



Recht der Internationalen Wirtschaft

6 | 2024

Betriebs-Berater International

7.6.2024 | 70. Jg.
Seiten 321–396

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. Martin Reufels

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Mobbing unter Kollegen:
Herausforderungen für Arbeitgeber im internationalen Kontext

AUFSÄTZE

Andreas Seela

Trusts und Trust Law in Thailand | 321

Joachim Hasenmüller, Cornelius Häusler und Fredrik Højjord

Umsatzsteuer-Leitfaden (B2B) Norwegen | 327

Dr. Christoph Schork und Dr. Thomas Sikorski

Sorgfaltspflicht und Sorgfaltserklärung nach der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) | 335

Prof. Dr. Till Moser

Aufwendungen im Zusammenhang mit Beteiligungen an Zwischengesellschaften nach dem
ATAD Umsetzungsgesetz und dem neuen AStG Anwendungserlass | 339

Igor Dykunskyy und Olga Ianushevych

Rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Ukraine | 343

LÄNDERREPORTE

Prof. Dr. Rainer Wedde

Länderreport Russische Föderation | 346

Dr. Michael Hördt und Dr. Sonja Heppner

Länderreport Australien | 352

Stefan Schmierer und Felix Erpelding

Länderreport Hongkong | 356

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

BGH: Forderungspfändung von eingefrorenen Geldern und wirtschaftlichen Ressourcen | 385
mit RIW-Kommentar von **Dr. Kilian Bälz** | 388

LG Frankfurt a. M.: Fluggastrecht – Ausgleichszahlungen – Erstattung von Ersatzflugkosten | 389
mit RIW-Kommentar von **Sascha Laib** | 390

INTERNATIONALES STEUERRECHT UND ZOLLRECHT

BFH: Anforderungen an die Person des Leistungsempfängers im Sinne des § 13b Abs. 5 Satz 1 des Umsatz-
steuergesetzes (UStG) | 392

menhang mit der Beteiligung im Grundsatz abziehbar sein (Rn. 533 AEASStG).

Im Ergebnis führt der Wegfall des „alten“ § 10 Abs. 2 S. 4 AStG sowie des § 3 Nr. 41 EStG durch das ATADUMsG in Zusammenschau mit dem neuen AStG Erlass nicht zu einem mehr an Rechtssicherheit mit Blick auf den Betriebsausgabenabzug und erweitert die steuerplanerischen Handlungsspielräume nur marginal.



Prof. Dr. Till Moser

Steuerberater, ist Inhaber der Professur für Betriebliche Steuerlehre an der FH Kiel – University of Applied Sciences.

Igor Dykunskyy, LL.M., Ukrainischer Rechtsanwalt, und Olga Ianushevych, LL.M., beide Kyjiw (Ukraine)

Rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Ukraine

Der völkerrechtswidrige russische Angriffskrieg gegen die Ukraine hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsrechtsverhältnisse gehabt, was den ukrainischen Gesetzgeber dazu veranlasste, schnell auf die sich wandelnden Gegebenheiten zu reagieren. In diesem Zusammenhang zeigt der Gesetzgeber eine bemerkenswerte Effizienz bei der Bewältigung dieser neuen Realitäten.

Trotz einiger gesetzlicher Einschränkungen, die durch den Kriegszustand verursacht wurden, bleibt die ukrainische Gesetzgebung weiterhin arbeitnehmerfreundlich. Das bedeutet, dass das ukrainische Arbeitsrecht oft die Interessen der Arbeitnehmer stärker schützt als die der Arbeitgeber. Bedingungen in Arbeitsverträgen, die die Lage der Arbeitnehmer im Vergleich zum ukrainischen Arbeitsrecht verschlechtern, sind gemäß Art. 9 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine ungültig.

