

Erste umfassende Novellierung des russischen Arbeitsgesetzbuchs – die wichtigsten Änderungen

I. Einleitung¹

Die neue russische Wirtschaftsordnung machte auch ein modernes Arbeitsrecht erforderlich. Daher hat der Gesetzgeber im Jahr 2001 mit dem Arbeitsgesetzbuch das „verbeamtete“ Arbeitsrecht der Sowjetzeit abgelöst. Inzwischen finden sich auch im deutschen Sprachraum mehrere Stellungnahmen zum ersten Arbeitsgesetzbuch (ArbGB)² der Russischen Föderation (RF)³. Die Autoren, auch die russischen, waren sich im Wesentlichen insofern einig, als das Gesetzeswerk als nicht gerade optimal angesehen wurde⁴. So ist das ArbGB schon innerhalb der ersten drei Jahre siebenmal geändert worden⁵; die Änderungen betrafen allerdings einzelne Details. Von größerer Bedeutung für die Anwendung des ArbGB sind jedoch zwei höchstrichterliche Entscheidungen⁶. Da sich das ArbGB aber schon in der recht kurzen Zeit auch in wesentlichen Bereichen als reformbedürftig erwiesen hat, ist der Gesetzgeber Ende 2006 tätig geworden. Aufgrund des Reformdrucks wurde die erste substantielle Novelle des AGB am 30. Juni 2006⁷ verabschiedet;

¹ Im Folgenden wird russischsprachige Literatur in deutscher Übersetzung bzw. Transliteration zitiert. Die Bezeichnung der einzelnen Vorschrift als § oder Art. ist im ArbGB ebenso wenig eindeutig wie deren genaue Abschnittsunterteilung; hier wird v. § und Abs. ausgegangen.

² Arbeitsgesetzbuch v. 30.12.2001, SZ RF 2001, Nr 197-FZ, in Kraft seit dem 1.2.2002.

³ Z.B. *Hegewald*, Der Arbeitsvertrag im Recht der Russischen Föderation, 2002, passim; *dies.*, in: Henssler/Braun (Hrsg.), Arbeitsrecht in Europa, 2. Aufl. 2007, S. 1165 ff.; zwar wird ausweislich des Datums der Gesetzesmaterialien die hier behandelte Reform erfasst (Fn. 1., S. 1168), im folgenden Text erfolgt allerdings keine Auswertung; *Gretschchnikova*, Das neue russische Arbeitsrecht und der Arbeitsvertrag, in: WiRO 2002, S. 289 ff.; *dies.*, Das neue russische Arbeitsgesetzbuch: ein kurzer Überblick, in: ZIAS 2004, S. 1 ff.; *Rustein/Wedde*, Arbeitsrecht in Russland, in: eastlex 2004, S. 152 ff.; *Sevillano*, Das neue russische Arbeitsgesetzbuch, in: WiRO 2003, S. 33 ff.; *Wedde*, OER 2002, S. 357 ff.; zuletzt ausführlich *Balashova/Wedde*, Aktuelle Änderungen im russischen Arbeitsrecht, in: WiRO 2007, S. 140 ff.; *Solovjov*, Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland und ihre Entsprechung in Russland, in: Beibst (Hrsg.), 8. Nachwuchswissenschaftlerkonferenz mitteldeutscher Fachhochschulen an der Fachhochschule in Jena am 25./26. Januar 2007, 2007, S. 128 ff.

⁴ So in Deutschland *Gretschchnikova*, Das neue russische Arbeitsrecht und der Arbeitsvertrag, WiRO 2002, S. 294; *dies.*, ZIAS 2004, 28 f.; *Wedde* (Fn. 3), S. 377; in der RF z.B. *Kostjan*, in: Smirnov (Hrsg.), Trudovoe pravo (Arbeitsrecht), Moskau, 3. Aufl. 2006, S. 12; *Škatulla*, in: *Škatulla* (Hrsg.), Kommentarij k trudovomu kodeksu RF (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der RF), Moskau, 6. Aufl. 2007, § 1; *Tichomirov*, in: Tichomirov (Hrsg.), Kommentarij k trudovomu kodeksu RF (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der RF), Moskau, 2007, § 1.

⁵ Durch die föderalen Gesetze v. 24.7.2002 (SZ RF 2002, N 97-FZ), 25.7.2002 (SZ RF 2002, N 116-FZ), 30.6.2003 (SZ RF 2003, N 86-FZ), 27.4.2004 (SZ RF 2004, N 32-FZ), 22.8.2004 (SZ RF 2004, N 122-FZ), 29.12.2004 (SZ RF 2004, N 201-FZ) und 9.5.2005 (SZ RF 2005, N 45-FZ).

⁶ Die sehr umfassenden „gesetzesähnlichen“ Hinweise „O primenenii trudovogo kodeksa RF sudami RF“ („Über die Anwendung des Arbeitsgesetzbuchs der RF durch die Gerichte der RF“) im Beschluss des Plenums des Obersten Gerichts der RF v. 17.3.2004 (Sammlung der Entscheidungen des Obersten Gerichts der RF, 2004, N 2) und die Änderungen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Verfassungsgerichts der RF v. 13.3.2005 (Sammlung der Entscheidungen des Verfassungsgerichts der RF, 2005, N 3 P). Der Beschluss des Obersten Gerichts ist eine für die unteren Gerichte verbindliche Kommentierung bzw. Anwendungsrichtlinie zu fast jedem Paragraphen des AGB 2001; der Beschluss ist nicht aus Anlass eines Einzelfalls entstanden.

⁷ SZ RF 2006, N 90 – FZ.

in Kraft getreten ist diese Novelle am 6. Oktober 2006⁸. Vorgenommen wurden 348 einzelne Änderungen, die 326 von 424 Paragraphen betreffen, womit nominal mehr als Dreiviertel des Inhalts novelliert wurde.

Hinsichtlich der Qualität der Änderungen heißt es in der Begründung⁹, diese seien durch die Notwendigkeit bedingt, bestehende Widersprüche und Ungenauigkeiten sowie Auslegungsschwierigkeiten zu beseitigen. Im Übrigen sei es das Ziel des Gesetzgebers gewesen, die Kodifikation praktikabler und arbeitnehmerfreundlicher zu gestalten. Zudem sei es an der Zeit gewesen, die (höchststrichterliche) Judikatur zum ArbGB in positives Recht umzusetzen.

Der Beitrag versucht nun zu klären, ob dieser Zweck in der Gesamtschau erreicht wurde. Eine Antwort darauf kann nur im Wege der Beschreibung und Bewertung der wichtigsten Änderungen gefunden werden. Berücksichtigung finden aber auch einzelne nicht von der Reform erfasste Problembereiche.

1. Die Neuerungen

Bereits die Bestimmung der bedeutsamsten Neuerungen fällt angesichts der Vielzahl der geänderten Bestimmungen nicht leicht. Aus Verständnisgründen empfiehlt es sich daher, die bedeutendsten Einzeländerungen auf ihren systematischen Ursprung zurückzuführen.

a. *Der Begriff des Arbeitgebers*

Oberste Maxime war die Ausdehnung des Anwendungsbereichs, so dass auch der Parteibegriff des Arbeitsvertrags betroffen ist. Die Person des Arbeitgebers steht im Mittelpunkt, da hiervon die Geltung des ArbGB abhängt. Einige russische Autoren weisen daher, erfreut über die Reform, auf die Ankündigung einer Ablösung des Terminus „Organisation“ durch den Terminus „Arbeitgeber“ hin¹⁰. Hieß es im einschlägigen § 20 ArbGB früher schlicht, ein Arbeitgeber sei eine natürliche oder juristische Person („Organisation“)¹¹, so werden nunmehr zwei Arten von natürlichen Personen unterschieden. Einmal fallen hierunter natürliche Personen, die sich, ohne eine juristische Person zu bilden, entweder als Einzelunternehmer registrieren lassen oder – nach deutschem Verständnis als Freiberufler – als niedergelassene Notare, Rechtsanwälte usw. auftreten und nach den eigenen berufsrechtlichen Vorschriften einer Anmeldung bzw. Erlaubnis bedür-

⁸ Um das Datum des In-Kraft-Tretens gab es in der RF heftige Diskussionen. Das Gesetz sollte 90 Tage nach seiner „offiziellen Veröffentlichung“ in Kraft treten. Umstritten war der Fristbeginn. Das Gesetz wurde nämlich am 7.7.2006 in der Rossijskaja gazeta Nr. 4112 veröffentlicht, womit es erst am 6.10. in Kraft getreten ist. Allerdings wurde es schon am 3.7.2006 im Gesetzblatt abgedruckt. Das zuständige Ministerium geht in einem Beitrag (Dokumenty i kommentarii 2006, Nr. 15) unter Berufung auf die Verfassungsrechtsprechung aber vom Inkrafttreten am 6.10.2006 aus.

