

MOSKAU MINSK



APRIL 2025

RUSSISCHES ARBEITSRECHT

INHALT:

- ALLGEMEINES
- ANWENDBARKEIT DES RUSSISCHEN ARBEITSRECHTS
- ARBEITSVERHÄLTNIS UND ARBEITSVERTRAG
- LEIHARBEITSVERBOT
- PROBEZEIT
- ARBEITSORT UND ARBEITSFUNKTION
- FLEXIBLERE FERNARBEIT
- ARBEITSZEIT
- WETTBEWERBSVERBOT
- NEBENBESCHÄFTIGUNG
- URLAUB UND GESETZLICHE FEIERTAGE
- ARBEITSLohn
- LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL
- ARBEITNEHMERHAFTUNG
- ARBEITGEBERHAFTUNG
- GESCHÄFTSGEHEIMNISSE
- PERSONALDATENSCHUTZ 2025
- KÜNDIGUNG
- KÜNDIGUNGSSCHUTZ
- ARBEITSRECHTLICHE STREITIGKEITEN
- BETRIEBSREGELN
- ARBEITSSCHUTZ
- SONDERREGELUNGEN FÜR UNTERNEHMENSLEITER
- RECHTE BESONDERER ARBEITNEHMERGRUPPEN
- ENTSENDUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITER NACH RUSSLAND
- NEUREGELUNGEN FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER UND KRANKHEITSTESTS
- EINKOMMENSTEUERN AB 2025
- NEUES SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEM
- KONTAKT

MOSKAU: POKROVSKIJ BUL. 4/17, GEB. 1
101000 MOSKAU
RUSSISCHE FÖDERATION
TEL.: +7 (495) 662 33 65
FAX.: +7 (963) 966 33 66
INFO@BBPARTNERS.RU

MINSK: TIMIRJAZEWA STRASSE 67-202
220035 MINSK
BELARUS
TEL.: +375 173 96 39 75
FAX.: +375 173 96 39 75
INFO@BBPARTNERS.RU

Russisches Arbeitsrecht

Einleitung

Das russische Arbeitsrecht unterliegt ständigen Änderungen. Waren insbesondere der Personaldatenschutz, „Compliance“ und Arbeitssicherheit vor einigen Jahren im Fokus, ging es in jüngster Vergangenheit vor allem um flexiblere Arbeitsbedingungen im „digitalen“ Zeitalter. Aber auch zum Beispiel um die Verdoppelung der gesetzlich reglementierten Überstunden, die derzeit noch diskutiert wird.

Seit 1. Januar 2025 gelten neue, progressive Einkommenssteuersätze, die insbesondere höhere Einkommen betreffen. Derzeit wird sogar eine besondere „Reichensteuer“ von 35% auf Einkommen ab ca. EUR 5 Mio. diskutiert. Die Anzahl der „Expats“ ist in den vergangenen Jahren stark zurück gegangen. Bis auf die seit drei Jahren zwingenden Gesundheitstests hat sich die Rechtslage für ausländische „hochqualifizierte Spezialisten“ nicht wesentlich verändert.

Das Renteneintrittsalter wurde 2024 für Frauen von 55 auf 58 Jahre erhöht und für Männer von 60 auf 63 Jahre. Ab 2028 wird das Rentenalter nochmals um zwei Jahre für Männer und Frauen erhöht. Die durchschnittliche Lebenserwartung in Russland lag 2024 für Männer bei 68 Jahren und für Frauen bei 78.

Grundlage des russischen Arbeitsrechts ist die russische Verfassung von 1993, in der u.a. das Recht auf freie Arbeit (Art. 37), die wirtschaftliche Handlungsfreiheit

(Art. 34) sowie die Vereinigungsfreiheit (Art. 30) geregelt sind. Praktisch relevanter ist vor allem das russische Arbeitsgesetzbuch (**ArbGB**), das am 1. Februar 2002 in Kraft trat. Das ArbGB umfasst über 400 Artikel. Darüber hinaus existiert eine Vielzahl weiterer praxisrelevanter arbeitsrechtlicher Vorschriften im weiteren Sinne, die in Gesetzen, Verordnungen, Präsidialerlassen und anderen Rechtsakten geregelt sind. Insbesondere die Anforderungen an Personalakten, interne Prozesse sowie buchhalterische Unterlagen (Urlaubsanträge, Arbeitsbücher, Stellenpläne etc.) sind in Russland besonders wichtig.

Insgesamt ist das russische Arbeitsrecht recht 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 auch für ausländische Arbeitnehmer, die in Russland für Tochtergesellschaften, Repräsentanzen oder Filialen tätig werden. Das ArbGb findet auch auf Geschäftsführer - nach russischer Terminologie „Generaldirektoren“ - russischer Unternehmen Anwendung. Für sie gelten jedoch Sondervorschriften, die in Kapitel 43 ArbGB geregelt sind. Auf Aufsichtsräte

juristischer Personen findet das ArbGB keine Anwendung, es sei denn, dies ist ausdrücklich vertraglich vereinbart.

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, die über das gesetzlich vorgesehene Maß hinausgehen, steuerlich nicht abzugsfähig sein. Regelungen, die den Arbeitnehmer schlechter stellen, sind unwirksam. Gegen den Arbeitgeber können darüber hinaus von der Arbeitsinspektion Bußgelder für Verstöße gegen das Arbeitsrecht verhängt werden.

Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis ist nach russischem Arbeitsrecht ein Rechtsverhältnis, bei dem sich ein Arbeitnehmer gegen Entgelt verpflichtet, persönlich eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu erfüllen und die internen Betriebsregeln des Arbeitgebers zu erfüllen. In der Regel wird ein Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages begründet. Auch ohne Arbeitsvertrag entsteht mit Arbeitsaufnahme ein *faktisches Arbeitsverhältnis*. Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages hat innerhalb von drei Tagen nach Arbeitsaufnahme zu erfolgen. Beim Abschluss sind dem Arbeitnehmer sämtliche geltenden Betriebsregelungen bekannt zu geben.