Zudem sind beim Abschluss von Arbeitsverträgen in der Ukraine wichtige Besonderheiten des ukrainischen Rechts zu berücksichtigen, die es nicht ermöglichen, mehrere arbeitsvertragliche Regelungen ausländischer Unternehmen in ukrainische Arbeitsverträge direkt zu übernehmen.

I. Form und Sprache eines Arbeitsvertrages, anwendbares Recht

Während des Kriegsrechts in der Ukraine bestimmen die Vertragsparteien über die Form des Arbeitsvertrags.¹ Obwohl diese vorübergehende Regelung des Kriegsrechts sowie eine gesetzliche Einschränkung der Fälle, in denen unter friedlichen Umständen die Einhaltung der schriftlichen Form obligatorisch ist,² existiert, wird die schriftliche Form des Vertrags als empfehlenswert betrachtet. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag spielt in jedem Fall eine bedeutende Rolle in den Arbeitsbeziehungen zwischen den Parteien, was die Informationen betrifft, und trägt dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden.

Nach allgemeinen Regeln findet im Arbeitsverhältnis das Recht des Staates Anwendung, in dem die Arbeit verrichtet

wird.³ Das betrifft jedoch keine ukrainischen Arbeitnehmer, die aus der Ukraine entfernt bei ihren ausländischen Arbeitgebern beschäftigt sind. Gleichzeitig unterliegen die Arbeitsverhältnisse von Ausländern, die in der Ukraine arbeiten, üblicherweise nicht dem ukrainischen Recht, wenn Ausländer, die außerhalb der Ukraine mit ausländischen Arbeitgebern Arbeitsverträge über die Ausführung von Arbeit in der Ukraine abgeschlossen haben.⁴

Arbeitsverträge in der Ukraine werden in der Staatssprache (also in ukrainischer Sprache) abgeschlossen, was jedoch die Verwendung einer Übersetzung des Arbeitsvertrags durch die Vertragsparteien nicht ausschließt.⁵ Es ist somit möglich, zweisprachige Arbeitsverträge abzuschließen, wobei der Vorrang der ukrainischen Sprache vereinbart werden soll.

II. Besonderheiten eines Arbeitskontraktes gemäß dem ukrainischen Recht

Ein Arbeitskontrakt ist gemäß der ukrainischen Gesetzgebung eine Form des Arbeitsvertrages, in der die Vertragsdauer, die Rechte, die Pflichten und Haftung der Parteien (einschließlich der finanziellen Haftung), die Bedingungen für die materielle Unterstützung und die Organisation der Arbeit des Arbeitnehmers sowie die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitskontrakts, auch der vorzeitigen Beendigung, durch Vereinbarung der Parteien festgelegt werden können.⁶

Ein Arbeitskontrakt kann jedoch nicht mit jedem Arbeitnehmer, sondern nur mit den im ukrainischen Recht definierten Kategorien von Arbeitnehmern, wie z.B. einem Geschäftsführer, abgeschlossen werden. Mit allen anderen Kategorien von Arbeitnehmern muss ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wo alle o.g. vertragliche Bedingun-

1 Art. 2 Pkt. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsbeziehungen im Kriegsrecht“.

2 Art. 24 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

3 Art. 52 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über internationales Privatrecht“.

4 Art. 54 Abs. 1 Pkt. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über internationales Privatrecht“.

5 Art. 20 Abs. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der ukrainischen Sprache als Staatssprache“.

6 Art. 21 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

gen nicht so flexibel, wie im Fall eines Arbeitskontraktes, von den Vertragsparteien vereinbart werden dürfen.

Der Arbeitskontrakt mit einem Geschäftsführer einer ukrainischen Gesellschaft sollte die in der Satzung der ukrainischen Gesellschaft enthaltenen Einschränkungen seiner Befugnisse widerspiegeln, z. B. in Bezug auf die Art und den Umfang der Verträge, die er abschließen darf, oder in Bezug auf die Eröffnung und Schließung von Bankkonten etc. Es ist wichtig, Diskrepanzen und Fehlinterpretationen zwischen den Bestimmungen der Satzung des Arbeitgebers über die Befugnisse des Geschäftsführers und dem Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer zu vermeiden.

