

Wolfgang Tiede, Artur Baron

Einführung in das Arbeitsrecht Turkmenistans¹

I. Einleitung

Die Republik Turkmenistan ist in den letzten Jahren immer mehr in den politischen Blickwinkel westlicher Staaten gerückt. Seit der Amtsübernahme im Februar 2007 ist es dem neuen turkmenischen Präsidenten *Gurbanguly Berdymukhamedov* gelungen, die auswärtigen Beziehungen seines Landes sowohl zu den USA als auch zur EU zu verbessern.² Doch auch im Inneren der Republik sind einige Änderungen, insbesondere Gesetzesreformen, zu erkennen. Das Ziel dieser Reformen ist, stabile marktwirtschaftliche Strukturen in Turkmenistan aufzubauen, wie es der Präsident nachdrücklich betont.³ Dieser Transformationsprozess von der Plan- hin zur Marktwirtschaft hat im Jahr 2009 auch das turkmenische Arbeitsrecht erreicht. Aus diesem Anlass führt der vorliegende Aufsatz in die neue Rechtslage ein.

Das turkmenische Arbeitsrecht bestand bis zuletzt aus Arbeitsgesetzen, die zum Großteil noch aus der Zeit der Sowjetunion stammten⁴ und daher inhaltlich nicht auf ein marktwirtschaftliches Wirtschaftssystem ausgerichtet waren. Somit ergab sich die Notwendigkeit einer Anpassung an das angestrebte Wirtschaftssystem. Die bis dahin geltenden Arbeitsgesetze wurden deshalb zum 1. Juli 2009 durch das Arbeitsgesetzbuch Turkmenistans⁵ (im Folgenden: ArbGB) ersetzt. Neben der ausführlichen Darstellung dieses Gesetzeswerkes skizziert dieser Aufsatz außerdem die verfassungsrechtlichen Grundlagen sowie einige weitere Rechtsquellen des turkmenischen Arbeitsrechts. Zum Schluss erfolgt eine bewertende Zusammenfassung der erörterten Gesetze im Hinblick auf das angestrebte Ziel der Marktwirtschaft.

II. Verfassungsrechtliche Grundlagen des turkmenischen Arbeitsrechts

Art. 1 Abs. 2 ArbGB verweist ausdrücklich auf die verfassungsrechtlichen Grundsätze des Arbeitsrechts und erklärt die Umsetzung dieser Grundsätze zur Hauptaufgabe der turkmenischen Arbeitsgesetzgebung.

Art. 33 S. 1 der Verfassung der Republik Turkmenistan⁶ gewährt den Staatsbürgern zunächst ein Recht, zu arbeiten. Es ist bemerkenswert, dass dieser Wortlaut mit dem der

¹ Die Idee zu diesem Aufsatz entstand während mehrerer Aufenthalte einer der Autoren, *Wolfgang Tiede*, als Rechtsberater des Justizministeriums Turkmenistans anlässlich eines von der Europäischen Union geförderten Projekts im Justizbereich.

² Die EU ist vor allem an der Beteiligung Turkmenistans am Nabucco-Projekt interessiert, vgl. etwa <http://www.euractiv.de/energie-klima-und-umwelt/artikel/turkmenistan-zeigt-interesse-an-nabucco-002583>.

³ So etwa in seiner Rede anlässlich der Verfassungsänderung am 26.9.2008; abrufbar unter http://turkmenistan.gov.tm/_rus/2008/09/26/utverzhdena_novaja_redakcija_konstitucii_turkmenistana.html.

⁴ Insbesondere der Kodex von Arbeitsgesetzen Turkmenistans von 1972, russischer Text verfügbar unter <http://www.trud.org/5/8/7.html>.

⁵ Russischer Text des Arbeitsgesetzbuchs abrufbar unter http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01fc.

⁶ Russischer Text abrufbar unter http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01dw.

Verfassung der ehemaligen UdSSR⁷ deckungsgleich ist. Dort wird sogar weiter präzisiert, dass es sich um das Recht, eine garantierte Beschäftigung zu erhalten, handelt.⁸ Dieser Zusatz fehlt zwar – für ein marktwirtschaftlich orientiertes System nicht überraschend – in der turkmenischen Verfassung. Dennoch ist der sozialistische Geist dieses Artikels nicht zu verkennen.