Der Mindestinhalt von Arbeitsverträgen ist in Art. 57 ArbGB geregelt. Danach hat ein Arbeitsvertrag u.a. folgende Angaben und Regelungen zu enthalten:

- Name, Vor- und Vatersname des Arbeitnehmers und Bezeichnung des Arbeitgebers (bei ausländischen Mitarbeitern entfällt der Vatersname allerdings); Passangaben des Arbeitnehmers;
- Steuernummer des Arbeitgebers; 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 der Unterzeichnung;
- Genauer Arbeitsort;
- Beschreibung der Arbeitsfunktion mit Stellenbeschreibung;
- Datum des Arbeitsbeginns;
- Bei befristeten Arbeitsverträgen ist die Befristung zu nennen und der Grund für diese;
- Entgeltregelungen;
- Arbeits- und Ruhezeiten (sofern sich diese von den allgemeinen Betriebsregelungen unterscheiden).

Das Fehlen dieser Angaben führt indes nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages. Es können auch weitere Regelungen getroffen werden, insbesondere:

- Probezeit;
- Regelungen über Geschäftsgeheimnisse;

- Firmenwagen, Handy;
- Zusätzliche Vergütungsbestandteile, Boni etc.

Arbeitsverträge können nur in den gesetzlich bestimmten Fällen befristet werden. Die Befristung darf maximal fünf Jahre betragen. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann geschlossen werden, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der geplanten Arbeiten oder der Bedingungen für deren Durchführung nicht in Betracht kommt. Das ArbGB enthält eine abschließende Liste von konkreten 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 gelten sie nach Ablauf der Frist als unbefristet. Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter seine Arbeit nach Ablauf der Befristung faktisch fortsetzt.

Verbot der Leiharbeit

Durch das Gesetz Nr. 116-FZ vom 5. Mai 2014 ist die Arbeitnehmerüberlassung in Russland seit dem 1. Januar 2016 weitgehend eingeschränkt worden.

Eine Arbeitnehmerüberlassung auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages darf nur noch durch akkreditierte Arbeitsagenturen sowie durch Unternehmen, die mit dem aufnehmenden

Unternehmen verbunden sind, erfolgen. Sonderregelungen bestehen für Aktiengesellschaften. Für sonstige Fälle gilt nunmehr nach Art. 56.1 ArbGB ein allgemeines Verbot der Leiharbeit.

Eine Arbeitnehmerüberlassung ist nur mit Zustimmung des zu überlassenden Arbeitnehmers möglich. Darüber hinaus ist eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Arbeitsbedingungen des zu überlassenden Arbeitnehmers dürfen im aufnehmenden Unternehmen nicht schlechter sein als beim überlassenden Unternehmen. Dies gilt selbstverständlich im gleichen Maße für die Vergütung des Arbeitnehmers.

Eine Arbeitnehmerüberlassung als Ersatz für streikende Arbeitnehmer, in der Insolvenz oder für Unternehmen, die die Teilzeitbeschäftigung zur Vermeidung von Massenentlassungen eingeführt haben, wie auch als Ersatz für Arbeitnehmer, die ihre Arbeit rechtmäßig zeitweilig niedergelegt haben, ist unzulässig.

Das verleihende Unternehmen bleibt trotz der Arbeitnehmerüberlassung haftbar z.B. für Gehaltszahlungen, Abfindungen und bezahlten Urlaub.

Probezeit

Beim 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. Längere Probezeiten sind 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 allgemeinen Regeln zulässig. Für bestimmte Personengruppen dürfen keine Probezeiten vereinbart werden (Minderjährige, Frauen mit Kleinkindern etc.). Obwohl die Vertragskündigung aufgrund einer nicht bestandenen Probezeit als einfach erscheint, sind nachfolgende Regeln einzuhalten:

- Die Betriebsregeln des Unternehmens sollten 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;
- Ergebnisse sämtlicher Aufträge während der Probezeit sind schriftlich festzuhalten;
- Bei Vertragskündigung aufgrund des unbefriedigenden Ergebnisses der Probezeit ist der Kündigungserklärung zusätzlich eine ausführliche Stellungnahme mit einer Bewertung der Arbeitnehmertätigkeit samt entsprechenden Unterlagen beizulegen.

Bei Unterlassung kann der in der Probezeit gekündigte Arbeitnehmer u.U. erfolgreich auf Wiedereinstellung klagen. In der

Praxis kommt dies indes so gut wie nie vor.

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 Adresse der Zweigniederlassung anzugeben. Eine Versetzung ist nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt, so dass grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig ist. Bei sog. „Betriebsunterbrechungen“ gilt allerdings eine Ausnahme, die eine vorübergehende Versetzung von maximal einem Monat ohne Zustimmung des Arbeitnehmers erlaubt. Auch in Notfällen ist das Weisungsrecht weiter.

Flexiblere Fernarbeit

Seit 1. Januar 2021 gelten in Russland neue Regelungen zur Fernarbeit. Mehr Flexibilität für die Unternehmen, mehr Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer – dies waren Gründe zur Änderung der gesetzlichen Regelungen in Zeiten der Pandemie. Die Gesetzesänderungen führen kein „Recht auf Homeoffice“ ein – wie dies teilweise gefordert wurde.

