

Arbeitsrecht

Russlands Arbeitsrecht ist traditionell Arbeitgeber-freundlich. Im Zuge der Coronavirus-Pandemie wird der Arbeitsmarkt weiter flexibilisiert.

16.07.2020

Von Hans-Jürgen Wittmann | Moskau

- ▶ [Arbeitsrecht wird neuen Anforderungen angepasst](#)
- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung

wird durch Kollektivvertrag und einzelvertraglich geregelt

Mindestlohn

seit 01.01.2020: 12.130 Rubel

Arbeitsstunden pro Woche

40

Regelarbeitsstage pro Woche

5

Zulässige Überstunden

4 Arbeitsstunden binnen 48 Stunden, maximal 120 Stunden pro Jahr

Bezahlte Feiertage

15 (zuzüglich Brückentage)

Bezahlte Urlaubstage

mindestens 28 Kalendertage

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)

Tarifvertrag

Tage mit bezahltem Arbeitsausfall

3

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit

bei unbefristetem Vertrag bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, bei befristetem Vertrag maximal sechs Monate; die ersten drei Tage zahlt der Arbeitgeber, anschließend werden Leistungen vom Sozialversicherungsfonds gewährt

Probezeit

drei Monate beziehungsweise bis zu sechs Monate für Geschäftsführer und ihre Stellvertreter, für Hauptbuchhalter und deren Stellvertreter sowie für Filial- und Niederlassungsleiter

Quelle: AHK Russland

Arbeitsrecht wird neuen Anforderungen angepasst

Um in Zeiten der Coronapandemie den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten, wird im Rahmen des „Nationalen Aktionsplans zur Wiederherstellung der Wirtschaft“ ab 1. Oktober 2020 ein Mindestlohn pro Stunde eingeführt. Er soll die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten für bis zu drei Monate erleichtern.

Mitte Juni 2020 wurde ein Gesetzentwurf in die Duma eingebracht, um den Übergang zum Homeoffice zu vereinfachen. Dabei sollen Standards für die Arbeit von Zuhause eingeführt werden. So ist für die Unterzeichnung von Verträgen keine digitale Signatur mehr erforderlich. Zudem werden die Zeiträume festgelegt, an denen der Arbeitnehmer erreichbar sein muss. Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern Zusatzkosten für Strom, Internet, Telefon und Software erstatten.

Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsgesetzbuch („Trudowoj Kodeks“, im Folgenden: ArbGB) ist zur Regelung sämtlicher Arbeitsverhältnisse maßgebend. Es schließt Arbeitsverträge mit Ausländern ausdrücklich mit ein. Die Anwendung des russischen Arbeitsrechts auf dem Territorium der Russischen Föderation ist zwingend. Sollte die Anwendung des Arbeitsrechts eines Drittstaats im Vertrag geregelt sein, gilt trotzdem der Vorrang des russischen Arbeitsrechts (Vorrang des Gesetzes vor zivilrechtlichen Verträgen). Ein Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) oder, wenn noch kein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht, durch eine faktische Arbeitsaufnahme.


Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Der Arbeitgeber ist gemäß Art. 22 ArbGB verpflichtet:

- dem Arbeitnehmer die vereinbarte Tätigkeit zu garantieren;

ARBEITSRECHT

- Arbeitsbedingungen sicherzustellen, die durch die Arbeitsgesetzgebung und andere Rechtsvorschriften, Kollektivverträge und -vereinbarungen, lokale Rechtsvorschriften sowie vertragliche Vereinbarungen vorgesehen sind;
- dem Arbeitnehmer rechtzeitig und in voller Höhe den Arbeitslohn zu zahlen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gemäß Art. 212 ArbGB eine Bewertung von Arbeitsplätzen durchzuführen. Diese muss nach Art. 27 des Gesetzes Nr. 426-FZ „Über die spezielle Bewertung von Arbeitsplätzen“ in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die Durchführung der Bewertung von Arbeitsbedingungen erfolgt durch unabhängige spezialisierte Unternehmen, die auf der [Webseite des Arbeitsministeriums](#)  einsehbar sind.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich gemäß Art. 21 ArbGB, gewissenhaft die vereinbarte Tätigkeit auszuüben und die beim Arbeitgeber geltenden innerbetrieblichen Vorschriften einzuhalten.

