltendes Recht verstößt;
- wenn für den Streit ausschließlich eine gerichtliche Zuständigkeit besteht (z.B. bei Wiedereinstellung des Arbeitnehmers, bei Einstellungsverweigerung, bei Ersatz des der Organisation durch den Arbeitnehmer zugefügten Schadens), und es sich dabei um gesetzwidrige Handlungen des Arbeitgebers bei Bearbeitung und Schutz der Personalangaben des Arbeitnehmers handelt. Überdies werden unmittelbar vor Gericht individuelle arbeitsrechtliche Streitigkeiten von Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber

natürliche Personen und keine Einzelunternehmer sind, sowie von Mitarbeitern religiöser Organisationen verhandelt.

Bei Beschreitung des Rechtsweges tragen Arbeitnehmer keinerlei Verfahrenskosten. Die Frist für die Erhebung einer Klage bzw. Anrufung der Kommission durch den Arbeitnehmer beträgt drei Monate ab dem Tag, an dem der Arbeitnehmer von der Verletzung seiner Rechte erfahren hat bzw. hätte erfahren müssen. Bei einer Kündigung gilt eine Frist von einem Monat ab Aushändigung des Kündigungsschreibens bzw. des Arbeitsbuchs.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, innerhalb eines Jahres ab dem Zeitpunkt der Feststellung des Schadens Klage auf Ersatz des ihm durch den Arbeitnehmer zugefügten Schadens zu erheben. Die Nichteinhaltung dieser Fristen führt zur Abweisung der Klage.

Arbeitsschutz

Zu den Pflichten des Arbeitgebers im Bereich des Arbeitsschutzes gehört nach dem ArbGB insbesondere:

- die Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Nutzung von Gebäuden, Betriebsanlagen und technischen Prozesse zu gewährleisten;
- den Einsatz zertifizierter Mittel des individuellen und kollektiven Arbeitsschutzes sicherzustellen;
- eine dem ArbGB entsprechende Regelung der Arbeits- und Erholungszeit zu erstellen;
- die Ausbildung der Arbeitnehmer in den Bereichen Sicherheitsmaßnahmen, Erste-Hilfe-Kurs und Arbeitsschutz vorzunehmen;
- keine Arbeitnehmer zur Arbeit zuzulassen, die keine Ausbildung und Belehrung zum Arbeitsschutz erhalten haben;
- die Arbeitsplätze auf Einhaltung des Arbeitsschutzes zu untersuchen und anschließend durch eine Arbeitsschutzorganisation zertifizieren zu lassen;
- in gesetzlich geregelten Fällen bei Einstellung oder regelmäßig medizinische Untersuchungen sowie obligatorische psychiatrische Begutachtungen der Arbeitnehmer zu organisieren. Obligatorische Einstellungs- oder regelmäßige medizinische Untersuchungen sind bei Arbeitnehmern vorzunehmen, die schwere Arbeiten ausführen bzw. unter schädlichen oder gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten. Gleiches gilt für Arbeitnehmer im Transportbereich, bei Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie, der Gastronomie und des Handels, in Wasserwerken, in medizinischen Einrichtungen, in Kinderbetreuungseinrichtungen sowie in anderen Einrichtungen. Obligatorischen psychiatrischen Untersuchungen unterliegen Arbeitnehmer, die bestimmte

Arten von Tätigkeiten ausüben, etwa unter besonders gefährlichen Bedingungen arbeiten;

- die Arbeitnehmer über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz, Gesundheitsrisiken und entsprechende Kompensationszahlungen sowie über Möglichkeiten des Eigenschutzes zu informieren; Betriebsunfälle und Berufskrankheiten zu untersuchen und zu erfassen; die sanitäre und medizinische Versorgung der Arbeitnehmer zu gewährleisten und sie zu einer unaufschiebbaren medizinischen Versorgung ins Krankenhaus zu befördern, wenn die Verletzung am Arbeitsplatz eingetreten ist oder eine Krankheit sich dort verschlimmert hat.

