

Leonid Shmatenko, Martin Matthias Blüm

Ukrainisches Individualarbeitsrecht

I. Einleitung

Das Jahr 2010 stellt für die Ukraine abermals eine Wende dar. Nach der „oranen Revolution“ von Ex-Präsident *Viktor Andriyovych Jušenko* im Jahr 2004/2005, der einen pro-westlichen Kurs betrieben hat, ist mit *Viktor Fedorovyč Janukovyč* ein pro-russischer Präsident an die Macht gekommen. Doch abgesehen von der höchst wechselhaften politischen Lage in der Ukraine ist das Land Ausrichter der kommenden UEFA¹ Fußball-Europameisterschaft im Jahr 2012.² Aus diesem Grund werden neue Straßen gebaut³ und Hotels nach europäischen Standards errichtet.⁴ Dies hat zur Folge, dass das Land, das deutsche Qualität schätzt, eine Reihe deutscher Unternehmen anlockt. Die deutschen Unternehmen setzen vor Ort jedoch nicht deutsche Arbeitnehmer ein, sondern bedienen sich – nicht nur aufgrund deutlich geringerer Lohnkosten – ukrainischer Mitarbeiter. Doch das Arbeitsrecht der Ukraine hat wenig mit dem deutschen Arbeitsrecht gemein. Die arbeitsrechtlichen Probleme in der Ukraine sind meist vom Arbeitsgesetz der Ukraine geregelt. Das Arbeitsgesetz regelt Gehälter, Feiertage und Urlaub, Arbeitsverträge, Tarifverträge und die Kündigung von Arbeitnehmern.⁵ Verwandte Materien wie die Sozialversicherung, Besteuerung, Renten und andere arbeitsrechtliche Fragen sind in Spezialgesetzen geregelt.

Zwar befindet sich seit 2007 ein Entwurf⁶ zum neuen ukrainischen Arbeitsgesetzbuch im ukrainischen Parlament (Verchovna Rada), der noch während der Amtszeit von *Jušenko* von der Opposition durch *Janukovyč* eingebracht wurde und zum 1. Januar 2011 in Kraft treten sollte, jedoch ist nicht absehbar, wann und ob diese Vorlage überhaupt beschlossen wird und in Kraft treten kann.

Das ukrainische Arbeitsgesetzbuch (ArbGB),⁷ das zurzeit in der Ukraine gilt, fußt noch immer auf dem alten sowjetischen Arbeitsrecht und ist, obwohl zahlreiche Änderungsgesetze verabschiedet wurden, heute fast 40 Jahre alt. Aus diesem Grunde bevorzugt es Ar-

¹ Union des Associations Européennes de Football – Vereinigung Europäischer Fußballverbände.

² Die Austragungsorte sind in Polen: Warschau, Posen, Breslau und Danzig. In der Ukraine gehören zu den Austragungsorten: Kiew, Donezk, Lemberg und Charkow. Das Finale findet in Kiew statt.

³ Die Ukraine und Polen planen den Bau von über 3000 km Autobahn und Schnellstraßen, wovon jedoch voraussichtlich nur ein Drittel fertig werden wird. Des Weiteren wird die Kiewer Metro ausgebaut. Vgl. das Interview mit dem ARD-Korrespondenten *Pallokat* im Deutschlandradio am 3.9.2010 (<http://www.dradio.de/dkultur/sendungen/thema/1264219/>). Zuletzt abgerufen am 14.11.2010).

⁴ So haben die Accor-Gruppe, Intercontinental Gruppe und die Rezydior Hotel Gruppe angekündigt, mehrmals über 40 Hotels nach westlichen Standards zu errichten (<http://blog.kievukraine.info/008/04/accor-rezidor-intercontinental-plan.html> via *Kyiv Post* – Zuletzt abgerufen am 14.11.2010).

⁵ *Pahmonov, I.N.*, Kodeks Zakonov o Trude Ukrainy: Naučno Praktičiskij Komentarij (Das ukrainische Arbeitsgesetzbuch: Wissenschaftlich-praktischer Kommentar), Charkow 2002, Einführung.

⁶ Der Entwurf wurde noch am 10.12.2009 für die zweite Lesung vorbereitet. Seitdem stagniert die Reform. Zum Entwurf in der Fassung für die zweite Lesung in Ukrainisch siehe http://search.ligazakon.ua/_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.html#3 abrufbar (zuletzt abgerufen am 14.5.2011).

⁷ Verchovna Rada der USSR, Arbeitsgesetzbuch der Ukraine vom 10.12.1971 Nr. 322-VIII. Gesetze sind in Ukrainisch in der Gesetzesdatenbank zu finden: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

beitnehmer und bietet diesen den größtmöglichen Schutz. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag über seine Rechte nicht verfügen kann. Folglich werden die Vorschriften des ukrainischen Arbeitsrechts den arbeitnehmerunfreundlichen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags vorgehen. Dies wird dann besonders relevant, wenn es um Kündigungen geht. In diesem Fall erlaubt das ukrainische Arbeitsrecht die Kündigung des Vertrages nur unter bestimmten Umständen.

