

## Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation

Autoren: Alexey Sapozhnikov, Olga Zhuravskaya, Anastasia Kulabukhova<sup>1</sup>

Stand: 10.10.2016

### Inhaltsübersicht:

- A. Einführung
- B. Rechtliche Grundlagen
- C. Legaldefinition der Unternehmensliquidation
- D. Risiken
- E. Alternativen

### A. Einführung

Im Jahr 2015 wurden 63.029 Unternehmen in Russland liquidiert. Stets stellt sich bei einer Geschäftsaufgabe und Liquidation auch die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer vor oder während des Liquidationsverfahrens entlassen werden können.

Dabei ist es wichtig, nicht nur die arbeitsrechtlichen Vorschriften in den Blick zu nehmen, sondern auch die entsprechende Rechtsprechung. Der Arbeitgeber muss nicht nur die in diesem Kontext rechtlich zulässigen Kündigungsgründe kennen, sondern sich auch der Risiken bewusst sein, die mit einer liquidationsbedingten Kündigung verbunden sein können.

In diesem Aufsatz werden die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung gemäß Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB RF<sup>2</sup> unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung dargestellt und analysiert, und es

---

Zitierweise: Sapozhnikov A., Zhuravskaya O., Kulabukhova A., das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, O/L-3-2016,  
[http://www.ostinstitut.de/documents/Sapozhnikov\\_Zhuravskaya\\_Kulabukhova\\_Das\\_russische\\_Kndigungsrecht\\_Teil\\_2\\_Die\\_Kndigung\\_bei\\_einer\\_Unternehmensliquidation\\_OL\\_3\\_2016.pdf](http://www.ostinstitut.de/documents/Sapozhnikov_Zhuravskaya_Kulabukhova_Das_russische_Kndigungsrecht_Teil_2_Die_Kndigung_bei_einer_Unternehmensliquidation_OL_3_2016.pdf).

<sup>1</sup> Alexey Sapozhnikov, Olga Zhuravskaya und Anastasia Kulabukhova, Praxisgruppe Arbeitsrecht & Restrukturierung in der Moskauer Niederlassung der Kanzlei Rödl & Partner

<sup>2</sup> Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation vom 30.12.2001 Nr. 197-FZ, Sobr. Zak. RF, 7.01.2002, Nr. 1(Teil 1), Pos. 3.

Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

wird versucht, den risikoärmsten Weg für eine arbeitgeberseitige Kündigung im Fall der Unternehmensaufgabe aufzuzeigen.

## B. Rechtliche Grundlagen

Gemäß Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB RF stellt eine Unternehmensliquidation einen außerordentlichen Kündigungsgrund dar. Die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung aufgrund einer Geschäftsaufgabe sind folgende:

1. Liquidation des Unternehmens (siehe Teil II),
2. schriftliche Kündigung,
3. Beachtung einer mindestens zweimonatigen Kündigungsfrist,
4. Zahlung einer Abfindung (siehe Teil IV).

Gemäß Art. 180 Abs. 2 ArbGB RF ist eine gesetzliche Kündigungsfrist von mindestens zwei Monaten einzuhalten. Entsprechend ist eine Kündigung unwirksam, die eine kürzere Frist vorsieht.<sup>3</sup> In Fällen, in denen zwischen der Aussprache der Kündigung und dem faktischen Vertragsende mehr als zwei Monate liegen, also dem Arbeitnehmer eine längere Frist gewährt wird, liegt eine wirksame Kündigung vor, da die russischen Arbeitsgerichte insoweit auf den höheren Schutz des Arbeitnehmers abstellen.<sup>4</sup> In diesem Zusammenhang soll eine interessante Rechtsauffassung des Landgerichts Jaroslawl nicht unerwähnt bleiben, welches in einem Fall zu entscheiden hatte, in dem zwischen der Aussprache der liquidationsbedingten Kündigung und dem Vertragsende mehr als vier Jahre lagen. Das Gericht befand, dass die überlange Frist als eine stillschweigende „Verlängerung“ des Arbeitsvertrages zu bewerten sei.<sup>5</sup>

