



# RUSSIAN DESK

## Änderungen des Arbeits- und Migrationsrechts – Ergebnisse des Jahres 2018

Nachstehend wird eine Übersicht in Hinblick auf die Änderungen im Bereich des Arbeits- und Migrationsrechts in 2018, die aus unserer Sicht für die in Russland geschäftstätigen Unternehmen besonders wichtig sind, sowie Empfehlungen aufgeführt, wie man mit den neuen Regelungen in 2019 umgehen soll.

### Arbeitsrecht

#### **BERECHNUNG DER AUSGLEICHSZAHLUNG FÜR DEN NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENEN URLAUB BEI KÜNDIGUNG**

Sollten sich beim Arbeitnehmer zum Kündigungszeitpunkt nicht in Anspruch genommene Urlaubstage angesammelt haben, steht dem Arbeitnehmer gemäß Art. 127 des Arbeitsgesetzbuches der Russischen Föderation (nachfolgend ArbeitsGB RF) eine Ausgleichszahlung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub bei Kündigung zu.

Russische Gerichte haben jedoch während der letzten Jahre bei der Verhandlung der Streitigkeiten über die Leistung einer Ausgleichszahlung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub öfter auf Art. 9 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (nachfolgend IAO) Nr. 132 „Über den bezahlten Jahresurlaub“ Bezug genommen, wonach der ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens ein Jahr und der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens 18 Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, besteht, zu gewähren und zu nehmen ist.

Mit Rücksicht auf die Dreimonatsfrist zum Einschlagen des Rechtswegs zur Lösung eines individuellen arbeitsrechtlichen Streits schlussfolgerten die Gerichte, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf von 21 Monaten (18+3) das Recht auf Einschlagen von Rechtswegen mit der Forderung einer Ausgleichszahlung wegen der Fristversäumnis für diese Forderung verliert. Im Endeffekt haben Gerichte die Forderungen der Arbeitnehmer bezüglich der Leistung von Ausgleichszahlungen für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub abgewiesen, obwohl weder das ArbeitsGB RF noch das IAO-Übereinkommen keine dergleichen Folgen direkt vorsehen.

Unter diesem Streit wurde endlich der Schlusspunkt vom Verfassungsgericht gesetzt, welches in seinem Beschluss Nr. 38-P vom 25. Oktober 2018 darauf verwiesen hat, dass weder das Gesetz noch das IAO-Übereinkommen das Recht des Arbeitnehmers auf den Erhalt einer Geldentschädigung betreffen. Und noch mehr: Art. 127 ArbeitsGB RF weist direkt und eindeutig darauf hin, dass die Leistung einer Ausgleichszahlung für alle nicht in Anspruch genommenen Urlaube erforderlich ist, und setzt damit eine bedingungslose Umsetzung durch den Arbeitnehmer seines Rechts auf Urlaub in vollem Umfang voraus. Das Verfassungsgericht hat dabei bemerkt, dass der Anspruch auf diese Ausgleichszahlung vom Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach der Kündigung gemäß Art. 392 Teil 2 ArbeitsGB RF erhoben werden darf.

Zur gleichen Zeit wies das Verfassungsgericht darauf hin, dass Art. 127 ArbeitsGB RF auf die Sicherung des Rechts des Arbeitnehmers auf Erholung gerichtet ist und nicht als gesetzmäßige Möglichkeit der Urlaubseinsparung zum Zwecke des nachfolgenden Erhalts der Ausgleichszahlung zu betrachten ist. Bei der Verhandlung der jeweiligen Streitigkeiten müssen die Gerichte somit unter anderem Ursachen bewerten, aus denen der Arbeitnehmer sein Recht auf Urlaub nicht rechtzeitig ausgeübt hat, sowie feststellen, ob Tatsachen der Rechtsverletzung durch den Arbeitgeber oder Möglichkeiten zum Missbrauch dieses Rechts seitens des Arbeitnehmers bei der Urlaubsabwicklung bzw. bei der faktischen Urlaubsnutzung, der dem Arbeitnehmer formell nicht gewährt wurde, vorliegen. Diese Klausel soll die Möglichkeiten für den Missbrauch durch Arbeitnehmer (besonders leitende Personen) ihres Rechts auf die Ausgleichszahlung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub einschränken.