Ein Kontrakt mit dem Geschäftsführer wird im Namen der Gesellschaft von einer Person unterzeichnet, die durch die Gesellschafterversammlung dazu ermächtigt ist.⁷

Das so genannte „Vier-Augen-Prinzip“, d. h. bspw., dass Verträge für eine Gesellschaft nur von zwei Geschäftsführern zusammen abgeschlossen werden dürfen, lässt sich auch in der Ukraine effektiv verankern und durchsetzen.

III. Dauer des Arbeitsvertrages. Probezeit

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann in der Ukraine nach allgemeinen Regeln, im Vergleich zu vielen anderen Rechtssystemen, nur dann abgeschlossen werden, wenn das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung oder der Interessen des Arbeitnehmers nicht auf unbestimmte Zeit festgelegt werden kann oder in anderen gesetzlich festgelegten Fällen.⁸ Während des Kriegsrechts dürfen jedoch die Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen befristete Arbeitsverträge mit neuen Arbeitnehmern abschließen.⁹

Es ist zu beachten, dass der ukrainische Arbeitgeber das Steueramt über die Anstellung eines Arbeitnehmers vorab zu informieren hat, d. h., bevor der Arbeitnehmer seine Arbeit im Rahmen des geschlossenen Arbeitsvertrags aufnimmt.¹⁰

Die in vielen Ländern übliche 6-Monate-Dauer der Probezeit darf in der Ukraine nur in Einzelfällen und nur nach Genehmigung mit dem zuständigen gewählten Gremium der primären Gewerkschaftsorganisation festgelegt werden. Somit sollen ausländische Investoren beachten, dass eine Regeldauer der Probezeit 3 Monate (bei Arbeitern – 1 Monat) nicht überschreiten darf.¹¹

Für bestimmte Personenkategorien dürfen normalerweise keine Probezeiten vorgesehen werden, z. B. für alleinerziehende Mütter mit einem Kind unter 14 Jahren oder einem behinderten Kind, Personen, mit denen ein befristeter Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten abgeschlossen wird, Binnervertriebene etc.¹² Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags während der Zeit des Kriegsrechts kann jedoch für jede Kategorie von Arbeitnehmern die Bedingung über die Probezeit bei der Einstellung des Arbeitnehmers festgelegt werden.¹³

IV. Die Entlohnung der Arbeit gemäß der ukrainischen Gesetzgebung

Da in den Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern in der Ukraine und den Unternehmen von ausländischen Investoren die Frage, in welcher Währung der Lohn gezahlt werden soll, häufig auftaucht, ist zu betonen, dass Lohnzah-

lungen an Arbeitnehmer gemäß der ukrainischen Gesetzgebung in Verträgen in ukrainischer Währung, d. h. in Hrywnja, angegeben werden sollen. Der entsprechende Gegenwert in Fremdwährung und die Umrechnungsformel für den Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung können zusätzlich angegeben werden. Lohnzahlungen müssen in ukrainischer Währung erfolgen.¹⁴

Die Zahlungsfristen für Löhne und Gehälter sind gesetzlich festgelegt, und ausländische Investoren sollten sich nicht darüber wundern, dass Löhne und Gehälter in der Ukraine nicht einmal pro Monat, sondern monatlich in zwei Raten ausgezahlt werden müssen.¹⁵

V. Arbeitsurlaub in der Ukraine

Um Missverständnisse zu vermeiden, soll darauf hingewiesen werden, dass der Bezugszeitraum für den Urlaub in der Ukraine nicht das Kalenderjahr, sondern das geleistete Arbeitsjahr ist.¹⁶ Der Urlaub selbst wird nicht in für viele Länder üblichen Arbeitstagen, sondern in Kalendertagen bemessen.

