

## Personal und Arbeit in Russland

*Tatiana Getman, Rechtsanwältin in Hannover*

No. 255 – 02/2008

Die Projektvorbereitung einer geplanten Investition erfordert regelmäßig eine umfassende Kenntnis der rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen. Dies gilt umso mehr, wenn das Vorhaben in einem Land außerhalb der Europäischen Union getätigt werden soll. Gerade bei einem Land wie der Russischen Föderation, in dem sowohl die Gesetzgebung als auch die Wirtschaft im Laufe von über 15 Reformjahren einer starken Transformation unterlag, ist die Beschaffung der erforderlichen Informationen und die behördliche Kommunikation nicht immer leicht. Mit der vorliegenden Darstellung soll potentiellen Investoren anhand einer Fortsetzungsreihe zum Thema „Geschäftspraxis in Russland“ ein Einblick in die aktuelle Rechtslage Russlands gegeben werden.

Die bilateralen Beziehungen zwischen Russland und Deutschland haben sich seit vielen Jahren kontinuierlich verbessert. Seit dem Ende des Ost-West-Konflikts in den Jahren 1989-1990 und der auch von der damaligen Führung der Sowjetunion geförderten Wiedervereinigung Deutschlands gibt es trotz einzelner Meinungs- Interessenunterschiede eine grundsätzliche Einigkeit beider Staaten in den meisten politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Fragen. Die Bundesrepublik Deutschland ist einer der wichtigsten Handelspartner der Russischen Föderation. Der Export aus Deutschland nach Russland richtet sich vor allem auf Maschinen und Anlagen, Kraftfahrzeuge, chemische und elektronische Erzeugnisse sowie Nahrungsmittel. Die deutschen Ausfuhren nach Russland haben 2007 erneut um rund ein Drittel zu

gelegt und dürfen einen Wert von über 30. Mrd. Euro (2006: 23,4 Mrd. Euro) überschritten haben (Statistisches Bundesamt).

Gerade in Russland ist aber die Beratung durch einen mit den örtlichen Begebenheiten vertrauten Spezialisten unabdingbare Voraussetzung für den dauerhaften Erfolg eines Auslandsunternehmens. Die Faktoren, die den Erfolg des geschäftlichen Vorhabens beeinflussen können sind vielfältig und oftmals nur durch Sachkundige mit Erfahrung auf dem bestimmten Rechtsgebiet umfassend vorherzusehen. Neben vielen anderen entscheidenden Aspekten müssen Unternehmen, die eine dauerhafte Geschäftstätigkeit in Russland planen, auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen Russlands kennen.

Die Kanzlei „Herfurth & Partner“ ist seit über 15 Jahren auf dem Gebiet der Beratung und Begleitung von Investoren in den Ländern Osteuropas tätig. Insbesondere werden von unsrem Team - bestehend aus deutschen und russischen Rechtsanwälten - handelsrechtliche und gesellschaftsrechtliche Fragen beantwortet und gelöst.

### **Wirtschaftliche Entwicklung**

Die wirtschaftliche Entwicklung in Russland verlief in den letzten Jahren positiv. Russlands Außenwirtschaft profitiert in erheblichem Maß von seinen Rohstoffvorkommen, insbesondere im Bereich Erdöl und

Erdgas und dem Anstieg der Rohstoffpreise. Auf Energieträger und Metallrohstoffe entfallen circa 80% der russischen Exporterlöse (IHK der Russischen Föderation). Allerdings hat dieser Anstieg die Einseitigkeit der russischen Wirtschaft weiter verstärkt, so dass die Bemühungen der Wirtschaftspolitik zuletzt auf eine Stärkung auch anderer Wirtschaftszweige ausgerichtet waren. Die Entwicklung der anderen Branchen, wie Bau, Einzelhandel, Banken und die Automobilindustrie nimmt inzwischen kontinuierlich zu, was unter anderem auch auf den schnell steigenden verfügbaren Einkommen (realer Anstieg zwischen Januar und September 2007: +12,4%-IHK RF) zurückzuführen ist.