⁹ Rossijskaja gazeta Nr. 4112, vom 7.7.2006.

¹⁰ So z. B. *Kaljukov*, Kodeks stroitelja kapitalisma (Kodex eines Bauhandwerkers des Kapitalismus), *Rodnaja gazeta* v. 23.6.2006, <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=002499> (Stand: 17.8.2007); *Petrova*, *Trudovoj dogovor - čto ismenilos?* (Arbeitsvertrag - was hat sich geändert?), *Kadrovoje delo* 2006, vom 15.10.2006 (<http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=002685>, Stand: 17.8.2007).

¹¹ Die „Organisation“ bezieht sich hier nur auf die juristische Person und ist im gesellschaftsrechtlichen Sinn gemeint; im russischen kollektiven Arbeitsrecht besteht dieser Terminus auch im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn als Entsprechung für den deutschen „Betrieb“, vgl. *Solovjov* (Fn. 3), S. 130.

fen (§ 20 VI ArbGB). Zu diesen natürlichen Personen zählen ferner Personen, die andere natürliche Personen in ihren privaten Haushalten beschäftigen (§ 20 VII ArbGB). Schließlich bleiben auch juristische Personen („Organisation“) Arbeitgeber (§ 20 IV ArbGB).

Die geschilderte Reaktion zeigt ein Missverständnis der ermittelbaren Rechtslage auf. Die frühere Definition des Arbeitgebers wurde entweder als zu eng oder häufiger als nicht ausdifferenziert genug angesehen. Die erste Ansicht¹² „stützte“ sich auf Äußerungen der Einzelunternehmer, wonach das ArbGB für sie nicht gelte. § 20 ArbGB 2001 a.F. erfasse eben nur zwei Extreme, die nicht gewerblich tätige natürliche Person als Privatperson und das Großunternehmen der juristischen Person („Organisation“). Diese Auslegung findet zwar weder in der Rechtsliteratur noch in der Rechtsprechung Unterstützung¹³, doch ist dies unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Realität auch nicht nötig, um die missliche Lage aus der Sicht der Arbeitnehmer eines Einzelunternehmers zu erkennen.

Nach der zweiten Ansicht¹⁴ ist hingegen infolge des weiten Begriffs der natürlichen Person eine sachgerechte Unterscheidungen zwischen der Einräumung von Rechten und der Auferlegung von Pflichten unmöglich. Das ArbGB behandelt hiernach z.B. bettlägerige Kranke, die sich aus ihren letzten Ersparnissen eine Haushaltshilfe leisten, und junge High-Tech-Unternehmer, die Computerfachleute beschäftigten, gleich, da stets an die natürliche Person angeknüpft werde. Tatsächlich wurde im ArbGB n.F. für die Bediensteten im Haushalt der Pflichtenumfang der früheren natürlichen Person beibehalten, während die Pflichten der Einzelunternehmer denjenigen einer juristischen Person angenähert wurden. So sind Einzelunternehmer und juristische Personen anders als natürliche Personen, die Bedienstete im Haushalt beschäftigen, zur Führung eines Arbeitsbuchs des Arbeitnehmers verpflichtet (§ 66 III ArbGB). Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages (§ 59 XV ArbGB) ist bei ihnen genauso reglementiert wie bei juristischen Personen (unten 2. b.).

Im Ergebnis sind diese Änderungen zu begrüßen¹⁵. Folgt man der ersten Auffassung, handelt es sich aus rechtlicher Sicht allerdings um eine bloße Klarstellung des bereits Geltenden. Aber in der RF vermag auch die nicht minder wichtige Rechtspraxis¹⁶ einen Handlungsbedarf für den Gesetzgeber erzeugen. Leider ist diese Ebene häufig in ihrem Bestand vom materiellen Recht unabhängig und nicht mit Rechtsargumenten zu erreichen. Gründe sind der immer noch nur rudimentäre gerichtliche Schutz der Arbeitnehmer in einem Land, in dem es keine Arbeitsgerichtsbarkeit gibt, die häufig passive Haltung der russischen Arbeitnehmer und eine häufig missverständene Neigung zum Rechtspositivismus. Letzteres durchzieht grundsätzlich das gesamte russische Recht. Man klammert sich an den Wortlaut der jeweiligen Vorschrift und zieht daraus negative Folgen für alles, was nicht ausdrücklich erfasst ist. Unbestimmte Rechtsbegriffe oder Legaldefinitionen, die sich nicht in einer Aufzählung erschöpfen, sind dem russischen Gesetzgeber seit jeher suspekt¹⁷. Denn weiterhin besteht ein weit verbreitetes Misstrauen gegenüber einer dezentralisierten, emanzipierten Rechtsanwendung, sei es durch einzel-

¹² *Franusova*, Budem truditsja po-novomu (Wir werden auf neuer Grundlage arbeiten), Klerk.Ru vom 15.8.2006, <http://www.klerk.ru/persona/?55404> (Stand: 17.8.2007).

¹³ Siehe die Publikationen Fn. 3 und 4.

¹⁴ Statt vieler *Isaev*, Rossijskaja gazeta Nr. 4190, vom 6.10.2006.

¹⁵ Ebenso *Balashova/Wedde* (Fn. 3), S. 142.

¹⁶ Ebenso *Hegewald*, in: Henssler/Braun (Hg.), Arbeitsrecht in Europa, 2. Aufl. 2007, S. 1169 Rdnr. 5.

¹⁷ *Solovjov* (Fn. 3), S. 131.

ne Richter, Behörden oder Personen. Die Folge ist, dass eine systematische Auslegung oder eine Auslegung nach dem Normzweck, die den Einzelunternehmer schon nach der alten Regelung hätte einbeziehen müssen, nur von den höchsten Gerichten vorgenommen wird¹⁸ und schnellstmöglich gesetzlich ausdrücklich normiert werden muss. So ist die Anwendung des ArbGB vergrößert worden, da nun bereits nach dem Gesetzeswortlaut, und auf diesen kommt es in Russland an, die Einbeziehung der Einzelunternehmer klar gestellt ist. Wurde der zweiten Ansicht zu § 20 AGB a. F. gefolgt, so ist das ArbGB gerechter geworden.

Eine weitere wichtige Änderung betrifft die Geschäftsfähigkeit. Mangels Regelung in § 20 a.F. wurde zum Teil angenommen, dass sich die Geschäftsfähigkeit des Arbeitgebers nach den allgemeinen Regeln des Zivilgesetzbuchs der RF (ZGB) richtet¹⁹. Die Gegenansicht ging dagegen von einer spezifischen arbeitsrechtlichen Geschäftsfähigkeit aus²⁰. § 20 IX ArbGB sieht nun zwar als Grundregel vor, dass auch ein Minderjähriger Arbeitgeber sein kann, wenn er laut ZGB geschäftsfähig ist; letzteres ist zwingend, wenn ein Minderjähriger im Alter von mindestens 16 Jahren die Ehe eingeht (§ 21 II ZGB). Die zivilrechtliche Geschäftsfähigkeit kann auch fakultativ im Wege einer Erklärung durch den gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen vor dem zuständigen Organ bewirkt werden (sog. Emanzipation, § 27 ZGB). Allerdings kann ein Minderjähriger nach Vollendung des 14. Lebensjahrs ohne zivilrechtliche Geschäftsfähigkeit Arbeitgeber sein, wenn er eigene Einkünfte hat und sein gesetzlicher Vertreter schriftlich zugestimmt hat (§ 20 XII ArbGB). Diese Änderung wird angesichts der allgemeinen Erweiterungsintention sowie unter Berücksichtigung der russischen Realitäten verständlich. Dass Minderjährige aus besser gestellten Familien beispielsweise einen Chauffeur oder Hauspersonal im eigenen Namen beschäftigen, kommt insbesondere in Moskau und Sankt Petersburg gar nicht so selten vor. In systematischer Hinsicht hat das ArbGB damit zudem wenigstens in einem Teilbereich dazu Stellung bezogen, ob es auf dem ZGB aufbaut oder eine eigenständige Rechtsregelung darstellt, was äußerst lebhaft erörtert wurde²¹. Auf die Person des Arbeitgebers bezogen ist nun ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen ArbGB und ZGB anzunehmen, so dass das ZGB die allgemeine, das ArbGB die spezielle Regelung beinhaltet²².

b. *Der Begriff des Arbeitnehmers*

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer – wie schon nach früherem Recht – das 16. Lebensjahr vollendet haben (§ 63 I ArbGB). Nach dem ArbGB bestehen aber zahlreiche Ausnahmen. So können Arbeitsverträge mit Auszubildenden ab einem Alter von 15

¹⁸ Vgl. Fn. 6.