Organisation des Arbeitsschutzes

Eine der Leitrichtlinien der staatlichen Politik im Arbeitsschutz ist die staatliche Begutachtung von Arbeitsbedingungen. Dabei wird bewertet, ob die Arbeitsstelle den gesetzlichen Anforderungen zum Arbeitsschutz entspricht. Die Begutachtung erfolgt durch ein bevollmächtigtes staatliches Organ aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder auf Initiative von Exekutivorganen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern, der Gewerkschaften, anderer zuständiger Arbeitnehmervertretungsorgane sowie der Sozialversicherungsorgane. Um die Beachtung der Arbeitsschutzanforderungen zu gewährleisten, ist jeder Arbeitgeber, der einen gewerblichen Betrieb mit über 50 Mitarbeitern unterhält, verpflichtet, einen Arbeitsschutzdienst einzurichten oder einen Arbeitsschutzspezialisten zu bestellen, der eine entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung auf diesem Gebiet besitzt. Fehlt ein solcher Spezialist, übernehmen der Leiter des Unternehmens, ein vom Arbeitgeber bevollmächtigter anderer Mitarbeiter oder ein auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages tätiger externer Experte diese Aufgaben. Der Leiter oder andere Mitarbeiter, die diese Aufgabe übernehmen, durchlaufen eine gesetzlich vorgeschriebene Schulung. Unternehmen, die Dienstleistungen im Bereich Arbeitsschutz extern anbieten, müssen staatlich akkreditiert sein.

Sicherung der Arbeitnehmerrechte im Arbeitsschutz

Zu den Rechten des Arbeitnehmers nach dem ArbGB gehören insbesondere:

- das Recht auf einen den Anforderungen des Arbeitsschutzes entsprechenden Arbeitsplatz;
- das Recht auf eine gesetzliche Sozialversicherung gegen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten;

- das Recht, die Arbeit im Falle von Gesundheits- und Lebensgefahr infolge eines Verstoßes gegen Arbeitsschutzbestimmungen bis zur Beseitigung der Gefahr zu verweigern, mit Ausnahme der gesetzlich geregelten Fälle;
- das Recht, eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz durch das zuständige staatliche Organ zu beantragen.

Entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzes ist der Arbeitgeber in bestimmten Fällen verpflichtet, sanitäre Anlagen, einen Speiseraum, einen Raum für ärztliche Versorgung, einen Ruheraum usw. zur Verfügung zu stellen. Unfälle von Arbeitnehmern oder anderen im Auftrag des Arbeitgebers tätigen Personen bei Erfüllung ihrer Arbeitspflichten oder anderer Arbeiten im Auftrag des Arbeitgebers gelten als Betriebsunfälle. Gleiches gilt bei Tätigkeiten anderer durch die Arbeitsbeziehung zum Arbeitgeber bedingter oder in seinem Interesse ausgeführter rechtmäßiger Handlungen. Bei Betriebsunfällen ist der Arbeitgeber verpflichtet:

- unverzüglich Erste Hilfe für den Verunglückten zu organisieren und ihn bei Bedarf in ein Krankenhaus zu befördern;
- den Bereich des Unfalls bis zum Beginn der Untersuchung unverändert zu belassen, notfalls Skizzen zu fertigen, Foto- oder Videoaufnahmen zu machen und andere Maßnahmen zu treffen;
- die zuständige Behörde unverzüglich über den Betriebsunfall zu informieren. Bei schweren oder tödlichen Betriebsunfällen sind auch die Angehörigen des Opfers zu benachrichtigen;
- sonstige erforderliche Maßnahmen zu ergreifen.

Betriebsregeln des Arbeitgebers

Nach Art. 8 ArbGB ist der Arbeitgeber berechtigt, interne Betriebsregeln zu erlassen. Ihre Hauptfunktion liegt darin, die auf die Besonderheiten und Tätigkeitsbedingungen des konkreten Betriebs anzuwendenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu konkretisieren. Zu den wichtigen internen Betriebsregeln gehören die Regeln des internen Betriebsablaufs (Betriebsordnung) sowie Dokumente zu den Geschäftsgeheimnissen (Verschwiegenheitspflicht) oder zur Entlohnung und Prämien. Einige Dokumente (insbesondere der Stellenplan und Verfügungen, die arbeitsrechtliche Normen enthalten) werden von den Leitungsorganen des Arbeitgebers einseitig festgelegt. Andere Regelungen erfordern eine Berücksichtigung der Stellungnahme des Arbeitnehmervertretungsorgans, wie etwa die Dokumente über die Entlohnung und Prämien (Art. 135 ArbGB) oder die Regeln des internen Betriebsablaufs (Art. 189 und 190 ArbGB). Das Verfahren zur Berücksichtigung der

Stellungnahme beim Erlass interner Betriebsregeln richtet sich nach Art. 372 ArbGB.

Interne Betriebsregeln, die die Stellung der Arbeitnehmer verschlechtern oder die unter Verletzung der gesetzlichen Vorschriften über die Berücksichtigung der Stellungnahme des Vertretungsorgans der Arbeitnehmer erlassen wurden, sind nach dem ArbGB nichtig.