Die Dauer des jährlichen Grundurlaubs beträgt gemäß dem ukrainischen Recht 24 Kalendertage.¹⁷ Aber es ist zu beachten, dass in einigen Fällen Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen jährlichen Urlaub bzw. eine andere Art des Urlaubs haben. Ein zusätzlicher Jahresurlaub von bis zu 35 Kalendertagen wird Arbeitnehmern für die Arbeit unter gefährlichen und schweren Arbeitsbedingungen sowie für die besondere Art der Arbeit gewährt. Für die Arbeit am Computer wird z. B. ein zusätzlicher Urlaub von bis zu 4 Tagen gestattet. Den Arbeitnehmern mit nicht normierter Dauer des Arbeitstages wird ein zusätzlicher Urlaub bis zu 7 Tagen gewährt.¹⁸

Auf Antrag des Arbeitnehmers wird ein Teil des Jahresurlaubs durch eine finanzielle Abgeltung ersetzt, wobei die Dauer des Jahresurlaubs und des Zusatzurlaubs, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, 24 Kalendertage nicht unterschreiten darf.¹⁹

Es ist wichtig zu erwähnen, dass während des Kriegsstatus der jährliche Grundurlaub eines Arbeitnehmers auf Beschluss des Arbeitgebers auf 24 Kalendertage für das laufen-

7 Art. 39 Abs. 12 des Gesetzes der Ukraine „Über Gesellschaften mit beschränkter und zusätzlicher Haftung“.

8 Art. 23 Abs. 2 Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

9 Art. 2 Pkt. 2 Abs. 2 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsbeziehungen im Kriegsrecht“.

10 Der verfügende Teil, Abs. 1 des „Verfahrens zur Benachrichtigung des staatlichen Steueramtes und seiner Gebietskörperschaften über die Einstellung eines Arbeitnehmers/Abschluss eines Gig-Kontraktes“, genehmigt durch den Beschluss des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 413 vom 17. 6. 2015.

11 Art. 27 Abs. 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

12 Art. 26 Abs. 3 Satz 1 Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

13 Art. 2 Pkt. 2 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegsstatus“.

14 Art. 23 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Entlohnung der Arbeit“.

15 Art. 24 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Entlohnung der Arbeit“.

16 Art. 6 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Urlaube“.

17 Art. 6 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Urlaube“.

18 Art. 7 Abs. 1 und Art. 8 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Urlaube“ i. V. m. der Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine vom 17. 11. 1997 Nr. 1290 „Über die Verabschiedung der Listen von Produktionen, Arbeiten, Werkstätten, Berufen und Positionen, deren Beschäftigung zu jährlichem Zusatzurlaub für die Arbeit unter gefährlichen und schweren Arbeitsbedingungen und für die besondere Art der Arbeit berechtigt“.

19 Art. 24 Abs. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Urlaube“.

de Arbeitsjahr begrenzt werden kann und dass fast jeder Urlaub (mit Ausnahme von Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub), der über den zulässigen jährlichen Grundurlaub hinausgeht, unbezahlt gewährt werden kann. Die während des Kriegszustands nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage werden auf den Zeitraum nach Beendigung oder Aufhebung des Kriegszustands übertragen.²⁰

Während des Kriegszustands in der Ukraine sollen Arbeitgeber auf Antrag ihrer Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub für die im Antrag angegebene Dauer, aber maximal bis 90 Kalendertage, gewähren. Den Anspruch auf diesen Urlaub haben Arbeitnehmer, die das Hoheitsgebiet der Ukraine verlassen oder den Status eines Binnenvertriebenen erlangt haben.²¹ Nebenbei kann auch während des Kriegsrechts auf Antrag des Arbeitnehmers ein unbezahlter Urlaub (der unter normalen friedlichen Umständen auf 30 Tage eingeschränkt wird²²) in einer von den Parteien vereinbarten Dauer gewährt werden.²³

VI. Beendigung des Arbeitsvertrages. Aussetzung der Arbeitsverhältnisse

Ein Arbeitsvertrag kann gemäß der ukrainischen Gesetzgebung aus folgenden Gründen beendet werden:²⁴

- eine einvernehmliche Auflösung des Vertrages;
- Kündigung auf Initiative des Arbeitnehmers;
- Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers oder
- aus anderen gesetzlich vorgesehenen Gründen.