¹⁹ *Gusov*, Kommentarij k trudovomu pravo RF (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der RF), Moskau, 3. Aufl. 2005, § 20; *Sergejev/Tolstoj*, Graždanskoe pravo (Bürgerliches Recht), Moskau, 4. Aufl. 2006, Teil I, S. 13.

²⁰ *Kal'pin/Masljaev*, Graždanskoe pravo (Bürgerliches Recht), Moskau, 2007, S. 25; *Kučma*, in: *Koršunov/Koršunova/Kučma*, Kommentarij k trudovomu pravo RF (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der RF), Moskau, 3. Aufl. 2005, § 20.

²¹ Eingehend *Gretchichnikova*, ZIAS 2004 (Fn. 3), S. 3 ff.; eine diffuse Lage konstatiert *Hegewald* (Fn. 16), S. 1170 Rdnr. 6.

²² Auch die Arbeitgeberfähigkeit eines Volljährigen hängt weitgehend von seiner zivilrechtlichen Geschäftsfähigkeit ab (§ 20 IX ArbGB 2001). Nur im Falle eines Arbeitsvertrags zwecks Unterhalt oder Pflege eines geschäftsunfähigen Volljährigen kann letzterer mit Zustimmung seines Betreuers als Arbeitgeber auftreten (§ 20 X ArbGB 2001).

Jahren auch ohne elterliche Zustimmung abgeschlossen werden (§ 63 II). Arbeitsverträge mit Schülern für leichte Arbeiten in den Ferien sind bereits ab einem Alter von 14 Jahren mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zulässig (§ 63 III). In der Filmindustrie, im Musik- und Theaterwesen können Arbeitsverträge auch mit Minderjährigen unter 14 Jahren geschlossen werden (§ 63 IV). Letzteres bedarf der elterlichen Erlaubnis und setzt voraus, dass die Arbeit dem Kind nicht schadet.

Weitere Änderungen sind eher versteckt in § 11 ArbGB zu finden. Hiernach gilt das ArbGB (Abs. VII) nun – vorbehaltlich der Regelungen in Spezialgesetzen – grundsätzlich auch für Beamte, womit der diesbezügliche Streit über die (arbeits-) rechtliche Behandlung von Beamten entschieden wurde²³. Es erscheint allerdings gut möglich, dass diese Regelung wegen der umfangreichen Besonderheiten der Beamtengesetze letztlich leer läuft.

Schließlich gilt das ArbGB gemäß Abs. VIII jetzt auch für leitende Angestellte, während früher alle, „die einen zivilrechtlichen Dienstvertrag“ abgeschlossen haben, abgeschlossen waren. Auch diese Regelung dient der Rechtsklarheit²⁴.

2. Der Arbeitsvertrag

Wesentliche Änderungen betreffen den Inhalt des Arbeitsvertrages²⁵, dessen gesetzestechnische Konstruktion umgestaltet wurde. Erweitert wurden der Abschluss befristeter Arbeitsverträge und die Vereinbarung einer Probezeit. Einige wichtige Besonderheiten bei Abschluss und Durchführung müssen ebenfalls zur Sprache kommen. Schließlich betrifft die Reform wichtige Nebenleistungspflichten.

a. Inhalt

Obwohl die Verfassung der RF in Art. 34 I die Privatautonomie und in Art. 37 die Freiheit der Arbeit und damit des Arbeitsvertrages proklamiert, gab und gibt es im ArbGB *detaillierte* Vorschriften über den Inhalt von Arbeitsverträgen²⁶. Der einschlägige § 57 war schon vor der Reform umfangreich. Auch Selbstverständlichkeiten, wie der vollständige Name bzw. die Firma der Vertragsparteien („Briefkopf“), das Arbeitsentgelt bis hin zur Sozialversicherung und Verschwiegenheitspflicht waren katalogartig zu regeln. Hierbei wurden zwei Arten unterschieden, und zwar die „substanziellen“ und die Nebenbestimmungen, wobei zu den ersteren eher die Selbstverständlichkeiten zählten, während die Details „daneben“ vereinbart werden konnten²⁷. In der neuen Fassung ist die Norm noch umfanglicher geworden. Nach der Neuregelung sind im Briefkopf im Fall einer

²³ Vgl. *Glasyrin*, in: Glasyrin (Hg.), *Kommentarij k trudovomu pravo RF* (Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der RF), Moskau, 2006, § 11.

²⁴ Dies scheint in der RF nicht von allen geteilt zu werden – siehe *Franusova* (Fn. 12).

²⁵ Im Zentrum der russischen Terminologie steht stets der „Arbeitsvertrag“; der Begriff des „Arbeitsverhältnisses“ findet im ArbGB keine Erwähnung, vgl. *Gretchichnikova* (Fn. 3), ZIAS 2004, S. 5. Dabei soll es auch hier bleiben.

²⁶ Siehe auch *Balashova/Wedde* (Fn. 3), S. 142.

²⁷ Tatsächlich gilt in der RF z.B. die Verschwiegenheitspflicht nur dann als vereinbart, wenn sie im Vertrag als eine Nebenbestimmung ausdrücklich genannt wurde; eine Einbeziehung im Wege der Auslegung kommt nicht in Betracht.

natürlichen Person als Arbeitgeber zudem nähere Angaben zu ihrer Identifizierung zu machen; bei juristischen Personen ist die Steuernummer aufzunehmen. Aber auch die übrigen Regelungen wurden noch ergänzt.

Die entscheidende konzeptionelle Änderung beinhaltet die Abkehr von „substanziellen“ und Nebenbestimmungen und die Einführung von Muss- und Kann-Bestimmungen. Dabei sind die früheren „substanziellen“ Bestimmungen weitgehend zu Muss-Bestimmungen und die Nebenbestimmungen zu Kann-Bestimmungen geworden. Gemäß Abs. VII ist der Arbeitsvertrag, wenn Angaben aus dem „Briefkopf“ fehlen oder Muss-Bestimmungen verletzt werden, nicht als insgesamt nichtig anzusehen. Der Arbeitsvertrag ist vielmehr weiterhin gültig, muss aber von den Parteien entsprechend ergänzt werden. Ist diese Änderung auch grundsätzlich zu begrüßen, so birgt sie doch sowohl insgesamt als auch im Detail Probleme. Anlass der Novellierung war die missliche Lage, die insbesondere russischen Unternehmensjuristen zu schaffen machte²⁸. Gemäß § 57 a.F. ging der Zivilrechtler zutreffend davon aus, dass laut Zivilrecht zwischen den *essentialia negotii* und Nebenbestimmungen zu unterscheiden war. Bei Nichtbeachtung der „substanziellen“ Bestimmungen (*essentialia*) kam der Arbeitsvertrag nicht zustande. Da sich dies aber häufig erst nach einiger Zeit herausstellte und damit sowohl die Arbeitsleistung als auch das Arbeitsentgelt über längere Zeit ausgetauscht worden war, wurde die Frage der Rückgewähr aktuell²⁹. Höchst problematisch war auch die schnelle und ungewollte Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags als eines Vertrags, der von existenzieller Bedeutung für fast jeden Menschen ist. Die Stärkung der Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags war folglich eine weise Entscheidung. Hier zeigt sich aber zugleich eine Diskrepanz des ArbGB zum ZGB. In dieser Frage will das ArbGB – anders als unter 1. a. – eigene Wege gehen und wendet sich von den zivilrechtlichen Vorgaben ab. Letztlich kann aber die Dominanz des Bewahrungsgedankens bei Arbeitsverträgen gegenüber einer etwaigen Problematik der Einheit des Rechts dem ArbGB aus deutscher Sicht nicht zum Nachteil reichen. Diese Aussage beseitigt natürlich nicht die konstruktiven Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Erhaltungsgedankens. Denn anders als bei der zivilrechtlichen Sichtweise müssen hier auch die Rechtsfolgen geregelt werden. So ist nicht klar, was zu geschehen hat, wenn sich die Parteien nicht über eine bisher im Arbeitsvertrag nicht geregelte Muss-Bestimmung einigen können. Es bleibt dann die Frage, wie lange § 57 XVII seine Wirkung entfaltet.

Die neue Regelung des § 57 ist auch vor dem Hintergrund der angestrebten größeren Arbeitnehmerfreundlichkeit³⁰ zu beleuchten. Bedenklich wäre eine Umwandlung ehemaliger „substanzieller“ Bestimmungen in eine Kann-Bestimmung. Dabei ist allerdings dem russischen Gesetzgeber Prinzipientreue zu bestätigen. Es wurde weitgehend alles an seinem Platz belassen und nicht versucht, die Stellung des Arbeitnehmers zu schwächen. Zumindest in einem Punkt können jedoch dem Gesetzgeber trotz des erklärten Reformziels der Arbeitnehmerfreundlichkeit³¹ arbeitgeberfreundliche Absichten „vorgehalten werden“. Früher gehörte die Bestimmung des „Beschäftigungsorts“ zu den „substanziellen“ Bestimmungen. Der „Beschäftigungsort“ wurde extensiv ausgelegt und darunter der bzw. die Orte (Adresse/-n) verstanden, an denen der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann³². Nunmehr zählt die Angabe des Beschäftigungsorts grundsätzlich zu den Muss-Bestimmungen; eine Konkretisierung kann indes nach den Kann-Bestimmungen erfol-

²⁸ Eingehend *Franzusova* (Fn. 12).