Fernarbeit war auch schon seit 2013 im 49.1 Kapitel des russischen Arbeitsgesetzbuches gesetzlich geregelt, das ergänzt wurde. Fernarbeit bedeutet, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit dauerhaft

nicht am Sitz des Arbeitgebers ausführt, sondern meist von zuhause. Eine genaue Definition enthält Art. 312.1 ArbGB. Mit Arbeitnehmern, die außerhalb des Arbeitgeberbüros arbeiten, ist ein Fernarbeitsvertrag abzuschließen, der besondere Bedingungen enthält. Besonders verbreitet war Fernarbeit bisher indes nicht.

Durch die Gesetzesänderung sind nunmehr drei konkretere Formen der Fernarbeit eingeführt worden: die „ständige“, die „zeitweise“ und die „vorübergehende“ Fernarbeit. Normale Arbeitsverträge können durch Zusatzvereinbarung entsprechend geändert werden – also nur mit Zustimmung des Mitarbeiters.

Es gibt allerdings eine wichtige Ausnahme: Der Arbeitgeber kann Mitarbeiter vorübergehend auch gegen deren Willen in Fernarbeit schicken, wenn eine Ausnahmesituation vorliegt (Art. 312.9 ArbGB) – wie z.B. eine Pandemie. Allerdings setzt dies voraus, dass eine entsprechende behördliche Anordnung vorliegt. In Moskau waren Unternehmen z.B. verpflichtet, mindestens 30% der Belegschaft in Fernarbeit zu schicken. Eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag wird in diesen Fällen nicht benötigt. Es reichen interne, detaillierte Betriebsordnungen, die regeln, wie diese Situation zu handhaben ist. Ist die Ausnahmesituation beendet, müssen die Mitarbeiter wieder normal im Büro weiterbeschäftigt werden.

Insgesamt ist das Homeoffice zu einer anerkannten Form der Fernarbeit geworden. Die ganz überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer arbeitet nach der Pandemie wieder hauptsächlich im Büro. Manche

Unternehmen gewähren ein oder zwei Tage Homeoffice. Und wie gesagt gibt es auch nach den Gesetzesänderungen kein Recht auf Homeoffice.

Es steht Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei, sich entsprechend durch eine Zusatzvereinbarung zu einigen. Dabei haben sich die Parteien zwischen einer der drei konkreten Formen der Fernarbeit zu entscheiden (ständige, zeitweise, vorübergehende Fernarbeit). Vereinbaren die Parteien ständige Fernarbeit, arbeitet der Mitarbeiter dauerhaft von zuhause aus.

Die Parteien können aber auch eine zeitweise Fernarbeit vereinbaren, d.h. dass der Arbeitnehmer teilweise im Büro arbeitet und teilweise von zuhause aus (also z.B. freitags und montags von zuhause aus, die übrigen Tage im Büro). Oder aber die Parteien vereinbaren eine vorübergehende Fernarbeit, d.h. der Arbeitnehmer arbeitet nur von zuhause aus, allerdings kann dies bis zu maximal sechs Monaten vereinbart werden – auch unabhängig von Ausnahmesituationen. Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass die Umstellung auf Fernarbeit keine Grundlage für Gehaltskürzungen ist (Artikel 312.5 ArbGB).

Klar geregelt ist nunmehr auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit allen für die Fernarbeit notwendigen Arbeitsmitteln auszustatten hat. Benutzt der Arbeitnehmer sein Eigentum (wie z.B. Computer oder Telefon), hat der Arbeitgeber die Kosten zu erstatten.

Eingeführt wurde ein neuer Kündigungsgrund bei Fernarbeitsverträgen: Wenn

der Mitarbeiter sich länger als zwei Tage nicht meldet oder erreichbar ist, kann dies ein Kündigungsgrund sein.

Wichtig ist, dass die konkreten Bedingungen für die Fernarbeit recht genau in einer entsprechenden Betriebsordnung zu regeln sind. Sie können aber auch in den jeweiligen Arbeitsverträgen geregelt werden.

Arbeitszeit

Die gesetzliche Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Überstunden sind in eingeschränktem Umfang zulässig (bis zu 120 Arbeitsstunden pro Jahr). Als Überstunde gilt die Arbeit, die vom Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers außerhalb der für den Arbeitnehmer festgesetzten Arbeitszeit geleistet wird, d.h. über die Tagesarbeitszeit hinaus, oder - bei summierter Arbeitszeiterfassung - über die normale Arbeitsstundenanzahl pro Erfassungsperiode hinaus. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer in besonderen Notsituationen ohne sein Einverständnis zu Überstunden heranziehen, ansonsten nur mit seiner Zustimmung (und ggf. der Zustimmung der Gewerkschaft).

Die Überstunden sind entweder durch Gewährung zusätzlichen Urlaubs oder durch Bezahlung auszugleichen. Der Überstundenlohn liegt dabei bei mindestens dem 1,5-fachen Stundenlohn bzw. bei mindestens dem 2-fachen Stundenlohn ab der dritten Überstunde. Zuschläge sind auch für Nachtarbeit zu zahlen.

Es liegt seit Dezember 2024 ein Gesetzesentwurf vor, der die Anzahl der Überstunden auf 240 pro Jahr erhöhen soll. Allerdings hat sich der Präsidentenapparat im Februar 2025 gegen die Erhöhung der zulässigen Überstunden ausgesprochen. Die Diskussionen dazu laufen derzeit noch.

Es kann auch ein „nicht normierter Arbeitstag“ vereinbart werden. Dies ist eine besondere Arbeitszeitregelung, bei der der Arbeitgeber bei Bedarf einzelne Arbeitnehmer zeitweise zur Ausübung ihrer Arbeitspflichten außerhalb der für sie festgesetzten Arbeitszeit heranziehen kann. Arbeitnehmer mit einem nicht normierten Arbeitstag stehen zusätzlich drei Urlaubstage zur Verfügung. Geschäftsführer haben normalerweise einen nicht normierten Arbeitstag.