Ferner garantiert Art. 33 S. 1 Verfassung die freie Berufswahl und -ausübung sowie die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Zudem haben die Bürger das Recht auf eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung. Art. 33 S. 2 Verfassung gewährt den Angestellten das Recht auf einen der Leistung angemessenen Arbeitslohn, der nicht unterhalb des staatlich festgesetzten Existenzminimums liegen darf.⁹ Art. 34 S. 1 Verfassung garantiert das Recht der Arbeitnehmer auf Erholung.

Es fällt auf, dass die turkmenische Verfassung in besonderem Maße auf den Schutz der Arbeitnehmer gerichtet ist. Inhaltlich sind die Art. 33, 34 Verfassung stark an die Art. 6 und 7 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966) angelehnt.¹⁰ Sie haben somit einen betont sozialen Charakter. Ob eine Einschränkung dieser Rechte möglich ist, wird durch die Verfassung nicht geregelt. Mit Rechten auf eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung, einen angemessenen Lohn, geregelte Arbeitszeiten und Urlaub gibt die turkmenische Verfassung dabei bereits wichtige Regelungsinhalte für das Arbeitsgesetzbuch vor.

III. Das Arbeitsgesetzbuch

Das Arbeitsgesetzbuch ist seit dem Inkrafttreten am 1. Juli 2009 das zentrale Gesetzeswerk des turkmenischen Arbeitsrechts. Die turkmenische Regierung hat sich damit für eine Kodifizierung des Arbeitsrechts in einem „Kerngesetz“ entschieden.¹¹ Diesem Gesetz wird insofern ein besonderer Status eingeräumt, als andere arbeitsrechtliche Gesetze den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs nicht widersprechen sollen und im Kollisionsfall das Arbeitsgesetzbuch vorrangig anzuwenden ist (Art. 2 Abs. 2, 4 ArbGB). Jedoch haben Vorschriften ratifizierten internationalen Arbeitsrechts wiederum Vorrang vor den Regelungen des Arbeitsgesetzbuch (Art. 2 Abs. 5 ArbGB).¹²

1. Aufbau

Das Arbeitsgesetzbuch ist in 21 Abschnitte gegliedert und enthält 410 Artikel. Davon widmen sich 13 Abschnitte im Wesentlichen den Rechten und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einer klaren Gesetzssystematik folgend, werden zunächst die wichtigsten dieser Rechte und Pflichten in den Art. 13, 14 ArbGB aufgezählt. Diese werden

⁷ Russischer Text abrufbar unter <http://www.nbu.gov.ua/articles/history/1936cnst.htm>.

⁸ Art. 118 S. 1 der Verfassung der UdSSR.

⁹ Nach dem Menschenrechtsbericht des US-Außenministeriums (auf Englisch abrufbar unter <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2009/sca/136095.htm>) lag der gesetzliche Mindestlohn im öffentlichen Dienst im Jahre 2009 bei 300 Manat pro Monat (etwa 115 USD).

¹⁰ Die Republik Turkmenistan hat diesen Pakt im Jahr 1997 ratifiziert, vgl. http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en.

¹¹ Während sich das deutsche Arbeitsrecht aus einer Vielzahl verschiedener Arbeitsgesetze zusammensetzt, bevorzugen zahlreiche osteuropäische und zentralasiatische Staaten – darunter Russland, Polen, Litauen, Kasachstan, Usbekistan und jetzt auch Turkmenistan – ein kodifiziertes Arbeitsrecht.

¹² Diese Kollisionsregelung beruht auf dem allgemeinen Grundsatz, dass internationale Verträge allen nationalen Gesetzen Turkmenistans vorgehen, Art. 6 Verfassung.

dann in den einzelnen Abschnitten des Arbeitsgesetzbuchs ausführlich geregelt und unter weitere Voraussetzungen gestellt.¹³ Im letzten Teil des Arbeitsgesetzbuchs werden das Kollektivarbeitsrecht sowie einige Prozessvorschriften behandelt.

2. Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs

Unter den allgemeinen Bestimmungen sind zunächst einige Normen zum Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzbuchs nennenswert. Arbeitsrechtliche Vorschriften finden Anwendung zum einen auf alle Arbeitsverhältnisse (Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 ArbGB) und zum anderen auch auf alle zivilrechtlichen Verträge, durch die die Vertragsparteien faktisch ein Arbeitsverhältnis vereinbaren (Art. 5 Abs. 5 ArbGB). Ferner erfasst das Gesetz Arbeitsverhältnisse ausländischer Staatsbürger, Staatenloser und Beschäftigter von Unternehmen in Turkmenistan, deren Eigentümer ausländische natürliche oder juristische Personen sind (Art. 5 Abs. 4 ArbGB). Keine Anwendung findet das Arbeitsgesetzbuch auf Vorstandsmitglieder eines Unternehmens sowie auf spezialgesetzlich geregelte Arbeitsverhältnisse (Art. 5 Abs. 6 ArbGB).