²⁹ *Franzusova* (Fn. 12).

³⁰ Vgl. Parlamentskaja gazeta Nr. 1957, v. 7.7.2006.

³¹ Vgl. Fn. 30.

³² *Franzusova* (Fn. 12).

gen. Daraus kann gefolgert werden, dass mangels Konkretisierung der örtlich anderweitige Einsatz eines Arbeitnehmers dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterfällt. Dies zeugt vom punktuell größeren Zutrauen in die Besonnenheit des Arbeitgebers, was an sich nicht negativ sein muss. Auch ist jeder Schritt weg vom allumfassenden Kodifizierungsbestreben positiv zu bewerten, denn es ist ein Zeichen für das wachsende Vertrauen in die Vernunft der Handelnden.

b. Befristung

Die Befristung ist in §§ 58, 59 ArbGB geregelt. Die Dauer der maximal zulässigen Befristung liegt zwar weiterhin bei fünf Jahren (§ 58 II). Geändert wurde aber die Systematik der Befristungstatbestände. Früher konnten befristete Arbeitsverträge dann abgeschlossen werden, wenn der Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Charakters der auszuführenden Arbeit oder deren Bedingungen nicht auf eine unbestimmte Zeit eingegangen werden konnte (§ 58 III). § 59 enthielt einen Katalog an Tatbeständen, die die Generalklausel des § 58 III inhaltlich konkretisierten; allerdings fehlte in § 58 III der Verweis auf § 59. Nach dem Katalog des § 59 war eine Befristung möglich, wenn es sich z.B. um eine Urlaubsvertretung handelte oder Studenten oder Rentner beschäftigt wurden. Von besonders weit reichender Bedeutung war Abs. 6, wonach befristete Arbeitsverträge generell von „Organisationen“ als Arbeitgeber mit bis zu 40 Arbeitnehmern vereinbart werden konnten³³. Der Katalog war nicht abschließend; durch Föderationsgesetz konnten weitere Ausnahmen gestattet werden. Wurde ein Arbeitsvertrag ohne hinreichenden Grund befristet abgeschlossen, galt dieser als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Seit dem 6. Oktober 2006 werden § 58 und § 59 verknüpft: Gemäß § 58 III sind befristete Arbeitsverträge unter Berücksichtigung des Charakters der Tätigkeit in den in § 59 Abs. 2 bis 13 geregelten Fällen zulässig. Ohne Berücksichtigung der Tätigkeit können Arbeitsverträge in den personenbezogenen Fällen der Absätze 15-24 des § 59 befristet abgeschlossen werden. Unterschieden werden jetzt also gesetzliche tätigkeitsbezogene und vertragliche personenbezogene Befristungstatbestände³⁴. Gesetzliche Befristungstatbestände sind z.B. Saisonarbeit und Urlaubsvertretung. Vereinbarungsbhängig sind Befristungen im Fall von Rentnern, Studenten und leitenden Angestellten. Der Disposition der Parteien unterliegt auch die Befristung eines Arbeitsvertrages im Fall juristischer Personen oder Einzelunternehmer mit einer Belegschaftsgröße von maximal 35 Beschäftigten. Die Feststellung, ob ein die Befristung rechtfertigender Grund vorliegt, obliegt nunmehr dem Gericht (§ 58 VI).

Auch hier fällt die Bewertung der Neuerungen schwer, denn sie muss unter dem „russischen Blickwinkel“ erfolgen, der zwischen Theorie und Rechtspraxis unterscheidet. Rein rechtlich ist nur eine Klarstellung erfolgt, denn, obgleich früher nicht zwischen verschiedenen Arten von Befristungstatbeständen unterschieden wurde, standen alle Tatbestände grundsätzlich, d.h. soweit es ihre Natur zuließ, zur Disposition der Parteien. Die wurde durch die Worte „kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers“ eindeutig zum Ausdruck gebracht. Keiner Parteivereinbarung unterlagen infolge der Natur des Tatbestandes die heutigen tätigkeitsbezogenen Tatbestände wie die Urlaubsvertretung oder die Saisonarbeit. Wer für eine Saison einstellt, kann sachlogisch keinen auf

³³ Eine rechtliche Verpflichtung, in diesen Fällen befristete Arbeitsverträge abzuschließen, bestand nicht. In der Praxis machten aber die Arbeitgeber fast immer davon Gebrauch, *Franzusova* (Fn. 12).

³⁴ *Balashova/Wedde* (Fn. 3), 142 f.

unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbaren³⁵. Auch bei den personenbezogenen Befristungstatbeständen hat sich nichts geändert, denn diese standen ebenfalls nach der früheren Rechtslage im Belieben der Parteien. In der Praxis ist aber wohl ein Vorteil darin zu sehen, dass ein Arbeitgeber nicht unter dem bloßen Hinweis auf den alten Katalog des § 59 z.B. einem Studenten nur einen befristeten Arbeitsvertrag vorlegt³⁶. Seit der Reform steht ausdrücklich fest, dass ein befristeter Arbeitsvertrag in diesem Fall nicht abgeschlossen werden muss. Unbeschadet dieser prinzipiellen Einschätzung bedeutet die Veränderung einen Schritt in Richtung des angestrebten Reformzwecks. So ist das Verhältnis zwischen der Generalklausel des § 58 III und § 59 durch die Verweisung auf bestimmte Bereiche des § 59 vorgegeben worden. Dies wirkt etwaigen Missdeutungen, ob der Katalog der zwingenden Befristungstatbestände abschließend sei oder nicht, entgegen. Arbeitnehmerfreundlich wirkt sich in der Praxis insbesondere aus, dass die Klausel des § 58 VI a.F. (Arbeitsverträge im Fall kleinerer Unternehmen und natürlicher Personen als Arbeitgeber), die zu einem „maßlosen Einfallstor“ für befristete Arbeitsverträge geworden war, in einen vereinbarungsabhängigen Tatbestand umgewandelt wurde, so dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber entgegen kann, dass die Befristung nicht obligatorisch ist und sich insofern auf den ausdrücklichen Wortlaut berufen kann. Positiv ist auch die Reduzierung des Anwendungsbereichs dieser Vorschrift durch die Verringerung der relevanten Belegschaftsgröße. Leider fällt dabei zugleich aber ein Widerspruch ins Auge. Früher wurden auch Arbeitgeber, die Personen in ihrem Haushalt beschäftigten erfasst. Heute scheinen sie nach dem Wortlaut – Kleinunternehmer (juristische Person und Einzelunternehmer) – nicht mehr in den Anwendungsbereich zu fallen, was sinnwidrig wäre.

c. Probezeit

Vom allgemeinen Arbeitnehmerschutzgedanken getragen ist auch die Einschränkung bzw. die nähere Umschreibung der Voraussetzungen der Vereinbarung einer Probezeit (§ 70). So verbietet § 70 VI nun die Vereinbarung einer Probezeit im Fall einer Frau, die ein Kind im Alter von bis zu anderthalb Jahren hat. Tatsächlich dürfte der Anwendungsbereich dieser Neuregelung aber gering sein. Denn infolge der immer noch sehr großzügigen gesetzlichen Regelung des Mutterschaftsurlaubs (§ 256 ArbGB) ist es für junge Mütter eher unüblich zu arbeiten³⁷. Dagegen ist das generelle Verbot, mit Absolventen von Hochschulen Probezeiten zu vereinbaren, eingeschränkt worden (§ 70 VIII). Dieses Verbot gilt heute nur noch für die Ausbildung an einer staatlich akkreditierten Einrichtung und zudem lediglich innerhalb eines Jahres nach dem Berufsabschluss. Diese Neuregelung erscheint auf den ersten Blick zwar gegen die Interessen des Arbeitnehmers gerichtet zu sein; in der Praxis wirkt sie sich jedoch positiv für den Hochschulabsolventen aus. Denn die strikte und sozialistisch unflexible alte Regelung schreckte viele Arbeitgeber davon ab, Hochschulabsolventen einzustellen, was im Widerspruch zum sonst sehr positiven Arbeitsmarkt für Fachkräfte zu einer relativ hohen Arbeitslosigkeit innerhalb dieser Gruppe geführt hat. Die neue Regelung ermöglicht es nun, nach einem Jahr erzwungener Wartezeit in seinem erlernten Beruf zwar mit einer Probezeit, aber dann doch Fuß zu fassen. Dies ist ein Schritt in Richtung mehr Privatautonomie.

