



Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der Ukraine

Wenn eine ukrainische Gesellschaft beabsichtigt, ausländische Mitarbeiter einzustellen, so ist vor der Aufnahme der Arbeitstätigkeit durch einen Ausländer bzw. Staatenlosen (im Weiteren nur „Ausländer“) zuerst eine Arbeitserlaubnis bei dem zuständigen Arbeitsamt am Ort des Sitzes der Gesellschaft zu beantragen. Eine am 15. Mai 2009 in Kraft getretene neue Verordnung bestimmt das Prozedere der Ausstellung der Arbeitserlaubnis sowie deren Verlängerung bzw. Annullierung.

Antragsteller einer Arbeitserlaubnis ist die Gesellschaft, d.h. der Arbeitgeber, und nicht der Ausländer, d.h. der Arbeitnehmer. Die Arbeitserlaubnis wird auf den Namen des Arbeitgebers mit der Angabe des Namens des Arbeitnehmers und der von diesem besetzten Position ausgestellt. Diese Tatsache hat zur Folge, dass es sich laut der geltenden Gesetzgebung der Ukraine nicht um eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis (unbeschränkter Zugang zum ukrainischen Arbeitsmarkt) handelt.

Laut der geltenden Gesetzgebung der Ukraine haben Ausländer, die über eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in der Ukraine verfügen, das Recht, ein Arbeitsverhältnis entsprechend der für ukrainische Staatsangehörige geltenden Ordnung einzugehen (Art. 8 des „Gesetzes betreffend die Rechtsstellung von Ausländern und Staatenlosen“ vom 04.02.1994). Sie genießen also in diesem Sinne die gleiche Rechtsstellung wie Staatsangehörige der Ukraine und bedürfen somit keiner Arbeitserlaubnis.

Ferner ist keine Arbeitserlaubnis für die Ausländer erforderlich, welche vom Investor im Rahmen eines Vertrags über die Produktionsaufteilung angestellt sind, Art. 35 des „Gesetzes betreffend die Vereinbarungen über die Produktionsaufteilung“ vom

14.09.1999.

Zu betonen ist hier, dass eine Arbeitserlaubnis unter der Voraussetzung erteilt wird, dass es keine ukrainischen Mitarbeiter der gleichen Qualifikation gibt bzw. dass die Zweckmäßigkeit der Anstellung eines ausländischen Mitarbeiters gesondert begründet wird.

Neben einer Begründung der Notwendigkeit der Anstellung eines Ausländers bzw. eines Staatenlosen sowie der Gewährleistung von adäquaten Arbeitsbedingungen sind von der ukrainischen Gesellschaft folgende Unterlagen bei dem örtlichen zuständigen Arbeitsamt einzureichen:

- 1) formloser Antrag;
- 2) zwei Passbilder;
- 3) Bevollmächtigung der Person, welche die Interessen der Gesellschaft gegenüber dem Arbeitsamt vertritt. Die Vorlage dieses Dokuments ist bei der Anstellung von konzerninternen Entsandten (leitenden Angestellten, Managern und Spezialisten) oder Personen, die Dienstleistungen erbringen, ohne eine geschäftliche Niederlassung in der Ukraine zu errichten (direkte Erbringung von Dienstleistungen), nicht erforderlich;
- 4) Bescheinigung des Finanzamts über die Bezahlung von allen Steuern bzw. Pflichtabgaben seitens der Gesellschaft;
- 5) Bescheinigung des Arbeitsamts über die Bezahlung von allen Pflichtabgaben der Gesellschaft gegenüber dem Arbeitsamt;
- 6) Quittung der Bezahlung einer Bearbeitungsgebühr in Höhe von vier gesetzlichen Mindestlöhnen (ab dem 1. Juli 2009 beträgt die

Bearbeitungsgebühr somit UAH 2.520,-; ca. EUR 252,-);