Mit Ausnahme der Regelungen zum Anwendungsbereich finden sich im Abschnitt I noch einige menschenrechtsähnliche Grundsätze. So werden die Diskriminierung von Arbeitnehmern und die Zwangsarbeit verboten (Art. 7 f. ArbGB). Abgeschlossen wird dieser Abschnitt mit einem Verweis auf spezielle Arbeitsgesetze im Bereich der Landwirtschaft (Art. 9 ArbGB).

3. Der Arbeitsvertrag

Das Arbeitsgesetzbuch unterscheidet zwischen dem Arbeitsverhältnis und dem Arbeitsvertrag. Mit dem Arbeitsverhältnis ist die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeint, aus der sich die im Arbeitsgesetzbuch geregelten Rechte und Pflichten für beide Parteien ergeben. Dieser Beziehung liegt normalerweise ein Arbeitsvertrag zugrunde. Ein Arbeitsverhältnis entsteht aber ebenso durch die faktische Ausführung von Arbeit durch eine Person mit dem Wissen des Arbeitgebers (Art. 15 Abs. 1 ArbGB) sowie in einigen weiteren Fällen, so z.B. im Fall der gerichtlich angeordneten Wiedereinstellung eines zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmers (Art. 15 Abs. 1 Nr. 6 ArbGB).¹⁴

Der Arbeitsvertrag ist definiert als ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in dem deren grundlegende Rechte und Pflichten geregelt werden (Art. 16 ArbGB). Der Arbeitsvertrag kann also ergänzend oder abweichend vom Arbeitsgesetzbuch den Inhalt des Arbeitsverhältnisses näher bestimmen. Arbeitnehmer kann jede natürliche Person sein, die ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber eingeht und eine von ihm bestimmte Tätigkeit ausführt (Art. 12 Abs. 2 ArbGB). Arbeitgeber ist jede juristische oder natürliche Person, die ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer eingeht (Art. 12 Abs. 3 ArbGB). Bei juristischen Personen ist die Organisationsform des Unternehmens für die Eigenschaft als Arbeitgeber irrelevant. Handelt es sich um eine natürliche Person, gilt sie nicht nur bei unternehmerischer Tätigkeit als Arbeitgeber, sondern auch, wenn sie Personen zur Führung oder Unterstützung des eigenen Haushaltes einstellt (Art. 12 Abs. 3 Nr. 2 ArbGB). Weitere typische Merkmale eines Arbeitsvertrags sind die Wei-

¹³ So nennt z.B. Art. 13 Abs. 1 Nr. 7 ArbGB das Recht des Arbeitnehmers auf Urlaub, Abschnitt VI regelt dann verschiedene Arten von Urlaub, die Länge des Urlaubs sowie die Voraussetzungen für die Gewährung von Urlaub.

¹⁴ In diesem Fall liegt dem Arbeitsverhältnis zwar weiterhin der ursprüngliche Arbeitsvertrag zu Grunde, das Arbeitsverhältnis wird aber nunmehr durch Gerichtsurteil neu begründet.

sungsgebundenheit des Arbeitnehmers, die Pflicht des Arbeitnehmers zur persönlichen Leistungserbringung sowie ein Arbeitsentgelt entsprechend der Dauer und Qualität der Arbeit (Art. 17 ArbGB). Eine Formvorschrift gibt es für den Arbeitsvertrag nicht.

Der Arbeitsvertrag kann entweder befristet oder unbefristet geschlossen werden. Eine Befristung ist aber nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis seiner Art oder seinen Umständen nach unbefristet nicht eingegangen werden kann (Art. 18 Abs. 2 ArbGB). Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem Ziel, die Pflichten aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu umgehen, ist unzulässig (Art. 18 Abs. 7 ArbGB). Wird ein befristeter Arbeitsvertrag ohne einen sachlichen Grund abgeschlossen, so gilt er automatisch als unbefristet (Art. 18 Abs. 6 ArbGB).