³⁵ In den Fällen, in denen die „Initiative“ nicht geäußert wurde, führt § 58 IV zu einem Vertrag auf unbestimmte Zeit.

³⁶ So die Sorge bei *Franzusova* (Fn. 12).

³⁷ *Efremenko/Smoljakova*, V trudovom kodekse utočneny okolo 300 statej (Im Arbeitsgesetzbuch sind um die 300 Paragraphen konkretisiert worden), Rossijska gazeta Nr. 4112, vom 7.7.2006.

d. *Besonderheiten bei Abschluss des Arbeitsvertrages und während des Beschäftigungsverhältnisses*

Nicht unwichtig für den Inhalt des Arbeitsvertrages war und ist § 68 III ArbGB, der regelt, ob die bei dem Arbeitgeber allgemein geltenden „Regeln der betrieblichen Ordnung oder andere lokale normative Akte“ Bestandteil der neu abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge werden. Gemeint sind hiermit z.B. die sog. „kollektiven Verträge“, die zwischen der „Organisation“³⁸ und dem zumeist gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertreter abgeschlossen werden und dann für alle Arbeitnehmer der „Organisation“ gelten³⁹. Die Regelungsgegenstände dieser Vereinbarungen (§ 41) können nach den Rechtsvorschriften über diejenigen der Betriebsvereinbarungen in Deutschland weit hinausgehen. So können dort nicht nur die Höhe der Löhne und Gehälter, sondern über die Öffnungsklausel des § 41 XV hinaus alle weiteren von den Parteien bestimmten Fragen behandelt werden. Vorbehaltsregelungen zugunsten von Branchenvereinbarungen (sog. „kollektive Vereinbarungen“) gibt es per se nicht.

Früher wurde ein „kollektiver Vertrag“ dann Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn der Arbeitgeber *beim* Abschluss des Arbeitsvertrags dem Arbeitnehmer den Inhalt des lokalen normativen Akts⁴⁰ mitgeteilt hat (§ 68 III). Heute hat der Arbeitgeber *vor* dem Abschluss des Arbeitsvertrags dem Arbeitnehmer den Inhalt des „kollektiven Vertrags“ zur Kenntnis zu geben. Die Kenntniserlangung muss sich der Arbeitgeber auf einem gesonderten Blatt durch Unterschrift bestätigen lassen. Andernfalls wird der lokale normative Akt nicht mit vereinbart. Diese Änderung ist auf Kritik gestoßen⁴¹. Diese Regelung erscheine zwar arbeitnehmerfreundlich, tatsächlich werde aber eine für den Arbeitnehmer ungünstige Regelung eingeführt. Positiv sei aber die obligatorische Kenntnisnahme vom „kollektiven Vertrag“, denn dies schütze den Arbeitnehmer vor Überrumpfung und Übervorteilung durch den Arbeitgeber, was auch durch den Einbezug kollektiver Verträge geschehen könne⁴². Zu begrüßen sei auch die Unterzeichnungspflicht, denn diese habe einen Warneffekt und erleichtere die Beweisbarkeit, was der Rechtssicherheit diene. In der Praxis habe diese Regelung aber häufig einen entgegengesetzten Effekt. Begründet würde eine weitere bürokratische Last für den Arbeitgeber, der sich dieser gern entziehen würde.

Dem ist im Wesentlichen beizupflichten. Zunächst wird aber dadurch deutlich, dass sich das ArbGB hier als eine Sonderrechtsordnung versteht. Denn würde es auf dem ZGB basieren, würde Kenntnisnahme *beim* und *vor* dem Abschluss dasselbe bedeuten, da nach zivilrechtlichen Maßstäben etwas nur dann Vertragsbestandteil werden kann, wenn es vor und nicht nach Vertragsabschluss erwähnt worden ist. Demnach konnte früher die Kenntnisnahme bei Abschluss eines Arbeitsvertrages auch als tatsächlich *nach* Unterzeichnung verstanden werden. Der Gesetzgeber fühlte sich aufgerufen, dieses

³⁸ Hier ist im Gegensatz zu Fn. 11 der Begriff „Organisation“ auch im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, also als „Betrieb“, zu verstehen; es ist je nach Sinnzusammenhang zu entscheiden, ob Arbeitgeber oder Betrieb gemeint ist.

³⁹ Siehe im Detail *Solovjov* (Fn. 3), S. 130 ff.

⁴⁰ Also des „kollektiven Vertrags“. Die Entsprechung dazu in Deutschland ist eine Betriebsvereinbarung.

⁴¹ So *Archipov*, *Trudovoj kodeks rabotadatelju prijdetsja izučat' zanovo* (Der Arbeitgeber muss das Arbeitsgesetzbuch neu erlernen), *Business-Advokat* v. 15.9.2006, <http://www.bestlawyers.ru/php/news/archnew.phtml?id=370&idnew=24730&start=0> (Stand: 17.8.2007).

⁴² Der Regelungsinhalt kollektiver Verträge in der RF ist durch das ArbGB überhaupt nicht begrenzt, siehe *Solovjov* (Fn. 3), S. 131.

mögliche Missverständnis zu beseitigen. So gesehen ist hier schon auf der rechtstheoretischen Ebene eine Rechtsänderung festzustellen, die folgerichtig ist. Auf der Ebene der Rechtspraxis dürfte die Kritik im Grunde Recht behalten. Denn dem Arbeitgeber ist jetzt nicht klar, wie lange vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages er den Arbeitnehmer förmlich vom „kollektiven Vertrag“ unterrichten muss. Es bleibt die Frage, ob dies erst am Tag der Vertragsunterzeichnung geschehen kann oder schon im Verlauf der Bewerbungsgespräche geschehen muss. Trifft ersteres zu, dann ändert sich, abgesehen von der Unterzeichnung eines speziellen Dokuments, nichts. Trifft letzteres zu, wird eine größere Bürokratie betrieben als letztlich für die Einstellung eines Arbeitnehmers nötig wäre. Das Erfordernis einer zusätzlichen Urkunde bedeutet noch weiteren Aufwand. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber diese Regelung „modifiziert“ anwenden werden. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer am Tag des Vertragsabschlusses, aber vor dessen Unterzeichnung, vom Inhalt des kollektiven Vertrags unterrichten und sich die Unterrichtung in der Arbeitsvertragsurkunde quittieren lassen.

Die seit jeher vorgeschriebene Schriftform des Arbeitsvertrages ist in § 67 geregelt. Dem Bewahrungsgedanken entsprechend gilt aber ein formwidriger Arbeitsvertrag als gültig, wenn der Arbeitnehmer mit Wissen oder sogar auf Geheiß des Arbeitgebers die Arbeit tatsächlich aufgenommen hat (Abs. 1). Der Arbeitgeber hatte aber nach altem Recht die Pflicht, innerhalb von „drei Tagen“ ab dem Tag der Arbeitsaufnahme einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen (Abs. 2 S. 2). Nach neuem Recht muss dies innerhalb von „drei Arbeitstagen“ geschehen. Diese auf den ersten Blick marginale Neuregelung wurde überwiegend positiv aufgenommen⁴³. Früher wurde stets das Beispiel genannt, dass es, wenn der Arbeitnehmer an einem Freitag die Arbeit aufnimmt, Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind, unmöglich ist, die Frist von „drei Tagen“ einzuhalten. Die Problematik von Wochenenden und Feiertagen ist nun bei der Fristberechnung nicht mehr gegeben, so dass die neue Regel eine Erleichterung für die Praxis darstellt.

Zur dogmatischen Einordnung der „einstweiligen Geltung“ des Arbeitsvertrages trotz Formwidrigkeit wurde dagegen keine Stellung bezogen⁴⁴. Dies gilt ebenfalls für die neuen Regeln, obwohl dies im Hinblick auf die Folgen des dauerhaften Fehlens eines schriftlichen Vertrages notwendig wäre. Denn offen bleibt, ob der Vertrag bis zur Nachholung des Schriftformerfordernisses „schwebend wirksam“ ist oder die Formwidrigkeit für den Bestand des Vertrags folgenlos ist und dieser mit der schriftlichen Abfassung geheilt wird.

Für die erste Ansicht spricht der Wortlaut „spätestens“ in § 67 II 2. Die zweite Auffassung legt es dagegen nahe, entsprechend dem Zweck der Vorschrift auch formwidrige Verträge zugunsten des Arbeitnehmers bestehen zu lassen (Erhaltungsgedanke), wenn diese tatsächlich zur Ausführung gelangen. Wird § 68 II 2 als Heilungsmöglichkeit in diesem Sinne angesehen, ist das Fristversäumnis sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer folgenlos. Denn andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch das Verstreichenlassen der Frist den Arbeitsvertrag doch noch zu beseitigen, was aber im Sinne der genannten *ratio* nicht sein darf.

