

Leonid Shmatenko, Martin Matthias Blüm

Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Ukraine

I. Einleitung

So wie in der Russischen Föderation,¹ so sind auch in der Ukraine die Arbeitsgerichtsbarkeit und das Prozessrecht nicht gesondert geregelt, sondern Bestandteil des Arbeitsgesetzbuchs (ArbGB). Im Anschluss an den Beitrag über das ukrainische Individualarbeitsrecht,² widmet sich dieser Artikel dem gerichtlichen Individualrechtsschutz, der ebenfalls im Arbeitsgesetzbuch geregelt ist. Die Verfahrensregeln beinhaltet das 15. Kapitel. Grundsätzlich sind drei verschiedene Arten des Rechtsschutzes im Fall von individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten vorgesehen.

Die allgemeine Ordnung umfasst gemäß Art. 231 ArbGB die Entscheidung durch „Schlichtungskommissionen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten“³ (nachfolgend: Kommission) (II.), sowie die arbeitsrechtlichen Kammern der Amtsgerichte. Die Kommissionen führen eine Art Mediationsverfahren durch, sodass viele Streitigkeiten, zumindest theoretisch, bereits in der Kommission geschlichtet werden können. Voraussetzung hierfür ist, dass die Parteien noch keine Beschwerde vor dem Amtsgericht eingelegt haben. In der Ukraine gibt es im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland keine institutionell selbstständige Arbeitsgerichtsbarkeit. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten fallen vielmehr in die Zuständigkeit der allgemeinen Zivilgerichte in erster Instanz – die Amtsgerichte.⁴ Sind die Parteien nicht mit dem Schlichterspruch der Kommission einverstanden, so besteht die Möglichkeit der Anrufung des Amtsgerichts. Die Parteien können aber auch unmittelbar Klage vor dem Amtsgericht gemäß Art. 232 ArbGB (III.) erheben. Schließlich bestehen Sonderregelungen für bestimmte Berufe (IV.).

II. Das Vorverfahren nach der allgemeinen Ordnung

Grundsätzlich sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten im allgemeinen Verfahren beizulegen. Dieses beginnt vor der Kommission, in deren Zuständigkeit der Großteil des Verfahrens fällt. Dies gilt für arbeitsrechtliche Streitigkeiten der Angestellten sowie für die in Art. 221 ArbGB aufgeführten Streitigkeiten. Dabei wird im Verfahren nicht zwischen Beamten, Angestellten, Teilzeitarbeitnehmern oder Gewerkschaftsmitgliedern differenziert. Die Kommissionen werden direkt in den Betrieben eingerichtet. Gemäß Art. 223 ArbGB werden ihre Mitglieder von den Angestellten in einer Hauptversammlung des Betriebes gewählt, sofern im Betrieb mehr als 15 Angestellte beschäftigt sind. In kleineren Betrieben ist sofort Klage vor dem Amtsgericht zu erheben.

¹ *Marenkov, Dimitry* in: Nußberger, Angelika (Hrsg.), Einführung in das russische Recht, München 2010, § 22 Arbeitsrecht, S. 246 f.; *Hegewald, Katrin* in: Henssler, Martin, Braun, Axel (Hrsg.), 3. neu bearb. Aufl., Köln 2011, Arbeitsrecht in Europa, Russland, Rn. 157.

² *Shmatenko, Leonid, Blüm, Martin Matthias*, Ukrainisches Individualarbeitsrecht, Osteuropa Recht, 2/2011, S. 188.

³ „*Komisija po trudovym sporam (KTS)*“ – die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist vergleichbar mit dem Schlichtungsverfahren im deutschen Arbeitsrecht.

⁴ *Marenkov, Dimitry* (Fn. 1), S. 246 f.