Insgesamt lief Russlands Konjunktur im Jahre 2007 besser, als erwartet. Der Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes (BIP) wird auf 7,3 geschätzt, für die Jahre 2008-2009 wird ein BIP-Anstieg von etwa 6% erwartet. Gefahr für die gesamtwirtschaftliche Stabilität könnte jedoch die schlechte demografische Entwicklung darstellen. Russische Unternehmen leiden zudem auch unter der steigenden einheimischen Währung (Januar bis November 2007: Aufwertung des Rubels gegenüber dem US \$ um 7% - IHK RF).

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Land haben sich insgesamt kontinuierlich verbessert. Für das Gesamtjahr 2007 wird laut Wirtschaftsministerium ein Anstieg der Bruttoanlageinvestitionen um 18,2% auf ein Volumen von über 240 Mrd. US \$ prognostiziert. Die wichtigsten Bereiche der russischen Wirtschaft sind der Dienstleistungssektor mit 59 Prozent und der Industriesektor mit 28 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Der Baubereich erfasst 7,2%, die Landwirtschaft noch 5% des BIP.

### **Arbeitsrechtliche Grundlagen**

Das russische Arbeitsrecht ist sehr umfassend kodifiziert und enthält auch eine Vielzahl spezialgesetzlicher und untergesetzlicher Normen. Die Aufteilung des russischen Arbeitsrechtes in Individual- und Kollektivarbeitsrecht entspricht der in Deutschland gängigen Zweiteilung. Das Kollektivarbeitsrecht ist aber für ausländische Investoren in der Praxis von untergeordneter Bedeutung, so dass auf eine Darstellung des russischen Kollektivarbeitsrechtes an dieser Stelle verzichtet wird,

Zu beachten ist, dass auch bei Beteiligung eines Ausländers bzw. einer ausländischen Partei an dem Arbeitsverhältnis in Russland zwingend das russische Arbeitsrecht anzuwenden ist. Ein diesbezüglicher vertraglicher Ausschluss ist nicht möglich. Grundsätzlich enthalten viele arbeitsrechtliche Normen zwingendes Recht zum Vorteil des Arbeitnehmers. Vor allem die besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer, wie Frauen und Jugendliche, erfahren etwaige Vergünstigungen nach den Regelungen des Arbeitsgesetzbuches der Russischen Föderation (ArbG). Der Lohn wird grundsätzlich in Rubel ausbezahlt, andernfalls sind die Regelungen des Devisenrechts zu beachten. Der föderal festgelegte Mindestlohn in der Russischen Föderation betrug zum 01.09.2007 2300 Rubel (ca. 66 EUR). Allerdings ist jede Region berechtigt, ihren eigenen Mindestlohn festzulegen. Dieser darf jedoch nicht niedriger sein als der föderale Mindestlohn.

### *Arbeitsverträge in Russland*

Die Arbeitsbedingungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer werden in Russland durch einen Arbeitsvertrag geregelt. Ein individueller Arbeitsvertrag ist mit jedem Angestellten für einen bestimmten Zeitraum von bis zu fünf Jahren (befristeter Arbeitsvertrag) oder einen unbestimmten Zeitraum (unbefristeter Arbeitsvertrag) schriftlich abzuschließen und hat die Kernpunkte des Arbeitsverhältnisses zu enthalten. Ein befristeter Arbeitsvertrag kommt nur beim Vorliegen von bestimmtem, gesetzlich vorgesehenen Gründen in Betracht. Zum Beispiel werden die Arbeitsverträge mit den „Leitenden Organen eines Unternehmens“ (Geschäftsführer, Direktor, Präsident) befristet abgeschlossen. Unter anderem ist auch der Abschluss eines befristeten Vertrages in folgenden Fällen möglich:

- bei Kleinunternehmen (grundsätzlich unter 40 Arbeitnehmer), soweit der Arbeitgeber eine natürliche Person ist,
- für die Durchführung vorübergehender und saisonabhängiger Arbeiten,
- mit Personen, die zur Arbeit ins Ausland entsandt werden,

- für die Durchführung von Arbeiten, die nicht zu gewöhnlichen Tätigkeiten des Arbeitgebers zählen,
- mit einem Praktikum oder einer Ausbildung in Zusammenhang stehenden Arbeiten,
- mit Personen, die Arbeiten in einem für eine bestimmte Zeit gegründeten Unternehmen erbringen.