Wettbewerbsverbot

Wettbewerbsverbote für Arbeitnehmer sind nach russischem Arbeitsrecht nicht zulässig. Es gibt daher kein direktes Mittel, dem Arbeitnehmer die Tätigkeit bei einem Konkurrenten in Nebenbeschäftigung oder als Selbständiger zu untersagen. Auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind unzulässig. Daher sind sog. „non-compete“ und „non-solicitation“ Klauseln in Russland nicht durchsetzbar.

Nebenbeschäftigung

Es wird nach Art. 60 ArbGB zwischen „interner“ und „externer“ Nebenbeschäftigung unterschieden. Eine entgeltliche Tä-

tigkeit, die nicht im Rahmen des Hauptarbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber verrichtet wird, stellt eine interne Nebenbeschäftigung dar. Eine externe Nebenbeschäftigung kann nur bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Der Nebenbeschäftigung darf täglich maximal vier Stunden nachgegangen werden. Es besteht aber die Möglichkeit, der Nebentätigkeit an Tagen, an denen der Haupttätigkeit nicht nachgegangen wird, ganztägig nachzugehen. Nichtsdestotrotz darf die monatliche Nebenbeschäftigungszeit maximal 50% der Hauptbeschäftigungszeit ausmachen. 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.

Urlaub und gesetzliche Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage sind in Art. 112 ArbGB geregelt:

1.- 6. und 8. Januar
Neujahrsfeiertage

7. Januar
Russisch-orthodoxes Weihnachten

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 ist gesetzlich um eine Stunde verkürzt.

Jedem Arbeitnehmer stehen mindestens 28 Kalendertage bezahlter Jahresurlaub zu. Der Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsjahr entsteht nach sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit, kann aber bei Zustimmung des Arbeitgebers auch früher gewährt 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. Sofern im Arbeitsvertrag ein über den gesetzlichen Mindesturlaub vorgesehener Urlaub geregelt ist, kann dieser auf Antrag des Arbeitnehmers durch Geldzahlungen abgegolten werden. Für bestimmte Personengruppen ist eine Abgeltung nicht zulässig.

Wichtig ist, dass die Urlaubstage auch tatsächlich formell korrekt genommen werden durch einen entsprechenden Antrag an die Buchhaltung, der erfasst wird. Ansonsten hat der Arbeitnehmer bei Kündigung einen zwingenden Zahlungsanspruch für nicht genommenen Urlaub.

Gehalt

Sämtliche Lohnauszahlungen von russischen Unternehmen haben grundsätzlich in RUB zu erfolgen.

Umstritten ist, ob der Lohn in den Arbeitsverträgen auch in EUR fixiert werden kann (und die Auszahlung dann zum amtlichen Wechselkurs am Zahlungstag erfolgt). In der Praxis kommt ein EUR Gehalt bei Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen jedenfalls für das Management durchaus vor, insbesondere bei „Expats“. Die Arbeitsinspektion sieht das kritisch, duldet diese Praxis aber zumindest, solange die Mitarbeiter hierdurch nicht benachteiligt werden.

Zudem können Gehälter an Devisenländer seit 2018 tatsächlich auch in EUR auf Auslandskonten des ausländischen Mitarbeiters überwiesen werden. Der Mitarbeiter muss daher auch nicht mehr zwingend über EUR- und RUB-Konten bei einer russischen Bank verfügen. Allerdings ist diese Möglichkeit derzeit aufgrund der politischen Lage ausgesetzt. Die russischen Banken führen Lohnzahlung in EUR auf Auslandskonten ausländischer Mitarbeiter nicht mehr aus. Darüber hinaus haben einige Banken auch gene-

rell EUR-Überweisungen für natürliche Personen auf Auslandskonten eingestellt.

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 seinem Arbeitsplatz fernzubleiben, in der die Arbeit eingestellt wird.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt nur für die ersten drei Tage der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit wird das Krankengeld aus Mitteln des Sozialversicherungsfonds gezahlt. Allerdings begrenzt das Gesetz die Lohnfortzahlung abhängig von Berufsjahren auf 60% bis 100% des durchschnittlichen Monatsgehalts für einen gewissen Zeitraum und mit einer Deckelung. Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer darf nicht entlassen werden.

Arbeitnehmerhaftung

Der Arbeitgeber ist nach Art. 233, 238 ArbGB berechtigt, vom Arbeitnehmer Ersatz von unmittelbaren tatsächlichen Schäden zu verlangen, die durch das

rechtswidrige und schuldhafte Handeln oder Unterlassen des Arbeitnehmers entstanden sind. Unter einem unmittelbaren und tatsächlichen Schaden ist nach dem ArbGB die tatsächliche Minderung oder Verschlechterung des Arbeitgebervermögens, einschließlich des sich beim Arbeitgeber befindlichen Vermögens Dritter (bei Übernahme der Haftung für den Erhalt gegenüber Dritten) sowie der Ersatz von durch den Arbeitnehmer gegenüber dritten Personen verursachten Schäden zu verstehen.

Nach Art. 238 ArbGB kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer keinen entgangenen Gewinn verlangen. Eine Ausnahme gilt aber für leitende Angestellte. Diese haften der Gesellschaft gegenüber auch für entgangenen Gewinn.

Das ArbGB unterscheidet zwischen beschränkter und voller Arbeitnehmerhaftung. Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber einen Schaden zufügt, nur beschränkt in Höhe eines durchschnittlichen Monatsgehalts. Eine volle Haftung ist nur in folgenden Fällen vorgesehen:

- vorsätzlicher Schädigung;
- Schadenszufügung in betrunkenem Zustand;
- Schadenszufügung durch rechtskräftig festgestellte Straftaten des Arbeitnehmers;
- Unterschlagung;

- 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. Eine volle Haftung kann darüber hinaus arbeitsvertraglich auch mit seinem Stellvertreter und dem Hauptbuchhalter vereinbart werden. Die Haftungsrisiken des Managements können in Russland über D&O – Versicherungen abgesichert werden.

