

Vergleichende Analyse des Arbeitsvertrags in Deutschland und Russland

Научный руководитель – Соболев Сергей Александрович

Малинина Юлия Валерьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра предпринимательского права, Москва, Россия

E-mail: yulya_valeryevna@mail.ru

Sowohl im Russischen als auch im deutschen Arbeitsrecht gibt es Besonderheiten. Dies betrifft die Bestimmungen über die Entstehung des Arbeitsverhältnisses, deren Beendigung, über die Rechte des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, über die Teilnahme an der Regulierung des Arbeitsverhältnisses durch den Staat usw. In dieser Arbeit geht es um die Besonderheiten des Arbeitsvertrages in Deutschland und dessen Vergleich mit dem Arbeitsvertrag in Russland.

In der Bundesrepublik herrscht das Prinzip der Vertragsfreiheit. Dieses Prinzip bedeutet nicht nur den freien Willen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers über die Einstellung, sondern auch die freie Bestimmung der Bedingungen des Arbeitsvertrages durch die Parteien. Die Freiheit des Arbeitsvertrags einschränkt nur das Prinzip *in favorem* [1]. Das Prinzip der Vertragsfreiheit besteht aus drei Komponenten: Formfreiheit, Gestaltungsfreiheit und Abschlussfreiheit [2]. Interessant ist die Verankerung der Bedeutung der vorvertraglichen Stufe im deutschen Recht. Der Umfang der Pflichten der Verhandlungspartner und Ihre Grenzen ergeben sich aus dem Prinzip der Treue und des Vertrauens (Art. 242 BGB), der auch im Arbeitsrecht gilt. Insbesondere haben beide Seiten vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages die Pflicht, über Ihre Bedingungen zu klären. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der Bundesrepublik Deutschland vom 5. Mai 1974 besagt, dass die schuldige Verletzung dieser Pflicht die Grundlage für den Anspruch auf Schadensersatz für die Schuld beim Abschluss eines Arbeitsvertrages ist. In Russland sind die rechtlichen Folgen der Verletzung der vorvertraglichen Pflichten beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht vorgesehen - das gilt nur für zivilrechtliche Verhältnisse.

Wie Wissenschaftler auf dem Gebiet des Arbeitsrechts der BRD angeben, können bei der Vereinbarung der Bedingungen des Arbeitsvertrages, die seinen Inhalt bilden, die schlechteren Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den festgelegten Arbeitsgesetzen der BRD, Tarifverträgen, die dem Arbeitnehmer minimalen Standard garantieren, der eine Reihe von Bedingungen ausmacht, deren Senkung nicht erlaubt ist. Dies bedeutet, dass, wenn ein individueller Arbeitsvertrag Bestimmungen enthält, die dem Arbeitnehmer schlechter oder weniger vorteilhaft sind als die Bedingungen eines abgeschlossenen Tarifvertrags, so gilt dieser Vertrag als ungültig. Nur das Gegenteil ist zulässig: eine niedrigere Position kann dem Arbeitnehmer gegenüber einer höheren Position einen Vorteil verschaffen [3]. In Russland gilt das gleiche Prinzip.

In Deutschland ist Diskriminierung bei der Bewerbung verboten. Die russische Gesetzgebung sieht auch ein Diskriminierungsverbot vor. Es ist sowohl in der Verfassung der Russischen Föderation als auch im Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation verankert. In Deutschland ist es jedoch nicht diskriminierend, Personen mit Vorstrafen einen Arbeitsvertrag zu verweigern und gegen das Verbot von Wettbewerbsverboten im jeweiligen Tätigkeitsbereich zu verstoßen. In Russland wird eine solche Ablehnung nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen (zum Beispiel als Polizist, Lehrer oder Beamte) legal sein.

Die Parteien des Arbeitsvertrags sind der Arbeitnehmer und der Unternehmer (Arbeitgeber). Der Art. 611(a) des BGB legt fest, dass der Arbeitnehmer eine Person ist, die im wesentlichen nicht frei ist, Ihre Arbeit zu verrichten und Ihre Arbeitszeit zu bestimmen. Im Gegensatz zu einem selbstständigen Mitarbeiter, der selbst den Ort und die Zeit der Arbeit bestimmt

und dafür Dritte einstellen kann, folgt der Arbeitnehmer den Anweisungen des Arbeitgebers und ist verpflichtet, alle ihm zugewiesenen Aufgaben persönlich zu erfüllen [4]. Im Russischen Recht ist auch die Unterscheidung zwischen den Arbeitsverhältnissen und den zivilrechtlichen Beziehungen nach diesen Kriterien festgelegt. Wenn zwischen den Parteien tatsächlich ein Arbeitsverhältnis besteht, können Sie durch eine Beschwerde an die Arbeitsschutzaufsicht, die Staatsanwaltschaft oder das Gericht als solche anerkannt werden.

Die Vertragsparteien können einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen. Es sei darauf hingewiesen, dass in Art. 620 des BGB die Freiheit eines solchen Abkommens festgelegt ist. Es wird auch festgelegt, dass mit dem Ablauf der in der Vereinbarung festgelegten Frist das entsprechende Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Parteien des Arbeitsvertrages können das Arbeitsverhältnis unter Beachtung des in den Art. 621 und 622 des BGB festgelegten Verfahrens und der Kündigungsfrist beenden, sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes definiert ist.

Bei einem offensichtlichen Verstoß gegen das Gesetz ist es grundsätzlich verboten, die Dauer des Arbeitsvertrages festzulegen. Im Falle der Nichteinhaltung dieser Reihenfolge zum Schutz des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigter Entlassung keine Möglichkeit zum Abschluss eines dringenden Arbeitsvertrages besteht und eine objektive Grundlage erforderlich ist, und in seiner Abwesenheit wird die Bedingung über den dringenden Charakter des Arbeitsvertrages für ungültig erklärt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der Bundesrepublik Deutschland weist auch darauf hin, dass die mehrfache Festlegung von befristeten Arbeitsverträgen zum Zwecke der "Umgehung" und der Nichteinhaltung des entsprechenden rechtlichen Mechanismus zum Schutz des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigter Kündigung nicht erlaubt ist, die ausdrückliche Nichteinhaltung dieses Verbots durch den Arbeitgeber zeigt eine Verletzung der Möglichkeit der Festlegung des Arbeitsvertrages.

Der russische Gesetzgeber und die russischen Gerichte versuchen auch, die Rechte der Arbeitnehmer in solchen Situationen zu schützen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass obwohl Deutschland und Russland zu den Ländern des romanisch-deutschen Rechtssystems gehören, gibt es im Arbeitsrecht jedes dieser Länder, insbesondere in den Arbeitsvertragsnormen, verschiedene Besonderheiten.

Источники и литература

- 1) Бломайер В. Обзор трудового права Германии / В. Бломайер // Основы хозяйственного и торгового права Германии и Австрии: Сборник докладов на семинаре, проведенном в рамках Темпус-проекта (г. Минск, 5 - 12 сентября 1999 г.). Минск, 2000
- 2) Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. Москва: Дело, 1999. 725 с.
- 3) Punnell L.G. Was man vom Arbeitsrecht wissen sollte / L.G. Punnell. Neuwied, Darmstadt: Luchterhand, 1989. 229 p.
- 4) Von Schubert C. Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. Bochumer Juristische Studien zum Zivilrecht, Band 3 / Hrsg.: C. von Schubert, A.M. Kurennoy. Baden-Baden: Nomos, 2016. 742 p.