Sonderregelungen für Unternehmensleiter

Im Unterschied zu vielen anderen Rechtsordnungen sind Generaldirektoren und meist auch Vorstände russischer Unternehmen Arbeitnehmer und unterstehen somit dem Schutz des russischen Arbeitsrechts. Sie üben aber gegenüber den übrigen Arbeitnehmern Arbeitgeberfunktionen aus. Das ArbGB enthält in Kapitel 43 allerdings teilweise wichtige Sondervorschriften, darüber hinaus gelten auch Regelungen des AG-Gesetzes und des GmbH-Gesetzes. Wichtige Regelungen enthalten auch stets die Satzung sowie die weiteren internen Regelungen der Gesellschaft.

Mit dem Unternehmensleiter ist ein Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Laufzeit sollte der in der Satzung der Gesellschaft vorgesehenen Amtszeit entsprechen. Der Unternehmensleiter darf nur nach vorheriger Zustimmung der Gesellschaft eine Nebentätigkeit ausüben. Das ArbGB enthält besondere zusätzliche Kündigungsgründe für Unternehmensleiter. So kann Unternehmensleitern im Rahmen des Insolvenzverfahrens gekündigt werden. Darüber hinaus kann der Arbeitsvertrag mit dem Generaldirektor jederzeit vorzeitig auf Grundlage des Abberufungsbeschlusses der Gesellschafter beendet werden. Hier steht dem Generaldirektor aber eine gesetzliche Mindestabfindung in Höhe von drei durchschnittlichen Monatsgehältern zu, falls arbeitsvertraglich keine höhere Abfindung vereinbart wurde. Einer Nebenbeschäftigung in anderen Unternehmen darf der Generaldirektor nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Gesellschaft nachgehen.

Arbeitsverträge mit Unternehmensleitern können außer auf Grundlage von allgemeinen Kündigungsgründen aus besonderen Gründen beendet werden:

- Eigentümerwechsel des Betriebsvermögens (spätestens drei Monate ab dem Tag des Eigentumsübergangs);
- Schädigung des Unternehmens durch einen unbegründeten Beschluss des Leiters;
- einmaliger grober Verstoß gegen seine Dienstverpflichtungen;
- im Arbeitsvertrag vorgesehene Gründe;
- Beendigung der Befugnisse des Leiters eines Schuldnerunternehmens nach dem Insolvenzrecht;

- Beschluss des bevollmächtigten Organs einer juristischen Person oder des Eigentümers des Betriebsvermögens über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags.

Unternehmensleiter können mit einer Frist von einem Monat kündigen.

Rechte besonderer Arbeitnehmergruppen

Das russische Arbeitsrecht enthält eine Reihe von Bestimmungen, die einigen Arbeitnehmergruppen wie Invaliden, Schwangeren, Müttern und anderen Personen, die minderjährige Kinder großziehen, sowie Mitarbeitern von Gewerkschaften, besondere Rechte gewähren. Während die normale Arbeitswoche 40 Stunden beträgt, wird sie für Invaliden der 1. und 2. Gruppe gemäß Art. 92 ArbGB um fünf Stunden reduziert. Invaliden dürfen zu Nacharbeit und zu Überstunden nur mit schriftlicher Zustimmung herangezogen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeit ihrer Gesundheit nicht abträglich ist. Weiterhin ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Invaliden auf Antrag bis zu 60 Tage Urlaub pro Jahr ohne Lohnfortzahlung zu gewähren (Art. 128 ArbGB).

Frauen haben für jeweils 70 Kalendertage vor und nach der Entbindung Anspruch auf Schwangerschafts- und Entbindungsurlaub, Art. 255 ArbGB. Der Urlaub wird auf Antrag der Arbeitnehmerin auf Grundlage einer eingereichten ordnungsgemäß erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gewährt. Während dieses Urlaubs erhält die Arbeitnehmerin aus dem Sozialversicherungsfonds eine Beihilfe in Höhe von 100 % ihres durchschnittlichen Monatslohnes. Bis das Kind eineinhalb Jahre alt ist, haben Mütter Anspruch auf Beihilfe des Sozialversicherungsfonds in Höhe von 40 % ihres durchschnittlichen Monatslohnes. Darüber hinaus haben Frauen nach Art. 256 ArbGB Anspruch auf eine Kinderbetreuungszeit, bis das Kind drei Jahre alt wird. Die Kinderbetreuungszeit kann ganz oder teilweise auch vom Vater des Kindes, den Großeltern, Verwandten oder dem Vormund in Anspruch genommen werden, wenn sie die Betreuung des Kindes übernehmen.