Im Zusammenhang mit der Kündigungserklärung sollte unbedingt berücksichtigt werden. Die Kündigungserklärung muss dem Arbeitnehmer persönlich und gegen Empfangsbestätigung in Form einer Unterschrift übergeben werden, um Wirksamkeit zu erlangen. Wurde eine Kündigung per Post versandt, obgleich die Möglichkeit zur persönlichen Übergabe bestand, kann der Arbeitnehmer im Kündigungsprozess mit der Behauptung durchdringen, dass ihm das Kündigungsschreiben nicht zugegangen sei.<sup>6</sup>

## C. Legaldefinition der Unternehmensliquidation

Strittig ist die Frage, ob eine Kündigung aufgrund einer Liquidation gem. Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB RF einen Lösungsvermerk im Handelsregister voraussetzt. Die Ursache dieser Streitfrage ist ein z.T. abweichendes Verständnis verschiedener Gerichte vom Begriff der Liquidation.

<sup>3</sup> Berufungsurteil des Rostower Bezirksgerichts vom 04.06.2012, Az. N 33-6088.

<sup>4</sup> Berufungsurteil des Moskauer Bezirksgerichts vom 29.09.2014, Az. N 33-21305/2014.

<sup>5</sup> Berufungsurteil des Bezirksgerichts Jaroslawl vom 05.04.2012, Az. N 33-1693/2012.

<sup>6</sup> Revisionsurteil des Bezirksgerichts Nischni Nowgorod vom 25.10.2011, Az. N 33-10242.

Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

Im Wesentlichen bestehen zwei Auffassungen: Einer Ansicht nach stellt Art. 81 ArbGB RF auf den Prozess der Liquidation des Unternehmerträgers ab. Diese Ansicht wird mehrheitlich von Lehre und Rechtsprechung, einschließlich des Obersten Gerichts der Russischen Föderation, geteilt. Der Gegenansicht nach stellt Art. 81 ArbGB RF nur auf das Resultat der Liquidation ab, d.h. auf die Löschung des Unternehmens aus dem Handelsregister<sup>7</sup>, welche folglich Voraussetzung für eine wirksame Kündigung sei.

In seinem Beschluss Nr. 2 vom 17.03.2004 „Zur Auslegung und Anwendung des russischen Arbeitsgesetzbuches durch die russischen Gerichte“ (Rn. 28) hat das Oberste Gericht der Russischen Föderation entschieden, dass ein Beschluss der Gesellschafter über die Liquidation des Unternehmens als taugliche Rechtsgrundlage für eine Kündigung gem. Art. 81 ArbGB RF ausreiche. Unter einem Liquidationsbeschluss sei dabei ein Beschluss i.S. von Art. 61 des russischen Zivilgesetzbuches (nachfolgend: ZGB) zu verstehen. Art. 61 ZGB verlangt dabei einen Beschluss zur Einstellung der Geschäftstätigkeit ohne Übertragung auf einen Rechtsnachfolger.