- 7) Kopie der Vorlage vom Arbeitsvertrag mit dem Ausländer. Der Ausländer darf im Vergleich zu ukrainischen Mitarbeitern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und -vergütung nicht benachteiligt, kann aber bessergestellt werden. Nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis muss der Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitnehmer zu den vorgelegten Bedingungen unterzeichnet werden;
- 8) Bestätigung der Gesellschaft darüber, dass die Stelle, die vom Ausländer besetzt wird, laut der geltenden Gesetzgebung keine ukrainische Staatsangehörigkeit erfordert und keinen Zugang zu Staatsgeheimnissen vorsieht. Bei der Anstellung von konzerninternen Entsandten oder der direkten Erbringung von Dienstleistungen ist die Vorlage dieses Dokuments nicht erforderlich;
- 9) wenn der Ausländer sich zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Ukraine aufhält, eine Bestätigung des Innenministeriums der Ukraine über das Fehlen von Vorstrafen;
- 10) wenn der Ausländer sich zum Zeitpunkt der Antragstellung außerhalb der Ukraine aufhält, eine Bestätigung der dafür zuständigen Behörde im Ausland darüber, dass der Ausländer nicht rechtskräftig verurteilt worden ist und dass gegen ihn nicht ermittelt wird, soweit ein solcher Nachweis nach der jeweiligen Rechtsordnung erbracht werden kann;
- 11) notariell beglaubigte Kopien der Satzung sowie der Gründungsurkunde der Gesellschaft;

12) Kopie von Ausbildungs- bzw. Qualifikationszeugnissen des Ausländers;

13) Kopie des Reisepasses des Ausländers.

Alle Unterlagen, welche im Ausland ausgestellt sind, müssen apostilliert (Apostille gilt z.B. für die in Österreich oder in der Schweiz ausgestellten Unterlagen) bzw. legalisiert (Legalisierung ist z.B. im Fall der Ausstellung einer Unterlage in Deutschland erforderlich) und anschließend ins Ukrainische übersetzt werden. Die Entscheidung über die Erteilung der Arbeitserlaubnis wird vom Arbeitsamt innerhalb von dreißig Tagen ab der Antragsstellung getroffen.

Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer von bis zu einem Jahr erteilt. Nach dem Ablauf der Arbeitserlaubnis kann sie auf Antrag des Arbeitgebers verlängert werden. In diesem Fall ist der Antrag auf die Verlängerung der Arbeitserlaubnis spätestens einen Monat vor deren Ablauf zu stellen. Wird von der Gesellschaft keine Verlängerung der Arbeitserlaubnis beantragt, so ist diese nach deren Ablauf beim Arbeitsamt abzugeben.

Handelt es sich um die Anstellung von konzerninternen Entsandten sowie von Personen, die Dienstleistungen erbringen, ohne eine geschäftliche Niederlassung in der Ukraine zu errichten, so sind hier zusätzlich zu den oben aufgezählten noch folgende Unterlagen vorzulegen:

- Beschluss des ausländischen Unternehmens über die Entsendung des Ausländers in die Ukraine;
- Kopie des Vertrags des Ausländers mit dem ausländischen Unternehmen über seine Entsendung in die

Ukraine mit der Angabe der Frist der Beschäftigung in der Ukraine;

- Kopie des Vertrags über die direkte Erbringung von Dienstleistungen in der Ukraine (nur für Personen, die Dienstleistungen erbringen, ohne eine geschäftliche Niederlassung in der Ukraine zu errichten).

Die Arbeitserlaubnis für konzerninterne Entsandte oder Personen, die Dienstleistungen erbringen, ohne eine geschäftliche Niederlassung in der Ukraine zu errichten, wird für eine Dauer von bis zu drei Jahren ausgestellt und kann um weitere zwei Jahre verlängert werden.

Wenn festgestellt wird, dass der Ausländer in einer anderen (als in der Arbeitserlaubnis angegebenen) Position oder bei einem anderen Arbeitgeber tätig ist, so wird die Arbeitserlaubnis annulliert. In diesem Fall wird für diesen Ausländer keine Arbeitserlaubnis innerhalb eines Jahres nach der Annullierung erteilt.