Soweit kein hinreichender Grund für den Abschluss eines befristeten Vertrages vorliegt, gilt der Vertrag als unbefristet. Grundsätzlich werden jedoch unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen.

Auch nach dem russischen Recht besteht die Möglichkeit, eine Probezeit zu vereinbaren. Diese beträgt in der Regel 3 Monate. Wiederum sieht das Gesetz eine Ausnahme für die „Unternehmensleitung“ vor, für die eine längere Probezeit bis zu sechs Monaten in Betracht kommt. Dem Angestellten kann mit einer Frist von 3 Tagen vor dem Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe schriftlich gekündigt werden. Wird der Arbeitsverhältnis mit der Ablauf der Probezeit nicht aufgelöst, so gilt die Probezeit als bestanden. Das weitere Arbeitsverhältnis gilt zur allgemeinen Bedingungen. Keine Probezeit kann jedoch mit Minderjährigen, jungen Fachkräften mit Hochschulabschluss und Frauen mit Kindern unter 28 Monaten vereinbart werden.

#### *Arbeitszeit*

Die gesetzlich festgelegte Regelarbeitszeit in Russland beträgt 40 Stunden pro Woche und darf grundsätzlich nicht überschritten werden. Über die Tagesarbeitsdauer auf die Initiative des Arbeitgebers geleistete Zeit wird mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers als Überstunden eingestuft und ist mit dem doppelten Lohn zu entgelten. Wahlweise kann der Arbeitnehmer zusätzliche Erholungszeit (Urlaub) verlangen, der mindestens den von ihm geleisteten Überstunden entsprechen soll. Einschränkend gilt, dass nicht mehr als vier Stunden innerhalb zwei aufeinanderfolgender Tage und im Jahr nicht mehr als 120 Überstunden geleistet werden können.

Als Alternativmöglichkeit kommt für den Arbeitgeber Abschluss eines Arbeitsvertrages in Betracht, nachdem der Arbeitnehmer zu nicht normierten Arbeitszei-

ten arbeitet. Arbeitnehmern, die im nicht normierten Arbeitsregime arbeiten, wird ein zusätzlicher Urlaub von 3 Tagen oder Bezahlung der Mehrarbeit gewährt.

#### *Arbeitslohn*

Die Auszahlung des Lohns hat in der Landeswährung (Rubel, RUR) zu erfolgen. Bis zu einem Fünftel des Arbeitslohns können auch in Form von Sachleistungen, etwa aus Produkten der betriebseigenen Herstellung – erfolgen, soweit ein entsprechender schriftlicher Antrag des Arbeitnehmers vorliegt und die Regelung nicht gegen den geltenden Kollektiv- oder Individualarbeitsvertrag verstößt.

Die Lohnauszahlung muss in halbmonatlichen Abständen erfolgen, wobei der genaue Ablauf durch Vertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Für Verstöße gegen die Fristen der ihm obliegenden Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer ist die Haftung des Arbeitgebers erweitert worden. Neben der Pflicht zur Verzinsung verspäteter Zahlungen ist der Arbeitnehmer bei einer Verspätung von mehr als 15 Tagen unter anderem auch zur vorläufigen Arbeitseinstellung berechtigt.

Seit 2005 beträgt der gesetzliche Mindestlohn RUR 1.100,00 und liegt damit nach wie vor auch deutlich unter dem Existenzminimum von RUR 2.690,00.

#### *Erholungszeit/Urlaub*

Im Arbeitsgesetzbuch sind sämtliche arbeitsfreie Tage bzw. Feiertage aufgeführt. Das – arbeitnehmerfreundliche – Gesetz sieht unter anderem vor, dass der nächstfolgende Arbeitstag frei ist, soweit einer der Feiertage auf einen arbeitsfreien Tag (Wochenende) fällt. Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf mindestens 28 Kalendertage bezahlten Urlaub im Jahr, Minderjährige auf 31 Tage. Der Urlaubsanspruch entsteht beim Arbeitnehmer jedoch erst nach halbjähriger ununterbrochener Tätigkeit in einem Betrieb. Die maximale Dauer ist gesetzlich nicht festgelegt. Der Urlaub kann auch aufgeteilt werden, wobei zu beachten ist, dass der kürzeste Urlaubsteil mindestens 14 Tage am Stück betragen soll.