Der Arbeitsvertrag wird gerichtlich als unwirksam erklärt, wenn er unter dem Einfluss einer Täuschung, Drohung, Gewaltanwendung oder eines anderen Nötigungsmittels abgeschlossen wird (Art. 21 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB). Aus den gleichen Gründen sind Verträge nach dem turkmenischen allgemeinen Zivilrecht lediglich anfechtbar.¹⁵ Ferner ist der Arbeitsvertrag als unwirksam zu erklären, wenn er nur zum Schein oder mit einer geschäftsunfähigen Person abgeschlossen wird.¹⁶ In welchem Verhältnis an dieser Stelle die Regelungen des Arbeitsgesetzbuchs zu denen des ZGB stehen, ist unklar.¹⁷

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann durch eine Kündigung, durch einen Aufhebungsvertrag, durch den Eintritt besonderer Umstände (z.B. den Tod des Arbeitnehmers), bei Verstoß gegen gesetzliche Beschäftigungsverbote sowie nach einer Änderung von Arbeitsbedingungen beendet werden (Art. 39 Abs. 1 ArbGB). Kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Zeitablauf, zweckbefristete Arbeitsverträge mit Zweckerreichung. Spezialgesetzlich können weitere Beendigungsgründe geregelt werden (Art. 39 Abs. 2 ArbGB).

5. Arbeitszeiten, Pausen, Feiertage und Urlaub

In den Abschnitten IV bis VI (Art. 58 ff. ArbGB) werden die Arbeitszeiten sowie arbeitsfreie Zeiten einschließlich der Urlaubstage geregelt.

a. Arbeitszeiten

Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf einen Umfang von 40 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten (Art. 59 Abs. 1 ArbGB). Dabei darf die tägliche Arbeitszeit bei einer sechstägigen Arbeitswoche sieben Stunden nicht überschreiten (Art. 67 Abs. 2 ArbGB). Bei einer fünftägigen Arbeitswoche hingegen ist die Regelung der täglichen Arbeitszeit dem Arbeitgeber überlassen (Art. 67 Abs. 1 ArbGB).

Ausnahmen sind für verschiedene Fälle vorgesehen. Sie können sich sowohl auf den Umfang der Arbeitswoche als auch auf denjenigen des Arbeitstags beziehen. Minderjährige und Beschäftigte unter erschwerten und gesundheitsgefährdenden Bedingungen¹⁸

¹⁵ Art. 106 ff. Zivilgesetzbuch Turkmenistans (im Folgenden: ZGB).

¹⁶ Aus den gleichen Gründen ist ein Vertrag schon nach Art. 81, 83 ZGB nichtig.

¹⁷ Im deutschen Recht müsste man von dem Grundsatz ausgehen, dass die Spezialgesetze das allgemeine Zivilrecht verdrängen.

¹⁸ Welche Gewerbe und Berufe unter diese Regelung fallen, wird von der Regierung Turkmenistans bestimmt.

dürfen nicht mehr als 36 Stunden in der Woche beschäftigt werden (Art. 60 Abs. 1, 2 ArbGB). Außerdem verkürzt sich der Arbeitstag für alle Arbeitnehmer um eine Stunde, wenn er unmittelbar vor einem Feiertag (Art. 61 Abs. 1 ArbGB) oder in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr (Art. 62 ArbGB) liegt. Verkürzte Arbeitstage oder -wochen können auch vertraglich vereinbart werden (Art. 63 ArbGB).

Jedoch sind auch verlängerte Arbeitszeiten möglich. Eine Verlängerung ist zunächst dann erlaubt, wenn es den Umständen nach erforderlich ist, z.B. in einem ununterbrochen laufenden Betrieb (Art. 69 ArbGB). Dabei darf die zulässige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dennoch nicht überschritten werden.¹⁹ Um wie viele Stunden die Arbeitszeit täglich oder wöchentlich verlängert werden darf, ist nicht geregelt. Des Weiteren sind Überstunden in außergewöhnlichen Fällen mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig (Art. 64 ArbGB). Es kann sich dabei z.B. um Umweltkatastrophen, Betriebsunfälle, Versorgungsausfälle, humanitäre Notlagen und ähnliche Fälle handeln. Wird von diesem Recht Gebrauch gemacht, so darf die Verlängerung nicht mehr als vier Überstunden innerhalb von zwei Tagen und nicht mehr als 120 Überstunden innerhalb eines Jahres betragen (Art. 65 Abs. 1 ArbGB). Darüber hinaus kann sich die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängern, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die der Arbeitnehmer auf Abruf auszuführen hat (Art. 68 ArbGB).²⁰ Schließlich kann auch die tägliche Arbeitszeit von Schichtarbeitnehmern auf zwölf Stunden verlängert werden (Art. 72 ArbGB).²¹