In diesem Artikel sollen die Begründung (II.) und Beendigung von Arbeitsverhältnissen (III.), die Eigenheiten des ukrainischen Arbeitsrechts (IV.), die Besonderheiten bei Beschäftigung von Ausländern (V.), die Regelungen über die Lohnzahlungen (VI.), das Arbeitsprozessrecht (VII.) dargelegt und auf die neusten Entwicklungen des Arbeitsrechts (VIII.) hingewiesen werden.

II. Begründung von Arbeitsverträgen

Eine Legaldefinition des Arbeitsvertrags findet sich in Art. 21 ArbGB. Demnach ist ein Arbeitsvertrag ein Vertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem Eigentümer⁸ eines Betriebs, einer Einrichtung des öffentlichen Rechts, einer Organisation oder einer bevollmächtigten Person bzw. einer natürlichen Person, auf Grund dessen der Arbeitnehmer sich verpflichtet, Arbeit zu verrichten und dabei den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt. Der Eigentümer hingegen ist dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer seinen Lohn zu zahlen und günstige Arbeitsbedingungen zu schaffen.⁹ Wie das deutsche Recht, das in § 611 BGB und § 631 ff. BGB verschiedene Vertragsarten für Arbeitsleistungen regelt, so unterscheidet auch das ukrainische Arbeitsgesetzbuch drei verschiedene Vertragsarten: befristete und unbefristete Dienstverträge sowie projektbezogene Werkverträge.

Abweichend von § 2 NachwG, wonach der Arbeitsvertrag in vielen Teilen dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen ist, ohne dabei jedoch einem Formzwang unterstellt zu sein,¹⁰ sind Arbeitsverträge nach dem Arbeitsgesetzbuch grundsätzlich schriftlich abzufassen.¹¹ Sie müssen den Namen des Arbeitnehmers, seine Position und das Datum, an dem der Arbeitsvertrag wirksam wird, enthalten. Der Vertrag ist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen.

Beträchtliche Unterschiede bestehen in der Ukraine zwischen einem Arbeitsvertrag, der dem Arbeitsvertragsgesetz unterfällt, und einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag.¹² In bestimmten Fällen verpflichtet das Arbeitsgesetzbuch den Arbeitgeber, Arbeitsverträge – z.B. mit „Spezialisten“¹³ – abzuschließen. Weiterhin bedarf die Ablehnung einer qualifi-

⁸ Das Gesetz spricht in diesem Fall von einem Eigentümer, während ein Arbeitgeber gemeint ist. Dies hängt mit den historischen Strukturen des Gesetzestextes zusammen, die sich auf staatliche Betriebe der UdSSR bezogen.

⁹ Vgl. eine ausführliche Stellungnahme: *Chanyshewa, G. I. / Bolotina, N. B.*, *Trudovoe Pravo Ukrainy* (Arbeitsrecht der Ukraine), Charkow 2000, Lektion 19.

¹⁰ Nipperdey-Kortstock, *Lexikon Arbeitsrecht*, Rechtsstand: 1.11.2010, München 2010, Arbeitsvertrag.

¹¹ Vgl. auch *Panasjuk, Oleg*, *Das Arbeitsrecht der Ukraine im Umbruch* in: Richardi, Reinhard (Hrsg.), *Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa*, Berlin 2000, S. 214.

¹² So auch *Toms, Bate C. / Kheda, Svitlana*, *Ukrainian Labour Law* in: Terterov, Marat (Hrsg.), *Doing Business with Ukraine*, London 2005, S. 371, *Avramenko, Elena*, *Ukrainian Hiring and Dismissal Procedures* in: Campbell, Dennis (Hrsg.), *Employment law*, Alphen a. d. Rijn 2007, S. 427.

¹³ „Specialist“. Dieser Abschluss wird zwar immer noch nach vier Jahren an Hochschulabgänger verliehen. Die Ukraine hat sich jedoch der Bologna-Reform angeschlossen, sodass die Abschlüsse nun ebenfalls auf Bachelor/Master umgewandelt wurden. Eine genaue Definition findet sich in Art. 8 Abs. 1 und

zierten Begründung. Mit Geschäftsführern, Spezialisten, Profisportlern, Juristen, etc. abgeschlossene Arbeitsverträge¹⁴ fallen dagegen in den Anwendungsbereich des Zivilgesetzbuchs¹⁵ (nachfolgend: ZGB); hier gelten die Grundsätze der Parteiautonomie und der Gleichberechtigung der Vertragsparteien.

Regelungsgegenstand des Arbeitsgesetzbuches sind grundsätzlich der unbefristete Dienstvertrag und der projektbezogene Werkvertrag; für den befristeten Dienstvertrag gelten gemäß Art. 23 ArbGB weitere Voraussetzungen. Mit Ausnahme der vom Gesetz zwingenden Regelungen des Arbeitsgesetzbuchs unterliegt aber auch der vom Arbeitsgesetzbuch unterfallende Arbeitsvertrag der Privatautonomie. So können weitere Entlassungsgründe (insbesondere bei Verletzung der Schweigepflicht, niedriger Produktion etc.) vereinbart werden. Darüber hinaus können zusätzliche Rechte und Pflichten beider Parteien vertraglich vorgesehen werden.