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 Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Sozialentwicklung Nr. 85 verabschiedeten Dienststellenverzeichnis enthalten.

Arbeitgeberhaftung

Das ArbGB sieht vier Hauptfälle der Arbeitgeberhaftung vor: 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 des immateriellen Schadens (Art. 237 ArbGB).

Geschäftsgeheimnisse

Die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen wird in mehreren Gesetzen geregelt. Wichtigste Grundlage ist das Gesetz „Über das Geschäftsgeheimnis“. Es regelt u.a. wie Arbeitnehmer mit Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers vertraut gemacht werden und damit umzugehen haben. Art. 5 regelt, 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 zu verlangen. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitgeber folgende Vorkehrungen getroffen hat (sog. „Geschäftsgeheimnisordnung“):

- Erstellung einer Liste mit Informationen, die ein Geschäftsgeheimnissen darstellen;
- 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 weiterhin verpflichtet:
 - den Arbeitnehmern, die aufgrund der Art ihrer dienstlichen Tätigkeit Zugriff zu Geschäftsgeheimnissen haben, die Liste der Geschäftsgeheimnisse bekannt zu geben;
 - den Arbeitnehmern die Geschäftsgeheimnisordnung bekannt zu geben;
 - die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit die Arbeitnehmer die Geschäftsgeheimnisordnung einhalten können.

Ein Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht kann nicht nur zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers, sondern auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu einer Strafverfolgung des Arbeitnehmers führen. Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses haftet der Arbeitnehmer für die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen nur für direkte Schäden, die dem Arbeitgeber entstehen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt die Beziehung nicht mehr dem Arbeitsrecht, sondern dem Zivilrecht. Im Arbeitsvertrag kann eine nachvertragliche Geheimhaltungspflicht vereinbart werden. Dabei kann der Arbeitgeber nach Art. 11 des Gesetzes „Über das Geschäftsgeheimnis“ den Ersatz des vollen Schadens, einschließlich des entgan-

genen Gewinns, verlangen. Mit leitenden Angestellten kann im Arbeitsvertrag eine Pflicht zur Geheimhaltung sowohl während der Vertragslaufzeit als auch nachvertraglich vereinbart werden.

Datenschutz

Die Verpflichtung zum Datenschutz wird im ArbGB als auch im Gesetz „Über personenbezogene Daten“ (Datenschutzgesetz) festgelegt.

Als Personendaten werden nach dem Datenschutzgesetz „beliebige Informationen, die in einem direkten oder indirekten Verhältnis zu einer bestimmten oder bestimmbar natürlichen Person stehen“, definiert. Seit 1. September 2015 waren sämtliche Personaldaten auf Servern in Russland zu speichern, konnten aber mit Zustimmung des Mitarbeiters zusätzlich auch auf Servern im Ausland (z.B. in der Konzernzentrale) gespeichert werden. Die Bußgelder für Verstöße gegen das Datenschutzgesetz wurden zuletzt im Dezember 2019 erheblich erhöht.

Ab dem 1. Juli 2025 ist es Unternehmen in Russland allerdings verboten, personenbezogene Daten von Russen im Ausland zu speichern und zu sammeln.

Das russische Parlament hat am 18. Februar 2025 eine entsprechende Gesetzesänderung zum Gesetz „Über personenbezogene Daten“ verabschiedet, dass am 26. Februar 2025 auch vom Föderationsrat angenommen wurde. Die Gesetzesänderung wurde am 28. Februar veröffentlicht und tritt wie gesagt am 1. Juli in

Kraft. Nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung dürfen die Daten selbst mit Zustimmung des Betroffenen nicht mehr im Ausland gespeichert werden.

In Kapitel 14 regelt das ArbGB ausführlich den Schutz der Arbeitnehmerdaten. Dies sind solche, die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss überlassen werden.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer soll der Arbeitgeber die Anforderungen des Art. 86 ArbGB einhalten, insbesondere:

- die personenbezogenen Daten ausschließlich für die Zwecke zur Sicherstellung der Einhaltung der Gesetze, der Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Stellenvermittlung, Schulung und Aufstieg, der Gewährleistung der persönlichen Sicherheit der Arbeitnehmer, der Kontrolle von Qualität und Quantität der auszuführenden Arbeit und Sicherstellung der Unversehrtheit des Vermögens erfolgen, zu verarbeiten;
- alle personenbezogenen Daten selbst beim Arbeitnehmer einzuholen. Können die Personaldaten nur von einem Dritten eingeholt werden, muss der Arbeitnehmer davon im Voraus in Kenntnis gesetzt werden und von ihm muss das schriftliche Einverständnis eingeholt werden;
- der Schutz der Personaldaten von Arbeitnehmern vor rechtswidriger Verwendung oder Verlust auf eigene Kosten zu gewährleisten;
- die Arbeitnehmer mit den Betriebsordnungen, die das Verfahren zur

Verarbeitung von Personaldaten der Arbeitnehmer festlegen, bekannt zu machen.

Grundsätzlich können die Personaldaten des Arbeitnehmers nur mit der Zustimmung des Arbeitnehmers eingeholt und verarbeitet werden. Es gelten aber auch einige Ausnahmenregelungen.

Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich, wenn die Verarbeitung:

- für die Durchführung des Arbeitsvertrages notwendig ist;
- in Betriebsordnungen des Arbeitgebers, Kollektivvertrag oder anderen Vereinbarungen vorgesehen ist;
- von Informationen über die Gesundheit der Arbeitnehmer für die Erfüllung der Arbeitsfunktionen notwendig ist;
- für die Zulassung auf dem Territorium des Arbeitgebers notwendig ist;
- personenbezogener Daten entlassenen Arbeitnehmer im Rahmen der Rechnungslegung und Steuerbilanz erfolgt.

Kündigung

Arbeitsverträge können u.a. durch:

- einvernehmliche Vertragsaufhebung durch die Vertragsparteien;
- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber;
- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer;

- Weigerung des Arbeitnehmers zur Arbeitsfortsetzung bei Betriebsveräußerung, bei Änderung der Zugehörigkeit (des Unterstellungsverhältnisses) des Betriebs bzw. seiner Reorganisation;
- Umstände, die nicht vom Willen der Parteien abhängen, wie insbesondere Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst, Anerkennung des Arbeitnehmers als vollständig arbeitsunfähig, Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, Eintritt von außerordentlichen Umständen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen (Kriegshandlungen, Unfälle, Naturkatastrophen, Havarien, Seuchen etc.)

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

Arbeitgeberkündigungen sind insbesondere in folgenden Fällen möglich:

- mangelnde Eignung des Arbeitnehmers auf Grund unzureichender Qualifikation, belegt durch Ergebnisse einer Eignungsprüfung;
- wiederholte unbefugte Arbeitsverweigerung des 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) hat bzw. eine tatsächliche Gefahr für den Eintritt solcher Folgen geschaffen wurden;
- 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 im Arbeitsvertrag 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). 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.

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

In Arbeitsgerichtsprozessen haben Arbeitnehmer keine Verfahrenskosten zu tragen. Die Frist für die Erhebung einer Klage durch den Arbeitnehmer beträgt drei Monate ab dem Tag, an dem der Arbeitnehmer von der Rechtsverletzung erfahren hat bzw. hätte erfahren müssen. Bei einer Kündigung gilt eine Frist von einem Monat ab Zugang des Kündigungsschreibens bzw. des Arbeitsbuchs.

Betriebsregeln

Der Arbeitgeber ist 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 Regeln über die Geschäftsgeheimnisse und zur Entlohnung und Prämien. Einige interne Akte (insbesondere der Stellenplan und Verfügungen, die arbeitsrechtliche Normen enthalten) können von der Unternehmensleistung einseitig festgelegt werden, andere nur nach Abstimmung des Arbeitnehmervertretungsorgans.

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

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts. Insgesamt vier Kapitel des ArbGB sind diesem Thema gewidmet, die zum Ziel haben sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und Arbeitnehmer vor Gefahren insgesamt zu schützen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für alle Arbeitnehmer sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und dazu u.a. folgendes sicherzustellen:

- Sicherheit der Arbeitnehmer beim Betrieb von Anlagen und technischen Einrichtungen etc.;
- Individuellen und kollektiven Schutz der Arbeitnehmer (Sicherheitsschuhe, Einrichtung von Feuerlöscheinrichtungen etc.);
- Einhaltung von Arbeitsschutzanforderungen an jedem Arbeitsplatz;
- Durchführung von Schulungen zum Arbeitsschutz;
- Durchführung von speziellen Bewertungen der Arbeitsbedingungen.

Seit 1. Juli 2014 gilt das neue Gesetz „Über die spezielle Bewertung von Arbeitsbedingungen“. Die Bewertung darf nur durch spezialisierte Organisationen durchgeführt werden.

Sonderregelungen für Unternehmensleiter

Im Unterschied zu vielen anderen Rechtsordnungen sind Generaldirektoren 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 Aktiengesetzes und des GmbH-Gesetzes. Wichtige Regelungen enthalten auch stets die Satzung sowie die weiteren internen Regelungen der Gesellschaft.

Bei einer russischen GmbH (OOO) war das in den meisten Rechtsordnungen bekannte Vier-Augen-Prinzip bisher 2014 nicht möglich. Gesetzlich zur Vertretung befugt war ausschließlich der Generaldirektor. Weitere Generaldirektoren oder Prokuristen konnten bisher nach russischem Recht nicht bestellt werden. Dies wurde insbesondere von ausländischen Investoren häufig kritisiert, da dadurch den Kontroll- und Sicherheitsanforderungen nicht entsprochen werden konnte.

Durch Änderungsgesetz Nr. 99-FZ vom 5. Mai 2014 zum russischen Zivilgesetzbuch wurde diese Möglichkeit ab 1. September 2014 Realität – und ist inzwischen insbesondere bei Großunternehmen auch recht verbreitet.

In der Satzung kann vorgesehen werden, dass eine Gesellschaft von einer oder

mehreren Personen vertreten werden kann. Dabei kann Alleinvertretungsbefugnis eingeräumt, aber auch eine gemeinschaftliche Vertretungsbefugnis vorgesehen werden. Hierbei handelt es sich um eintragungspflichtige Umstände, die im russischen „Einheitlichen Register Juristischer Personen“ (EGRJUL) einzutragen sind.

Unternehmen, die mehrere Generaldirektoren einzusetzen planen, haben ihre Satzung entsprechend zu ändern und bei den russischen Steuerbehörden, die das Handelsregister führen, registrieren zu lassen. 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, soweit 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 eine fehlerhafte Entscheidung des Unternehmensleiters;
- 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 sowie Gewerkschaftsmitarbeitern besondere Rechte gewähren. Während die normale Arbeitswoche 40 Stunden beträgt, wird sie für

Invaliden der 1. und 2. Gruppe gemäß Art. 92 ArbGB um 5 Stunden reduziert. Invaliden dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung zu Nachtarbeit und zu Überstunden herangezogen werden, und nur dann, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeit ihrer Gesundheit nicht schadet.