#### **GEWÄHRUNG EINES ARBEITSFREIEN TAGES FÜR DIE VORSORGEUNTERSUCHUNG**

Das ArbeitsGB RF wurde in Übereinstimmung mit dem Föderalen Gesetz Nr. 353-FG vom 3. Oktober 2018 beginnend vom 1. Januar 2019 um Art. 185.1 ergänzt, wonach die Arbeitnehmer das Recht bekommen, zwecks Vorsorgeuntersuchungen mit Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt zu werden.

Die Arbeitnehmer sind grundsätzlich berechtigt, einen Tag alle drei Jahre, und Rentner sowie Arbeitnehmer im Vorrentenalter – zwei Tage im Jahr für diese Zwecke zu nutzen.

Der Arbeitnehmer wird auf der Grundlage seines schriftlichen Antrags, der an den Arbeitgeber gerichtet wurde, von der Arbeit freigestellt. Konkrete Tage der Freistellung von der Arbeit sind dabei mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

### **REIHENFOLGE DER URLAUBSNUTZUNG VON KINDERREICHEN ELTERN**

Seit dem 22. Oktober 2018 dürfen Arbeitnehmer mit drei und mehr Kindern im Alter bis zwölf Jahre ihren bezahlten Jahresurlaub zu jeder für sie bequemen Zeit in Anspruch nehmen. Die jeweiligen Änderungen wurden mit dem Föderalen Gesetz Nr. 360-FG vom 11. Oktober 2018 in das ArbeitsGB RF eingetragen. Früher durften solche Arbeitnehmer ihren bezahlten Jahresurlaub nur in Übereinstimmung mit dem durch den Arbeitgeber bestätigten Urlaubszeitplan wie alle anderen beantragen.

### **ANGEBOT VON FREIEN STELLEN BEIM PERSONALABBAU**

Gemäß Art. 81 Teil 3 ArbeitsGB RF hat der Arbeitgeber beim Personalabbau dem zu entlassenden Arbeitnehmer freie Stellen anzubieten, die seiner Qualifikation entsprechen bzw. die unter seiner Qualifikation sind und die der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seines Gesundheitszustands bekleiden kann. Die gleiche Garantie ist auch für den Arbeitnehmer vorgesehen, der wegen seiner Nichteignung für die bekleidete Position wegen ungenügender Qualifikation entlassen wird.

Das ArbeitsGB RF enthält jedoch keine Definition einer freien Stelle, was in der Praxis zu Streitigkeiten über die Notwendigkeit des Angebots von Stellen der vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer führte, für die die Arbeitsstelle gesetzlich behalten wird (z. B. Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub). In der Rechtsprechung kamen Fälle vor, in denen die Gerichte Stellen der vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer, für die die Arbeitsstelle gesetzlich behalten wird, für vakant erklärten und die Verpflichtung des Arbeitgebers bestätigten, diese zu entlassenden Arbeitnehmern anzubieten.

Das Verfassungsgericht hat in seinem Beschluss Nr. 1894-O vom 17. Juli 2018 klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, dem zu kündigenden Arbeitnehmer Stellen der zeitweilig abwesenden Mitarbeiter anzubieten. Das Gesetz verbietet dem Arbeitgeber jedoch nicht, dies aus eigener Initiative zu machen.

### **NEUE GRUNDLAGE FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON NICHT PLANMÄßIGEN KONTROLLEN DER STAATLICHEN ARBEITSINSPEKTION**

Das Föderale Gesetz Nr. 502-FG vom 31. Dezember 2017 hat das ArbeitsGB RF um eine zusätzliche Grundlage für nicht planmäßige Kontrollen der Staatlichen Arbeitsinspektionen ergänzt. Ab dem 11. Januar 2018 gilt unter anderem als Grundlage für eine solche Prüfung eine Information darüber, dass der Abschluss des Arbeitsvertrags verweigert wird bzw. ein Arbeitsvertrag nicht ordnungsgemäß gestaltet wird oder ein zivilrechtlicher Vertrag geschlossen wurde, der faktisch Arbeitsverhältnisse regelt.