Die Wahlordnung, die Anzahl der Mitglieder und die Befugnisse der Kommission werden von der Hauptversammlung bestimmt. Die Zahl der Kommissionsmitglieder muss jedoch mindestens 50 Prozent der Angestellten betragen.⁵ Die Kommission wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer. In Abteilungen können Unterkommissionen geschaffen werden, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Befugnisse tätig werden.⁶

Nur der Arbeitnehmer kann die Kommission anrufen; er hat dabei die Frist von drei Monaten ab Kenntnis der Rechtsverletzung zu beachten.⁷ Hat der Arbeitnehmer die Nichtwahrung der Frist nicht zu vertreten, so ist eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand möglich. Im Interesse eines Arbeitnehmers kann auch der Staatsanwalt oder der Vorsitzende der Gewerkschaft, der der betroffene Arbeitnehmer angehört, die Kommission einschalten. Für den Arbeitgeber handeln können diese indes nicht.⁸

Die Kommission ist verpflichtet, arbeitsrechtliche Streitigkeiten innerhalb von zehn Tagen zu bearbeiten. Besondere Anforderungen an die Zulässigkeit bestehen nicht. Die Streitigkeit ist grundsätzlich in Anwesenheit des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zu erörtern.⁹ Bei schriftlicher Antragstellung darf allerdings in Abwesenheit des Arbeitnehmers verhandelt werden. Der Arbeitnehmer kann sich durch den Gewerkschaftsvorsitzenden oder einen Rechtsanwalt vertreten lassen.¹⁰

Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Verhandlung, wird die Verhandlung vertagt. Erscheint er wiederholt und schuldhaft nicht, kann das Verfahren von der Kommission eingestellt werden. Innerhalb der o.g. Frist kann der Arbeitnehmer jedoch ein neues Verfahren einleiten.¹¹

Die Beschlussfähigkeit der Kommission setzt voraus, dass mindestens zwei Drittel der gewählten Mitglieder anwesend sind. Bei der Verhandlung ist Protokoll zu führen. Dieses ist vom Kommissionsvorsitzenden oder seinem Stellvertreter sowie dem Schriftführer zu unterzeichnen. Die Kommission beschließt mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.¹² Dieser Beschluss ist innerhalb von drei Tagen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter zu übergeben.¹³

Gegen den Beschluss kann innerhalb von zehn Tagen Klage vor dem Amtsgericht erhoben werden. Die Frist beginnt mit der Zustellung des Beschlusses. Auch hier kann bei Nichteinhaltung Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand beantragt werden, wenn die Verfristung von der Partei nicht zu vertreten war. Anderenfalls wird die Klage als unzulässig abgewiesen; der Beschluss der Kommission erlangt Rechtskraft.¹⁴

⁵ Chanisheva G. I., Bolotina N.B., *Trudovoe Pravo Ukrainy* (Arbeitsrecht der Ukraine), Charkov 2000, Lektion 19.

⁶ Ebenda.

⁷ Gružinova, L. P., Korotkin, W.G., *Trudove Pravo Ukrainy* (Das ukrainische Arbeitsrecht), Teil 4, Kiew 2003, S. 113.

⁸ Chanisheva G. I., Bolotina N.B. (Fn. 5), Lektion 19.

⁹ Gružinova, L. P., Korotkin, W.G. (Fn. 7), S. 115, *Zagraj, Solomija*, *Trudovi spory, Pracija i Zakon* (Praxis und Recht), Nr.6/2011, S. 30.

¹⁰ Gružinova, L. P., Korotkin, W.G. (Fn. 7), S. 116.

¹¹ Ebenda.

¹² Ebenda.

¹³ Chanisheva G. I., Bolotina N.B. (Fn. 5), Lektion 19.

¹⁴ Ebenda; ferner *Zagraj, Solomija* (Fn. 9), S. 30.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschluss der Kommission innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der Zehntagesfrist umzusetzen. Die rechtswidrige Versetzung an eine andere Arbeitsstelle ist aber sofort rückgängig zu machen.¹⁵

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so erhält der Arbeitnehmer einen Titel, der von der Kommission für vollstreckbar erklärt wird. Nach Vorlage des Titels beim Amtsgericht hat der Gerichtsvollzieher den Arbeitgeber innerhalb einer Dreimonatsfrist im Wege unmittelbaren Zwangs zur Umsetzung des Beschlusses zu zwingen. Auch hier ist im Fall der Verfristung ein Wiedereinsetzungsantrag möglich.¹⁶ Wird der Wiedereinsetzungsantrag des Arbeitgebers vom Gericht, das insofern Ermessen hat, abgelehnt, so kann die Entscheidung der Kommission vollstreckt werden.¹⁷