⁴³ Archipov (Fn. 41); Romanova, *Kratkij obzor izmenenij, vnesennyh v trudovoj kodeks RF federal'nym zakonom Nr. 90-FZ* (Kurzer Überblick über die Änderungen durch das föderale Gesetz Nr. 90-FZ), *V kurse pravovogo dela 2006*, <http://www.ipnpu.ru/article.php?idarticle=002686> (Stand: 17.8.2007).

⁴⁴ Škatulla (Fn. 4), § 67; Tichomirov (Fn. 4), § 67.

e. Nebenpflichten

Besondere Bedeutung hat die Pflicht des Arbeitgebers, während der Beschäftigungsdauer ein Arbeitsbuch zu führen (§ 66). Das Arbeitsbuch ist vorerst weiterhin – wie schon zu sozialistischen Zeiten – der Hauptnachweis u.a. für die Lebensarbeitszeit eines Arbeitnehmers und damit die Grundlage für die Altersrente (§ 66 I). Das Arbeitsbuch ist mit einer Ausnahme stets vom Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrags vorzulegen (§ 65 III). Bei der ersten Anstellung ist das Arbeitsbuch vom Arbeitgeber unter Mitwirkung der zuständigen Behörde zu erstellen (§ 65). Insofern wurden die Pflichten des Arbeitgebers erweitert. Letzterer hat nun bei glaubhaft gemachtem Verlust, Beschädigung usw. ein neues Arbeitsbuch auch für Arbeitnehmer anzulegen, bei denen es sich nicht um eine Ersteinstellung handelt (§ 65 X). Obwohl diese Regelung der Realität Rechnung trägt und grundsätzlich zu begrüßen ist, bringt sie doch das bisherige System der Behandlung derartiger Fälle durcheinander. § 66 II enthält – wie auch schon früher – eine Ermächtigung der Regierung der RF zum Erlass administrativer Rechtsakte, die die Form, Führung und Aufbewahrung der Arbeitsbücher durch den Arbeitgeber konkretisieren. Von dieser Ermächtigung wurde durch eine Verordnung vom 16. April 2003⁴⁵ Gebrauch gemacht. Laut § 31 dieser Verordnung hat derjenige, der sein Arbeitsbuch verloren hat oder aus sonstigen Gründen nicht mehr vorlegen kann, dies unverzüglich dem letzten Arbeitgeber zu melden. Dieser hat dann aufgrund seiner Unterlagen ein Duplikat mit allen bisherigen Einträgen zu erstellen, das dann dem neuen Arbeitgeber vorgelegt werden kann. Die Verpflichtung des alten Arbeitgebers hatte also durchaus Sinn, da nur dieser Kenntnis über den bisherigen Inhalt des Arbeitsbuches besaß. Diese Verordnung ist nun schnellstens abzuändern, da ansonsten die Gefahr mehrerer sich möglicherweise widersprechender Arbeitsbücher besteht. Allerdings erscheint die Verpflichtung des neuen Arbeitgebers unüberlegt. Denn dieser kann guten Gewissens nur ein Arbeitsbuch ohne Eintragungen erstellen. Gegenwärtig wird daher diskutiert, ob der neue Arbeitgeber bei entsprechendem Nachweis (Bescheinigungen früherer Arbeitgeber) auch diese Eintragungen vornehmen kann⁴⁶. Im Hinblick auf die Renten ist missbräuchlichem Verhalten hierdurch ein Tor geöffnet worden. Letztlich könnte dies sogar auf volkswirtschaftlicher Ebene spürbar werden. Gefordert wird daher auch eine „allmähliche Entmachtung des Arbeitsbuchs als Nachweis für den Rentenanspruch“⁴⁷, so dass § 66 I vielleicht bald nur eine deklaratorische Bedeutung haben wird. Es mehren sich die Anzeichen, dass der Weg zur individuellen behördlichen Sozialversicherungsnummer beschritten wird und dann nur die vom jeweiligen Arbeitgeber abgeführten Beiträge registriert werden.

Eine weitere bedeutsame Änderung bei den Nebenpflichten des Arbeitnehmers findet sich in § 21. Früher wurde im Katalog der Nebenpflichten in Abs. 21 bestimmt, dass der Arbeitnehmer mit dem Vermögen des Arbeitgebers und anderer Arbeitnehmer sorgfältig umzugehen hat. Abs. 22 normierte u.a. die hiermit korrespondierende Pflicht, den Arbeitgeber oder dessen Vertreter zu unterrichten, wenn dem Vermögen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer Gefahr droht. Als ein Durchbruch wurde in der Rechtsliteratur der Schutz auch des Vermögens Dritter angesehen⁴⁸.

Bei dieser Auffassung wird indes eine uneinheitliche Positionierung zum ZGB deutlich. Insoweit schien das ArbGB nicht auf dem ZGB zu basieren, denn anderenfalls

⁴⁵ PZ RF (Verordnungsblatt der RF) 2003, Nr. 225.

⁴⁶ Romanova (Fn. 43).

⁴⁷ Archipov (Fn. 41).

⁴⁸ Franzusova (Fn. 12).

dürfte eine derartige Regelung nicht als ein Durchbruch qualifiziert werden, denn nach dem ZGB bestehen bei der Durchführung eines jeden Vertrages umfassende Sorgfaltspflichten auch gegenüber Dritten. Vorstellbar ist jedoch, dass sich die Rechtslage mit dem In-Kraft-Treten des ArbGB nicht geändert hat, so dass auch insofern die Neufassung keine Veränderung der Rechtslage, sondern nur Folgen für die Praxis hat. Diese Annahme wird dadurch unterstützt, dass die Neufassung ihren Ursprung im Urteil des Plenums des Obersten Gerichts der RF vom 17. März 2004⁴⁹ hat und die Rechtslage insofern bereits seit dem 17. März 2004 geklärt war.

3. Abänderung, Suspendierung und Beendigung des Arbeitsvertrages

Ist der Arbeitsvertrag mit seinem jeweiligen Pflichteninhalt wirksam zustande gekommen, so stellt sich konzeptionell die Frage, wie er neuen Umständen angepasst werden kann. Hier hat sich der Gesetzgeber maßvolle Flexibilität als Motto auf die Fahnen geschrieben. Das Verzeichnis der Suspendierungstatbestände für den Arbeitsvertrag ist erweitert worden. Entsprechend war die Systematik der Vertragsbeendigung anzupassen.

a. *Vertragsänderung*

Obwohl sich der russische Gesetzgeber traditionell um die penible Regelung aller möglichen Lebenssachverhalte bemüht, bestanden in Bezug auf das Konzept der Änderung eines Arbeitsvertrags strukturelle Lücken⁵⁰. Nicht geregelt war, wann eine Änderung zu erfolgen hatte und in welcher Form sie zu vereinbaren ist. § 72 ArbGB n.F. bestimmt nun, dass eine Vertragsänderung mit Ausnahme der im ArbGB geregelten Fälle der Vereinbarung bedarf und schriftlich vorzunehmen ist.

Eine zentrale Rolle spielt in diesem Bereich die Zulässigkeit eines „Arbeitswechsels“ bzw. einer Versetzung eines Arbeitnehmers. Früher waren diesen Fragen zwei Bestimmungen gewidmet (§§ 72 und 74); jetzt sind es drei (§§ 72.1, 72.2 und 73). Augenfällig ist dabei der Wunsch, die Systematik der Regelung zu verbessern. § 72.1 stellt zunächst eine Legaldefinition des „Arbeitswechsels“ voran und grenzt dort ab, wo § 72 I nach altem Recht unmittelbar mit den Rechtsfolgen einsetzte. Unter „Arbeitswechsel“ ist danach eine zeitlich bestimmte oder unbestimmte Änderung der Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers und/oder ein Wechsel seiner aktuellen strukturellen Abteilung zu verstehen, wenn diese im Arbeitsvertrag konkret vereinbart wurde und der Arbeitgeber nicht gewechselt wird. Einen „Arbeitswechsel“ stellt ferner der Wechsel des Arbeitsorts (gemeint ist die geografische Region) dar, wobei der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber folgt. Ein „Arbeitswechsel“ ist, abgesehen von den Fällen § 72.2 II und III, nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich (§ 72.1 I). Auch der dauerhafte „Arbeitswechsel“ mit Arbeitgeberwechsel bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers (§ 72.1 II). Diese „Vertragsänderung“ führt sogar dazu, dass der Vertrag mit dem alten Arbeitgeber beendet und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber geschlossen wird. Keiner Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf dagegen die Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz (unter Beibehaltung des Arbeitgebers), in eine andere in derselben Region gelegene strukturelle Abteilung oder die Beauftragung mit der

⁴⁹ Fn. 6.

⁵⁰ *Archipov* (Fn. 41).

