

Das russische Kündigungsrecht – Teil 1. Ein Überblick

Autor: Hans-Joachim Schramm¹

Stand: 10.10.2016

Inhaltsübersicht:

- A. Einführung
- B. Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- C. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
- D. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
 - I. Form der Kündigung
 - II. Kündigungsgründe
 - 1. Personenbedingte Kündigung
 - 2. Verhaltensbedingte Kündigung
 - 3. Betriebsbedingte Kündigung
 - III. Abwägungsgebot und Sozialauswahl
 - IV. Beteiligungsrechte Dritter
 - V. Entlassung einer Vielzahl von Personen und Massenentlassungen
 - VI. Sonderregeln für Geschäftsführer
- E. Kündigungsschutz
 - I. Spezieller Kündigungsschutz
 - II. Allgemeiner Kündigungsschutz

A. Einführung

Anders als das deutsche Arbeitsrecht, das als ein Teil des Privatrechts verstanden wird, ist das russische Arbeitsrecht nach der dortigen Doktrin ein eigenständiges Rechtsgebiet mit eigenen Regeln und einem besonderen Arbeitsgesetzbuch („Arbeitskodex“)². Die Regelung wird als abschließend

Zitierweise: Schramm H.-J., Das russische Kündigungsrecht – Teil 1. Ein Überblick, O/L-3-2016, http://www.ostinstitut.de/documents/Schramm_Das_russische_Kndigungsrecht_Teil_1_Ein_berblick_OL_3_2016.pdf.

¹ Dr. Hans-Joachim Schramm, Ostinstitut Wismar.

² Arbeitsgesetzbuch vom 30.12.2001 („ArbGB“), einschließlich nachfolgender Änderungen.

verstanden und beruht u.a. auf dem Prinzip des Zusammenwirkens von staatlicher und vertraglicher Regulierung der Arbeitsverhältnisse.³ Ein Rückgriff auf die allgemeinen Normen des Zivilgesetzbuches ist nicht vorgesehen. Ein weiterer Unterschied zum deutschen Recht besteht darin, dass den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden eine geringere Bedeutung zukommt.⁴ Zwar spricht der Arbeitskodex vom Prinzip der Sozialpartnerschaft⁵ und der Möglichkeit des Abschlusses sowohl von Kollektivverträgen⁶ als auch von Kollektivvereinbarungen⁷. Diese sind in ihrer Bedeutung aber nur entfernt mit Tarifverträgen in Deutschland vergleichbar. Kündigungsrechtliche Bestimmungen sind der Regelung durch Kollektiv- oder Individualvertrag, auch zum Vorteil des Arbeitnehmers, weitgehend entzogen.⁸ Ebenso fehlt es an einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene. Einen Betriebsrat, dem wie in Deutschland gewisse Mitsprachrechte bei einer Kündigung zugebilligt werden, gibt es in Russland nicht. Stattdessen schreibt der Arbeitskodex vor, dass bei Streitigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Kommission für Arbeitsstreitigkeiten zu bilden ist.⁹ Die Kommission ist in gleichem Maß mit Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer besetzt. Bei Streitigkeiten in Verbindung mit einer Kündigung ist die Anrufung dieser Kommission allerdings nicht verbindlich vorgeschrieben.¹⁰ Eine spezialisierte Arbeitsgerichtsbarkeit gibt es in Russland nicht.

B. Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Die Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind in Art. 77 ArbGB aufgeführt und entsprechen überwiegend denen, wie man sie auch im deutschen Recht kennt. Dazu gehören die einvernehmliche Aufhebung eines Arbeitsvertrages, der Fristablauf bei befristeten Arbeitsverträgen und die arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerseitige Kündigung. Als weitere Beendigungsgründe werden einzeln aufgeführt die Kündigung des Arbeitnehmers aus Anlass des Wechsels des Eigentümers bei einem staatlichen Betrieb, aus Anlass der Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages aufgrund technischer oder organisatorischer Neuerungen,¹¹ eines medizinisch indizierten Wechsels des Arbeitsplatzes oder in Verbindung mit einer Betriebsverlagerung. Schließlich werden unter der Überschrift ‚von keiner Seite zu verantwortende Umstände‘ weitere Umstände zusammengefasst, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dazu gehören gemäß Art. 83 ArbGB die Einberufung zum Wehrdienst, die Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe, der Tod des Arbeitgebers bzw. des

³ Art. 2 ArbGB.

