

Neue Entwicklungen

Die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine auf das Arbeitsrecht: Ein Blick auf die Situation vor Ort ein Jahr nach Kriegsbeginn

Alesya Pavlynska, Frankfurt (Main)/Kyjiw¹

I. Hat sich das Arbeitsleben gegenüber der Situation unmittelbar nach Kriegsbeginn zumindest in einigen Teilen des Landes etwas normalisiert?

Seit Sommer 2022 hat sich das Arbeitsleben in der Ukraine tatsächlich etwas normalisiert. Einige der geflüchteten Arbeitskräfte sind in die Ukraine zurückgekehrt. Außerdem wurde Angestellten staatlicher Institutionen und Unternehmen bereits im April 2022 per Beschluss des ukrainischen Ministerkabinetts verboten, außerhalb der Ukraine zu arbeiten. Ausgenommen waren lediglich Geschäftsreisen. Deshalb waren diese Arbeitnehmer durchgängig gezwungen, in die Ukraine zurückzukehren.

Nach offiziellen Angaben waren im März 2023 in der Ukraine nur noch 137.300 Arbeitslose registriert. Diese Zahl ist seit Anfang 2022 stetig gesunken und stellt aktuell -auch über die Jahrzehnte betrachtet- einen Tiefststand dar. Die tatsächliche Arbeitslosenquote ist allerdings nach allgemeiner Einschätzung um ein Vielfaches höher. Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die dazu führen, sich bei den staatlichen Institutionen nicht arbeitslos zu melden. Eine große Zahl von Ukrainern ist ins Ausland gezogen. Der Zeitraum, für den Unterstützung gewährt wird, wurde -wie auch die Höhe- gekürzt. Zudem sind nicht alle wehrpflichtigen Männer bereit, die vom Beschäftigungszentrum für die Arbeitslos-Meldung eingeforderten Unterlagen über die eigene militärische Registrierung vorzulegen.

II. Wie sah und sieht es an den Arbeitsgerichten und in der Anwaltschaft aus?

Auch die Arbeitsgerichte haben etwa im April/Mai 2022 ihre Arbeit wieder aufgenommen. Derzeit befassen sich die Anwälte dort sowohl mit „Altfällen“, die bereits vor dem Krieg eingeleitet wurden, als auch mit Fällen, die auf die kriegsbedingte Gesetzgebung aus dem letzten Jahr Bezug nehmen (bspw. die dort eingeführte „Suspendierung“ der Arbeitsverträge, siehe AE 2/2022). Die Verfahren sind recht zügig. Ich kenne Beispiele, in denen innerhalb des letzten Jahres sowohl die erste Instanz als auch das Berufungsverfahren abgeschlossen worden ist. Erleichtert wird dies sicherlich durch die Digitalisierung der Gerichte, die bereits vor einigen Jahren begonnen hat. Online-Gerichtsverhandlungen waren bereits vor dem Krieg keinesfalls selten, mittlerweile werden diese Möglichkeiten noch aktiver genutzt.

Im Herbst und Winter war die allgemeine Situation wegen der Angriffe auf die Energie-Infrastruktur schwierig, im Frühjahr 2023 hat sich die Lage demgegenüber wieder normalisiert. Natürlich ist aber auch das noch weit davon entfernt, wie es früher einmal war.

Auch wenn es ukrainische Juristen daher mittlerweile gewohnt sind, auch während des Krieges zu arbeiten, ist es noch immer schwer zu ertragen, dass ehemalige Kollegen aktuell an der Front sind oder getötet wurden. Leider gibt es eine ganze Reihe solcher Fälle, auch Kollegen, die ich persönlich kannte. Sie alle haben sich freiwillig zur Verteidigung der Ukraine gemeldet, weil sie dies -als Juristen- für die Verteidigung von Recht und Gerechtigkeit als unausweichlich ansahen.

¹ www.hoganlovells.com

III. Sind die recht drastischen Gesetzesänderungen zum 24.3.2022, insbesondere im Arbeitszeitrecht (60 Stundenwoche) und Urlaubsrecht (Sperrung bei Unternehmen der kritischen Infrastruktur) so noch immer in Kraft, gab es mittlerweile Anpassungen?