Im Vergleich zu einigen anderen Ländern, wo die Gleichstellung der Parteien sogar in Fragen der Kündigung des Arbeitsvertrages vereinbart werden kann, ist dies in der Ukraine nicht der Fall. In der allgemeinen Regel hat ein Arbeitnehmer das Recht, einen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich zu kündigen (eine längere Kündigungsfrist darf nur in einem Kontrakt festgestellt werden). Beim Vorliegen der Umstände, unter denen die weitere Arbeit bei diesem Unternehmen für den Arbeitnehmer nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag innerhalb der vom Arbeitnehmer gewünschten Frist auflösen.²⁵

Arbeitnehmer sind zurzeit berechtigt, ihre Arbeitsverträge auf eigene Initiative zu kündigen, und zwar zu den in ihren Kündigungsanträgen angegebenen Fristen (ohne Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungsfrist) im Zusammenhang mit geführten Kampfhandlungen in den ukrainischen Gebieten, in welchen sich ihre Unternehmen befinden, und bei drohenden Lebens- und Gesundheitsgefahren für diese Arbeitnehmer.²⁶

Eine Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers darf üblicherweise nicht unangemessen sein, z.B. einfach mit der Feststellung einer Kündigungsfrist von einigen Monaten. Damit ein Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers rechtmäßig entlassen werden kann, muss einer der im ukrainischen Recht vorgesehenen Gründe vorliegen.

Während des Kriegsrechts ist es zulässig, Arbeitnehmer auf Initiative ihrer Arbeitgeber sogar während ihrer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sowie in ihrer Urlaubszeit zu kündigen (die Ausnahmen sind dabei nur Schwangerschaftsurlaub und Mutterschaftsurlaub). Als Kündigungsdatum gilt hier der erste Arbeitstag nach dem Tag der Beendigung der

vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder nach der Urlaubsbeendigung.²⁷

Da manche Betriebe von der russischen Armee zerstört oder besetzt wurden und viele Arbeitnehmer gezwungen wurden, ihre Wohnungen zu verlassen, hat der ukrainische Gesetzgeber eine rechtliche Lösung für Arbeitsverhältnisse in solchen Unternehmen gefunden und die Möglichkeit der Aussetzung der Arbeitsverträge eingeführt.

Die Aussetzung der Wirkung des Arbeitsvertrags ist die vorübergehende Einstellung seitens des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Arbeit zu gewährleisten, und die vorübergehende Einstellung seitens des Arbeitnehmers, die gemäß dem geschlossenen Arbeitsvertrag zu erbringende Arbeit in Verbindung mit bewaffneter Aggression gegen die Ukraine auszuführen. Dies schließt die Möglichkeit beider Vertragsparteien der Arbeitsbeziehung aus, die durch den Arbeitsvertrag vorgesehenen Pflichten zu erfüllen.²⁸

Der Ersatz der Gehälter und Löhne sowie der garantie- und kompensationsbezogenen Zahlungen an die Arbeitnehmer während der Aussetzung der Wirkung des Arbeitsvertrags in vollem Umfang obliegt dem Staat, der eine bewaffnete Aggression gegen die Ukraine ausübt.²⁹ Ein konkreter Mechanismus für den Ersatz kann aus verständlichen Gründen erst später ausgearbeitet werden.