1. Probezeit

Ebenso wie das deutsche Arbeitsrecht sieht das ukrainische Arbeitsrecht eine Einstellung auf Probe. Die Probezeit beträgt – im Gegensatz zur maximal sechsmonatigen Probezeit in Deutschland,¹⁶ während der der Arbeitnehmer nach § 622 Abs. 3 BGB mit zweiwöchiger Kündigungsfrist entlassen werden kann¹⁷ – grundsätzlich nur maximal drei Monate.¹⁸ Mit Genehmigung der Gewerkschaft kann diese Frist ausnahmsweise auf sechs Monate verlängert werden.¹⁹ In der Praxis wird allerdings in der Regel nur ein Monat vereinbart.²⁰ Während dieser Zeit kann der Arbeitsvertrag ohne Kündigungsschreiben jederzeit gekündigt werden, sofern der Arbeitnehmer als nicht geeignet für die Stelle erscheint.²¹ Nach Ablauf der Probezeit genießt der Arbeitnehmer, sofern das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt wird, alle Rechte des ukrainischen Arbeitsrechts.²²

2. Arbeitszeiten

Die meisten Unternehmen in der Ukraine arbeiten von 9:00 Uhr morgens bis 6:00 Uhr abends. Gemäß Art. 66 dürfen Mittagspausen zwei Stunden nicht übersteigen; die Ein-

Abs. 3 des Gesetzes der Ukraine „Über die Hochschulausbildung“, Gesetz vom 17.1.2002 Nr. 2498-III i.d.F. vom 10.2.2010 (http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T022984.html).

¹⁴ Vgl. *Rehbock, Wolfram / Bondaryev, Timur / Novichkova, Evgenia*, Grundzüge des Arbeitsrechts in der Ukraine, eastlex 2009, 104 (105).

¹⁵ Ukrainisches Zivilgesetzbuch vom 16.1.2003 Nr. 435-IV, i.d.F. vom 12.10.2010 (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15>).

¹⁶ *Preis, Ulrich*, Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht, 3. Aufl. Köln 2009, § 60 II Nr. 3.

¹⁷ Jedoch kann auch in Aushilfsarbeitsverhältnissen für die ersten drei Monate die Kündigungsfrist weiter eingeschränkt werden, *BAG* 22.5.1986 AP Nr. 23 zu § 622. Nach den sechs Monaten gelten für den Arbeitnehmer die gesetzlichen Kündigungsfristen, die tarif- oder individualvertraglich zugunsten des Arbeitnehmers verlängert werden können.

¹⁸ Art. 27 ArbGB.

¹⁹ *Ebenda*.

²⁰ *Pahmonov, I. N.*, (Fn. 5), Art. 27 ArbGB, Nr. 2.

²¹ *Ebenda*, Art. 28 ArbGB Nr. 2, 3.

²² Art. 28 ArbGB.

zelheiten werden vom Arbeitgeber geregelt. Hierbei handelt es sich laut Verfassung²³ (Art. 45) um ein Grundrecht.²⁴

3. Urlaub

Das Arbeitsgesetzbuch kennt – wie das deutsche Bundesurlaubsgesetz – bezahlte gesetzliche Feiertage. Über die zehn gesetzlichen Feiertage²⁵ hinaus kann der Arbeitnehmer drei kirchliche Feiertage in Anspruch nehmen, die später wieder aufzuarbeiten sind.²⁶ Ferner werden mindestens 24 Werktage bezahlter Urlaub gewährt.²⁷ Je nach Qualifikation kann der Arbeitnehmer unter Umständen mehr Urlaubstage verlangen. So besteht bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden ein Anspruch auf bis zu sieben zusätzliche Kalendertage bezahlter Urlaub.²⁸ Die Möglichkeit, bezahlten Urlaub durch eine Geldleistung zu ersetzen, besteht bis auf wenige Ausnahmen nicht. Der Urlaubsanspruch entsteht sechs Monate nach Aufnahme der Arbeit.

Im Krankheitsfall wird der Lohn fortgezahlt; nach Ablauf von vier Monaten hat der Arbeitgeber das Recht zur Kündigung.²⁹ Die Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung richten sich nach der Beschäftigungszeit des erkrankten Arbeitnehmers im Unternehmen.

4. Ablehnung eines Bewerbers

Die Ablehnung eines Bewerbers ist nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nicht nur bei Verletzung eines Einstellungsanspruchs, sondern auch bei Verletzung der Begründungspflicht aus Art. 22, 184 ArbGB justitiabel.³⁰ Hiernach bedarf die Ablehnung einer Schwangeren, einer Mutter mit einem Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder einer alleinerziehenden Mutter mit einem Kind, das das 14. Lebensjahr nicht vollendet hat oder behindert ist, der Begründung. Wird eine Einstellung wegen Schwangerschaft oder wegen eines Kindes abgelehnt oder aus diesen Gründen das Gehalt reduziert, droht zudem eine Kriminalstrafe – laut Art. 172 StGB³¹ Freiheitsstrafe von bis zu 16 Monaten oder Geldstrafe.

