

# Internationaler Mitarbeiterereinsatz in den BRICS-Staaten (Teil III) – Russland

+++ Der russische Markt ist für viele expandierende Unternehmen weiterhin von großem Interesse. Beim Einsatz von lokalen und ausländischen Arbeitnehmern in Russland müssen Unternehmen eine Vielzahl von Besonderheiten beachten, die sich deutlich von der deutschen, österreichischen oder schweizerischen Sichtweise unterscheiden. Der nachfolgende Artikel zeigt exemplarisch wesentliche Besonderheiten hinsichtlich des Arbeitsrechts, der Sozialversicherungen und der Steuern auf, die es bei einem Mitarbeiterereinsatz in Russland zu beachten gilt. +++

## Arbeitsrechtliche Aspekte

Das russische Arbeitsgesetzbuch umfasst mehr als 400 Artikel, die nicht nur unübersichtlich und kompliziert sind, sondern oftmals auch weiteren Verordnungen, Gesetzen und Präsidialerlassen in Bezug auf das russische Arbeitsrecht widersprechen. Arbeitgeber müssen außerdem darauf achten, die Formvorschriften bei Personalakten, Urlaubsanträgen, Arbeitsbüchern, Stellenplänen, etc. gewissenhaft einzuhalten, da ansonsten mit erheblichen Schwierigkeiten bei Prüfungen seitens der Arbeitsinspektion zu rechnen ist.

### Anwendbarkeit

Russisches Arbeitsrecht gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die in Russland arbeiten. Wenn ausländische Unternehmen also befristet Mitarbeiter nach Russland entsenden, so muss auch für diese Mitarbeiter zwingend russisches Arbeitsrecht angewandt werden. Dabei kann es unter Umständen zu Konflikten kommen, wenn im Arbeits- oder Entsendungsvertrag deutsches, österreichisches oder schweizerisches Arbeitsrecht vereinbart wurde und dieses im Widerspruch zum russischen Arbeitsrecht steht.

Bei russischen Arbeitsverträgen gilt stets das Günstigkeitsprinzip. Damit sind arbeitsvertragliche Regelungen, die für den Arbeitnehmer nachteiliger sind als die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, unzulässig.

### Arbeitsvertrag

Der schriftliche Arbeitsvertrag muss spätestens drei Tage nach dem tatsächlichen Arbeitsantritt des Mitarbeiters in russischer Sprache abgeschlossen werden. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages müs-

sen dem Mitarbeiter auch alle im Unternehmen geltenden internen Vorschriften mitgeteilt werden. Falls kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, so finden Regelungen des Arbeitsgesetzbuches auf dieses faktische Arbeitsverhältnis Anwendung.

Bei Vertragsabschluss muss der Arbeitnehmer neben seinem Pass, Urkunden zur beruflichen Qualifikation und dem Versicherungsschein der staatlichen Rentenversicherung auch sein Arbeitsbuch vorlegen. Falls der Arbeitnehmer noch nicht in Russland gearbeitet hat, muss der Arbeitgeber für ihn das Arbeitsbuch beantragen. Im Arbeitsbuch werden alle Positionen vom ersten Arbeitsbeginn in Russland bis zum Renteneintritt festgehalten.

Fehlen zwingende Angaben im Arbeitsvertrag wie zum Beispiel die Passangaben des Arbeitnehmers, die Steuernummer des Arbeitgebers oder Bestimmungen zur obligatorischen Sozialversicherung, so ist der Arbeitsvertrag dennoch rechtlich gültig und es müssen vielmehr die fehlenden Angaben ergänzt werden.

