

## **Änderungen im weißrussischen Arbeitsrecht 2020**

*Pavel Pankratov, LL.M. oec.int. (Halle/Saale)*  
*Brand & Partner, Minsk, Belarus*

---

Ab dem 28.01.2020 trat die Neufassung des weißrussischen Arbeitsgesetzbuches in Kraft. Nun wird das Arbeitsgesetzbuch weitgehend aktualisiert und sieht zahlreiche Änderungen vor. Die wesentlichsten arbeitsrechtlichen Neuerungen für 2020 haben wir hier zusammengefasst.

### **Arbeitsanstellung**

#### **1. Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsvertrages sind ergänzt**

Nun soll **jede Seite des Arbeitsvertrages und seine Anlagen** nummeriert und durch die Vertragsparteien unterschrieben werden.

Vorher bedurfte der Arbeitsvertrag einfacher Schriftform, sollte zweifach ausgefertigt und durch die Vertragsparteien unterschrieben werden.

#### **2. Probezeit bei Anstellung**

Die Rechtmäßigkeit der Probezeit wurde in einigen Fällen durch die neuen Vorschriften konkretisiert: im Teil 1 Art. 28 der Neufassung des weißrussischen Arbeitsgesetzbuches wird verankert, dass dem Arbeitnehmer die Probezeit **nur bei Arbeitsanstellung** festgestellt werden darf.

### **Entlassung**

#### **1. Datum der Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen**

Mit Inkrafttreten der Änderungen im Arbeitsrecht wird diese Frage eindeutig gelöst: der befristete Arbeitsvertrag wird mit Ablauf seiner Gültigkeit beendet. Es wurden die Fälle konkretisiert, wo die befristeten Arbeitsverträge (nicht aber die Arbeitskontrakte) abgeschlossen werden müssen. Darüber hinaus wurden die Tage festgelegt, an welchen die befristeten Arbeitsverträge erloschen werden sollen. Unten haben wir diese Fälle in eine Tabelle aufgenommen.

## Unsere Anmerkung

*Im weißrussischen Arbeitsrecht unterscheidet sich der befristete Arbeitsvertrag von dem befristeten Arbeitskontrakt.*

<b>Fall des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags</b>	<b>Tag/Datum des Erlöschens des befristeten Arbeitsvertrags</b>
Für die Dauer, binnen der eine bestimmte Arbeit ausgeführt werden soll, vorausgesetzt, dass die Arbeitsbeendigung nicht genau bestimmt werden kann	Am Tage der Beendigung der Arbeit
Für die Zeitdauer, binnen der die Pflichten eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers erfüllt werden sollen	Am Tage, der dem Tag vorangeht, wenn dieser Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt
Mit Personen, die anstelle einer jungen Fachkraft (eines jungen Arbeitnehmers bzw. Beamten) mit deren Militärdienstbeginn angestellt werden	
Mit dem Geschäftsführer, seinem Stellvertreter, Hauptbuchhalter für einen Zeitraum, wenn dies die Gesetzgebung und/oder die Gründungsunterlagen bestimmen	

## Arbeitsvertrag

### 1. Höhe der materiellen Haftung für die Arbeitenden nach dem Arbeitsvertrag und nach dem Arbeitskontrakt

Es wird nun die gleiche materielle Haftung, egal, ob ein Arbeitsvertrag oder ein Arbeitskontrakt abgeschlossen wurde, vorgesehen. Während vorher den Arbeitnehmern nach Arbeitskontrakten die **volle materielle Haftung** für den dem Arbeitgeber zugefügten Schaden durch unnötige Geldauszahlungen (unter Ausschluss der rechnerischen Fehler) auferlegt wurde sowie die Haftungsgrenzen nicht eingeschränkt wurden, wird nach Inkrafttreten der Änderungen die volle materielle Haftung aus den Arbeitskontrakten ausgeschlossen.

### 2. Bedingungen der Verlängerung der Arbeitskontrakte

Die neuen Vorschriften im Arbeitsgesetzbuch haben die Verlängerung von Arbeitskontrakten angeschnitten und wie folgt bestimmt: Der Kontrakt, der gesetzlich eine Höchstdauer von 5 Jahren vorsieht, darf im Einvernehmen der Vertragsparteien für mindestens ein Jahr und der Kontrakt mit dem Mitarbeiter, der nicht gegen die Betriebs-, Technologie-, Ausführungs- und Arbeitsdisziplin verstößt, - für eine Frist, wie dies die Höchstdauer

des Arbeitskontrakts erlaubt, verlängert werden. Für eine kürzere Dauer kann der Arbeitskontrakt nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers verlängert werden.