Die Meinung, dass eine Kündigung aufgrund der Geschäftsaufgabe und Gesellschaftsliquidation schon während des Prozesses der Liquidation erfolgen darf, wird dabei u.a. vom Moskauer Stadtgericht (nachfolgend: MSG) in seiner Entscheidung vom 10.12.2010, Az. 33-34977 vertreten, und wurde im Berufungsurteil vom 17.06.2011, Az. 4g/7-4856/11 bestätigt. Dabei stellte das MSG fest, dass eine liquidationsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers unter Beachtung der entsprechenden formellen Voraussetzungen jederzeit auch während des laufenden Liquidationsverfahrens erfolgen darf. Im Berufungsverfahren argumentierte der entlassene Arbeitnehmer, dass seine Entlassung unrechtmäßig gewesen sei, da zum Zeitpunkt seiner Kündigung Liquidation der Gesellschaft im Handelsregister nicht eingetragen gewesen sei und deswegen ein Verstoß gegen Art. 81 ArbGB RF vorläge. Dem trat das Gericht entgegen, indem es entschied, dass der Begriff der Liquidation im Arbeitsrecht unabhängig vom Zivilrecht zu verstehen ist, und eine liquidationsbedingte Kündigung kein ordnungsgemäßes Liquidationsverfahren gemäß Art. 63 ZGB erfordert. Das Gericht urteilte vielmehr, dass die Kündigung unmittelbar nach dem Beschluss der Gesellschafter zur Liquidation der Gesellschaft, Mitarbeitern aufgrund der Geschäftsaufgabe ausgesprochen werden kann. Eine Liquidation ist abgeschlossen und ein Unternehmen hört auf zu existieren, nachdem die Löschung im Handelsregister vorgenommen worden war.

Wie das MSG in seinem Urteil darlegte, reicht daher ein Beschluss der Gesellschafter über die Liquidation des Unternehmens als taugliche Grundlage für eine Kündigung gem. Art. 81 ArbGB RF aus, soweit die weiteren Vorschriften des Arbeitsrechts und Kündigungsschutzes beachtet werden.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Einheitlicher Staatlicher Register der juristischen Personen.

<sup>8</sup> Berufungsurteil des Bezirksgerichts Tomsk vom 11.03.2014, Az. N 33-689/2014, Berufungsurteil des Bezirksgerichts St. Petersburg vom 13.02.2014, Az. N 33-2167/14, Entscheidung des Kreisgerichts der Stadt Sotchi vom 25.02.2016, Az. N 2-1084/2016 M-371/2016.

Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

Im November 2015 änderte das MSG überraschend seine Rechtsprechung.<sup>9</sup> In einem neuen Urteil folgte es nun der Ansicht, der zufolge die Liquidation des Unternehmens abgeschlossen sein muss, bevor Arbeitnehmer nach Art. 81 ArbGB RF aufgrund der Geschäftsauflösung entlassen werden können.<sup>10</sup> In den Urteilsgründen führte das MSG dabei aus, dass gemäß Art. 63 ZGB die Liquidation erst dann als abgeschlossen anzusehen sei, nachdem die Löschung im Handelsregister eingetragen wurde.<sup>11</sup> Nach dieser Rechtsprechung obliegt es somit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses darzulegen, dass bereits vor dem Ausspruch der Kündigung die Liquidation abgeschlossen wurde, d.h. insbesondere, dass das Unternehmen alle Geschäftstätigkeiten eingestellt haben muss, kein Rechtsnachfolger existiert und ein entsprechender Lösungsvermerk im Handelsregister eingetragen wurde.

Wir gehen davon aus, dass allein die Sichtweise des Obersten Gerichts der Russischen Föderation maßgeblich ist, welche auf den Prozess der Liquidierung als solchen abstellt. Der zweite neuerdings vom MSG vertretene Ansatz ist abzulehnen. Denn nur die erste Ansicht trägt den Abläufen eines Liquidationsverfahrens Rechnung, da der Prozess oft lange dauert und ein Abschluss des Verfahrens nie mit Sicherheit vorhergesagt werden kann.

## D. Risiken

Aufgrund der uneinheitlichen Rechtsprechung bzw. der Rechtsprechungsänderung des MSG besteht für Arbeitgeber - vor allem in der Moskauer Region - eine unerfreuliche Rechtsunsicherheit. Denn Arbeitgeber müssen derzeit im Falle liquidationsbedingter Kündigungen mit einer gerichtlichen Anfechtung durch die Arbeitnehmer rechnen.