### Befristung

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur zulässig, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der geplanten Tätigkeiten nicht abgeschlossen werden kann. Die Befristung darf jedoch nicht mehr als fünf Jahre betragen. Bei der Beendigung von befristeten, russischen Arbeitsverträgen ist zu beachten, dass diese mindestens drei Tage vor dem Vertragsablauf schriftlich gekündigt werden müssen. Falls der befristete Arbeitsvertrag nicht rechtzeitig gekündigt wird oder der Mitarbeiter seine Tätigkeit nach Ende des befristeten Arbeitsvertrages fortsetzt,



**Friederike V. Ruch,**  
Steuerberaterin, International  
Employment & Tax Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
E-Mail: [info@convinus.com](mailto:info@convinus.com)  
[www.convinus.com](http://www.convinus.com)



**Norma Möller, MBA**  
International Assignment  
Manager

wird der befristete Arbeitsvertrag automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

### Wettbewerbsverbot

Nach russischem Arbeitsrecht kann es einem Arbeitnehmer auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht untersagt werden, eine unternehmerische Tätigkeit auszuüben, die in Konkurrenz zur Tätigkeit bei seinem Arbeitgeber steht. Denn mit einem Wettbewerbsverbot wäre nach russischer Auffassung das in der Verfassung verankerte Grundrecht auf freie, unternehmerische Entfaltung verletzt. Wettbewerbsklauseln (non-compete clauses; non-solicitation clauses) sind daher nach russischem Arbeitsrecht nicht durchsetzbar.

### Nebentätigkeiten

Allein für den Generaldirektor kann ein Nebentätigkeitsverbot für die Laufzeit seines Arbeitsvertrages ausgesprochen werden. Allen anderen Arbeitnehmern kann eine Nebentätigkeit nicht untersagt werden.

Eine unbefristete, nebenberufliche Tätigkeit kann unabhängig von den gesetzlichen Kündigungsgründen mit einer Frist von zwei Wochen durch den Arbeitgeber gekündigt werden, wenn ein anderer Arbeitnehmer angestellt wird, der dieselbe Tätigkeit hauptberuflich ausübt.

### Arbeitslohn

Alle Lohn- und Gehaltszahlungen müssen in russischen Rubeln (RUB) erfolgen, was die Gehaltsabrechnung insbesondere bei einer vereinbarten Split-Payroll für entsandte Arbeitnehmer vor Schwierigkeiten stellt. Ferner hat die Gehaltsauszahlung in zwei monatlichen Raten zu erfolgen, deren genaues Auszahlungsdatum sich aus dem Arbeitsvertrag, der internen Betriebsordnung oder einem Kollektivvertrag ergibt.

Wenn sich die Auszahlung um mehr als 15 Tage verzögert, können die Arbeitnehmer die Arbeit bis zur Auszahlung des ausstehenden Betrages niederlegen. Außerdem muss die geschuldete Summe verzinst werden.

### Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Mit dem zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen zur russi-



schen Sozialversicherung ändern sich vor allem die Gesamtbelastungen für Unternehmen, da nun auch vermehrt ausländische Arbeitskräfte der russischen Sozialversicherung unterstehen und die Beitragssätze angepasst wurden.

### Beitragsätze

Mit der Einführung der obligatorischen Sozialversicherung und Abschaffung der einheitlichen Sozialsteuer zum 1. Januar 2010 müssen die ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Sozialversicherungsbeiträge an unterschiedliche Sozialversicherungsfonds entrichtet werden. Auch mit den Neuerungen zum 1. Januar 2012 bleibt allein der Arbeitgeber für die Zahlung und Abführung der russischen Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich.

Bis Ende 2011 mussten auf Zahlungen bis zur damaligen Beitragsbemessungsgrenze von RUB 463.000 (circa EUR 11.630) Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 34 Prozent abgeführt werden. Zahlungen über der Beitragsbemessungsgrenze waren jedoch nicht sozialversicherungspflichtig. Mit den Änderungen zum Jahr 2012 müssen nun neu bis zur Beitragsbemessungsgrenze von RUB 512.000 (circa EUR 12.860) Beiträge von 30 Prozent erhoben werden und für darüber liegende Beträge fallen Sozialversicherungsbeiträge von zehn Prozent an.