⁴ Vgl. *Nußberger/Marenkov* Einführung in das russische Recht, S. 246.

⁵ Art. 24 ArbGB.

⁶ Art. 40 ArbGB

⁷ Art. 45 ArbGB.

⁸ Durch Kollektivvertrag kann die Mitwirkung der Gewerkschaften bei einem Kündigungsverfahren festgelegt werden, Art. 82 ArbGB.

⁹ Vgl. *Nußberger/Marenkov* Einführung in das russische Recht, S. 247.

¹⁰ Art. 391 ArbGB.

¹¹ In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere Stelle anbieten. Fehlt es daran, kann er ihn (in deutscher Terminologie: betriebsbedingt) entlassen, Art. 74 ArbGB.

Arbeitnehmers u.a.m. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers bei der Einstellung (z.B. eine Täuschung), die im deutschen Recht mit dem Konzept der Anfechtung erfasst werden, berechtigen in Russland zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.¹²

C. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann mit einer Frist von 14 Tagen den Arbeitsvertrag in schriftlicher Form ohne Angabe von Gründen kündigen, Art. 80 ArbGB.¹³ Anders als im deutschen Recht ist die Kündigung widerruflich, es sei denn, der Arbeitgeber hat einen neuen Arbeitnehmer auf diese Stelle eingestellt. Erscheint der Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Frist weiterhin zur Arbeit und erklärt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht für beendet, so gilt der Arbeitsvertrag als fortgesetzt.

Eine fristlose Kündigung von Seiten des Arbeitnehmers ist möglich in Fällen der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung durch den Arbeitgeber. In dieser Situation legt der Arbeitnehmer in der Kündigungserklärung den Zeitpunkt fest, in dem das Arbeitsverhältnis endet, Art. 80 Abs. 3 ArbGB.

D. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Anders als im deutschen Recht unterscheidet das russische Recht nicht zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung. Vielmehr ergibt sich aus der in Art. 81 ArbGB enthaltenen Aufzählung, dass ein Arbeitsverhältnis nur bei Vorliegen einer der dort genannten Gründe zulässig ist. Deren Vorliegen ist vom Arbeitgeber zu beweisen.¹⁴

I. Form der Kündigung

Die Form der Kündigung ist in Art. 84.1 ArbGB geregelt. Danach ist sie in Form einer schriftlichen Verfügung des Arbeitgebers („Prikaz“) zu erklären, deren Empfang vom Arbeitnehmer schriftlich zu bestätigen ist. Am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitsbuch zu übergeben. Soweit die Parteien darin bestätigen, dass keine weiteren gegenseitigen Ansprüche mehr bestehen, kommt dessen Funktion der einer Ausgleichsquittung nahe.

II. Kündigungsgründe

Das russische Recht kennt, anders als das deutsche Recht, keine Differenzierung zwischen personenbedingten, verhaltensbedingten und betriebsbedingten Kündigungsgründen.¹⁵ Vielmehr

¹² Vgl. Art. 81 Nr. 11 ArbGB: die Vorlage von gefälschten Urkunden bei der Einstellung ist ein Grund für eine Kündigung.

¹³ Zu den damit aus Arbeitgebersicht verbundenen Problemen *Galander/Weidemann* Russisches Wirtschaftsrecht, S. 439.

¹⁴ Dazu Pkt. 23 des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts der RF Nr. 2 vom 17.3. 2004 'über die Anwendung des Arbeitskodexes durch die Gerichte der RF'.

¹⁵ Vgl. § 1 Abs.2 Kündigungsschutzgesetz.

enthält Art. 81 ArbGB eine nicht abschließende Liste von Gründen, die sich allerdings den genannten Kategorien zuordnen lassen.