III. Klage vor dem Amtsgericht gemäß Art. 232 ArbGB

Das Amtsgericht entscheidet über die Beschwerde des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers gegen den Beschluss der Kommission sowie über die Beschwerde der Staatsanwaltschaft, soweit diese feststellt, dass der Beschluss der Kommission mit geltendem Recht nicht vereinbar ist. Darüber hinaus ist das Gericht in den Fällen des Art. 232 ArbGB zuständig. Auch die Klage vor dem Amtsgericht ist vom Arbeitnehmer grundsätzlich innerhalb von drei Monaten ab Kenntnis der Rechtsverletzung zu erheben. Im Fall der Kündigung gilt eine verkürzte Klagefrist von einem Monat. Macht der Arbeitgeber einen durch den Arbeitnehmer verursachten Schaden gerichtlich geltend, so muss dies binnen eines Jahres ab Kenntnis der Schädigung geschehen. Wird eine Frist unverschuldet versäumt, kann Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand beantragt werden.

Art. 55 Verfassung¹⁸ beinhaltet ein Grundrecht auf Rechtsschutz, das den gerichtlichen Rechtsschutz umfasst, womit der Europäischen Menschenrechtskonvention (nachfolgend: EMRK) Rechnung getragen wurde. Gemäß Art. 9 Verfassung¹⁹ ist die EMRK Bestandteil der innerstaatlichen Rechtsordnung. Das Verfassungsgericht hat diese Aussage

¹⁵ Ebenda.

¹⁶ Ebenda.

¹⁷ *Zagraj, Solomija* (Fn. 9), S. 30.

¹⁸ Art. 55 der Verfassung der Ukraine

(1) Die Rechte und Freiheiten des Menschen und Bürgers werden vom Gericht geschützt.

(2) Jedem wird das Recht garantiert, bei Gericht Beschlüsse, Handlungen und Unterlassungen von Organen der Staatsgewalt, die Organe der kommunalen Selbstverwaltung, ihrer Amtspersonen und Angestellten anzufechten.

(3) Jeder hat das Recht, sich zum Schutz seiner Rechte an den Bevollmächtigten des Obersten Rates der Ukraine für die Menschenrechte zu wenden.

(4) Jeder hat das Recht, sich nach Erschöpfung aller Rechtsschutzmittel zum Schutz seiner Rechte und Freiheiten an die entsprechenden Organe internationaler Organisationen, derer Mitglied oder Teilnehmer die Ukraine ist, zu wenden.

(5) Jeder hat das Recht, mit allen gesetzlich nicht verbotenen Mitteln seine Rechte und Freiheiten gegen Verletzungen und rechtswidrige Angriffe zu schützen.

¹⁹ Art. 9 der Verfassung der Ukraine

(1) Die geltenden internationalen, deren Verbindlichkeit der Oberste Rat zugestimmt hat, sind Bestandteil der nationalen Gesetzgebung der Ukraine.

(2) Der Abschluss internationaler Verträge, die der Verfassung der Ukraine entgegenstehen, ist erst nach den entsprechenden Änderungen der Verfassung der Ukraine möglich.

bekräftigt,²⁰ indem es feststellte, dass Art. 55 Abs. 1 Verfassung so auszulegen sei, dass jedermann einen Anspruch auf Entscheidung durch einen Richter hat. Kein Gericht habe das Recht, die Beschwerde eines ukrainischen Bürgers, eines Ausländers oder eines Staatenlosen zurückzuweisen, wenn diese behaupteten, in ihren Rechten und Freiheiten gegenwärtig und unmittelbar betroffen zu sein. Gegenwärtig sei das Recht betroffen, wenn die Verletzung bereits geschehen sei oder noch andauere.²¹