### *Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

Ein Arbeitsverhältnis kann in Russland entweder einvernehmlich vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auf Initiative einer der Vertragsparteien aufgelöst werden. Die allgemeinen Beendigungsgründe werden im ArbG der Russischen Föderation aufgeführt. Dem Arbeitnehmer steht ein Kündigungsrecht zu. Die einzigen Voraussetzungen ist die Einhaltung der Schriftform und der zweiwöchigen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer. Leitende Angestellte haben eine Monatsfrist einzuhalten. Für Arbeitnehmer in leitenden Positionen gelten neben den allgemeinen Kündigungsgründen auch weitere gesetzlich bestimmte Kündigungsgründe. Aus einem wichtigen Grund kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer auch fristlos – ohne Einhaltung der Kündigungsfrist - gekündigt werden.

Das Arbeitsrecht in der Russischen Föderation kennt kein ordentliches Kündigungsrecht durch den Arbeitgeber. Ein Arbeitsverhältnis kann nach russischem Recht vom Arbeitgeber entweder aus betrieblichen (zum Beispiel auf Grund der Liquidation des Unternehmens), verhaltensbezogenen (zum Beispiel wiederholte Nichterfüllung von Arbeitspflichten) oder aus personenbezogenen (zum Beispiel Kündigung wegen mangelnder Eignung des Arbeitnehmers) Gründen gekündigt werden.

Zu beachten sind auch die gesetzlich geregelten Kündigungsverbote. Das russische Arbeitsrecht schützt vor allem Frauen und alleinerziehende Elternteile. So darf eine schwangere Frau grundsätzlich nicht entlassen werden. Genauso sind Kündigungen von Frauen mit Kindern bis drei Jahre, alleinerziehenden Müttern mit Kindern bis 14 Jahre, Müttern mit behinderten Kindern bis 18 Jahre oder anderer Personen, die bei solchen Kindern alleinerziehungsbe-rechtigt sind, durch Arbeitgeber in der Regel nicht möglich.

Im Unterschied zum deutschen Recht wird in Russland über die Höhe einer Abfindung nicht verhandelt. Ausgezahlt wird vielmehr eine gesetzlich festgelegte Abfindung, die vier bis fünf durchschnittlichen Monatslöhnen entspricht.

[www.caston.info](http://www.caston.info)

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei [caston.info](http://caston.info). Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

#### HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER,  
Rechtsanwälte GBR - German & International Lawyers  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover  
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10  
Mail [info@herfurth.de](mailto:info@herfurth.de), Web [www.herfurth.de](http://www.herfurth.de)  
Hannover · Göttingen · Brüssel · München  
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

#### REDAKTION / HANNOVER

Redaktion: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.), Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D); Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D);

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Massuras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Rechtsanwalt (D); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D); Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt (D); Tatiana Getman, Rechtsanwältin (D); Monika Sekara, Rechtsanwältin (D); Kornelia Winnicka, Rechtsanwältin (D); Dr. jur. Wolf Christian Böttcher, Rechtsanwalt (D); Adeline Maler Berger, Advocate and Solicitor (GB/ SG), Peh-Wen Lin, Rechtsanwältin (D); Maimiti Cohen-Solal, Avocat (France), Attorney at Law (USA).

#### KORRESPONDENTEN / AUSLAND

u.a. Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Oslo, Paris, Prag, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich, New York, Moskau, Peking, Tokio, Bombay, Bangkok, Singapur, Sydney.

#### VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,  
Fon 0511 - 30756-50, Fax 0511 - 30756-60  
Mail [info@caston.info](mailto:info@caston.info); Web [www.caston.info](http://www.caston.info)

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.