Es gab tatsächlich Anpassungen. Am 1.7.2022 wurde das Gesetz der Ukraine Nr. 2352-IX (in Kraft getreten am 19.7.2022) verabschiedet, um die Organisation der Arbeitsbeziehungen während der Geltung des Kriegsrechts zu verbessern. Folgende Änderungen waren damit verbunden:

- Bessere Kenntnisnahme interner Dokumente durch die Arbeitnehmer mittels elektronischer Kommunikation und unter Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur und alternativer Kommunikationsmittel (z.B. auch per WhatsApp),
- Festlegung eines formalen Verfahrens für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit verstorbenen Arbeitnehmern sowie mit Arbeitnehmern, die länger als vier Monate der Arbeit fernbleiben und über die keine weiteren Informationen vorliegen (zusätzliche Beendigungsgründe),
- Einführung eines neuen Kündigungsgrundes: Kündigung von Arbeitnehmern, weil die notwendigen Arbeitsmittel oder die Einrichtungen des Arbeitgebers im Zuge des Kriegs zerstört wurden – mit einer Kündigungsfrist von 10 Kalendertagen und einer Abfindung von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt,
- Einführung eines zusätzlichen obligatorischen unbezahlten Urlaubs von bis zu 90 Kalendertagen auf Antrag eines Arbeitnehmers, der die Ukraine verlassen oder den Status eines Binnenvertriebenen erworben hat,
- Anpassung anderer, zunächst weitreichenderer Einschränkungen:
Nach den Gesetzesänderungen kann die Normalarbeitszeit nur für Beschäftigte in Einrichtungen der kritischen Infrastruktur (Verteidigung, öffentliche Versorgungsbetriebe usw.) auf 60 Stunden pro Woche erhöht werden, und nicht mehr generell für alle Arbeitnehmer.

Die Regelung zur Begrenzung des Jahresurlaubs auf maximal 24 Tage (der Mindestdauer in der Ukraine vor dem Krieg) wurde mittlerweile dispositiv ausgestaltet, das heißt:

Der Jahresurlaub kann durch Entscheidung des Arbeitgebers auf 24 Kalendertage für das laufende Arbeitsjahr begrenzt werden, muss es aber nicht mehr. Beträgt die Dauer des Jahresurlaubs mehr als 24 Kalendertage, so werden die während der Geltung des Kriegsrechts nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf den Zeitraum bis zur Aufhebung des Kriegsrechts verschoben oder -bei vorheriger Beendigung- finanziell abgegolten.

IV. Hat sich im Hinblick auf die neu eingeführte „Suspendierung“ und Beendigung von Arbeitsverträgen seit Kriegsbeginn etwas geändert? Spielt das Arbeitsrecht in diesen Situationen ggf. faktisch gar keine Rolle mehr?

Nein, das Arbeitsrecht soll natürlich auch in Kriegszeiten durchgesetzt werden, was auch ausweislich der zuvor erwähnten Tätigkeit der Arbeitsgerichte aktuell nicht ernsthaft in Frage steht. Allerdings sind Arbeitnehmer offensichtlich momentan weniger bereit, sich in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung zu begeben, weil viele schlicht mit anderen Problemen beschäftigt sind. Obwohl in der Ukraine neue Kündigungsgründe eingeführt wurden, ist das Entlassungsverfahren allerdings insgesamt für Arbeitgeber nur wenig einfacher geworden.

Was die „Suspendierung“ eines Arbeitsvertrags betrifft, hat der Gesetzgeber aufgrund zahlreicher Missbrauchsfälle die insoweit maßgeblichen Regeln, einschließlich der Voraussetzungen und der Umsetzung, mittlerweile genauer gefasst. Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass eine Suspendierung erfolgen kann, wenn

- (1) der Arbeitnehmer nicht arbeiten kann,
- (2) der Arbeitgeber keine Arbeit zur Verfügung stellen kann,
- (3) und diese beiden Punkte im Zusammenhang mit der bewaffneten Aggression gegen die Ukraine auftreten, so dass die Erfüllung der im Arbeitsvertrag festgelegten Pflichten ausgeschlossen ist.

Es gibt bereits Entscheidungen, in denen Arbeitnehmer solche Suspendierungen erfolgreich angefochten haben, weil mindestens ein Element fehlte.