b. Ruhepausen

Die Arbeit ist alle vier Stunden durch Ruhepausen zu unterbrechen, wobei den Arbeitnehmern insgesamt eine tägliche Ruhepause von mindestens einer Stunde zusteht (Art. 74 ArbGB). Zu kalten oder heißen Jahreszeiten sind den Arbeitnehmern bei Arbeiten unter freiem Himmel oder in ungeheizten bzw. ungekühlten Räumen zusätzliche Pausen zu gewähren (Art. 75 ArbGB).²² Die Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit und werden daher bei der höchstzulässigen Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

c. Sonn- und Feiertagsruhe

Der Hauptruhetag in Turkmenistan ist der Sonntag. Arbeitnehmer ununterbrochen laufender Betriebe (wie Flughäfen, Bahnhöfe, Geschäfte, Museen und andere Verkehrs- und Versorgungsbetriebe) können indes auch an Sonntagen beschäftigt werden. Ihnen steht dafür ein Ruhetag in der Woche zu (Art. 77 f. ArbGB). Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer nur in Ausnahmesituationen oder mit ihrem Einverständnis an Ruhetagen beschäftigt werden (Art. 80 ArbGB).

Das Gesetz zählt insgesamt 22 Feiertage auf, an denen die Arbeit zu ruhen hat (Art. 81 ArbGB). Großzügig ist dabei die Regelung, wonach sich die Feiertagsruhe um einen Tag verlängert, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt (Art. 81 Abs. 3 ArbGB).

¹⁹ Es ist nicht geregelt, welcher Zeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit zugrunde zu legen ist; nach deutschem Recht sind es gem. § 3 ArbZG sechs Kalendermonate bzw. 24 Wochen.

²⁰ Ob es sich hier um Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft handelt, ist aus dem Wortlaut nicht ersichtlich.

²¹ Eine Höchstgrenze für die Summe der geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraumes besteht nicht; anders ist es nach deutschem Arbeitsrecht, vgl. § 6 Abs. 2 ArbZG.

²² Die dafür relevanten Temperaturgrenzen werden durch die Regierung Turkmenistans festgelegt.

Damit bietet das turkmenische Arbeitsrecht den Arbeitnehmern eine bemerkenswert hohe Zahl an Feiertagen.²³ Eine Arbeitsausführung ist aber auch an Feiertagen unter bestimmten Voraussetzungen ausnahmsweise zulässig (Art. 82 ArbGB).

d. Urlaub

Das Arbeitsgesetzbuch unterscheidet vier verschiedene Arten von Urlaub: den bezahlten Erholungsurlaub (Art. 86 f. ArbGB), den Sonderurlaub für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen sowie für Anlässe wie Hochzeiten und Beerdigungen, den sog. Sozialurlaub (Erziehungs- und Bildungsurlaub, Art. 96 ff. ArbGB) und den unbezahlten Urlaub.²⁴ Arbeitnehmer haben Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub pro Jahr (Art. 86 Abs. 1 ArbGB). Pädagogen und Leiter aller Bildungseinrichtungen, Wissenschaftler mit einem Dokortitel und Arbeitnehmer mit einer Behinderung haben Anspruch auf 45 Tage Erholungsurlaub (Art. 86 Abs. 2, 3 ArbGB).

Es besteht die Möglichkeit, den Arbeitnehmer mit seiner schriftlichen Zustimmung aus dem Urlaub zurückzurufen (Art. 105 ArbGB). Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, so hat er das Recht, seinen Resturlaub entweder vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufzubrauchen oder abzugelten (Art. 106 Abs. 1, Art. 109 ArbGB).

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten zwölf Monaten vor Urlaubsbeginn (Art. 108 ArbGB).

6. Arbeitsvergütung

Die Arbeitsvergütung setzt sich aus dem Arbeitslohn sowie den Leistungsprämien und Kompensationen zusammen (Art. 110 Abs. 2 ArbGB).

Der Arbeitslohn ist in Geld zu zahlen (Art. 115 ArbGB). Die Höhe kann einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart werden (Art. 113 Abs. 1 S. 1 ArbGB), wobei der Arbeitslohn aber nicht unter dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn liegen darf (Art. 111 Abs. 2 ArbGB). Für Überstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist der doppelte Arbeitslohn zu zahlen (Art. 120 f. ArbGB). Bei Nacharbeit und Arbeit unter erschwerten Bedingungen haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnzuschläge (Art. 122 f. ArbGB). Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kennt das turkmenische Arbeitsrecht nicht. Wird der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung vorübergehend arbeitsunfähig, so stehen ihm nur Krankengeldleistungen aus einem staatlichen Sozialfonds zu, deren Höhe nach der Beschäftigungszeit und dem Arbeitslohn gestaffelt ist (Art. 154 ArbGB i.V.m. Art. 61 ff. Sozialgesetzbuch Turkmenistans²⁵).

Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Lohnkürzungen möglich (Art. 124 ff. ArbGB). Kann wegen Störungen im Betriebsablauf nicht gearbeitet werden, so ist eine Kürzung um ein Drittel für die Dauer der Störung zulässig. Bei schuldhafter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers entfällt sein Anspruch auf Vergütung (Art. 124 Abs. 2 ArbGB). Darüber hinaus sind Lohnkürzungen wegen Schlechtleistung möglich, etwa wenn der Arbeitnehmer im Produktionsbetrieb schuldhaft ein fehlerhaftes Produkt herstellt (Art. 125 Abs. 3, 4 ArbGB) oder schuldhaft hinter den Arbeitsanforderungen in einem bestimmten Zeitraum zurückbleibt (Art. 126 ArbGB).

²³ Im Vergleich dazu hat Bayern mit 13 gesetzlichen Feiertagen im Jahr die meisten in Deutschland.

²⁴ Der unbezahlte Urlaub wird zwar in Art. 84 Nr. 4 ArbGB erwähnt, es wird aber nicht weiter konkretisiert, wie lang dieser sein darf und unter welchen Umständen er zu gewähren ist.

²⁵ Russischer Text abrufbar unter http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01cw.

Die Lohnauszahlung muss grundsätzlich jeden halben Monat erfolgen (Art. 132 Abs. 1 ArbGB). Ausnahmen können gesetzlich geregelt oder vertraglich vereinbart werden.

Der Arbeitgeber kann für überdurchschnittliche Arbeitsleistungen eine Leistungsprämie auszahlen (Art. 162 ArbGB). Bei Dienstreisen, Fortbildungsmaßnahmen und Umzügen zu einem neuen Arbeitsort haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kompensationen (Art. 147 ff. ArbGB). Erstattet werden der Verpflegungsmehraufwand, die Reisekosten und die Kosten für die Unterkunft.

7. Arbeitsschutz

Die Arbeitsschutzvorschriften sollen die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern bei der Arbeit gewährleisten (Art. 171 Abs. 1 ArbGB), indem sie dem Arbeitgeber zahlreiche Pflichten auferlegen. Die wichtigsten Pflichten sind dabei kollektive und individuelle Schutzmaßnahmen gegen Gefahren, die von der Arbeitsumgebung, den eingesetzten Arbeitsgeräten oder den verwendeten Materialien ausgehen (Art. 178 Abs. 2 ArbGB). Wie diese Schutzmaßnahmen konkret auszugestalten sind, wird durch spezialgesetzliche Mindeststandards festgelegt (Art. 180, 183 Nr. 3 ArbGB). Außerdem sind Arbeitnehmer über Gefahren am Arbeitsplatz ausreichend zu informieren und einer Sicherheitseinweisung sowie (falls erforderlich) einer arbeitsmedizinischen Untersuchung zu unterziehen. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, die Sicherheit am Arbeitsplatz regelmäßig zu beurteilen und die Einhaltung seiner Schutzmaßnahmen durch die Arbeitnehmer zu überwachen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits verpflichtet, sich während der Arbeitsausführung den Schutzmaßnahmen entsprechend zu verhalten (Art. 192 ArbGB).

Die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften wird staatlich durch die zuständigen Behörden überwacht (Art. 202 ArbGB). Bei Verstoß können gegen beide Vertragsparteien Disziplinarmaßnahmen, Bußgelder oder Strafen verhängt werden (Art. 203 ff. ArbGB).

8. Haftung im Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für Schäden, die er ihm während der Arbeitsausführung schuldhaft infolge einer Verletzung des Lebens, der Gesundheit oder des Eigentums zufügt (Art. 207 Abs. 2 Nr. 2, 3 ArbGB). Zudem kann der Arbeitnehmer Ersatz für Schäden verlangen, die ihm wegen einer widerrechtlichen Arbeitsverhinderung oder Entlassung durch den Arbeitgeber entstehen (Art. 207 Abs. 2 Nr. 1 ArbGB). In diesem Fall ist der Schaden im Umfang des entgangenen Arbeitslohns zu ersetzen (Art. 210 ArbGB). Im Fall der Tötung haben die Personen, denen der Arbeitnehmer gegenüber unterhaltspflichtig war, insoweit einen Schadensersatzanspruch, als der Arbeitnehmer ihnen zum Unterhalt verpflichtet gewesen sein würde (Art. 217 Abs. 1 ArbGB). Außerdem ist an die Familie des getöteten Arbeitnehmers eine einmalige Entschädigung in Höhe von zehn Jahresgehältern zu leisten (Art. 218 ArbGB). Im Fall einer Gesundheitsverletzung sind dem Arbeitnehmer die Heilungskosten und der entgangene Arbeitslohn für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu ersetzen (Art. 213 Abs. 1 ArbGB).