Die reguläre Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten (Art. 91 ArbGB). Bei gesundheitsschädlichen oder anderweitig gefährdenden Arbeitsbedingungen beträgt die maximale Arbeitszeit acht Stunden pro Tag bei einer 36-Stunden-Woche und sechs Stunden bei einer 30-Stunden-Woche. Kollektivvertraglich kann aber auch eine längere Arbeitszeit vorgesehen werden (Art. 92, 94 ArbGB).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer zu Arbeitsleistungen auch außerhalb der Regelarbeitszeit heranzuziehen. Dabei darf die Mehrarbeitszeit innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Tagen vier Stunden und innerhalb eines Jahres 120 Stunden nicht überschreiten (Art. 97, 99 ArbGB).

Die Dauer des Grundurlaubs beträgt 28 Kalendertage. Der Jahresurlaub kann geteilt werden, wobei ein Teil mindestens 14 Kalendertage betragen muss. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig sechs Monate nach Arbeitsaufnahme, wobei eine davon abweichende Vereinbarung möglich ist (Art. 115, 122, 125 ArbGB).

Urlaubslänge und -zeit werden in dem vom Arbeitgeber nach Rücksprache mit einem Arbeitnehmervertreter zu erstellenden Urlaubsplan festgelegt. Der Urlaub ist in bestimmten Fällen (zum Beispiel vorübergehende Arbeitsunfähigkeit) zu verlängern oder zu verschieben.

Wenn die betriebliche Situation es erfordert, darf der Jahresurlaub mit Einverständnis des Arbeitnehmers in das nächste Arbeitsjahr übertragen werden. Der Resturlaub des Vorjahres ist dann innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ablauf des Vorjahres zu gewähren. Der Arbeitnehmer kann für den Teil der nicht beanspruchten Urlaubstage, der über den gesetzlichen Mindesturlaub von 28 Tagen hinausgeht, eine Abgeltung beantragen (Art. 122 bis 126 ArbGB).

Unter den Arbeitslohn fallen Arbeitsvergütung, Gratifikationen sowie verschiedene Lohnzuschläge. Der Arbeitslohn wird arbeitsvertraglich geregelt und darf die Höhe des gesetzlichen monatlichen Mindestlohns von derzeit 12.130 Rubel (rund 155 Euro) nicht unterschreiten. Die arbeits- oder kollektivvertraglich bestimmte Höhe der Lohnzuschläge für Überstunden, Nacht-, Feiertagsarbeit und Arbeit an arbeitsfreien Tagen darf die in der Arbeitsgesetzgebung festgelegte Höhe nicht unterschreiten.

Der Arbeitslohn ist in Rubel und am Arbeitsort des Arbeitnehmers auszuzahlen. Der Arbeitslohn ist mindestens halbmonatlich zu dem in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung, im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag festgelegten Termin zu zahlen. Mit der Lohnzahlung ist der Arbeitnehmer schriftlich über die ihm für den Berechnungszeitraum zustehenden Lohnbestandteile, über den Betrag und über begründete Lohnabzüge sowie über den zur Auszahlung gelangenden Gesamtbetrag in Kenntnis zu setzen. Die Höhe aller Lohnabzüge darf 20 Prozent, in gesetzlich vorgesehenen Fällen 50 Prozent des vereinbarten Arbeitslohns, nicht überschreiten (Art. 136 bis 138 ArbGB).

Mit der Änderung des Föderalen Gesetzes Nr. 109-FZ „Über die migrationsrechtliche Registrierung von Ausländern und Staatenlosen in der Russischen Föderation“ vom 27. Juni 2018 muss ein ausländischer Mitarbeiter an der Adresse der Wohnung, in der er faktisch wohnt, registriert werden. An der Adresse der Organisation, in welcher der Beschäftigte seine Arbeitstätigkeit ausübt, kann er nur dann registriert werden, wenn er dort auch faktisch wohnhaft ist.

ARBEITSRECHT

Informationen zum Abschluss und zur Beendigung von Arbeitsverträgen finden Sie im Bericht [Vertragsrecht in Russland](#).


Mehr zu:

Russland
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Dmitry Marenkov

Rechtsexperte

 +49 228 24 993 362

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.