V. Wie sieht es auf internationaler Ebene (inbound wie outbound) aus?

Laut UNHCR (Stand 18 April 2023) wurden 8.174.189 Flüchtlinge aus der Ukraine in ganz Europa registriert, davon fallen 5.044.039 Flüchtlinge unter dem vorübergehenden Schutz oder ähnlichen nationalen Schutzprogrammen. Viele von ihnen haben bereits angefangen, im Ausland zu arbeiten oder lernen zunächst die Sprache.

Einige international agierende Arbeitgeber haben mittlerweile ihr Personal aus der Ukraine verlegt und direkt in konzernangehörigen Unternehmen im Ausland angestellt, darunter auch in Deutschland. Dabei beschäftigen sie hauptsächlich steuerrechtliche Fragen, da diese ukrainischen Arbeitnehmer in Deutschland bereits steueransässig sind.

Andere denken jetzt vermehrt darüber nach, ihren ukrainischen Arbeitnehmern zu kündigen, nachdem sie die Verträge zunächst suspendiert hatten. Vieles hängt auch von der persönlichen Situation des jeweiligen Arbeitnehmers wie auch von der Lage des (deutschen) Unternehmens ab. Diejenigen, die ihre engsten Familienangehörigen in der Ukraine zurücklassen mussten, kehren eher schneller zurück. Die dortigen Produktionsstätten, die sich im Allgemeinen relativ schnell umgestellt und an die Kriegsbedingungen angepasst haben, arbeiten weiter, einige suchen sogar Personal.

Es ist ermutigend, dass mir – im Gegensatz zu früheren Finanzkrisen – dieses Mal kein Fall bekannt ist, in dem ein ausländischer Investor beschlossen hat, die Ukraine komplett zu verlassen. In meiner Position als Mitglied des Vorstands der AHK Ukraine kommuniziere ich mit vielen Mitgliedsunternehmen der Kammer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Alle sind positiv gestimmt, und einige planen sogar neue Investitionen, noch bevor der Krieg vorbei ist. Dies ist sicherlich ein sehr positives Signal für die Ukraine. Aber für solche Projekte und ihren Erfolg hoffen wir vor allem, dass der Krieg zunächst mit dem Sieg der Ukraine als Teil der demokratischen Welt beendet wird. Die Frage ist nur, wann.

Alesya Pavlynska leitete bis zum Ausbruch des Krieges in 2022 als Counsel in Kyjiw die Arbeitsrechtpraxis der Rechtsanwaltskanzlei Arzinger, die damals mit weiteren Büros in Lwiw und Odessa zu den führenden ukrainischen Wirtschaftskanzleien zählte. Mittlerweile lebt sie übergangsweise mit ihren Kindern in Frankfurt und arbeitet dort als Business Lawyer für die internationale Kanzlei Hogan Lovells. Sie spricht fließend Deutsch und Englisch und hält auch in ihrer Funktion als Vorsitzende des Rechtsausschusses der Deutsch-Ukrainischen Industrie- und Handelskammer (AHK Ukraine) weiterhin engen Kontakt nach Kyjiw. Zu Ihren Mandanten zählen neben nationalen und internationalen Unternehmen auch deutsche Unternehmen. Zudem veröffentlicht sie regelmäßig arbeitsrechtliche Fachbeiträge.



6. Deutscher Arbeitsrechtstag 2024

Die moderne Arbeitswelt zwischen regulatorischer Überfrachtung, notwendigen Schutzmechanismen und den Anforderungen des Marktes

vom 31. Januar bis 2. Februar 2024 in Berlin

Die Rahmenbedingungen unserer Arbeitswelt werden sowohl vom europäischen als auch vom nationalen Gesetzgeber geprägt und führen zu erheblichen Herausforderungen für alle Beteiligten. Doch sind diese Herausforderungen noch zu meistern oder führen sie zu einer Überfrachtung und Überforderung der am Arbeitsleben beteiligten Akteure? Passen die rechtlichen Vorgaben und passt die Fülle dieser Vorgaben zur modernen Arbeitswelt? Sind es bereits zu viele oder brauchen wir eventuell noch mehr und noch detailliertere Vorschriften?

Bitte merken Sie sich den **31.01.2024 bis 02.02.2024** vor, um hierüber mit uns zu diskutieren.

Ein ausführliches Programm folgt in Kürze auf unsere Homepage (<https://ag-arbeitsrecht.de/de>).

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein