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für Schäden, die er ihm durch einen schuldhaften Pflichtverstoß während der Arbeitsausführung zufügt (Art. 226 Abs. 1 ArbGB). Dabei ist nur der unmittelbar zugefügte Schaden zu ersetzen, entgangener Gewinn zählt nicht dazu (Art. 226 Abs. 2 ArbGB). Die Haftung des Arbeitnehmers ist insofern beschränkt, als er grundsätzlich nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Pflichtverstoß den vollen Schaden zu ersetzen hat (Art. 230 f. ArbGB). Ausnahmen können in begrenzten Fällen vertraglich vereinbart werden (Art. 232 ArbGB). In allen anderen Fällen

haftet der Arbeitnehmer beschränkt in Höhe seines durchschnittlichen Monatsgehalts (Art. 238 ArbGB).

9. Kollektives Arbeitsrecht

Einzelne kollektivarbeitsrechtliche Vorschriften finden sich an verschiedenen Stellen im ArbGB. Daneben widmen sich zwei Abschnitte ausschließlich dem kollektiven Arbeitsrecht (Art. 332 ff., 398 ff. ArbGB). Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren (Art. 398 Abs. 1 ArbGB). Auf betrieblicher Ebene sieht das Gesetz den Betriebsrat und die Betriebsversammlung als Kollektivorgane vor (Art. 335 ArbGB). Zu den Aufgaben der Kollektivorgane zählen Tarifverhandlungen, Abschluss und Änderung von Tarifverträgen, Organisation der Unternehmensmitbestimmung durch die Arbeitnehmer sowie die Vertretung der Arbeitnehmer bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (Art. 339 ArbGB). Gesetzliche Regelungen über den Arbeitskampf finden sich weder im Arbeitsgesetzbuch noch in der turkmenischen Verfassung.

10. Prozessuales

Das turkmenische Arbeitsprozessrecht unterscheidet zwischen individuellen und kollektiven Rechtsstreitigkeiten. Inhalt individueller arbeitsrechtlicher Streitigkeiten sind Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien über die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung oder des individuellen Arbeitsvertrags (Art. 267 ArbGB). Alle Meinungsverschiedenheiten, die das Kollektivarbeitsrecht betreffen (z.B. ein Streit über die Anwendung des Kollektivarbeitsvertrags), sind dagegen Inhalt kollektiver Rechtsstreitigkeiten (Art. 392 ArbGB).

Für die Austragung aller arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind drei verschiedene Organe zuständig: eine eigens dafür gewählte Kommission innerhalb des Betriebs,²⁶ ein Organ der Arbeitnehmervertretung innerhalb des Betriebs und das Gericht²⁷ (Art. 368 Abs. 1 ArbGB). Die Klage vor Gericht ist dabei grundsätzlich subsidiär, d.h. die Rechtsstreitigkeit ist zunächst in einem Verfahren vor der Kommission oder der Arbeitnehmervertretung zu klären. Scheitert die Beilegung des Streits auf diesem Weg, so ist erst dann die Gerichtsklage zulässig (Art. 376 ArbGB). In bestimmten Fällen (wie der Wiedereinstellungsklage und der Klage auf Schadensersatz) steht der direkte Weg zum Gericht offen (Art. 381 ArbGB). Bei einem Gerichtsverfahren fallen für den Arbeitnehmer keine Verfahrenskosten an (Art. 389 ArbGB).

IV. Sonstige Quellen des turkmenischen Arbeitsrechts

Nach der Betrachtung des Arbeitsgesetzbuchs wird deutlich, dass der turkmenische Gesetzgeber die wichtigsten Bereiche des Individual- und Kollektivarbeitsrechts in den Kodex aufgenommen hat. Nichtsdestotrotz sind daneben weitere Regelungen für das Arbeitsrecht von Bedeutung. Dazu zählt zunächst das Sozialgesetzbuch mit seinen Regelungen bzgl. des Krankengeldes bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit.²⁸ Darüber hinaus ist das Regelungsinstrument der präsidialen Beschlüsse und Verordnungen – nicht

²⁶ Eine solche Kommission ist nur in Betrieben mit nicht weniger als 15 Beschäftigten zu bilden (Art. 370 Abs. 1 ArbGB).