1. Personenbedingte Kündigung

Ein Arbeitnehmer kann entlassen werden, wenn er die Qualifikationsanforderungen einer Stelle nicht erfüllt, Art. 81 Nr. 3 ArbGB. Das entspricht dem Fall der personenbedingten Kündigung in Deutschland, und erfasst auch die Fälle schwerer oder wiederholter Erkrankung. Notwendig für den Nachweis der fehlenden Qualifikation ist ein Attest, das vom Arbeitgeber beigebracht werden muss.¹⁶ Zuständig für deren Erstellung ist eine spezielle, aus Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer gebildete Attestationskommission.¹⁷

2. Verhaltensbedingte Kündigung

Zu den Gründen, die man in Deutschland als verhaltensbedingt qualifizieren würde, zählen

- wiederholte Nichterfüllung von Pflichten, sofern kein beachtlicher Grund angeführt werden kann und eine Disziplinarmaßnahme zur Folge hat (Nr.5),
- einfache, aber schwerwiegende Verletzung von Pflichten (Nr.6),¹⁸
- schuldhaftes Handeln von Arbeitnehmern, die eine Vermögensbetreuungspflicht haben, mit der Folge des Verlustes des Vertrauens in diese Person (Nr.7),¹⁹
- amoralische Handlungen von Personen mit Erziehungsfunktionen (Nr. 8),
- unbegründete Entscheidungen von Personen in Leitungsfunktionen juristischer Personen mit der Folge von Vermögensschäden (Nr. 9),
- einfach aber schwere Verletzung von Pflichten durch den Leiter oder seinen Stellvertreter einer Organisation (Nr. 10).²⁰

3. Betriebsbedingte Kündigung

Schließlich nennt das Gesetz Gründe, die man in Deutschland als betriebsbedingt kennzeichnen würde:

- Liquidation der Organisation juristischer Person (Nr. 1),
- Kürzung der Zahl der Arbeitnehmer einer Organisation (Nr.2),

¹⁶ Dazu *Galander/Weidemann* Russisches Wirtschaftsrecht, S. 434.

¹⁷ Art. 82 Abs. 3 ArbGB.

¹⁸ Das Gesetz zählt dazu verschiedene Fälle auf wie etwa das ‚Blaumachen‘, das alkoholisierte Erscheinen am Arbeitsplatz, der Geheimnisverrat oder die Unterschlagung von Betriebsvermögen.

¹⁹ Darunter fällt auch die Nichtoffenlegung von Interessenkonflikten oder die unvollständige Offenlegung von Information über die eigenen Vermögensverhältnisse bzw. die naher Angehöriger (Nr. 7.1)

²⁰ Für die Mitglieder der Geschäftsführung dürfen in den Arbeitsverträgen auch weitergehende Kündigungsgründe festgelegt werden (Nr. 13)

- Kündigung des Leitungspersonals einer Organisation im Fall eines Wechsels des ‚Eigentümers‘ (Nr.4).

Auch hier obliegt wie im deutschen Recht der Nachweis, dass die entsprechende Stelle aus betrieblichen Gründen nicht länger erforderlich ist, dem Arbeitgeber.²¹

III. Abwägungsgebot und Sozialauswahl

Kennzeichen des deutsche Arbeitsrechts im Bereich des Kündigungsschutzes ist bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen das Gebot der Abwägung und bei der betriebsbedingten Kündigung die Sozialauswahl. Das Abwägungsgebot findet sich in Russland in der Bestimmung wieder, dass nur schwere Pflichtverletzungen den Arbeitgeber zur sofortigen Kündigung berechtigen. Auch in Russland muss der Arbeitgeber bei betriebs- oder personenbedingten Kündigung die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung an anderer Stelle, die auch in einem anderen Betrieb sein kann, prüfen und dem Arbeitnehmer gegebenenfalls entsprechende Vorschläge machen.²² Dem Gebot der Sozialauswahl vergleichbar ist die Regelung des Art. 179 ArbGB. Danach genießen bei betriebsbedingten Kündigungen zunächst die Arbeitnehmer mit höherer Qualifikation den Vorzug, bei gleicher Qualifikation aber diejenigen, die unterhaltspflichtig sind.²³

IV. Beteiligungsrechte Dritter

Ein dem Betriebsrat vergleichbares innerbetriebliches Organs gibt es im russischen Arbeitsrecht nicht. Es gibt stattdessen ein Vertretungsorgan der Gewerkschaften. Die Einholung einer Stellungnahme dieses Organs vor Durchführung einer Entlassung kann in einem Kollektivvertrag vorgesehen werden.²⁴ Zwingend vorgeschrieben ist seine Beteiligung bei der Einholung des Attests, das wiederum Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist.²⁵