Arbeit an einer anderen Werkmaschine usw., wenn hierdurch nicht das im Arbeitsvertrag Vereinbarte geändert wird (§ 72.1 III).

Hier soll deutlich gemacht werden, wann eine Versetzung gar keine Vertragsänderung darstellt und als im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers behandelt wird. § 72 AGB a.F. hat nicht zwischen zustimmungsbedürftigen und zustimmungsfreien Vertragsänderungen sowie der Versetzung differenziert. Eine trennscharfe Abgrenzung zwischen den Fällen des § 72.1 I und III wird aber wohl nicht immer gelingen, da durchaus Überschneidungen, die zu Auseinandersetzungen führen dürften, vorstellbar sind. Denn denkbar ist es, dass ein Arbeitsplatzwechsel nach Abs. 3 auch eine Änderung der Arbeitsfunktion nach Abs. 1 nach sich zieht. Dann kann es entscheidend darauf ankommen, ob diese von dem im Vertrag Vereinbarten umfasst ist. Die Folge könnte sein, dass Arbeitgeber im Rahmen der Kann-Bestimmungen des § 57 in Bezug auf die Versetzung alle denkbaren Konstellationen in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Die Festlegung einer Legaldefinition ist dabei grundsätzlich begrüßenswert; problematisch ist sie indes, wenn hierdurch erst weitere Unklarheiten geschaffen werden. Ein Hauptanliegen des russischen Gesetzgebers ist es grundsätzlich, unbestimmte Rechtsbegriffe zu vermeiden. Das ist jedenfalls bei dem Begriff „Änderung der Arbeitsfunktion“ der Fall.

Der schon oben angesprochene Katalog des zustimmungsfreien „Arbeitswechsels“ nach § 72.2 II und III wird als eine deutliche Erweiterung der Arbeitgeberrechte angesehen⁵¹. Danach ist es jetzt möglich, einen „Arbeitswechsel“ bis zu einem Monat im Fall von Naturkatastrophen, Unfällen, Hochwasser und in sonstigen Ausnahmefällen, die eine Gefahr für eine Vielzahl von Menschen bedeuten, anzuordnen (§ 72.2 I). Einen Grund stellt gemäß Abs. 3 auch der betriebsbedingte Stillstand aufgrund von z.B. Lieferschwierigkeiten dar. Gerade dieser Grund kann vom Arbeitgeber missbräuchlich verwandt werden, da hier ersichtlich ein weiter Einschätzungsspielraum besteht, wann ein solcher Stillstand vorliegt.

§ 73 regelt ferner jetzt einen medizinisch indizierten zustimmungspflichtigen „Arbeitswechsel“. Im Wesentlichen wird hiermit dem Urteil des Plenums des Obersten Gerichts der RF vom 17. März 2004⁵² Rechnung getragen. Unterschieden wird zwischen einem Befund, der einen „Arbeitswechsel“ bis zu vier Monaten vorsieht (§ 73 II), sowie längeren Zeiträumen (§ 73 III). In beiden Fällen ist dem Arbeitnehmer mit Zustimmung vom Arbeitgeber ein seinem Befund entsprechender Arbeitsplatz anzubieten. Lehnt der Arbeitnehmer diesen Arbeitsplatz ab oder ist ein solcher Arbeitsplatz nicht vorhanden, ist der Arbeitsvertrag im ersten Fall für die im Befund angegebene Zeit ohne Lohnfortzahlung suspendiert. Im zweiten Fall wird der Arbeitsvertrag beendet, was früher in beiden Fällen der Fall war. Trotz dieser Verbesserung ist weiterhin die Priorität der Interessen des Arbeitgebers im Fall von „Arbeitswechsel“ und Versetzung zu konstatieren.

b. *Suspendierung des Arbeitsvertrags*

Ebenfalls zugunsten der Arbeitgeber ist der Katalog der Tatbestände, die eine Suspendierung des Arbeitsvertrags ermöglichen, erweitert worden (§ 76). Die Suspendierung zieht nach wie vor grundsätzlich den Wegfall des Arbeitslohns nach sich und dauert bis zur Beseitigung ihrer Ursache an. Eine Suspendierung ist nunmehr auch bei Nichtvornahme

⁵¹ *Franzusova* (Fn. 12); *Archipov* (Fn. 41); *Romanova* (Fn. 43).

⁵² Fn. 6.

der bei bestimmten Berufen (z.B. Piloten) vorgeschriebenen psychiatrischen Untersuchung (§ 76 IV) oder im Fall der Feststellung einer medizinischen Kontraindikation hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit (§ 76 V) möglich. Grundsätzlich neu ist der Suspendierungstatbestand infolge befristeten Entzugs (bis zu zwei Monaten) eines speziellen Rechts, einer Lizenz oder einer behördlichen Erlaubnis (z. B. Fahrerlaubnis), der die Fortsetzung der vereinbarten Tätigkeit unmöglich macht (§ 76). In einem solchen Fall ist vor der Suspendierung die Unmöglichkeit eines „Arbeitswechsels“ mangels entsprechenden Arbeitsplatzes oder infolge der Ablehnung durch den Arbeitnehmer festzustellen. Dieser Tatbestand wurde auch von den Arbeitgebern willkommen geheißen⁵³. Denn mangels Regelung hatte der Arbeitgeber früher, wenn ein „Arbeitswechsel“ nicht möglich war, eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer hinsichtlich einer Suspendierung zu erreichen, die verständlicherweise nie gelang. Dies führte in der Praxis zur Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung. Diese absurde Situation wurde nun endlich beseitigt.

c. *Beendigung des Arbeitsvertrags*

Hier wurden die Bestimmungen an die geänderten Bestimmungen über die Vertragsänderung und Suspendierung angepasst und der Text „bereinigt“⁵⁴. So wird klargestellt, dass der Arbeitsvertrag endet, wenn die für einen allgemeinen „Arbeitswechsel“ gemäß § 72.1 I erforderliche schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers nicht erteilt wird (§ 77 IX). Dasselbe gilt, wenn die Zustimmung zum speziellen „Arbeitswechsel“ nach § 73 nicht gegeben wird (§ 77 VIII). Der Arbeitsvertrag wird schließlich auch beendet, wenn eine Suspendierung nicht in Frage kommt (Auffangtatbestand des § 77 XII). Gründe sind – wie oben angegeben – die endgültige Weigerung, die psychiatrische Untersuchung vorzunehmen (§ 76 IV), die dauerhafte medizinische Kontraindikation hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit (§ 76 V) oder der in § 76 VI beschriebene zwei Monate überschreitende Rechtsverlust. Dieses ganzheitliche Verständnis ist von großem Vorteil für den Rechtsanwender, da das Ineinander-Greifen einzelner Gesetzesmaterien immer ein hohes gesetzgeberisches Ziel sein sollte. Es verbleiben aber einzelne Probleme. So ist nicht immer klar zu sagen, wann eine medizinische Kontraindikation dauerhaft ist. Hier wäre eigentlich die Rechtssprechung gefordert. Dies ist jedoch im zentralisierten Gerichtssystem der RF nur den obersten Gerichten zuzutrauen. Bis dahin verbleibt es bei der Rechtsunklarheit einzelner Sachverhalte.

Die übrigen Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehen fort: Aufhebungsvertrag (§ 78), Zeitablauf bei befristetem Vertrag (§ 79), Kündigung durch den Arbeitnehmer (§ 80), Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 81), Beendigung unabhängig vom Willen der Parteien – z. B. im Fall des Todes einer Partei (§ 83) und Beendigung aufgrund Nichteinhaltung zwingender Vorschriften beim Abschluss eines Arbeitsvertrages (§ 84). Weitere Bestimmungen regeln die Kündigungsgründe – so im Fall der Kündigung des Arbeitgebers die §§ 61 und 71. In allen Bereichen wurden einzelne Detailänderungen vorgenommen⁵⁵, die insgesamt die Lockerung des starren Kündigungsschutzes des sowjetischen Arbeitsrechts fortsetzen⁵⁶. Näher betrachtet, ist das Kündigungsrecht jedoch immer noch nicht widerspruchsfrei.

⁵³ Romanova (Fn. 43).

⁵⁴ Franzusova (Fn. 12).

⁵⁵ Eine Übersicht dazu findet sich z.B. in Vremja Buchgaltera 2006, <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=002548> (Stand: 17. 8. 2007) oder bei Romanova (Fn. 43).

⁵⁶ Franzusova (Fn. 12).