²⁷ In der Republik Turkmenistan gibt es keine Arbeitsgerichte; somit ist das Stadtgericht als erste Instanz zuständig, vgl. Art. 18 Abs. 1 des Gerichtsgesetzes, russischer Text abrufbar unter http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01fo.

²⁸ Vgl. Gliederungspunkt III.6. Arbeitsvergütung.

nur im Arbeitsrecht – sehr gebräuchlich.²⁹ So wird z.B. der Mindestlohn per Beschluss des Präsidenten geregelt.³⁰ Aber auch tiefer greifende Veränderungen wie die Schaffung einer Institution, die ihrer Funktion nach in etwa dem deutschen Arbeitsamt gleichkommt, wurden in der Vergangenheit vom turkmenischen Präsidenten beschlossen. Das Arbeitsgesetzbuch selbst ermächtigt die zuständigen Ministerien an zahlreichen Stellen, das Recht an der jeweiligen Stelle zu ergänzen oder zu ändern.

Die Rolle der Rechtsprechung kann hingegen nicht eindeutig beurteilt werden. Zwar sind die Gerichte für die Auslegung der Arbeitsgesetze zuständig; die gerichtliche Klage bei Arbeitsstreitigkeiten ist jedoch grundsätzlich subsidiär.³¹ Nicht zuletzt deshalb ist davon auszugehen, dass die turkmenischen Gerichte wenig zur Auslegung und Fortentwicklung des Arbeitsrechts beitragen.

V. Zusammenfassung

Das Arbeitsrecht Turkmenistans bleibt trotz der Reform durch das neue Arbeitsgesetzbuch sichtlich von der sowjetischen Vergangenheit geprägt. Auch die verfassungsrechtlichen Grundlagen des Arbeitsrechts haben einen ausgeprägten sozialen Charakter.³² Das neue Gesetzbuch ist zwar aus gesetzessystematischer Sicht ein Fortschritt gegenüber dem alten Kodex von Arbeitsgesetzen. Es fällt aber auf, dass das Arbeitsgesetzbuch unzureichend in das übrige Gesetzssystem Turkmenistans eingegliedert ist. Das Verhältnis zum ZGB und zum Sozialgesetzbuch ist unklar,³³ weil das Arbeitsgesetzbuch an keiner Stelle ausdrücklich darauf verweist.

Ein genauerer Vergleich mit dem abgelösten Kodex von Arbeitsgesetzen zeigt, dass die meisten Vorschriften aus dem alten Kodex wörtlich übernommen wurden. So lassen sich die etwa im Vergleich zu Deutschland großzügigen Lohn-, Feiertags- und Urlaubsregelungen erklären.³⁴ Modernisierungen sind hingegen rar.

Deshalb ist festzustellen, dass sich die Reform des turkmenischen Arbeitsrechts durch das Arbeitsgesetzbuch auf eine bessere Gesetzessystematik sowie eine einheitliche Zusammenfassung aller wichtigen Gebiete des Arbeitsrechts beschränkt. Zu einem richtigen Schritt im Transformationsprozess hin zu einer Marktwirtschaft bedarf es einer inhaltlichen Revision und einer besseren Einbindung des Arbeitsrechts in das Gesamtrechtssystem Turkmenistans.

²⁹ Dies gilt nicht nur für Turkmenistan, sondern für viele andere zentralasiatische Staaten.

³⁰ Siehe den Beschluss für das Jahr 2009 in russischer Sprache unter http://www.socialsecurity.gov.tm/page_tdtum/r_law1.html.

³¹ Vgl. Gliederungspunkt III.10. Prozessuales.

³² Gleiche Beobachtungen bzgl. des rumänischen Arbeitsrechts machen auch *Bormann/Leonhardt*, Rumänien: Arbeitsgesetzbuch – Arbeitsvertrag, WiRO 2011, 80 (81).

³³ Zu vergleichbarer Problematik im russischen Arbeitsrecht vgl. *Katrin Hegewald*, Der Arbeitsvertrag im Recht der Russischen Föderation, Berlin 2002.

³⁴ Diese Vorschriften werden aber wohl nicht der tatsächlichen Situation entsprechen; zur Gesamtsituation der Arbeitnehmer in Turkmenistan siehe etwa den Menschenrechtsbericht des US-Außenministeriums, abrufbar unter <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2009/sca/136095.htm>.