Soweit eine Kündigung vor den Arbeitsgerichten erfolgreich angefochten wurde, z.B. weil das Gericht die Voraussetzungen des Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB RF nicht für gegeben erachtet, kann eine unberechtigte Kündigung zur Haftung des Arbeitgebers führen:

1. Der Arbeitnehmer kann gem. Art. 139, 234, 394 ArbGB RF sein durchschnittliches Arbeitslohn für den Zeitraum der Arbeitsunterbrechung geltend machen.
2. Der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung für nicht genutzte Urlaubstage sowie für den Zeitraum der erzwungenen Untätigkeit verlangen, Art. 121 Abs. 4, 127 ArbGB RF.
3. Unter Umständen kann der Arbeitnehmer auch Schadensersatz wegen immaterieller Schäden verlangen.

<sup>9</sup> Berufungsurteil des Bezirksgerichts Irkutsk vom 25.10.2012, Az. N 33-8665/12.

<sup>10</sup> Berufungsurteil des Moskauer Stadtgerichts vom 30.11.2015, Az. N 33-44736/15.

<sup>11</sup> Moskauer Stadtgericht bekräftigte seine diesbezügliche Rechtsauffassung in den Berufungsurteilen vom 08.06.2015, Az. N 33-19400 und vom 28.07.2015, Az. N 33-21341/2015.

Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

4. Der Arbeitnehmer kann die Freistellung von den Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens sowie seinen Anwaltskosten verlangen, Art. 94, 98, 99, 100 ZPO RF.
5. Eine Gerichtsgebühr ist zu zahlen, deren Höhe sich nach der dem Arbeitnehmer zugesprochenen Summe richtet, Art. 333.17, 333.19 Steuergesetzbuch RF (nachfolgend: SteuerGB RF).
6. Zudem besteht natürlich auch ein Wiedereinstellungs- bzw. Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers, Art. 394 ArbGB RF i.V.m. 211 Zivilprozessgesetzbuch RF.

Wie das Oberste Gericht der Russischen Föderation in seinem Beschluss Nr. 2 vom 17.03.2004 (Rn. 23) ausgeführt hat, trifft den Arbeitgeber im Rahmen eines Kündigungsprozesses die Beweislast für das Vorliegen eines gesetzlich anerkannten Kündigungsgrundes und die Einhaltung der formellen Kündigungsvoraussetzungen.

## E. Alternativen

Wie dargelegt ist das arbeitgeberseitige Risiko bei einer liquidationsbedingten Kündigung, insbesondere im Moskauer Raum, nicht zu unterschätzen. Es ist daher in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt, die einen angemessenen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ermöglichen.

Dabei kommen drei Varianten in Betracht:

1. Kündigung des Arbeitsvertrages gem. Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 ArbGB RF,
2. Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung, Art. 78 ArbGB RF und
3. Kündigung durch den Arbeitnehmer, Art. 80 ArbGB RF.

Bei einer liquidationsbedingten Kündigung des Arbeitnehmers gemäß Art. 81 ArbGB RF steht diesem ein Abfindungsanspruch in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohnes zu. Zudem kann er die Zahlung des durchschnittlichen Monatsgehalts für die Dauer der Arbeitssuche verlangen, dies jedoch höchstens für zwei Monate nach dem Vertragsende und unter Anrechnung der Abfindungssumme.

In Ausnahmefällen kann der Arbeitnehmer auch für einen dritten Monat einen durchschnittlichen Monatslohn vom früheren Arbeitgeber verlangen. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung arbeitssuchend meldet, ihm keine neue Arbeitsstelle vermittelt werden konnte und das Arbeitsamt einen entsprechenden Bescheid ausstellt. Wie bereits erwähnt, steht es dem Arbeitnehmer aber frei sich nicht arbeitssuchend zu melden, sondern stattdessen die Kündigung anzufechten.