Die entsprechende Information kann eine staatliche Arbeitsinspektion praktisch von einer beliebigen Person erhalten – einer natürlichen oder juristischen Person, einem Staatsorgan, einer örtlichen Selbstverwaltungsbehörde, einer Gewerkschaft oder von Massenmedien.

Diese Novelle soll die Verweigerung von Arbeitsvertragsschlüssen durch Arbeitgeber und Ersatz der Arbeitsverhältnisse durch zivilrechtliche Verträge bekämpfen. Diese Änderung entspricht der Staatspolitik in den letzten Jahren, gezielt auf die Bekämpfung des Schwarzarbeitsmarkts. Unter solchen Umständen ist es besonders wichtig, die zu begründenden Rechtsverhältnisse zwischen den Vertragsparteien zur Bestimmung deren richtigen und sicheren rechtlichen Gestaltung im Voraus zu analysieren.

## **Migrationsrecht**

### **PRÄZISIERUNG DES BEGRIFFS „AUFNEHMENDE PARTEI“ UND „AUFENTHALTSORT EINES AUSLÄNDISCHEN STAATSBÜRGERS“**

In 2018 wurden die Regeln zur Migrationserfassung für ausländische Staatsbürger mit dem Föderalen Gesetz Nr. 163-FG vom 27. Juni 2018 (in Kraft seit dem 8. Juli 2018) wesentlich modifiziert. Die Begriffe „aufnehmende Partei“ und „Aufenthaltsort des ausländischen Staatsbürgers“ wurden im Föderalen Gesetz „Über die Migrationserfassung ausländischer Personen und Staatenloser in der Russischen Föderation“ neu definiert.

Wenn früher eine Organisation, in der ein ausländischer Staatsbürger seine Erwerbstätigkeit ausübte, unabhängig von seinem tatsächlichen Wohnort als aufnehmende Partei auftreten durfte, so gilt nun als aufnehmende Partei die Person, die den tatsächlichen Wohnort dem ausländischen Staatsbürger zur Verfügung stellt.

Gerade die aufnehmende Partei trägt die Pflicht zur Migrationsanmeldung des ausländischen Staatsbürgers. Mietet der Ausländer eine Wohnung bei einer Privatperson, so gilt gerade diese Person als aufnehmende Partei und ist verpflichtet, den Ausländer bei der Migrationsbehörde anmelden zu lassen. Die Mitarbeiter des Ministeriums für Innere Angelegenheiten haben in der Praxis in 2018 öfter verlangt, dass die natürliche Person – aufnehmende Partei – persönlich den Anmeldeantrag stellt, und verweigerten, die Unterlagen von bevollmächtigten Vertretern anzunehmen.

Dementsprechend wird nun unter dem „Aufenthaltsort des ausländischen Staatsbürgers“ nur sein faktischer Wohnort (Ort, der für Schlaf und Erholung regelmäßig genutzt wird) verstanden. Aufenthaltsort kann sowohl ein Wohnraum als auch ein gewerblicher Raum sein, somit darf der ausländische Staatsbürger unter der Arbeitgeberadresse angemeldet werden, jedoch nur wenn er tatsächlich unter dieser Adresse wohnt.

Die vorstehend aufgeführten Änderungen haben das Leben sowohl für Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte einsetzen, als auch für die Arbeitnehmer selbst erschwert. Vermieter (natürliche Personen) sagen häufiger den Ausländern ab, um der Verpflichtung zu deren Migrationsanmeldung zu entkommen.

In diesem Fall können Arbeitgeber Mietverträge mit Eigentümern – natürlichen Personen – selbständig abschließen, um dem ausländischen Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen und die Möglichkeit zu bekommen, diesen als aufnehmende Partei selbständig bei der Migrationsbehörde anzumelden. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Vermieter die erforderliche Beratungs- und Organisationsunterstützung bei der Migrationsanmeldung des ausländischen Mitarbeiters anbieten.