Frauen haben für jeweils 70 Kalendertage vor und nach der Entbindung Anspruch auf Schwangerschafts- und Entbindungsurlaub. Der Urlaub wird auf Antrag der Arbeitnehmerin auf Grundlage einer eingereichten ordnungsgemäß erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gewährt. Während dieses Urlaubs erhält die Arbeitnehmerin aus dem Sozialversicherungsfonds Sozialhilfe in Höhe von 100% ihres durchschnittlichen Monatsgehalts in den letzten zwei Jahren, jedoch maximal RUB 565.000 (ca. EUR 6.180). Bis zur Erreichung des Kindes des Alters von 1,5 Jahren, haben Mütter Anspruch auf Beihilfe des Sozialversicherungsfonds in Höhe von 40% des Durchschnittsgehalts. Ab dem Alter von 1,5 Jahren und bis zum Alter von drei Jahren - RUB 50,00. 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 genommen werden, wenn sie die Betreuung des Kindes übernehmen.

Schwangere dürfen nicht zu Nachtarbeit, Überstunden oder Feiertagsarbeit herangezogen oder auf Dienstreise geschickt werden. Mütter mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren können zu Nachtarbeit und Überstunden nur mit ihrem schriftlichen

Einverständnis herangezogen werden, sofern diese Arbeit ihnen nicht aus gesundheitlichen Gründen untersagt ist.

Entsendung ausländischer Mitarbeiter nach Russland

Die Anzahl ausländischer Mitarbeiter in Russland ist nicht mehr sonderlich hoch. Dennoch gibt es nach wie vor in Managementpositionen nicht wenige „Expats“. Bei der Gestaltung der Entsendung deutscher Mitarbeiter sind eine Reihe von rechtlichen, steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen zu berücksichtigen.

Zunächst benötigen alle ausländischen Mitarbeiter, die in Russland beschäftigt werden sollen, vor Arbeitsaufnahme eine Arbeitsgenehmigung und ein Arbeitsvisum. Das russische Ausländerrecht ist insgesamt relativ formalistisch, hat sich aber in den vergangenen Jahren durchaus verbessert. Für „hochqualifizierte Spezialisten“ gilt ein vereinfachtes Sonderverfahren: Eine Arbeitsgenehmigung wird in der Regel ohne Quote innerhalb von drei Wochen erteilt, ist aber an ein Mindestgehalt von RUB 750.000 pro Quartal geknüpft. Für das „normale“ Genehmigungsverfahren sollten mindestens drei bis vier Monate eingeplant werden. Arbeitsgenehmigungen werden nur im Rahmen der jährlich neu festzulegenden Ausländerquoten erteilt und gelten stets nur für ein Jahr. Häufig reichen diese Quoten nicht aus und es kommt nicht selten zu Situationen, in denen keine Arbeitsgenehmigungen eingeholt werden können. Dies kann weit reichende Folgen für ausländische Mitarbeiter haben, ins-

besondere auch für mitreisende Familienangehörige (z.B. schulpflichtige Kinder).

Soweit ein deutscher Anstellungsvertrag besteht, stellt sich meist die Frage der Gestaltung der Entsendung. Es gibt hier verschiedene Möglichkeiten mit unterschiedlichen Rechtsfolgen. Problematisch ist in der Praxis ein „Gehaltssplitting“, also der Fall, wenn der deutsche Mitarbeiter weiterhin Gehalt in Deutschland bezieht, gleichzeitig aber auch bei einer russischen Tochtergesellschaft angestellt ist und dort ein Gehalt bezieht.

Eine Weiterbelastung der in Deutschland anfallenden Personalkosten an die russische Tochtergesellschaft ist u.a. steuerlich problematisch und nicht empfehlenswert. Auch aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen kann eine Weiterbelastung problematisch sein, da es u.U. dann an einem inländischen Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialgesetzbuchs IV fehlt, und damit der sozialversicherungsrechtliche Status des Mitarbeiters verloren geht. Hier kann aber über Anwartschaften bzw. freiwillige Beiträge meist eine Lösung gefunden werden, die den Interessen des Mitarbeiters und des Arbeitgebers genügt. Seit 1. Januar 2010 müssen in Russland für ausländische Mitarbeiter keine Sozialversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden (siehe unten).

Regelungen für ausländische Arbeitnehmer

Ende 2014 trat das neue Kapitel 50.1 des ArbGB über Sonderbestimmungen für Arbeitsverhältnisse mit ausländischen Arbeitnehmern in Kraft.

Danach sind in den Arbeitsvertrag mit ausländischen Mitarbeitern nicht nur Angaben über die Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis aufzunehmen, sondern auch Angaben über die für ausländische Arbeitnehmer erforderliche Krankenversicherungspolice.

Entsprechende Unterlagen haben beim Abschluss des Arbeitsvertrages vorzuliegen. Vor Aufnahme der Tätigkeit sollte rechtzeitig eine Krankenversicherungspolice eingeholt werden. Sofern der Arbeitsvertrag vor Erteilung einer Arbeitsgenehmigung – aufschiebend bedingt – unterzeichnet wird, ist der Arbeitsvertrag nach Erteilung der Arbeitsgenehmigung zu ergänzen.

Die Änderungen betreffen auch wichtige Fragen der Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit ausländischen Arbeitnehmern. Das Gesetz stellt nunmehr klar, dass auch Arbeitsverträge mit Ausländern grundsätzlich unbefristet sein sollen. Ausländische Arbeitnehmer werden somit russischen Arbeitnehmern gleichgestellt. Eine Befristung ist nur in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen zulässig.