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag erhält der Arbeitnehmer sein volles Gehalt für den Vertragszeitraum sowie eine Abgeltungszahlung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub, nicht ausgeglichene Überstunden u.s.w. Zudem kann die Zahlung einer Abfindung vereinbart werden, wenn diese im Arbeitsvertrag oder einer Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Mangels einer mit der in dem deutschen Kündigungsschutzgesetz vergleichbaren Regelung richtet sich die zwischen den Parteien frei verhandelbare Abfindung nach dem Aufwand bzw. Kosten, welche der Arbeitgeber im Fall einer liquidationsbedingten oder personalabbaubedingen Kündigung nach Art. 81 Abs. 1 Nr. 1 iVm Art. 178 ArbGB RF zu tragen hätte. Die belaufen sich wie oben dargestellt auf ca. 3 bis 5 Monatsgehältern. So bekommt der Arbeitnehmer in meisten Fällen eine Abfindung i.H.v. 3 Monatsgehältern. Diese Abfindung ist gemäß Art. 217 SteuerGB RF in Auslegung des Finanzministeriums<sup>12</sup> sowie Art. 9 des Gesetzes über Sozialversicherungswesen in RF vom 24.07.2009 Nr. 212 einkommensteuerfrei für den Arbeitnehmer und sozialversicherungsabgabenfrei für den Arbeitgeber.

Bei einer Kündigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber lediglich eine Abgeltung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub leisten. Eine Abfindung bzw. Entschädigung erhält der Arbeitnehmer, der selbst kündigt, nicht. Auch in der Praxis geht der Arbeitnehmer, der selbst die Kündigung erklärt, in der Regel leer aus. Jedoch gestaltet es aus diesem Grunde auch schwierig, Arbeitnehmer davon zu überzeugen, freiwillig und aus eigener Initiative zu kündigen. Angesichts der derzeitigen Wirtschaftslage in Russland dürfte kaum ein Arbeitnehmer bereit sein, ohne Zahlung einer Abfindung zu kündigen, zumal er im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eine entsprechende Abfindung verlangen könnte.

Auch bei den beiden letztgenannten Varianten besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Gerichtsweg zu beschreiten, um die Kündigung anzufechten. Dies kann mit der Begründung erfolgen, dass er nicht die Intention hatte das Arbeitsverhältnis zu beenden, oder, dass eine Aufhebungsvereinbarung nicht freiwillig unterzeichnet wurde, sondern nur aufgrund von Drohungen oder Täuschungen des Arbeitgebers. Das Gericht prüft in solchen Fällen Folgendes: die Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung durch den Arbeitnehmer, die Forderung das Arbeitsbuch herauszugeben, die faktische Beendigung der Arbeit am Tag der Entlassung und das Nichterscheinen des Arbeitnehmers in der Folgezeit.

Sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer stellen aufgrund der bestehenden Rechtsunsicherheiten der Abschluss eines Aufhebungsvertrages und die Vereinbarung einer Abfindung die beste Lösung dar. Der Arbeitnehmer erhält dadurch eine materielle Entschädigung, wie er sie auch bei einer Kündigung nach Art. 81 ArbGB RF erhalten hätte, und der Arbeitgeber schützt sich vor dem Risiko einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage im Falle einer gerichtlichen Anfechtung der Kündigung wegen der Gesellschaftsliquidation.

---

<sup>12</sup> Schreiben des Finanzministeriums Nr. 03-04-06/69447 vom 30.11.2015.  
Sapozhnikov/Zhuravskaya/Kulabukhova - Das russische Kündigungsrecht – Teil 2. Die Kündigung bei einer Unternehmensliquidation, Ost/Letter-3-2016 (Dezember 2016)

©Ostinstitut Wismar, 2016

Alle Rechte vorbehalten  
Der Beitrag gibt die Auffassung des Autors wieder

Redaktion:  
Prof. Dr. Otto Luchterhandt,  
Dimitri Olejnik,  
Dr. Hans-Joachim Schramm  
Prof. Dr. Andreas Steininger

Ostinstitut Wismar  
Philipp-Müller-Straße 14  
23966 Wismar  
Tel +49 3841 753 75 17  
Fax +49 3841 753 71 31  
office@ostinstitut.de  
www.ostinstitut.de

ISSN: 2366-2751