V. Entlassung einer Vielzahl von Personen und Massenentlassungen

Sonderregelungen für den Fall der Entlassung einer Vielzahl von Personen finden sich in Art. 82 ArbGB. Danach ist das zuständige Gewerkschaftsorgan zwingend zwei Monate vor der geplanten Maßnahme zu informieren. Getrennt davon behandelt wird die ‚Massenentlassung‘, bei der die Frist drei Monate beträgt.²⁶ Dadurch wird ein Konsultationsverfahren in Gang gesetzt, nach dessen Ablauf, nicht jedoch vor Ablauf von einem weiteren Monat, der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen

²¹ Galander/Weidemann Russisches Wirtschaftsrecht, S. 436.

²² Art. 81 Abs.3 ArbGB. Dies umfasst auch das Angebot von Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Galander/Weidemann Russisches Wirtschaftsrecht, S. 434.

²³ Schubert/Kurennoj Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht, S. 516.

²⁴ Art. 81 Abs.4 ArbGB.

²⁵ Orlovskij/Čikanova Kommentarij k Trudovomu Kodeksu, st. 82 No. 1

²⁶ Die Merkmale einer Massenentlassung werden mittels Kollektivvereinbarung festgelegt, Art. 82 Abs.1 ArbGB.

kann.²⁷ Dieses Verfahren ist jedoch nur bei einem Fortbestand des Unternehmens einschlägig, nicht bei einer Entlassung aufgrund einer Liquidation.

Unabhängig haben Arbeitnehmer im Fall einer betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf eine Abfindung in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohnes.²⁸ Finden sie nicht unmittelbar im Anschluss an die Entlassung eine neue Arbeitsstelle, so steht ihnen darüber hinaus ein Anspruch auf Zahlung von maximal zwei weiteren mittleren Monatslöhnen für die Zeit der Arbeitssuche zu.

VI. Sonderregeln für Geschäftsführer

Nach russischem Arbeitsrecht sind Geschäftsführer Arbeitnehmer, die unter den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzbuches fallen. Sonderregeln sind hier in den Art. 273 ArbGB ff. enthalten. Auf sie sind die speziellen Kündigungsgründe des Art. 81 Abs.1 Nr. 9 und 10 ArbGB zugeschnitten. Ergänzende Gründe finden sich in Art. 278 ArbGB, der eine Entlassung im Fall der Insolvenz oder eines Direktors eines staatlichen Unternehmens ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässt. Letzteres allerdings nur gegen Zahlung einer Abfindung im Umfang von mindestens des dreifachen Monatslohnes.

E. Kündigungsschutz

I. Spezieller Kündigungsschutz

Wie im deutschen Recht auch ist die Entlassung Schwangerer ausgeschlossen.²⁹ Minderjährige dürfen nur mit Zustimmung der Arbeitsinspektion gekündigt werden,³⁰ Gewerkschafter nur nach Anhörung des Vertretungsorgans der Gewerkschaften.³¹ Ferner unzulässig ist eine Entlassung während der Arbeitsunfähigkeit oder des Urlaubs.³²

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

Gemäß Art. 391, 392 ArbGB hat ein entlassener Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Aushändigung der Entlassungsurkunde oder der Übergabe des Arbeitsbuches einen Monat Zeit, Klage auf Wiedereinstellung zu erheben. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, so hat er Anspruch auf den in der Zwischenzeit entgangenen Arbeitslohn.³³ Zuständig für Klagen der Arbeitnehmer sind die allgemeinen Zivilgerichte. Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist der Anrufung der Zivilgerichte die

²⁷ Während des Laufs der Frist können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer ergänzenden Abfindung einigen, Art. 180 ArbGB.

²⁸ Art. 178 Abs.1 ArbGB.

²⁹ Art. 261 ArbGB. Eine Ausnahme gilt im Fall der Liquidation.

³⁰ Art. 269 ArbGB.

³¹ Art. 82 Abs.2 ArbGB.

³² Art. 83 Abs.1 ArbGB a.E.

³³ Art. 394 ArbGB.

Einschaltung spezieller Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten vorgeschaltet.³⁴ Im Fall einer Klage auf Wiedereinstellung entfällt jedoch dieses Erfordernis.³⁵

©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

³⁴ Art. 385 ArbGB.

³⁵ Art. 391 ArbGB.