Gesetzlich untersagt ist des Weiteren, einen Bewerber nur deswegen abzulehnen, weil er das Rentenalter erreicht hat.³² Dasselbe gilt laut Art. 193 ArbGB, sofern es sich beim

²³ Verfassung vom 28.6.1996 Nr. 254k/96-WR (<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0&myid=4/UMfPEGznhhiAf.Zir..fiDHI4v.s80msh8le6>).

²⁴ So *Pahmonov* (Fn. 5), Art. 66 ArbGB, Nr. 1.

²⁵ Dies sind im Einzelnen: Neujahr (1. Januar), Orthodoxes Weihnachtsfest (6. Januar), Weltfrauentag (8. März), Tag der Arbeit (1. und 2. Mai), Tag des Sieges (9. Mai), Tag der Verfassung (28. Juni), Unabhängigkeitstag (24. August), Ostern und Heilige Dreifaltigkeit (jeweils ein Sonntag). So Art. 73 Abs. 1 ArbGB.

²⁶ Art. 73 Abs. 2 ArbGB iVm Art. 107 ArbGB.

²⁷ Art. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über den Urlaub“ vom 15.11.1996 Nr. 504/96-WR. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=504%2F96-%E2%F0>).

²⁸ So *Pahmonov* (Fn. 5), Art. 66 ArbGB, Nr. 1.

²⁹ Art. 27 ArbGB.

³⁰ Entscheidung des Obersten Gerichts Nr. 15 vom 25.5.1998 Rn. 4, *Visnik Verhovnogo Sudu Ukrainy* (Zeitschrift des ukrainischen obersten Gerichtshofs, fortan VVSU) 1998 Nr. 3.

³¹ StGB vom 1.9.2001 Nr. 2341-III, i.d.F. vom 26.10.2010 (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2341-14>).

³² Art. 11 des Gesetzes der Ukraine „Über die Grundlagen der sozialen Sicherheit von Arbeitsveteranen und anderen Bürgern des hohen Alters in der Ukraine“ vom 16.12.1993 3721-XII. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3721-12>).

Bewerber um einen Minderjährigen mit allgemeinem Schulabschluss oder in Obhut handelt. Auch in diesem Fall kann die Ablehnung vor Gericht gerügt werden.

III. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist streng reglementiert. Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis allerdings ohne Grund und Ankündigung beenden. Anschließend wird dem Arbeitgeber ein Kündigungsrecht nur bei Vorliegen der gesetzlichen Kündigungsgründe eingeräumt, die eine Kündigung aus betrieblichen Gründen sowie bei Fehlverhalten oder Krankheit zulassen.³³ Kündigungsgründe sind insbesondere:

- betriebliche Gründe (Restrukturierung, Insolvenz, etc.),
- die dauerhafte Nichterfüllung der dem Arbeitnehmer aufgetragenen Pflichten, nach mehrmaliger schriftlicher Aufforderung,
- die grobe Verletzung der Arbeitspflichten,
- unentschuldigtes Fehlen über drei oder mehr Arbeitsstunden,
- Trunkenheit, Diebstahl,
- Krankheit nach Ablauf von vier Monaten,
- mangelnde oder inadäquate Qualifikation.

Die Kündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens zwei Monate vor dem beabsichtigten Kündigungstermin – ohne Erfolg – eine andere Position im Unternehmen angeboten hat.

Im Gegensatz zum Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag jederzeit kündigen.³⁴ Die Kündigung ist zwei Wochen im Voraus schriftlich anzuzeigen.³⁵ Abweichende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sind zulässig.

IV. Besonderheiten des ukrainischen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht enthält eine Reihe von Regelungen, die Arbeitgebern aus anderen europäischen Staaten und insbesondere aus Deutschland fremd sind.

1. Arbeitsbuch

Das Arbeitsbuch,³⁶ ein Überbleibsel des sowjetischen Regimes, stellt auch weiterhin den Lebenslauf des Arbeitnehmers in der Ukraine dar. Es informiert über die ausgeführte Arbeit, den Arbeitgeber, verliehene Auszeichnungen, die Beschäftigungsdauer, die Dauer der Zahlung von Sozialbeiträgen, über Rentenansprüche etc.³⁷ – Ausführungsbestimmungen enthalten untergesetzliche Rechtsvorschriften.³⁸

³³ Preis (Fn. 16), § 34 II Nr. 1 b).

³⁴ Art. 38 ArbGB.

³⁵ So auch Rehbock, Wolfram / Schkijar, Sergij / Novichkova, Evgeniya, Arbeitsrecht in der Ukraine, WiRO 2004, 203, (204).

³⁶ Art. 48 Abs. 1 ArbGB.

³⁷ Art. 48 Abs. 2 ArbGB.

³⁸ So Pahmonov (Fn. 5), Art. 48 ArbGB Nr. 1; Pilipenka, P.D., *Trudovoe pravo Ukrainy – navchalnyi posibnik* (Ukrainisches Arbeitsrecht – Lehrbuch), Kiew 2005, S. 46ff, sowie Beschluss des Ministerkabinetts „Über die Arbeitsbücher der Arbeiter“ vom 27.4.1993 Nr. 301 und die Instruktionen zur ordentlichen Führung der Arbeitsbücher des Justizministeriums, Arbeitsministeriums und des Ministeriums für sozialen Schutz vom 29.7.1993 Nr. 58 (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF> und http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2003_09_24/an/476087/REG110.html).