Im Falle der Kündigung (§ 80) muss der Arbeitnehmer mit Ausnahme der Kündigung infolge der Verletzung des Gesetzes oder eines Kollektivvertrags durch den Arbeitgeber eine zweiwöchige Kündigungsfrist einhalten. Dagegen ist der Arbeitgeber an keine Frist gebunden (§ 81 AGB). Darüber hinaus scheinen sich die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberkündigung auch qualitativ in ihrer rechtlichen Wirkung zu unterscheiden. Während die Kündigung des Arbeitgebers als einseitiges Rechtsgeschäft, womit das Arbeitsverhältnis unmittelbar aufgelöst wird, ausgestaltet ist, bedarf es bei der Kündigung durch den Arbeitnehmer einer Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, und zwar einer Art Zustimmung zur Vertragsauflösung. Denn gemäß § 80 VI wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, wenn der Arbeitsvertrag nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung „aufgelöst“ wird und der Arbeitnehmer auf der „Kündigung nicht mehr besteht“.

Die Arbeitgeberkündigung ist zwar an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Kündigungsgründe sind gemäß § 81 I die Liquidation der Organisation, die Reduzierung der Belegschaft, der Eigentümerwechsel bei der Organisation, die wiederholte Nichterfüllung von Arbeitspflichten bei laufendem Disziplinarverfahren (mit anschließender Aufzählung der Tatbestände), die einmalige grobe Verletzung von Arbeitspflichten (mit anschließender Aufzählung der Tatbestände), die unmoralische Handlung eines Erziehers, die Vorlage gefälschter Urkunden bei den Vertragsverhandlungen etc. In Anbetracht der Vielzahl der Tatbestände ist indes fraglich, ob damit noch ein Kündigungsschutz im materiellen Sinn gewährleistet ist.

II. Ungelöste Probleme

Auch nach der Reform ist das ArbGB noch weit von einer Idealform entfernt⁵⁷, insofern haben sich die Ansichten nicht geändert. So verwundert es nicht, dass schon kurze Zeit nach der umfassenden Reformierung zwei weitere Gesetzesänderungen erfolgt sind⁵⁸. Hier können allerdings nur einige Probleme des russischen Arbeitsrechts aufgezeigt werden.

Das wohl größte Problem liegt schon im Konzept des ArbGB begründet. Weder die Schöpfer des ArbGB noch die späteren Reformer haben seine Position im Verhältnis zum Zivilrecht klar positionieren können. So bleibt die Frage bestehen, ob das ArbGB eine eigenständige Regelung darstellt oder aber auf dem ZGB basiert und letzteres nur auf dem Gebiet des Arbeitsrechts modifiziert. Die Antwort ist weiter umstritten⁵⁹. Hinsichtlich der Person des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers greift das ArbGB auf das Zivilrecht zurück. Beim Inhalt des Arbeitsvertrags wendet es sich dagegen vom früheren Bezug zum ZGB ab. Bei der Auferlegung der Pflichten im Arbeitsvertrag zeigt sich ein Verständnis, das nicht auf das Zivilrecht zurückgeführt werden kann. Dies ist sehr bedauerlich, da deswegen keine Gesamtratio für nicht geregelte Sachverhalte fruchtbar gemacht werden kann. Das ZGB kann also aus systematischen Gründen nicht ohne weitere Einzelerwägungen als ein Auffangrecht fungieren. Möglicherweise ist aber dieses prinzipielle Problem so tief im ArbGB von 2001 angelegt, dass es durch keine noch so umfangreiche Reform gelöst werden kann.

⁵⁷ So die herrschende Meinung in der RF, siehe nur *Franzuso* (Fn. 12); *Romanova* (Fn. 43); *Archipov* (Fn. 41).

⁵⁸ Gesetzesänderungen vom 18. und 30.12.2006 (SZ RF 2006, Nr. 271-FZ) - die Einführung einer Art Quotenregelung für Ausländer, die z.B. auf Lebensmittelmärkten in der RF abhängig beschäftigt sind. Wenn die Maximalgröße erreicht ist, ist dies ein Grund für eine Kündigung nach § 83 XII ArbGB 2001.

⁵⁹ Zur früheren Diskussion siehe die Nachweise bei *Gretchchnikova* (Fn.3), ZIAS 2004, S. 3.

Weitgehend vernachlässigt bleibt weiterhin die kollektiv-rechtliche Seite des ArbGB (§ 23-55). Dies ist besonders vor dem Hintergrund bedauerlich, dass den proklamierten Zielen des Gesetzgebers – Stärkung des Arbeitnehmers – auf besonders intensive Art und Weise die Stärkung seiner Kollektivvertretung zugute käme⁶⁰. Es bleibt bei der überragenden Rolle der Gewerkschaften, die seit der Sowjetzeit nur wenig von ihrer Zentralisierung auch auf der Ebene der „Organisation“ verloren haben⁶¹.

Als ein Beispiel für die vielen problematischen Einzelregelungen wird immer wieder § 81 I angeführt. Danach kann eine Kündigung des Arbeitgebers wegen der Einstellung der Tätigkeit durch die juristische Person oder den Einzelunternehmer als Arbeitgeber erfolgen. Ein niedergelassener Notar, Rechtsanwalt usw. (ebenfalls Arbeitgeber als natürliche Personen) hat dieses Recht gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht, ohne dass hierfür ein Grund ersichtlich wäre.

III. Fazit

Auf die gesetzgeberische Intention zurückkommend kann man drei Schwerpunkte festhalten. Bei der Reform ging es um die Beseitigung von Widersprüchen, die Lösung von Auslegungsschwierigkeiten (Rechtspraxis) und die Steigerung der Arbeitnehmerfreundlichkeit (durch echte Rechtsänderungen). Dabei ist eine trennscharfe Unterscheidung zwischen den beiden letzten Komplexen nicht immer möglich.

Hinsichtlich der Widersprüche ist die Lage zweifelhaft. Dort, wo Widersprüche beseitigt wurden, sind neue hinzugekommen. Die Technik der Formulierung und der Gebrauch der *Termini Technici* sind ausbaufähig. So bemüht sich der Gesetzgeber vordringlich darum, dass der Inhalt einer Vorschrift auf den ersten Blick verständlich ist – was ihm größtenteils auch gelingt. Trotzdem werden vereinzelt derart unbestimmte Begriffe verwandt, dass deren Auslegung wiederum der höchstrichterlichen Erläuterung bedarf.

Überwiegend positiv sind die Änderungen, um den Auslegungsschwierigkeiten in der Rechtspraxis zu entgegnen, zu bewerten. Diese Aussage gilt aber nur vor dem Hintergrund der hier dargestellten russischen Herangehensweise an die Gesetzesauslegung. Obgleich in vielen Bereichen materiell-rechtlich nur eine Klarstellung erfolgt ist, ist nunmehr in der Praxis für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer vieles unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut erkennbar. Dabei ist diese Herangehensweise schlüssig vor dem Hauptzweck des ArbGB als Arbeitnehmerschutzgesetz. Da es sich bei Arbeitnehmern regelmäßig um rechtlichen Laien handelt, kann als erster Aspekt des Arbeitnehmerschutzes überhaupt das einfache Erkennen der eigenen Rechtsposition angesehen werden.

Auch der Komplex der Arbeitnehmerfreundlichkeit (durch echte Rechtsänderungen) ist gelungen. Hier können die Manifestierung des Erhaltungsgedankens bei Arbeitsverträgen und der prinzipientreue Umgang mit der Änderung der Bestimmungen über den Inhalt des Arbeitsvertrags als Belege dienen. Die Lockerung des „Kündigungsschutzes“ kann den positiven Eindruck nicht entkräften, da man sich damit starrer sowjetischer Anachronismen entledigt hat.

⁶⁰ Siehe auch *Balashova/Wedde* (Fn. 3), 143 f.

⁶¹ Eingehend dazu *Solovjov* (Fn. 3), S. 130 ff.

Der Gesamteindruck der Reform ist positiv⁶², auch wenn vieles noch im Argen liegt. Auffällig ist der Versuch, mehr Systematik und Einheitlichkeit in die Kodifikation zu bringen. Die Zahl der vorangestellten Legaldefinitionen wächst. Auch das „Vor-die-Klammer-Ziehen“ (Bildung allgemeiner und besonderer Teile) fördert die Qualität des Gesetzes. Geblieben sind indes die strukturellen Mängel des russischen Rechtssystems. Das Gerichtswesen ist zentralisiert und auf den unteren Ebenen nicht wirklich unabhängig von der Exekutive⁶³. Das Misstrauen in die liberale Rechtsanwendung und Rechtsauslegung ist groß. Der gerichtliche Rechtsschutz ist unzureichend. Der Arbeitnehmer hat insoweit ganz überwiegend praktisch nur zwei Möglichkeiten: Entweder er überzeugt den Arbeitgeber anhand des bloßen Gesetzeswortlauts oder er einigt sich mit diesem auf einen Kompromiss. Im Sinne dieser Prämissen war die Reform hilfreich.

⁶² Ebenso *Balashova/Wedde* (Fn. 3), S. 144.

⁶³ *Sevillano* (Fn. 3), S. 37.