Für die Migrationsanmeldung eines ausländischen Staatsbürgers sind folgende Dokumente erforderlich:

- Ankunftsanzeige des ausländischen Staatsbürgers;
- Passkopie des ausländischen Staatsbürgers (alle Seiten);
- Kopie der Migrationskarte;
- Pass (Original) der Person, die die Ankunftsanzeige einreicht;
- Vollmacht über die Interessenvertretung der juristischen Person, die als aufnehmende Partei auftritt;
- Original und Kopie des Mietvertrags (die Vorlage dieses Dokuments wird durch das Ministerium für Innere Angelegenheiten empfohlen).

#### **ZUSÄTZLICHER GRUND FÜR DIE MIGRATIONSABMELDUNG EINES AUSLÄNDERS**

Ab dem 10. August 2018 besteht gemäß dem Föderalen Gesetz Nr. 257-FG vom 29. Juli 2018 ein zusätzlicher Grund für die Migrationsabmeldung eines Ausländers, und zwar sein Wegzug aus dem Aufenthaltsort, bestätigt mit der jeweiligen Wegzugsanzeige, die die aufnehmende Partei an die zuständige Behörde überreicht.

Dieser Grund ermöglicht es der aufnehmenden Partei, die Migrationsabmeldung des Ausländers selbständig vorzunehmen, wenn der Ausländer den Aufenthaltsort faktisch verlassen hat, bei der Migrationsbehörde jedoch nicht abgemeldet wurde (z. B. wurde der Aufenthaltsort gewechselt, ohne aus Russland auszureisen und ohne sich am neuen Aufenthaltsort bei der Migrationsbehörde anzumelden).

Leider ist der Versand solcher Wegzugsanzeigen durch die aufnehmende Partei zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Newsletters nicht möglich, da das Ministerium für Innere Angelegenheiten ihre Mustervorlage zwar vorbereitet, aber noch nicht festgestellt hat.

#### **NEUE VERPFLICHTUNG DER EINLADENDEN PARTEI UND HAFTUNG FÜR IHRE NICHTERFÜLLUNG**

Auf Grundlage des Föderalen Gesetzes Nr. 216-FG vom 19. Juli 2018, das am 16. Januar 2019 in Kraft getreten ist, wurde das Föderale Gesetz „Über die Rechtslage der ausländischen Staatsbürger in der Russischen Föderation“ um die Regelung ergänzt, wonach die einladende Partei verpflichtet ist, Maßnahmen zur Einhaltung des Aufenthaltsverfahrens in Russland durch den von ihr eingeladenen ausländischen Staatsbürger zu ergreifen, und zwar in Bezug auf:

- die Übereinstimmung des angegebenen Reisezwecks mit der faktisch ausgeübten Tätigkeit oder Beschäftigungsart;
- die Sicherstellung der rechtzeitigen Ausreise aus der Russischen Föderation nach Ablauf der Aufenthaltsfrist.

Das Verzeichnis der Maßnahmen und das Verfahren deren Anwendung sind durch die Regierung der Russischen Föderation festzustellen und derzeit noch nicht verabschiedet worden. Gemäß dem veröffentlichten Entwurf der durch das Ministerium für Innere Angelegenheiten erstellten Regierungsverordnung werden solche Maßnahmen Folgendes umfassen:

- Aushändigung der Benachrichtigung über die Notwendigkeit der Einhaltung des Reisezwecks, der Aufenthaltsfrist und über die Folgen deren Nichteinhaltung (Verletzung) an den ausländischen Staatsbürger gegen Unterschrift nach seiner Ankunft in der Russischen Föderation;
- Schaffen der Voraussetzungen, unter denen der eingeladene ausländische Staatsbürger den bei der Einreise in die Russische Föderation angemeldete Zweck faktisch erreichen kann;
- Vorzeitige Reservierung und Erwerb der für die Ausreise erforderlichen Tickets;
- Benachrichtigung des Ministeriums für Innere Angelegenheiten über die Nichteinhaltung des Reisezwecks bzw. Verletzung der Frist des zeitweiligen Aufenthalts.