Schwangere dürfen nicht zu Nacharbeit, Überstunden, Arbeit an Feiertagen oder am Wochenende herangezogen oder auf Dienstreise geschickt werden. Mütter mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren können zu Nacharbeit und Überstunden nur mit ihrer schriftlichen Einverständnis herangezogen werden, sofern diese Arbeit ihnen nicht aus gesundheitlichen Gründen verboten ist. Die gleiche Regelung gilt für allein erziehende Eltern, die Kinder bis zum fünften Lebensjahr oder behinderte Kinder erziehen, sowie für Arbeitnehmer, die schwerkranke Verwandte pflegen. Außerdem darf nach dem

ArbGB Schwangeren und Personen mit familiären Pflichten (Müttern mit Kindern bis zu drei Jahren, allein erziehenden Müttern mit Kindern bis zu 14 Jahren oder mit behinderten Kindern bis zu 18 Jahren, sowie anderen Personen, die Kinder ohne die Mutter erziehen) nicht gekündigt werden.

Arbeitnehmern, die zu den gewählten kollegialen Gewerkschaftsorganen gehören, kann aufgrund von Personal- oder Stellenabbau, mangelnder Qualifikation oder wiederholter Nichterfüllung ihrer Arbeitsaufgaben ohne wichtigen Grund nur nach vorheriger Zustimmung des höheren kollegialen Gewerkschaftsorgans gekündigt werden (Art. 374 ArbGB). Bei einer Kündigung aus den genannten Gründen hat der Arbeitgeber die begründete Meinung des gewählten Gewerkschaftsorgans anzuhören (Art. 373 ArbGB). Für die Zeit, in der sie als Delegierte an der Arbeit seitens der Gewerkschaften einberufener Kongresse und Konferenzen teilnehmen sowie für die Zeit der Arbeit in gewählten Kollegialorganen der Gewerkschaften, sind Mitglieder von gewählten Gewerkschaftsorganen vom Arbeitgeber von ihrer Haupttätigkeit freizustellen. Die Bedingungen der Freistellung und der Bezahlung für die Zeit der Teilnahme an diesen Veranstaltungen richten sich nach dem Kollektivvertrag und/oder einem Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern (Art. 374 ArbGB).

Ausländerrecht

Zum Ausländerrecht lesen Sie bitte auch unseren Leitfaden „Russisches Ausländerrecht“, demnächst abrufbar unter www.roedl.com/ru

**Kontakte
für weitere Informationen:**

Olga Borzenko –
Juristin
Leiterin der Abteilung Arbeits-
und Ausländerrecht

Rödl & Partner St. Petersburg
Tel.: +7 (812) 320 66 93
E-Mail: olga.borzenko@roedl.ru



Dr. Andreas Knaul, LL.M. —
d.i.a.p. (E.N.A.),
Rechtsanwalt und Partner
Leiter Rechtsberatung in Russland

Rödl & Partner Moskau
Tel.: (+7 495) 933 51 20 / 20 55
E-Mail: andreas.knaul@roedl.pro



Büros in Russland

Rödl & Partner Moskau

Business Center LeFort
Elektrosawodskaja 27, Haus 2
107023 Moskau

Phone: +7 (495) 933 51 20
+7 (495) 933 20 55
Telefax: +7 (495) 933 51 21

Website: www.roedl.com/ru

Rödl & Partner St. Petersburg

Linija 14, Haus 7
Wasiljewskij Ostrow
199034 St.Petersburg

Phone: +7 (812) 320 66 93
Telefax: +7 (812) 320 66 95

Stand: Juli 2010

Wirtschaftsprüfer ■ Steuerberater ■ Rechtsanwälte Unternehmensberater

Bosnien-Herzegowina ■ Brasilien ■ Bulgarien ■ Deutschland ■ Estland ■ Frankreich ■ Großbritannien ■ Hong Kong ■ Indien
Indonesien ■ Italien ■ Kasachstan ■ Kroatien ■ Lettland ■ Litauen ■ Moldawien ■ Österreich ■ Polen ■ Rumänien ■ Russische
Föderation ■ Schweden ■ Schweiz ■ Singapur ■ Slowakische Republik ■ Slowenien ■ Spanien ■ Südafrika ■ Thailand ■ Tschechische
Republik ■ Türkei ■ Ukraine ■ Ungarn ■ USA ■ Vereinigte Arabische Emirate ■ Vietnam ■ VR China ■ Weißrussland