

Fernarbeit: Änderungen im Arbeitsrecht

(Quelle: RUSSLAND aktuell 47-2012)

Dem russischen Arbeitsrecht fehlt es leider oft an Flexibilität, zum Nachteil sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Dies belastet die Wettbewerbsfähigkeit der russischen Wirtschaft. Die Möglichkeit, außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes zu arbeiten, gehört zu den Themen, bei denen eine flexible Herangehensweise wünschenswert wäre. Ein neues Gesetz zur Fernarbeit weckt Hoffnung auf mögliche Erleichterung.

Die Frage nach der Legalisierung von Fernarbeit ist ein wichtiger Punkt, der den Interessen beider Parteien des Arbeitsprozesses entspricht. Fernarbeit kann teilweise solche sozialen Probleme wie etwa Transport- und Verkehrsfragen, die zu geringer Beschäftigung behinderter Menschen oder ähnliches verringern. Bereits heute akzeptieren viele russische Unternehmen außerhalb des Produktionssektors die Arbeit außerhalb des Geschäftssitzes des Arbeitgebers für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern (etwa Übersetzer, Programmierer oder andere kreative Berufe). Die zunehmenden Möglichkeiten der Informationstechnologien machen die Frage immer aktueller. Die bestehenden Rechtsinstrumente, etwa zur sogenannten Heimarbeit (arbeitsvertraglich zu Hause auszuübende Tätigkeit unter Nutzung von Materialien, Werkzeugen und Mechanismen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt), reichen aber nicht aus, solche Arbeitsverhältnisse sachgerecht auszugestalten, denn der Umfang der Heimarbeit ist sehr begrenzt. So gibt es in der Praxis Schwierigkeiten bei der Führung von Personaldokumenten, der Rechenschaftslegung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften.

Neues Gesetz

Der Gesetzgeber hat sich entschieden, diese Lücke in den arbeitsrechtlichen Vorschriften zu schließen.

Unter einem Fernarbeiter werden nach dem Gesetz solche Arbeitnehmer verstanden, die mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag über die Verrichtung einer Arbeitsfunktion außerhalb des Geschäftssitzes des Arbeitgebers, unter anderem in einer anderen Gegend (ausgenommen die Heimarbeiter), abgeschlossen haben.

Nach den neuen Vorschriften können die Arbeitsverträge mit den Fernarbeitern in elektronischer Form mit einer speziellen elektronischen Signatur abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber ist dennoch verpflichtet, Papierexemplare der unterschriebenen Verträge mit eingeschriebener Post dem Arbeitnehmer zu senden. Es wird also teilweise auf die verbindliche Schriftform des Arbeitsvertrages verzichtet. Dabei können andere juristisch bedeutsame Dokumente zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in elektronischer Form ausgetauscht werden. Damit wird die bisherige Regel der ausschließlich handschriftlichen Führung von Personaldokumenten verändert.

Da ab dem 1. Januar 2013 in Russland die einheitliche Standardform für die Gestaltung der wichtigsten Personaldokumente (wie der Prikas über die Einstellung beziehungsweise Entlassung von Mitarbeitern) aufgehoben ist, kann durch einen papierlosen Dokumentendurchlauf die Bürokratie deutlich reduziert werden.

Allerdings bleibt der papierlose Dokumentendurchlauf kompliziert: Einerseits befinden sich die Gesetze zur elektronischen Signatur in einer Umbruchphase, andererseits verfügen momentan nur wenige Arbeitgeber und noch weniger Arbeitnehmer über die Schlüssel, die für elektronische Signaturen erforderlich sind und von speziellen Akkreditierungszentren ausgegeben werden.

Festlegung von Ort und Zeit

Die grundlegende Idee des Gesetzes ist die Arbeit außerhalb des Geschäftssitzes des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber spart angeblich die Kosten für die Einrichtung von Arbeitsplätzen. Im abzuschließenden Arbeitsvertrag sollte dennoch der Arbeitsort angegeben werden, da damit die gesetzlichen Kompensationen für die besonderen Bedingungen der Arbeit, zum Beispiel Arbeit im nördlichen Polarkreis, verbunden sind. Ob der Platz, wo der Fernarbeiter seine Arbeit verrichtet, als Arbeitsplatz zu verstehen ist und der Attestierung unterliegt, bleibt unklar.

Die Fernarbeiter sollen weiterhin ihre Arbeitszeiten selbst auswählen können. Auf eine Regelung zur Gestaltung der Arbeitszeiten wird künftig jedoch nicht verzichtet, da der Arbeitgeber für die Zwecke der Buchhaltung verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Es soll nicht ausgeschlossen werden, dass der Fernarbeiter den bestimmten Arbeitszeiten zwecks Einbindung in das Geschäft des Unternehmens unterworfen ist.

Die Pflicht, zwingend Angaben zur Fernarbeit im Arbeitsbuch des Arbeitnehmers (von jedem Arbeitgeber zu führendes Dokument mit Angaben zu sämtlichen Arbeitsverhältnissen des Arbeitnehmers) vorzunehmen, entfällt. In der letzten Zeit wird immer wieder über die Abschaffung der als Anachronismus aus der sowjetischen Zeit empfundenen Arbeitsbücher diskutiert. Es gibt auch entsprechende Anregungen des zuständigen Ministeriums, ohne dass diese sich schon zu einem konkreten Gesetzentwurf verdichtet hätten.

Weiter gibt es die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag mit dem Fernarbeiter aus beliebigen im Arbeitsvertrag vorgesehenen Gründen zu beenden. Das für alle anderen Arbeitnehmer (außer Generaldirektoren und ggf. Vorständen) geltende abschließende und sehr enge Verzeichnis möglicher Entlassungsgründe stellte eines der Hauptprobleme im russischen Arbeitsrecht dar.

Nach dem WTO-Beitritt Russlands muss die russische Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern. Ein Element dazu ist die Schaffung günstiger Rechtsgrundlagen. Die Legalisierung der Fernarbeit hilft Arbeitnehmern und Arbeitgebern, den Arbeitsprozess zu vereinfachen. Gleichzeitig kann die Neuerung einen ersten wichtigen Schritt auf dem Wege zu einer allgemeinen Reform des russischen Arbeitsrechts darstellen.