Erweitert wurden die Kündigungsgründe. Einen Kündigungsgrund stellt z.B. u.a. Beendigung der Krankenversicherungspolice dar. Wird die Police beendet, gilt eine einmonatige Kündigungsfrist. Diese Regeln gelten für alle sich zeitweilig in Russland aufhaltenden ausländischen Arbeitnehmer.

Auch der Ablauf oder die Annullierung der Arbeitsgenehmigung stellt jetzt einen Kündigungsgrund dar.

Einkommensteuer

Seit 1. Januar 2025 gelten fünf progressive Einkommensteuersätze, mit neuen Sätzen von 18%, 20% und 22%. Der Höchstsatz von 22% wird auf Jahreseinkommen von über RUB 50 Mio. angewandt, der Satz von 15% für Jahreseinkommen über RUB 2,4 Millionen (derzeit gilt der Satz von 15% für Einkommen über RUB 5 Mio.). Somit werden bei einem Jahreseinkommen von RUB 10 Mio. RUB 2,4 Mio. mit dem Steuersatz von 13%, RUB 3,6 Mio. mit dem Steuersatz von 15% und weitere RUB 4 Mio. mit einem Steuersatz von 18% besteuert.

Bezogen auf bestimmte Arten von Einkommen von Steuerresidenten der Russischen Föderation (z.B. Einkünfte aus dem Verkauf von Immobilien, Zahlungen aus Versicherungsverträgen, Dividenden, Einkünfte aus Wertpapiergeschäften, Einkünfte aus dem Verkauf von Gesellschaftsanteilen, Einkünfte aus Zinsen auf Einlagen bei Banken der Russischen Föderation) wird die zweistufige Staffelung gelten (13% auf Einkünfte, die RUB 2,4 Mio. pro Jahr nicht übersteigen, 15% auf Einkünfte über RUB 2,4 Mio. pro Jahr im überschüssigen Teil).

Für Nicht-Residenten bleibt der Basissteuersatz bei 30% mit einer Reihe von Sonderregeln und Ausnahmen, nämlich:

Erstens werden bestimmte Einkünfte von Nicht-Residenten ebenfalls den oben genannten fünf progressiven Einkommensteuersätze (13-22%) unterliegen, z.B. Einkünfte in Form von Vergütungen von

hochqualifizierten Spezialisten, Fernarbeitern russischer Organisationen, bestimmten Auftragnehmern, die im Rahmen zivilrechtlicher Verträge im russischen Segment des Internets tätig sind.

Zweitens gilt ein fester Satz für eine Reihe von Einkünften (z.B. Dividenden oder Einkünfte in Form von Zinsen auf Einlagen bei russischen Banken).

Die Ansässigkeit wird nach dem jeweiligen innerstaatlichen Recht bestimmt. Nach Art. 207 des russischen Steuergesetzbuches („SteuerGB“) gilt die 183-Tage-Regelung innerhalb der nächsten hintereinander folgenden Monate. Es gibt allerdings ungeklärte Fragen, die in der Praxis bei der Berechnung eine Rolle spielen.

Nach § 1 des deutschen Einkommensteuergesetzes („EstG“) sind natürliche Personen, die im Inland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, in Deutschland unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Hat ein zeitweise oder während des gesamten Veranlagungszeitraums unbeschränkt Steuerpflichtiger oder ein beschränkt Steuerpflichtiger, ausländische Einkünfte, die im Veranlagungszeitraum nicht der deutschen Einkommensteuer unterlegen haben, so ist auf das zu versteuernde Einkommen ein besonderer Steuersatz anzuwenden (Progressionsvorbehalt nach § 32b EstG).

Bei unbeschränkt Steuerpflichtigen, die mit ausländischen Einkünften in dem Staat, aus dem die Einkünfte stammen, zu einer der deutschen Einkommensteuer entsprechenden Steuer herangezogen werden, ist die festgesetzte und gezahlte

und um einen entstandenen Ermäßigungsanspruch gekürzte ausländische Steuer auf die deutsche Einkommensteuer anzurechnen, die auf die Einkünfte aus diesem Staat entfällt (§ 34 EstG).

Mitarbeiter, die sich nicht länger als 183 Tage im Laufe von 12 Monaten in Russland aufhalten und deren Vergütung durch einen deutschen Arbeitgeber gezahlt wird, wobei diese nicht von einer russischen Betriebsstätte getragen wird, unterliegen nicht der Einkommensteuer.

Ein weiteres Problem ist, dass die Regelungen des deutsch-russischen DBA teilweise ausgesetzt wurden und durch das Steueroasenabwehrgesetz es praktisch auch zu einer Doppelbesteuerung kommen kann.

Ausländische Steuerpflichtige haben jährlich bis zum 30. April die Steuererklärung für das vorherige Jahr einzureichen. Die Steuerzahlung hat bis zum 15. Juli zu erfolgen. Die Zahlung ist nur noch in RUB von russischen Konten möglich.

Sozialversicherungssystem

In Russland werden Beiträge in die Sozialversicherungsfonds (Rentenfonds, Sozialversicherungsfonds, föderaler und kommunaler Krankenversicherungsfonds) erhoben. Die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer werden ausschließlich vom Arbeitgeber getragen. Ausländische „hochqualifizierte Spezialisten“ sind weitestgehend von den Sozialbeiträgen befreit, so dass dem Arbeitgeber weniger Lohnnebenkosten entstehen.

Kontakt:



Thomas Brand

Rechtsanwalt

Partner

thomas.brand@bbpartners.de



Ekaterina Kabanova

Juristin

ekaterina.kabanova@bbpartners.de

Hinweis:

Dieser Leitfaden stellt nur einen allgemeinen Überblick dar und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Eine Haftung für den Inhalt ist vollständig ausgeschlossen