Wenn die Arbeitserlaubnis annulliert wird oder wenn der Ausländer die Arbeitstätigkeit innerhalb der vom Arbeitsvertrag vorgesehenen Frist ohne wichtigen Grund nicht aufgenommen hat, kann er aus der Ukraine zwangsmäßig abgeschoben werden. Dabei trägt die Gesellschaft alle mit der Zwangsabschiebung verbundenen Kosten.

Für die Beschäftigung eines Ausländers ohne eine gültige Arbeitserlaubnis wird der Gesellschaft eine Geldstrafe in Höhe von UAH 12.600,- (ca. EUR 1.260,-) auferlegt (Art. 8 des „Gesetzes betreffend die Beschäftigung der Bevölkerung“ vom 01.03.1991).

Für ausländische Mitarbeiter der Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine, darun-

ter auch für Repräsentanzleiter, wird keine Arbeitserlaubnis beantragt. Diese Ausländer bekommen Dienstkarten, welche vom Ministerium für Wirtschaft und europäische Integration der Ukraine für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgestellt werden und innerhalb der Ukraine gelten. Die Dienstkarten werden innerhalb von 15 Werktagen ab Antragstellung ausgestellt. Antragsteller ist die Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens.

Aufhebung des Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers

Im Vergleich zum Kündigungsrecht des Arbeitnehmers ist dasjenige des Arbeitgebers eingeschränkt, was sich aus der Tatsache ergibt, dass die ukrainische Arbeitsgesetzgebung sehr arbeitnehmerfreundlich ist (die Mehrzahl von Bestimmungen des ukrainischen Arbeitsgesetzbuches stammt noch aus Sowjetzeiten). Die geltende Gesetzgebung der Ukraine räumt dem Arbeitgeber nur in bestimmten Fällen das Recht ein, das mit dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis einseitig zu kündigen.

Gemäß Art. 40 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch können die Arbeitsverhältnisse auf Initiative des Arbeitgebers ausschließlich in folgenden Fällen gekündigt werden.

- 1) [Änderung der Unternehmensstruktur und des Unternehmenszweckes, darunter auch Auflösung, Umwandlung, Insolvenz, Personalabbau.](#)

Hier ist zu betonen, dass die Änderung der Unternehmensstruktur oder des Unternehmenszweckes an sich keine Grundlage für die Kündigung der Arbeitnehmer darstellt. Wichtig ist, dass infolge der Änderung der Unter-

nehmensstruktur bzw. des Unternehmenszweckes das Personal abgebaut wird. Die Kündigung eines Arbeitnehmers aus diesem Grunde ist nur zulässig, wenn ihm keine andere offene Stelle angeboten werden kann.

Über den Wegfall der Stelle sind die Arbeitnehmer mindestens zwei Monate vor der geplanten Kündigung (am besten schriftlich) zu informieren. Gleichzeitig ist das Arbeitsamt bei Einhaltung derselben zweimonatigen Frist über die bevorstehende Kündigung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Bei einer Verletzung dieser Pflicht droht der Gesellschaft eine Geldstrafe in Höhe eines Jahresgehalts des Arbeitnehmers (Art. 20 des „Gesetzes betreffend die Beschäftigung der Bevölkerung“ vom 01.03.1991).

Bei Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund des Abbaus von Personal ist diesem eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt auszuzahlen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer, mit dem das Arbeitsverhältnis aufgrund des Personalabbaus gekündigt wurde, innerhalb von einem Jahr das Vorzugsrecht auf die erneute Anstellung in der Gesellschaft genießt, falls diese Arbeitnehmer ähnlicher Qualifikation braucht.

2) Festgestellter Mangel an Qualifikation bzw. mangelnder Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, der ihn in der Erfüllung seiner Arbeitspflichten behindert bzw. ihm diese unmöglich macht.

Hier ist zu beachten, dass Grundlage für die Kündigung des Arbeitnehmers der festgestellte Mangel an Qualifikation sein muss. Wenn ein Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung bzw. erforderliche Ausbildungszeugnisse angestellt wird, so kann diesem nicht

aufgrund eines Mangels an Qualifikation gekündigt werden, da der Mangel an Erfahrung bzw. Ausbildung schon bei seiner Anstellung bekannt war. Das Gleiche gilt für den mangelnden Gesundheitszustand.