Das Ergreifen der aufgeführten Maßnahmen wird im Falle ihrer Bestätigung für einen pflichtbewussten Arbeitgeber keine Schwierigkeiten bereiten, obwohl dadurch mehr Papierkram verursacht wird. Für Nichtergreifen solcher Maßnahmen kann der Arbeitgeber jedoch verwaltungsrechtlich haftbar gemacht werden, und zwar bis zur Auferlegung einer Strafe i. H. v. 500.000 Rubel für juristische Personen. Die jeweilige Regelung wurde in das Ordnungswidrigkeitengesetzbuch mit dem Föderalen Gesetz Nr. 215-FG vom 19. Juli 2018 eingetragen.

#### **PRÄZISIERUNG DES BEGRIFFS „SCHEINANMELDUNG AM AUFENTHALTSORT“**

Das Föderale Gesetz Nr. 366-FG vom 11. Oktober 2018 hat den Begriff der Scheinanmeldung am Aufenthaltsort präzisiert. Früher durfte lediglich die Anmeldung im Wohnraum als Scheinanmeldung eingestuft werden, nun kann auch die Anmeldung im gewerblichen Raum als Scheinanmeldung gelten.

Merkmale einer Scheinanmeldung sind:

- Bereitstellung bei der Anmeldung von falschen Angaben oder Unterlagen;
- Anmeldung am Aufenthaltsort ohne Absicht, faktisch unter dieser Adresse zu wohnen bzw. ohne Absicht der aufnehmenden Partei, den Wohnraum zur Verfügung zu stellen;
- Anmeldung unter der Adresse des Unternehmens, bei dem der ausländische Staatsbürger keine Erwerbs- bzw. sonstige Tätigkeit ausübt.

Diese Änderung ist gegen die bösgläubigen juristischen Personen gerichtet, die ausländische Staatsbürger unter ihren Büroadressen registrierten; sie ist aber nicht mehr so relevant, da nun strikte Anforderungen bezüglich des faktischen Aufenthalts der Ausländer am Anmeldeort bestehen.

Nichtsdestotrotz soll diese Novelle durch Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer unter der Adresse ihrer gewerblichen Räumlichkeiten registrieren, besonders in Hinblick auf die strafrechtliche Haftung für entsprechende Verletzungen, berücksichtigt werden.



### **Natalia Wilke**

Juristin | Partnerin  
BEITEN BURKHARDT St. Petersburg  
E-Mail: [Natalia.Wilke@bblaw.com](mailto:Natalia.Wilke@bblaw.com)



### **Alexey Yavorskiy**

Jurist  
BEITEN BURKHARDT St. Petersburg  
E-Mail: [Alexey.Yavorskiy@bblaw.com](mailto:Alexey.Yavorskiy@bblaw.com)

## Impressum

### **BEITEN BURKHARDT**

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
(Herausgeber)  
Ganghoferstraße 33 | D-80339 München  
AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:  
<https://www.beiten-burkhardt.com/de/impressum>

### **REDAKTION (VERANTWORTLICH)**

Natalia Wilke  
Alexey Yavorskiy

© BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.  
Alle Rechte vorbehalten 2019.

### **HINWEIS**

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie jederzeit per E-Mail (bitte E-Mail mit Betreff „Abbestellen“ an [newsletter@bblaw.com](mailto:newsletter@bblaw.com)) oder

sonst gegenüber BEITEN BURKHARDT widersprechen.

### **IHRE ANSPRECHPARTNER**

#### **MOSKAU**

Turchaninov Per. 6/2 | 119034 Moskau  
Falk Tischendorf  
Tel.: +7 495 2329635 | Fax: +7 495 2329633  
[Falk.Tischendorf@bblaw.com](mailto:Falk.Tischendorf@bblaw.com)

#### **ST. PETERSBURG**

Marata Str. 47-49 | Lit. A | Office 402 | 191002 St. Petersburg  
Natalia Wilke  
Tel.: +7 812 4496000 | Fax: +7 812 4496001  
[Natalia.Wilke@bblaw.com](mailto:Natalia.Wilke@bblaw.com)

BEIJING | BERLIN | BRÜSSEL | DÜSSELDORF | FRANKFURT AM MAIN  
HAMBURG | MOSKAU | MÜNCHEN | ST. PETERSBURG

**WWW.BEITENBURKHARDT.COM**