

## ARBEITSVERTRAGLICH GEREGLER ARBEITSLOHN IN FREMDWÄHRUNG

Aus Sicht des föderalen Dienstes für Arbeit und Beschäftigung der RF (Schreiben vom 20. November 2015 Nr. 2631-6-1) können die in Arbeitsverträgen als Rubel-Gegenwert in einer ausländischen Währung oder einer Bezugseinheit festgelegten Arbeitslöhne die Anforderungen der Arbeitsgesetzgebung nicht vollumfänglich erfüllen, wodurch in bestimmten Fällen die Rechte der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden können.

02.03.2016

Gem. Art. 57 des Arbeitsgesetzbuchs der RF sind die Arbeitsvergütungsbedingungen (unter anderem die Höhe des Tarifsatzes oder des Dienstgehalts des Arbeitnehmers, Zuschläge, Zulagen und Leistungszahlungen) in einem Arbeitsvertrag zwingend zu regeln.

swilar 000

Gem. Art. 131 des Arbeitsgesetzbuchs erfolgt die Zahlung des Arbeitslohns in Geldform in der Währung der Russischen Föderation, dem Rubel.

Geschäftsführer  
Tobias Schmid  
Lesnaya ul. 43  
RU-127055 Moskau  
Tel. +7 499 9783787

Die Zahlung des Arbeitslohns in der Russischen Föderation in einer ausländischen Währung oder Bezugseinheiten ist durch die Arbeitsgesetzgebung nicht vorgesehen, dementsprechend muss auch in den Arbeitsverträgen der Arbeitslohn in Rubel festgelegt werden.

swilar GmbH

Außerdem ist das Gehalt gem. Art. 129 des Arbeitsgesetzbuchs der RF eine Vergütung des Arbeitnehmers für die Erfüllung von Arbeitspflichten (dienstlichen Pflichten) eines bestimmten Schwierigkeitsgrad für einen Kalendermonat ohne Berücksichtigung von Ausgleichszahlungen, Leistungszulagen und Sozialleistungen. Nutzt die Organisation das Gehalt als Entgeltform, dann steht dem Arbeitnehmer dementsprechend eine gleiche Summe für jeden abgearbeiteten Monat zu. Vor dem Hintergrund der ständigen Änderung des Wechselkurses des Rubels gegenüber der ausländischen Währung ist es unmöglich, dieser Anforderung bei der Festlegung des Gehalts in einer ausländischen Währung gerecht zu werden.

Geschäftsführer  
Tobias Schmid Bachfeldstraße 3  
D-86899 Landsberg /Lech  
Tel. +49 8248 960373

Geschäftsführer  
Dr. Georg Schneider  
Schlehenweg 14  
D-53913 Swisttal  
Tel. +49 2226 908258

Regionalvertretung Wien  
Bernhard Begemann  
Tel. +43 660 4001065

Der Nominallohn kann sich, wenn dieser an eine Bezugseinheit oder eine Währung gebunden ist, nicht nur nach oben, sondern auch nach unten verändern. Die Verringerung des Nominallohns wegen des Währungsverfalls bedeutet de facto die Verringerung des Gehalts (des Tarifsatzes). Eine solche Verringerung hat unter Einhaltung bestimmter Anforderungen, welche eine Inkennntnissetzung des Arbeitnehmers mindestens zwei Monate vor Änderung vorsehen, zu erfolgen (s. Art. 73 des Arbeitsgesetzbuchs der RF). Unter den gegebenen Umständen ist dies jedoch unmöglich.

Die an der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung und anderer Rechtsvorschriften, welche weitere arbeitsrechtlichen Regelungen enthalten, verantwortlichen Personen werden zur disziplinarischen und materiellen Verantwortung gem. dem durch die Arbeitsgesetzgebung der RF und andere Föderationsgesetze festgelegten Verfahren, sowie zur zivil-, ordnungs- und strafrechtlichen Verantwortung gem. dem durch die Föderationsgesetze festgelegten Verfahren (Art. 419 Arbeitsgesetzbuch der RF) herangezogen.

Gem. Teil 1 Art. 5.27 des Gesetzbuchs der Russischen Föderation über die Ordnungswidrigkeiten (nachfolgend: "KoAP RF") führt die Verletzung der Arbeitsgesetzgebung und anderer Rechtsvorschriften, welche weitere arbeitsrechtliche Regelungen enthalten, soweit nichts Anderes durch die Teile 2 und 3 des vorliegenden Artikels und des Art. 5.27.1 des KoAP RF vorgesehen ist, zu einer Abmahnung oder einer Ordnungsstrafe für die Amtsträger in Höhe von **1.000 bis 5.000** Rubel; für die Personen, die die Unternehmenstätigkeit ohne Gründung der juristischen Person ausüben, - in Höhe von **1.000 bis 5.000** Rubel; für juristische

Personen - in Höhe **von 30.000 bis 50.000** Rubel.

Um die Verletzung der Arbeitsgesetzgebung zu vermeiden, müssen Bedingungen gewährleistet werden, welche eine Verringerung des Arbeitslohns bei Währungskursschwankungen ausschließen.

Bitte beachten Sie, dass das vorliegende Schreiben des Föderalen Dienstes für Arbeit und Beschäftigung zwar keine Rechtsvorschrift ist, dennoch empfehlen wir, mit dieser Information aufmerksam umzugehen.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Fragen zu diesem Thema zur Verfügung. Ihre Ansprechpartnerinnen:

Natalia Safiulina, Hauptbuchhalterin **swilar** OOO  
M: [Natalia.safiulina@swilar.ru](mailto:Natalia.safiulina@swilar.ru), T: +7 499 978 37 87

Anastasia Flasshoff, Projektmanagerin Reporting & Controlling **swilar** OOO  
M: [anastasia.flasshoff@swilar.ru](mailto:anastasia.flasshoff@swilar.ru), T: +7 499 978 37 87

Veronika Kofler, Finanzdirektorin **swilar** OOO  
M: [veronika.kofler@swilar.ru](mailto:veronika.kofler@swilar.ru), T: +7 906 703 11 44