Als Mangel an Qualifikation gilt in diesem Falle bspw. die nicht gehörige Erfüllung von Arbeitspflichten aufgrund der mangelnden Qualifikation. Hier ist zu erwähnen, dass die Arbeitspflichten eines Arbeitnehmers klar definiert werden müssen. Um die Verletzung von Arbeitspflichten nachweisen zu können, muss auch beweisbar sein, dass dem Arbeitnehmer seine Pflichten bekannt waren. Das lässt sich am einfachsten durch die Ausarbeitung und nachfolgende Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags, gegebenenfalls einer entsprechenden Stellenbeschreibung, seitens des Arbeitnehmers nachweisen.

Auch hier ist dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt auszuzahlen.

3) Systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund, wenn gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde.

Obwohl es hier um die Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund geht, ist die Kündigung eines Arbeitnehmers aus diesem Grunde lediglich bei Vorhandensein eines Verschuldens von dessen Seite zulässig.

Des Weiteren kann dem Arbeitnehmer nur dann aufgrund der Nichterfüllung seiner Arbeitspflichten gekündigt werden, wenn über ihn innerhalb des letzten Jahres eine Disziplinarstrafe (Ermahnung) verhängt und noch nicht gelöscht wurde.

4) Fernbleiben von der Arbeit ohne wichtigen Grund (darunter auch Abwesenheit vom Arbeitsplatz über drei Stunden).

Um einem Arbeitnehmer aus diesem Grunde kündigen zu können, ist es nicht erforderlich, dass er vom Arbeitsplatz über drei Stunden am Stück abwesend ist. Es genügt, wenn er im Laufe eines Arbeitstags nachweisbar insgesamt länger als drei Stunden am Arbeitsplatz fehlt. Unter dem Arbeitsplatz ist hier nicht der Arbeitsplatz selbst, sondern das Unternehmen insgesamt zu verstehen.

Als Fernbleiben von der Arbeit gilt laut der Rechtsprechung unter anderem die eigenmächtige Beurlaubung. Auch hier ist das Verschulden des Arbeitnehmers nachzuweisen.

Die Kündigung als eine Disziplinarstrafe kann laut Art. 148 Arbeitsgesetzbuch binnen eines Monats (außer bei Krankheit oder Beurlaubung des Arbeitnehmers) nach dem Entdecken der Verletzung der Arbeitsdisziplin (hier - Fernbleiben von der Arbeit) verhängt werden. Zu beachten ist, dass vom Arbeitnehmer vorher eine schriftliche Erläuterung seiner Verletzung der Arbeitsdisziplin zu verlangen ist.

5) Andauernde Arbeitsunfähigkeit von über vier Monaten hintereinander mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Fälle.

Zu beachten ist hier, dass die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit auch nur für einen Tag die viermonatige Frist unterbricht, welche dann von Anfang an zu berechnen ist. Die andauernden Arbeitsunfähigkeiten werden nicht addiert.

Für einige Krankheiten kann durch die geltende Gesetzgebung der Ukraine eine längere Frist der Auf-

rechterhaltung des Arbeitsplatzes vorgesehen werden. So beträgt diese Frist bei Erkrankung an Tuberkulose zehn Monate (Art. 25 des „Gesetzes betreffend den Schutz der Bevölkerung vor Infektionskrankheiten“ vom 06.04.2000).

Diejenigen Arbeitnehmer, welche die Arbeitsfähigkeit aus dem Grunde einer Körperverletzung am Arbeitsplatz oder einer Berufskrankheit verloren haben, genießen in diesem Fall einen Kündigungsschutz. Ihnen kann nicht aus diesem Grunde gekündigt werden. In solchen Fällen wird der Arbeitsplatz bis zur Wiederaufnahme der Arbeitsfähigkeit bzw. zur Anerkennung der Arbeitsunfähigkeit aufrechterhalten.