VII. Gehalt: Steuern und Sozialversicherung

Ein Arbeitgeber gemäß der ukrainischen Gesetzgebung, der die Arbeitskraft von Einzelpersonen auf der Grundlage von abgeschlossenen Arbeitsverträgen (Kontrakten) einsetzt, ist für die Zahlung von Löhnen und Gehältern sowie für die Berechnung, Einbehaltung und Abführung der Einkommenssteuer i. H. v. 18 %³⁰ und der Militärabgabe i. H. v. 1,5 %³¹ an den Haushalt verantwortlich.³²

Außerdem muss der Arbeitgeber den einheitlichen Sozialversicherungsbeitrag (im Weiteren – SVB) für seine Arbeitnehmer zahlen. Der Satz des einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags beträgt 22 %³³ (für Arbeitnehmer mit Behinderungen – 8,41 %³⁴). Dabei beträgt der maximale Umfang der Bemessungsgrundlage des einheitlichen Sozialversiche-

20 Art. 12 Pkt. 1 Abs. 1–3 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

21 Art. 12 Pkt. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

22 Art. 26 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Urlaube“.

23 Art. 12 Pkt. 3 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

24 Art. 36 ff. des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

25 Art. 38 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine.

26 Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

27 Art. 5 Pkt. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

28 Art. 13 Pkt. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

29 Art. 13 Pkt. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Organisation der Arbeitsverhältnisse während des Kriegszustands“.

30 Art. 167 Pkt. 167.1 des Steuergesetzbuches der Ukraine.

31 Kapitel XX Unterkapitel 10 Pkt. 16–1 Unterpkt. 1.3 des Steuergesetzbuches der Ukraine.

32 Art. 14 Pkt. 14.1 Unterpkt. 14. 1. 222 des Steuergesetzbuches der Ukraine.

33 Art. 8 Pkt. 5 Abs. 1 i. V.m. Art. 4 Pkt. 1 Unterpkt. 1 des Gesetzes der Ukraine „Über die Erhebung und Abrechnung eines einheitlichen Beitrags zur allgemein obligatorischen staatlichen Sozialversicherung“.

34 Art. 8 Pkt. 13 des Gesetzes der Ukraine „Über die Erhebung und Abrechnung eines einheitlichen Beitrags zur allgemein obligatorischen staatlichen Sozialversicherung“.

rungsbeitrags 15 Mindestlöhne.³⁵ Der Minimalsozialversicherungsbeitrag beträgt 22% vom Mindestlohn (was seit 1. 4. 2024 UAH 1 760,- beträgt, umgerechnet ca. EUR 41,5).

Zum Beispiel, wenn das Bruttogehalt UAH 10 000,- beträgt, werden davon UAH 1 800,- Einkommensteuer und UAH 150,- Militärabgabe abgeführt. Dazu müssen UAH 2 200,- SVB vom Arbeitgeber bezahlt werden. Insgesamt werden vom Arbeitgeber 12 200 ausgezahlt, indem der Arbeitnehmer sein Nettogehalt i.H.v. UAH 8 050,- bekommt.

Es gibt auch viele andere Besonderheiten der rechtlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Ukraine. Darüber hinaus müssen in jedem Einzelfall die geltenden Gesetze und Vorschriften sorgfältig geprüft werden, um sicherzustellen, dass alle Aspekte der Arbeitsbeziehung ordnungsgemäß berücksichtigt werden. Eine fundierte rechtliche Beratung ist daher unerlässlich, um sicherzustellen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ihre Rechte und Pflichten

³⁵ Art. 1 Pkt. 1 Unterpkt. 4 des Gesetzes der Ukraine „Über die Erhebung und Abrechnung eines einheitlichen Beitrags zur allgemein obligatorischen staatlichen Sozialversicherung“.

im Einklang mit den ukrainischen Arbeitsgesetzen verstehen und einhalten.



Igor Dykunsky, LL.M.