Obwohl auch ausländische Niederlassungen ukrainische Arbeitnehmer beschäftigen dürfen, ist es diesen verboten, Eintragungen im Arbeitsbuch des ukrainischen Arbeitnehmers vorzunehmen.³⁹ Dennoch vorgenommene Einträge werden für nichtig erklärt. Statt des Arbeitgebers führen in diesen Fällen die Behörden die Arbeitsbücher. Ob sich alle ausländischen Unternehmer insofern an die „Generaldirektion des Kiewer Stadtrats für ausländische Unternehmen“ richten müssen, ist unklar.⁴⁰ Nach wohl herrschender Ansicht ist diese Institution nur für Botschaften, Konsulate und sonstige Repräsentanzen ausländischer Staaten sowie NGO zuständig,⁴¹ wofür auch die Ausführungsbestimmungen sprechen.

2. Sozialabgaben

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bestimmte Steuern sowie Sozialabgaben abzuführen. Er hat insofern nicht nur den Arbeitgeberanteil, sondern – im Fall von Einkommenssteuern und bestimmten Sozialbeiträgen – auch den Arbeitnehmeranteil zu entrichten. Der Einkommenssteuersatz beträgt 15 Prozent.⁴² Als Berechnungsgrundlage für die Einkommenssteuer gilt der Bruttolohn abzüglich der Sozialbeiträge, die vom Arbeitnehmer zu entrichten sind.

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialbeiträge sind nach dem Bruttolohn zu berechnen und zusätzlich abzuführen. Die vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialbeiträge werden vom Bruttolohn abgezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze für Sozialbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) ist derzeit auf das Fünfzehnfache des Existenzminimums festgelegt;⁴³ letzteres liegt gegenwärtig bei 12.360 UAH (umgerechnet ca. 1.100 EUR). Für die Lohnanteile, die 12.360 UAH übersteigen, werden damit keine Sozialbeiträge erhoben.

| Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁴ | Höhe der Sozialabgaben in Prozent | |
|---|-----------------------------------|----------------------------|
| | Arbeitnehmer | Arbeitgeber |
| Rentenversicherung | 2 | 33,2 ⁴⁵ |
| Arbeitsversicherung | 0,6 | 1,6 bzw. 2,2 ⁴⁶ |
| Sozialversicherung | 1 | 1,4 ⁴⁷ |
| Unfallversicherung | ./. | 0,56 – 13,5 ⁴⁸ |

³⁹ *Toms/Kheda* (Fn. 12), S. 374.

⁴⁰ Die „Generaldirektion des Kiewer Stadtrats für ausländische Unternehmen“ (GDIP) leistet Rechtsberatung für ausländische Unternehmen und hilft bei der Anmeldung von Unternehmen bei Behörden (siehe: <http://www.gdip.com.ua/> in ukrainischer Sprache zu erreichen).

⁴¹ *Toms/Kheda* (Fn. 12), S. 374, ebenso *Aramenko* (Fn. 12), S. 435.

⁴² Art. 7.1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Einkommenssteuer natürlicher Personen“ vom 22.5.2003 Nr. 889-IV. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=889-15>).

⁴³ Gesetz der Ukraine „Über die allgemeinverbindliche staatliche Betriebsunfallversicherung und Arbeitsunfälle, die mit Arbeitsunfähigkeit einhergehen“ vom 23.9.1999 Nr. 1105-XIV (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1105-14>). Zuletzt abgerufen am: 14.5.2011.

⁴⁴ Nach den Angaben aus 2009 von *Rehbock, Wolfram / Bondaryev, Timur / Novichkova, Evgenia*, Grundzüge des Arbeitsrechts in der Ukraine, eastlex 2009, 104 (107). Ebenso *Avramenko* (Fn. 12), S. 429.

⁴⁵ Art. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Abgaben an die obligatorische staatliche Rentenversicherung“ vom 26.6.1997 Nr. 400/97-WR (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=400%2F97-%E2%F0>).

⁴⁶ Art. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über die Höhe einiger Abgaben für die allgemeinverbindliche staatliche Sozialversicherung“ vom 11.1.2001 Nr. 2213-III. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2213-14>).

⁴⁷ Art. 1 des Sozialversicherungsgesetzes (Fn. 43).

3. Beschäftigung von Behinderten

Bei einer durchschnittlichen Beschäftigung von mehr als 25 Arbeitnehmern in einem Kalenderjahr,⁴⁹ sind mindestens vier Prozent behinderte Arbeitnehmer einzustellen.⁵⁰ Kleinere Betriebe (8-25 Beschäftigte) müssen mindestens einen Behinderten beschäftigen.⁵¹

4. Mutterschaftsurlaub

Während der Schwangerschaft, Geburt und zur Erziehung eines Kindes haben Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf „Sozialurlaub“. Dieser wird 56 bzw. im Fall von Mehrlingsgeburten oder Komplikationen 70 Tage vor der Geburt und 56 Tage bzw. 70 Tage nach der Geburt gewährt.⁵² Erziehungsurlaub kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Anschließend kann die Mutter unbezahlten Urlaub bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahrs verlangen. Unbezahlter Urlaub kann für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren ferner gewährt werden, wenn ein Kind spezielle, medizinisch begründete⁵³ Pflege benötigt, die nur zu Hause durchgeführt werden kann.⁵⁴