6) Wiedereinstellung einer Person, die zuvor den betreffenden Arbeitsplatz bereits innehatte.

Aus diesem Grunde ist ein Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Wiederanstellung einer bereits früher an dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigten Person zu kündigen. Dies ist aber nur in bestimmten Fällen und nur laut der Gesetzgebung der Ukraine zulässig, z.B. aufgrund eines Gerichtsurteils, falls dem früheren Arbeitnehmer rechtswidrig gekündigt wurde.

Bei der Kündigung des Arbeitnehmers aus diesem Grunde ist ihm eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt auszuzahlen.

7) Erscheinen am Arbeitsplatz im Alkohol- oder Drogenrausch.

Einem Arbeitnehmer, der im Unternehmen (also nicht unbedingt an seinem Arbeitsplatz) in der Arbeitszeit im Alkohol- oder Drogenrausch erscheint, kann aus diesem Grunde gekündigt werden. Als weitere Grundlage für die

Kündigung aus diesem Grunde gilt auch Erscheinen des Arbeitnehmers im Unternehmen unter dem Einfluss eines Giftstoffes.

Dementsprechend kann die Kündigung aus diesem Grunde nicht damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs bzw. außerhalb der Arbeitszeit im betrunkenen Zustand am Arbeitsplatz (im weiteren Sinne) erscheint.

Die Tatsache des Erscheinens des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz im betrunkenen Zustand kann nicht nur mittels einer ärztlichen Untersuchung bzw. technischer Mittel bewiesen werden. In der Praxis genügt auch, wenn ein entsprechendes formloses Protokoll, unterzeichnet von mindestens zwei Zeugen, aufgenommen wird. Im Protokoll sind alle äußeren Merkmale eines solchen Zustandes zu erwähnen.

Dabei ist zu beachten, dass die Gesetzgebung der Ukraine einige Besonderheiten der Feststellung des Drogenrausches im Vergleich zum Alkoholrausch vorsieht. Die Tatsache des Konsums von Drogen kann auch mittels eines Protokolls nachgewiesen werden, Drogenmissbrauch selbst wird aber nur durch eine ärztliche Untersuchung festgestellt (Art. 12 des „Gesetzes betreffend die entgegenwirkenden Maßnahmen in Bezug auf den rechtswidrigen Umlauf von Drogenmitteln“ vom 15.02.1995).

8) Diebstahl am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einem Arbeitnehmer im Falle der Begehung eines Diebstahls am Arbeitsplatz zu kündigen. Dabei handelt es sich auch um die Gesellschaft insgesamt und nicht nur unbedingt um den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Der Wert des gestohlenen Gegenstandes ist hier

nicht von Bedeutung, wichtig ist vielmehr, dass ein Gerichtsurteil bzw. eine Anordnung über die Verhängung einer Ordnungsstrafe in Kraft getreten ist.

Bei der Kündigung eines Geschäftsführers ist zu beachten, dass die ukrainische Arbeitsgesetzgebung auch weitere Kündigungsgründe vorsieht. Schließlich ist zu erwähnen, dass die Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den Arbeitgeber aus Gründen gemäß den Punkten 1 (außer Kündigung bei Auflösung eines Unternehmens), 2-5 und 7 einer vorherigen Zustimmung der Gewerkschaft bedarf, deren Mitglied der Arbeitnehmer ist (sollte es diese im Unternehmen geben).

Der Autor

Igor DYKUNSKYY, LL.M., ist Rechtsanwalt und Partner bei bnt & Partner in Kiew

bnt & Partner
vul. Saksaganskogo 121 Of. 197
UA - 01032 Kiew
Tel.: +380 44 235 06 56
info.ua@bnt.eu
www.bnt.eu

Sichern Sie Ihre Unternehmensaktivitäten in Mittel- und Osteuropa: Mit den bnt Rechtsexperten vor Ort.

bnt Standorte: Belarus, Deutschland, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn.

Alle Niederlassungen und Partnerkanzleien unter: www.bnt.eu

Rechts- und Steuerberatung
in Mittel- und Osteuropa **bnt**