Gemäß Art. 124 Abs. 1 Verfassung ist die Rechtsprechung ausschließlich den Gerichten zugewiesen; die Übertragung dieser Funktion auf andere Organe oder Behörden oder die Aneignung dieser Funktion durch diese ist untersagt. Hinsichtlich des Rechtsprechungsbegriffs bestand jedoch Uneinigkeit. Dem Wortlaut nach erstreckt sich die Zuständigkeit der Gerichte auf alle Entscheidungen über Rechtsverhältnisse innerhalb des Staates. Das Verfassungsgericht hat in einer Auslegungsentscheidung zu Art. 124 Abs. 2 Verfassung festgestellt, dass die Gerichte zuständig sind, über alle Streitigkeiten und rechtlichen Auseinandersetzungen sowie Beziehungen, die auf dem Staatsgebiet entstehen, zu entscheiden. Zu derartigen rechtlichen Beziehungen zählen ebenfalls die individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten.²²

Des Weiteren verweist das Verfassungsgericht auf das Recht auf Arbeit, das Recht auf Lohn, das Recht auf die Verleihung von Auszeichnungen für die Arbeit, das Recht auf Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsstandards – Rechte, die allesamt Grundrechte des Bürgers darstellen und damit der gerichtlichen Kontrolle unterliegen.²³ Derartige soziale Grundrechte sind einer marktwirtschaftlichen Ordnung fremd und zeigen, dass das ukrainische Arbeitsgesetz der geltenden Wirtschaftsordnung nicht mehr entspricht und zweckmäßigerweise anzupassen wäre. Das Verfassungsgericht sieht hierzu allerdings keinen Anlass.²⁴

Vor der Entscheidung des Verfassungsgerichts zu Art. 124 Abs. 2 Verfassung wurden sämtliche individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten zunächst von der Kommission behandelt. Wurde dieses Vorverfahren nicht durchgeführt, wurde die Klage gemäß Art. 136 Abs. 2 a Zivilprozessgesetz (ZPG)²⁵ als unzulässig abgewiesen (Art. 229 Abs. 1 ZPG). Auch konnte das Kassationsgericht, das einen Rechtsverstoß der erstinstanzlichen Entscheidung bejahte, die Sache nach Art. 311 Punkt 3, 337 Punkt 3 ZPG an die Kommission zur nochmaligen Überprüfung zurückverweisen. Erst nach erneuter Entscheidung der Kommission konnte der Kläger wiederum das Gericht anrufen. Auch hier wurden sozialistisch-kommunistische Traditionen sichtbar. Da sich früher sämtliche Arbeitsplätze im staatlichen Sektor befanden, war stets eine Behörde und damit der Staat Partei der ar-

²⁰ Siehe Entscheidung des VerfG vom 25.12.1997 Nr. 9-zp in der Verfassungsbeschwerde über die Auslegung der Artt. 55, 64, 124 Verfassung (<http://www.ccu.gov.ua/doccatalog/document?id=9052>). Zuletzt abgerufen am 11.11.2011.

²¹ Ebenda.

²² Ebenda.

²³ Ebenda.

²⁴ Die Arbeitslosigkeit in der Ukraine betrug im Oktober 2010 offiziell 8,1 %, was 408.000 Arbeitslosen entspricht. Siehe Meldung von Goodvin in russischer Sprache vom 18.10.2010 unter: http://www.goodvin.info/news/obschestvo/16854-v_ukraine_rastet_chislo_oficialno_zaregistririvannyh_bezrabotnyh.html. Zuletzt abgerufen am: 11.11.2011. Inoffiziell soll sie aber nach Angaben von ukrainischen Gewerkschaften 3,4 Mio. betragen. Meldung von „RIANovosti Ukraina“ vom 25.3.2010. (http://ua.rian.ru/ukraine_news/20100325/78342912.html). Zuletzt abgerufen am 11.11.2011.

²⁵ Gospodarskij procesualnij kodeks Ukraïny (Ukrainisches Zivilprozessgesetz) – <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1798-12>. Zuletzt abgerufen: 11.11.2011.

beitsrechtlichen Streitigkeit, dem zunächst die Beilegung des Streits überlassen wurde. Der Übergang zur Marktwirtschaft, in der nur ein geringer Teil der Beschäftigten beim Staat angestellt oder Beamter ist, vollzog sich nur langsam. Der Gesetzgeber hat jedoch die Problematik erkannt und das Vorverfahren vor der Kommission im Fall von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis abgeschafft und den Rechtsweg zum Gericht eröffnet. Auch das Oberste Gericht hat in mehreren Entscheidungen darauf hingewiesen, dass das Vorverfahren vor der Kommission fakultativ ist,²⁶ die Klage also nicht mangels Durchführung des Vorverfahrens abgewiesen werden könne.²⁷ In einem Urteil wurde dies allerdings insofern eingeschränkt, als die Zurückweisung der Klage dann zulässig sei, wenn der Streit auch in der Kommission bereits hätte gelöst werden können.²⁸