Diese Leistungen werden durch die staatliche Sozialversicherung gedeckt. In den letzten Jahren wurden die Leistungen erhöht, um die Geburtenraten anzukurbeln. Dennoch liegt die Geburtenrate in der Ukraine auch heute noch weit unter der Sterberate.⁵⁵ Laut Art. 12 des Gesetzes „über die staatliche Hilfe für Familien mit Kindern“⁵⁶, das auf Entscheidung des Verfassungsgerichts,⁵⁷ geändert wurde, wird für das erste, nach dem 31. Dezember 2007 geborene Kind, eine einmalige Beihilfe in Höhe von 12.240 UAH (ca. in Höhe von 1090 EUR⁵⁸), das zweite Kind in Höhe von 25.000 UAH (ca. in Höhe von 2.225 EUR) sowie für das dritte und jedes weitere Kind in Höhe von 50.000 UAH (ca. in Höhe von 4450 EUR) gezahlt.⁵⁹

V. Beschäftigung von Ausländern

Jeder ausländische Bürger bedarf grundsätzlich zur Aufnahme einer Beschäftigung einer Arbeitserlaubnis des „Arbeitszentrums des Arbeitsministeriums“. Eine Ausnahme

⁴⁸ Art. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Höhe der Versicherungsprämien für die obligatorische staatliche Sozialversicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten“ vom 22.2.2001 Nr. 2272-III. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2272-14>).

⁴⁹ Art. 19 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Grundlagen des Sozialschutzes der Behinderten in der Ukraine“, Gesetz vom 21.3.1991 Nr. 875-XII i.d.F. vom 15.12.2009 (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=875-12&myid=kqnMfw.ACKOiiAfQZir..fiDHI4v.s80msh8Ie6>).

⁵⁰ Ebenda.

⁵¹ Ebenda.

⁵² Art. 179 ArbGB.

⁵³ Ebenda, Art. 181 ArbGB Nr. 1 b).

⁵⁴ *Pahmonov* (Fn. 5), Art. 181 ArbGB Nr. 1 b).

⁵⁵ 9,6 pro 1.000 Geburten zu 15, 81 pro 1000 Sterbefälle. Das heißt, dass sechs Menschen mehr sterben als geboren werden; Statistik der CIA 2009, World Factbook (<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>). Zuletzt abgerufen am: 14.5.2011).

⁵⁶ Art. 12 des Gesetzes der Ukraine „Über die staatliche Hilfe für Familien mit Kindern“ vom 21.11.1992 Nr. 2811-X. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2811-12>).

⁵⁷ Ebenda.

⁵⁸ Umrechnungskurs am 14.5.2011: 1 UAH = 0,089 EUR.

⁵⁹ Ebenda.

besteht für Geschäftsführer. Das Verfahren der Erteilung der Arbeitserlaubnis wurde in den letzten Jahren deutlich verschärft – zuletzt durch Beschluss des Ministerkabinetts vom 14. Mai 2009.⁶⁰ Anderssprachige und im Ausland ausgestellte Dokumente sind nun vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in einem völkerrechtlichen Vertrag zu beglaubigen.⁶¹ Zudem wurden die Gebühren der Antragstellung (von 170 UAH auf vier Mindestlöhne oder 3.764 UAH – ca. 335 EUR) sowie die Strafen bei illegaler Beschäftigung von Ausländern (von 850 UAH auf 20 Mindestlöhne oder 18.820 UAH – ca. 1.675 EUR) erhöht.⁶²

1. Arbeitserlaubnis

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass seine ausländischen Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis besitzen.⁶³ Wird diese Pflicht zuletzt, droht dem Arbeitgeber eine Geldstrafe in Höhe des zwanzigfachen Mindestlohns (18.820 UAH, ca. 1675 EUR);⁶⁴ im Pass des ausländischen Arbeitnehmers wird der Vermerk *persona non grata* aufgenommen. Ferner hat der Arbeitgeber die Strafe für die Beschäftigung einer Person ohne Arbeitserlaubnis an den Staat zu entrichten.

2. Voraussetzungen

Eine Arbeitserlaubnis an einen ausländischen Mitarbeiter wird nur dann erteilt,⁶⁵ wenn entweder kein ukrainischer Staatsbürger in der betreffenden Region (in bestimmten Fällen im Lande) in der Lage wäre, die Arbeit, für die die Arbeitserlaubnis begehrt wird, zu verrichten oder besondere Gründe die Einstellung des ausländischen Mitarbeiters rechtfertigen. Die Arbeitserlaubnis wird vom Arbeitszentrum befristet auf ein Jahr ausgestellt und kann auf schriftlichen Antrag einen Monat vor Fristablauf verlängert werden.⁶⁶ Hierzu sind beim Arbeitszentrum folgende Dokumente einzureichen:⁶⁷