## **Fernarbeit**

### **1. Begriff "Fernarbeit"**

Ins veränderte Arbeitsgesetzbuch wird der neue Begriff "Fernarbeit" eingeführt. Die früher geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften enthielten so einen Begriff überhaupt nicht.

Seit Januar 2020 wurde es für die Arbeitgeber möglich, die fernarbeitenden Arbeitnehmer einzustellen. Unter "Fernarbeit" versteht man solche Arbeit, welche der Arbeitnehmer *nicht am Sitz seines Arbeitgebers* ausführt. Zusammenwirken des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer soll mittels Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen. Mit anderen Worten: der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können über Computer, Smartphone, Tablet-PC etc. kommunizieren und so in Verbindung bleiben. Außerdem bleibt noch im Arbeitsrecht der Begriff „Heimarbeiter“ bestehen und die Arbeitgeber können allerdings Heimarbeiter/ Heimarbeiterinnen einstellen.

### **Unsere Anmerkung**

*Der Heimarbeiter verpflichtet sich entweder zuhause oder in anderen Räumlichkeiten auf eigene Wahl, nicht aber in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu arbeiten (T. 2 Art. 304 des weißrussischen Arbeitsgesetzbuches).*

*Im Unterschied zum Heimarbeiter ist der fernarbeitende Arbeitnehmer nicht an irgendeinen Arbeitsort gebunden. Er kann die ihm übertragenden Arbeiten dort und dann ausführen, wo und wann er wünscht.*

Fernarbeit wird durch die allgemeinen Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung geregelt: unter anderem in Angelegenheiten wie Urlaub, Dienstreisen, Disziplinarstrafen usw., wobei die im Kapitel 25-1 der Neufassung des weißrussischen Arbeitsgesetzbuchs festgelegten Besonderheiten berücksichtigt werden müssen.

### **2. Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem fernarbeitenden Arbeitnehmer. Rechtliche Regelung**

Um vom Arbeitgeber in die Fernarbeit beauftragt werden zu können, muss der Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber vorerst *persönlich* erscheinen, weil es gesetzlich untersagt ist, einen Arbeitsvertrag beispielsweise per E-Mail, Viber usw. oder durch einen bevollmächtigten Vertreter abzuschließen. Der Arbeitsvertrag bzw. Zusatzvereinbarungen zu diesem sind in jedem Fall am Sitz des Arbeitgebers zu schließen.

Der Arbeitsvertrag mit dem fernarbeitenden Arbeitnehmer muss die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen beinhalten, die im weißrussischen Arbeitsgesetzbuch festgelegt sind. Wird ein Arbeitskontrakt geschlossen, soll dieser auch andere wesentlichen Bestimmungen und Bedingungen beinhalten, welche für diese Art von Arbeitsverträgen festgelegt sind.

### **3. Dokumentenaustausch zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber**

Im neugefassten Arbeitsgesetzbuch wird der Dokumentenaustausch zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geregelt, weil dies im Fernarbeitsverhältnis kaum zu vermeiden ist. Es handelt sich um den Austausch von technischen Aufgaben, Aufträgen, Befehlen, Mitteilungen etc. Auf welche Art und Weise dieser Austausch erfolgen soll, hängt in erster Linie davon ab, ob der Arbeitnehmer das Dokument unterzeichnen soll oder nicht.

*Dokumente, die keiner Unterschrift des Arbeitnehmers bedürfen, kann man in elektronischer Form austauschen, ohne dass diese mit der Digital-Unterschrift zu versehen.*

Soll nach Einsicht das Dokument vom Arbeitnehmer unterschrieben werden, wird dann dieses Dokument dem Arbeitnehmer folgenderweise übermittelt:

- ✓ als elektronisches Dokument mit der digitalen Unterschrift oder
- ✓ als Datei mit dem Text dieses Dokumentes in digitaler Form (ohne E-Signatur).

Gleichzeitig sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Arbeitstagen eine Kopie des Dokuments in Papierform per Einschreiben mit Rückschein über Zustellung zukommen lassen.

#### **Zu beachten!**

**Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag** über die Änderung seiner Bedingungen sowie der **Entlassungsbefehl** können dem Arbeitnehmer nur so übergeben werden:

- ✓ durch Aushändigung (d.h. der Arbeitnehmer soll dabei persönlich anwesend sein);
- ✓ durch Austausch von elektronischen Dokumenten (digital signiert).

*In diesem Fall hat der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des Dokuments in Papierform auf dem Postweg zu verschicken - per Einschreiben mit Rückschein. Eine Ausfertigung der Zusatzvereinbarung in Papierform ist innerhalb von zwei Arbeitstagen vom Tage des Abschlusses an und der Entlassungsbefehl ist am Tag der Beendigung des Arbeitsvertrags zu versenden.*