Ukrainischer Rechtsanwalt, Partner von DLF Rechtsanwälte Ukraine, LL.M.-Studium an der Universität Augsburg. Seit 20 Jahren berät er internationale Unternehmen beim Eintritt in den ukrainischen Markt. Neben der laufenden Rechtsberatung betreut er federführend Unternehmenskäufe und Greenfield Investments. Seine weiteren Schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht, Vertragsrecht und im Bereich der erneuerbaren Energien.



Olga Ianushevych, LL.M.

Beraterin bei DLF Rechtsanwälte Ukraine, LL.M.-Studium an der Europa-Universität Viadrina. Seit über 10 Jahren berät sie Unternehmen aus der DACH-Region bei der Gestaltung von Vertriebsstrukturen, der Gründung von Tochtergesellschaften in der Ukraine sowie in arbeits- und steuerrechtlichen Fragen.

Länderreporte

Prof. Dr. Rainer Wedde, Wiesbaden

Länderreport Russische Föderation

I. Entkoppelung vom Westen

In der Berichtsperiode (1. 4. 2023 bis 31. 3. 2024) setzte sich die Entkopplung der russischen Volkswirtschaft vom Westen weiter fort. Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine, die seitdem massiv verschärften Sanktionen, aber auch russische Abschottungsmaßnahmen haben die Wirtschaftsbeziehungen massiv einbrechen lassen. Aufgrund der weiter verschlechterten politischen Beziehungen sind die Bedingungen für wirtschaftliche Tätigkeit in und mit Russland so schlecht wie seit 1990 nicht mehr. Eine rein wirtschaftsrechtliche Betrachtung der Situation im Land greift dabei zu kurz.

1. Aggression nach außen

Der Krieg in der Ukraine befindet sich derzeit in einem militärischen Patt. Versuche der ukrainischen Streitkräfte, im Sommer 2023 weitere Gebiete zurückzuerobern sind trotz westlicher Waffenlieferungen gescheitert. Aktuell befinden sich wieder die russischen Truppen im Angriffsmodus, ohne aber größere Geländegewinne erzielen zu können. Die EU und nunmehr auch die USA setzen ihre umfassende Militärhilfe an die Ukraine fort.

Es gibt weiterhin Berichte über russische Kriegsverbrechen. Insbesondere zählen dazu mittlerweile Angriffe auf zivile Ziele in der Ukraine. Aus diesem Grund hat der Internationale Strafgerichtshof am 5. 3. 2023 Haftbefehle gegen zwei

russische Generäle erlassen (unter: <https://www.icc-cpi.int/news/situation-ukraine-icc-judges-issue-arrest-warrants-against-sergei-ivanovich-kobylash-and>).

Die weltweite politische Isolation Russlands bleibt deutlich erkennbar. Versuche, zu einer diplomatischen Lösung des Konflikts zu finden, gab es mehrfach. Zu einem Ergebnis haben sie nicht geführt. Die Ukraine ist zu territorialen Zugeständnissen nicht bereit, Russland an einer Rückkehr zu einem völkerrechtskonformen Verhalten nicht interessiert.

Bemerkenswert ist die zunehmende Einstufung deutscher Institutionen als sog. „unerwünschte Organisationen“ durch russische Behörden. Dies betrifft etwa politische Stiftungen, Vereine, aber auch akademische Einrichtungen wie die DGO und das ZOiS (unter: <https://dgo-online.org/informieren/aktuelles/statement-unerwuenschte-organisationen-deutschland/>). Damit wird jegliche Kooperation russischer Bürger mit diesen Organisationen gefährlich. Erkennbar ist das Ziel, jegliche alternativen Informationsmöglichkeiten für die russische Bevölkerung zu unterbinden.

2. Repression im Innern

Die außenpolitische Verhärtung geht Hand in Hand mit wachsender Repression in Russland selbst (dazu *Kurzynsky-Singer*, WiRO 2023, 202; *Wedde*, ZASA 2024, 72). Am 16. 2. 2024 ist der bekannteste russische Oppositionspolitiker Alexey Nawalny in der Haft verstorben; am 1. 3. 2024