- ein Antrag mit der Begründung, warum der ausländische Arbeitnehmer eingestellt werden soll, sowie der Nachweis, dass der Arbeitgeber im Stande ist, dem Arbeitnehmer adäquate Lebens- und Arbeitsverhältnisse zu bieten;
- notariell beglaubigte Kopien der Gründungsurkunde des Unternehmens, sowie ein Auszug aus dem Handelsregister;
- eine Liste aller ausländischen Arbeitnehmer, die eingestellt werden sollen mit Namen, Geburtsdaten, Geschlecht, Ausweisnummern und Qualifikation;
- gegebenenfalls eine Kopie der Vereinbarung des ausländischen Unternehmens und der ukrainischen Behörde, die die Beschäftigung ausländischer Personen erlaubt;

⁶⁰ Zuletzt durch Erlass vom 8.4.2009 Nr. 322 des Ministerkabinetts „Über das Verfahren der Erteilung, der Verlängerung und des Widerrufs von Genehmigungen zur Heranziehung ausländischer und staatenloser Mitarbeiter“ (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-2009-%EF>). Zuletzt abgerufen am 14.5.2011).

⁶¹ Ziffer 5 des Beschlusses des Ministerkabinetts vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁶² Art. 8 Abs. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Beschäftigung der Bevölkerung“ vom 1.3.1991, Nr. 803-XII. <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.

⁶³ Ziffer 1 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁶⁴ Ziffer 20 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁶⁵ Ziffer 2 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁶⁶ Ziffer 10 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁶⁷ Ziffer 5 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

- den Nachweis, dass der Arbeitsplatz nicht durch einen ukrainischen Staatsangehörigen besetzt werden kann und dass keine Staatsgeheimnisse im Unternehmen weitergegeben werden;
- Lichtbilder des einzustellenden Ausländers;
- ein Führungszeugnis des Heimatstaats und die Bescheinigung, dass keine strafrechtlichen Ermittlungen gegen den Betreffenden eingeleitet wurden;
- eine Bescheinigung des Arbeitszentrums, dass die Person keine Sozialbeiträge schuldet;
- Kopien der Identifikationsseiten des Lichtbildausweises;
- eine Kopie des Arbeitsvertragsentwurfs des Arbeitgebers und des ausländischen Arbeitnehmers;
- Kopien der Dokumente, die die Qualifikation des Arbeitnehmers bescheinigen;
- eine Bescheinigung des Finanzamts, dass der Arbeitgeber keine Steuerschulden hat;
- eine notariell bestätigte Vollmacht des Vertreters des Arbeitgebers sowie
- ein Nachweis der Zahlung der Antragsgebühr in Höhe von jetzt 3.764 UAH (ca. 335 EUR).

Das Arbeitszentrum muss seine Entscheidung innerhalb von 30 Tagen nach Antragsingang fällen.⁶⁸ Der Arbeitgeber hat das Arbeitszentrum über den Beginn oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem ausländischen Arbeitnehmer innerhalb von drei Tagen zu unterrichten.⁶⁹ Die maximale Geltungsdauer der Aufenthaltserlaubnis für Arbeitszwecke ist gesetzlich nicht festgelegt.

VI. Gehalt

Das Gehalt ist in der nationalen Währung (UAH) zu zahlen.⁷⁰ In der Praxis werden Gehälter jedoch oft in einer ausländischen Währung ausbezahlt, um so einer möglichen Inflation zu entgehen. Das Gehalt ist zwingend zweimal monatlich zu zahlen, wobei die Periode zwischen den Zahlungen 16 Kalendertage nicht überschreiten soll.⁷¹

Laut Art. 50 ArbGB soll die Arbeitswoche – sowohl bei einer 5-Tage als auch bei einer Sechs-TageWoche – 40 Stunden nicht übersteigen.⁷² Für bestimmte Personen – beispielsweise Manager und andere Arbeitnehmer in führenden Positionen – sind Ausnahmen vorgesehen.⁷³ Für sie gelten keine Beschränkungen; auch Überstunden müssen ihnen nicht entlohnt werden.⁷⁴ Für alle anderen Arbeitnehmer gilt, dass die Überstunden entlohnt werden müssen. Die Anzahl der Überstunden darf 120 pro Jahr nicht übersteigen.⁷⁵

⁶⁸ Ziffer 5 des Beschlusses des Ministerkabinetts vom 1.11.2009 Nr. 2028 (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2028-99-%EF>).

⁶⁹ Ziffer 17 des Erlasses vom 8.4.2009 Nr. 322.

⁷⁰ Art. 21 ArbGB.

⁷¹ Art. 24 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Bezahlung der Arbeit“ vom 24.3.1995, Nr. 108/95-WR i.d.F. vom 25.6.2009 Nr. 1574-VI. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>).

⁷² Pahmonov (Fn. 5), Art. 50 ArbGB, Nr. 3; Pilipenka (Fn. 38), S. 101.

⁷³ Pahmonov (Fn. 5), Art. 65 ArbGB, Nr. 4.

⁷⁴ Ebenda Art. 65 ArbGB, Nr. 4.

⁷⁵ Art. 65 ArbGB.

Das Gehalt ist als Entschädigung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erfüllte Arbeit definiert.⁷⁶ Es kann als fester Stundenlohn mit Zulagen für besonders effektive oder kreative Arbeit oder Arbeit unter außerordentlichen Bedingungen (z.B. Zeit und Ort) vereinbart werden.⁷⁷ Die Zulagen sind freiwillig. Die Höhe des Gehalts ist im Arbeitsvertrag oder in Kollektivarbeitsverträgen festgelegt. Der Mindestlohn für einfache und unqualifizierte Arbeit beträgt seit dem 1. Januar 2010⁷⁸ 869 UAH (ca. 77 EUR) pro Monat.⁷⁹ Gerät der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung mindestens einen Monat in Verzug, ist er unabhängig vom Vorliegen von Verschulden schadensersatzpflichtig.⁸⁰

VII. Rechtsprechung

Eine wichtige Entscheidung ist zum Arbeitslosengeld ergangen. Das Verfassungsgericht hat Teil 1 § 13 Abs. 4 des Gesetzes „Über die Änderung einiger Gesetze der Ukraine aufgrund der Weltwirtschaftskrise zur Suspension ihres Effekts auf die Beschäftigung“⁸¹ für verfassungswidrig erklärt.⁸² Hiernach sollten Arbeitslose, die das Beschäftigungsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis mit dem Arbeitgeber aufgelöst haben, ab dem 25. Dezember 2008 erst ab dem 91. Kalendertag nach der Meldung beim Arbeitszentrum Arbeitslosengeld erhalten. Laut Verfassungsgericht ist aber Arbeitslosengeld bereits ab dem achten Kalendertag zu zahlen.⁸³

VIII. Fazit

Seit inzwischen mehr als zwanzig Jahren ist die Ukraine ein unabhängiger Staat, der in die europäische Union strebt. Jedoch ist die politische Lage mehr als undurchsichtig. Auch sinnvolle Gesetzesvorhaben werden von der Opposition blockiert und haben keine Chance, realisiert zu werden. Das beste Beispiel ist das Arbeitsgesetzbuch. Auch nach dem Zerfall der UdSSR gilt sowjetisches Recht fort. Der bisher vorgesehene außergerichtliche Rechtsschutz mag als Vorverfahren ein sinnvolles Instrument sein, um eine Überlastung der Gerichte zu verhindern. Die Praxis zeigt aber, dass effektiver Rechtsschutz so nicht gewährleistet wird. Ein Gesetz, das auf einen sozialistischen Staat ausgerichtet ist, kann den Anforderungen in einer freien Marktwirtschaft nicht genügen. Dies führt, wie oben dargestellt, zwangsläufig zu Problemen zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern, bei denen es sich heute nicht mehr immer um Staatsunternehmen handelt, auf die das noch geltende Arbeitsgesetzbuch zugeschnitten ist. Auch die Ent-

⁷⁶ Legaldefinition des Art. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Bezahlung der Arbeit“.

⁷⁷ Art. 97 ArbGB iVm dem Gesetz der Ukraine „Über die Bezahlung der Arbeit“; so auch *Pahmonov* (Fn. 5), Art. 97 ArbGB Nr. 1-3.

⁷⁸ Art. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über die Wiederherstellung des Existenzminimums und des Mindestlohns“ vom 20.10.2009 Nr. 1646-VI. (http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an/11/T091646.html#11). Siehe auch die englischsprachige Anmerkung der Rada unter: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/annot.cgi?nreg=1646-17>).

⁷⁹ 884 UAH ab dem 1.4.2010; 888 UAH ab dem 1.7.2010; 907 UAH ab dem 1.10.2010 und 922 UAH ab dem 1.12.2010.

⁸⁰ Art. 34 des Gesetzes der Ukraine „Über die Bezahlung der Arbeit“.

⁸¹ Gesetz der Ukraine „Über die Änderung einiger Gesetze der Ukraine aufgrund der Weltwirtschaftskrise, zur Suspension ihres Effekts auf die Beschäftigung“ vom 25.12.2008 Nr. 799-VI. (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=799-17>).

⁸² Entscheidung vom 28.4.2009 Nr. 9-rp/2009 (<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v008p710-09>).

⁸³ Ebenda.

scheidungen des Verfassungsgerichts sowie einzelne Änderungsgesetze konnten diese äußerst unbefriedigende Rechtslage bisher nicht beheben. In der Ukraine wäre daher eine grundlegende Reform des Arbeits- und Arbeitsprozessrechts, wie sie in Russland bereits 2002⁸⁴ und durch die umfassende Novelle des neuen Arbeitsgesetzbuchs im Jahr 2006 vorgenommen wurde,⁸⁵ dringend notwendig. Denn nur so kann gewährleistet werden, dass die Ukraine zu einem attraktiven Standort für ausländische Investoren wird. In diesem Sinne bleibt nur die Hoffnung, dass Opposition und Regierung nach vier Jahren Stagnation eine gemeinsame Lösung finden und ein neues Arbeitsgesetzbuch verabschieden.

⁸⁴ *Marenkov, Dmitry* in: Nußberger, Angelika (Hrsg.), Einführung in das russische Recht, München 2010, § 22 Arbeitsrecht, S. 236f. m.w.N.

⁸⁵ Ebenda.