Trotz ihres fakultativen Charakters bestehen die Kommissionen in vielen Unternehmen fort. Ihr Fortbestand wird aufgrund der geringen Effektivität und des geringen Vertrauens der Arbeitnehmer in die Unabhängigkeit ebendieser in der Literatur zu Recht bemängelt.²⁹ Die Kommissionen beschäftigen sich, wie bereits erläutert, mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit Ausnahme der in den Artt. 222, 232 ArbGB angeführten Streitigkeiten, also den Sonderregelungen für Richter und Staatsanwälte, sowie den vor dem Amtsgericht erstinstanzlich zu führenden Verfahren.

IV. Sonderregelungen

Für bestimmte Berufe (Richter, Staatsanwälte sowie Mitarbeiter von Schulen, Hochschulen oder sonstigen Einrichtungen für die Ausbildung von Staatsanwälten), die in Art. 222 ArbGB genannt werden, gelten spezielle Verfahrensvorschriften. In diesen Fällen können sich die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar an die Gerichte wenden.³⁰

V. Fazit

Die Kommissionen können zwar grundsätzlich als Schlichtungs- und Mediationsorgan nützliche Instrumente zur Klärung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten sein und letztlich die Gerichte entlasten. In der Praxis hat sich dies jedoch nicht bewährt. Wie bereits dargelegt, sind die Kommissionen wenig effektiv und genießen dementsprechend nur geringes Vertrauen der Arbeitnehmer, was auf die Abhängigkeit der Kommissionsmitglieder vom Arbeitgeber zurückzuführen ist. Aus diesem Grunde sind diese nicht in der Lage, die Funktion eines objektiven Schlichters zu übernehmen.

Die Einführung einer neuen unabhängigen und ausgelagerten Mediationsmöglichkeit würde dazu beitragen, dass Arbeitsprozesse effektiv und objektiv geführt werden könnten, ohne dass auf die Schlichter seitens des Arbeitgebers Einfluss ausgeübt werden könnte. Daher wäre es begrüßenswert, wenn die Mediationspraxis durch ein neues Gesetz gestärkt werden und der Gang zum Gericht nicht nur erspart werden könnte, sondern

²⁶ Ebenda.

²⁷ Beschluss des Plenums des OGH vom 25.5.1998 Nr. 15 „Über die Änderung und Ergänzung zu Pkt. 3 des Beschlusses des OGH vom 6.11.1992“ (http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS98005.html).

²⁸ Beschluss des OGH vom 1.11.1996 Nr. 19 „Über die Anwendung der ukrainischen Verfassung durch die Rechtsprechung“ (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>).

²⁹ Chanisheva G. I., Bolotina N.B. (Fn. 5), Lektion 19.2 m.w.N.

³⁰ Gružinova, L. P., Korotkin, W.G., (Fn. 7), S. 112 f.

die Ukraine auch nach dem Vorbild anderer GUS-Staaten wie Russland³¹ oder Kasachstan³² im Bereich der alternativen Streitbeilegung gleichziehen würde. Zudem könnte die Vertraulichkeit des Mediationsverfahrens durch eine Verschwiegenheitspflicht von Mediatorinnen und Mediatoren geschützt und die Vollstreckbarkeit von in Mediation geschlossenen Vereinbarungen erleichtert werden. Im Übrigen können bestimmte Mindestanforderungen an Mediatorinnen und Mediatoren gesetzlich geregelt werden.

³¹ Tiede, Wolfgang, Pashkova, Daria, Das neue russische Mediationsgesetz, WiRO 2011, 193ff.

³² Vgl. z.B. Markenov, Dimitry (http://www.gtai.de/nm_74804/DE/Content/Meldung/Recht__Aktuell/Archiv/2011/kasachstan-mediationsgesetz.html (Zuletzt abgerufen am: 11.11.2011)).