Für einige Unternehmen und Organisationen in Russland wird ein ermäßigter Sozi-

### Seminartipp:

#### EXPATRIATES – INPATRIATES

Internationale Mitarbeiterinsätze erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen

12.–13. September 2012, Zürich

#### Informationen:

CONVINUS  
International Employment Solutions  
Talstrasse 70, CH-8001 Zürich  
Tel.: +41 (0)44 250 20 20  
Fax: +41 (0)44 250 20 22  
E-Mail: [seminare@convinus.com](mailto:seminare@convinus.com)  
[www.seminare.com](http://www.seminare.com)

Weitere Informationen zu dem Seminar finden Sie unter [www.convinus.com](http://www.convinus.com).

CONVINUS  
Basel · Genf · Zug · Zürich (HQ)

<b>Russische Sozialversicherungsbeiträge (Stand 1.1.2012)</b>		
	Bis 512.000 RUB p.a.	Ab 512.000 RUB p.a.
Pensionsfond	22,0 %	10,0 %
Sozialversicherungsfond	2,9 %	-
Obligatorischer Krankenversicherungsfond	5,1 %	-
<b>Gesamtbeitrag</b>	<b>30,0 %</b>	<b>10,0 %</b>

alversicherungsbeitrag von 20 Prozent angewandt. Dieser gilt jedoch vor allem für Kleinunternehmen, die in der Produktion von Nahrungsmitteln, Textilien sowie der Holzverarbeitung und im Verkauf von pharmazeutischen Erzeugnissen tätig sind.

**Ausländische Arbeitnehmer**

Seit dem 1. Januar 2012 müssen auch für ausländische Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in Russland tätig sind, Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Für die ausländischen Arbeitnehmer müssen aber nur Beiträge zum Rentenversicherungsfond geleistet werden. Allerdings erhalten diese ausländischen Mitarbeiter keine Leistungen von der russischen Rentenversicherung und es gibt aktuell noch keine Erfahrungswerte, ob die Rentenversicherungsbeiträge bei Verlassen des Landes zurückgefordert werden können.

Für ausländische Arbeitnehmer, die nach Definition der russischen Behörden hoch-

qualifiziert sind und ein Jahreseinkommen von mehr als RUB 2.000.000 (circa EUR 50.230) erzielen, müssen nach wie vor keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

**Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Ein erkrankter Arbeitnehmer darf nicht entlassen werden und das Krankengeld muss für die gesamte Dauer der Erkrankung gezahlt werden. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass es hierfür eine für westliche Verhältnisse relativ geringe Höchstgrenze gibt. Möchten Arbeitgeber und Arbeitnehmer höhere Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall vereinbaren, so müssen sie hierzu gesonderte Bestimmungen berücksichtigen.

**Steuerrechtliche Aspekte**

Das Vorgehen zur Registrierung bei den Steuerbehörden, Vorgaben zum Ausfüllen der Steuererklärung, Termine und Strafzahlungen bei Nicht-Einhaltung der Steuergesetze ändern häufig. So kann unter Umständen sogar das Zahlen der Steuer zur Hürde werden, da die Behörden fortwährend neue Vorgaben zur Administration erlassen.

**Steuersatz**

Ausländische Arbeitnehmer, die sich in einer beliebigen 12-Monats-Periode mehr als 183 Tage in Russland aufhalten, unterliegen wie Gebietsansässige einer Pauschalsteuer von 13 Prozent. Nicht-ansässige Personen werden hingegen mit 30 Prozent auf ihrem Einkommen aus russischen Quellen besteuert, sofern im entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen nichts anderes vereinbart wurde. Außerdem bestehen für nicht-ansässige Personen keine Abzugsmöglichkeiten.

**Bestimmung der Ansässigkeit**

Nach Vorgabe des Finanzministeriums zählt derzeit jeder An- und Abreisetag, der teilweise in Russland verbracht wurde, als voller Tag in Russland und hat damit Auswirkungen auf die Bestimmung der Ansässigkeit- bzw. Nicht-Ansässigkeit in Russland. Kürzlich war die Meinung des Finanzministeriums jedoch noch, dass Anreisetage gar nicht und Abreisetage voll gezählt werden müssen. Da es bei der Bestimmung der Ansässigkeit zu Änderungen kommen kann, empfiehlt sich hier jeweils eine zeitnahe Abklärung der aktuellen Bestimmungen.

