

Newsletter Arbeitsrecht Deutschland



**MANNHEIMER SWARTLING
NEWSLETTER ARBEITSRECHT
DEUTSCHLAND**

KONTAKTPERSONEN

Rechtsanwälte

Dr. Christian Bloth, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Frankfurt (Editor)

Roland Weiß, Frankfurt

Bettina Kreimer, Frankfurt

Thereze Falkjær Jensen, Berlin

Dr. Kerstin Kamp-Wigforss, LL.M.,
Stockholm

MannheimerSwartling
Arbeitsrechts-News@msa.se

MANNHEIMER SWARTLING

FRANKFURT AM MAIN

Bockenheimer Landstraße 51-53,

60325 Frankfurt am Main,

Tel: +49 69 974 01 20

Fax: +49 69 974 01 210

BERLIN

Mauerstraße 83-84

10117 Berlin

Tel: +49 30 22 66 990

Fax: +49 30 22 66 9910

STOCKHOLM

Norrlandsgatan 21

Box 1711, 111 87 Stockholm

Tel: +46 8 595 065 00

Fax: +46 8 595 065 01

www.mannheimerswartling.de

Dieser Newsletter erfolgt zu Informationszwecken und nicht zur Rechtsberatung. Unter Angabe der Quelle dürfen die Beiträge verbreitet und zitiert werden.

Editorial

Unsere Ausgabe des Newsletters im Oktober 2008 enthält einige interessante Entscheidungen, die für die Rechtspraxis von Bedeutung sind. Verweisen möchte ich insbesondere auf den aus dem Urteil des BAG vom 27. August 2008 entstehenden „Reparaturbedarf“ bei arbeitsvertraglichen Klauseln, die bestimmte Leistungen an den Arbeitnehmer unter einen „Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalt“ stellen. Auch das „Antidiskriminierungsrecht“ gewinnt weiter an Konturen. Aufsehen erregte eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zur Frage der Anknüpfung an das Merkmal „Behinderung“. Der EuGH verweist darauf, dass Merkmale auch dann Relevanz haben, wenn die Arbeitnehmerin selbst nicht behindert ist, aber deren Kind. Ein Urteil des LAG Hamm macht deutlich, dass sämtliche Altersdifferenzierungen auf den Prüfstand zu stellen sind. Hier ging es um die sachliche Rechtfertigung von Altershöchstgrenzen im Zusammenhang mit der Einstellung von Mitarbeitern. Die Einführung von Ethikrichtlinien, insbesondere in Folge des „Sarbanes-Oxley-Acts“, ist noch nicht abgeschlossen. Nunmehr liegt ein Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts vor, das sich mit der Reichweite der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats befasst. Unsere Kanzlei berät vielfältig westliche Investoren in Russland, wobei auch immer wieder die Frage aktuell wird, unter welchen Voraussetzungen ausländische Mitarbeiter, so z.B. der eines westeuropäischen Investors, bei dem russischen Unternehmen eingestellt werden dürfen. Damit beschäftigt sich der abschließende Beitrag dieses Newsletters.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. Christian Bloth



**MANNHEIMER
SWARTLING**

Sonderzahlungen

„WIDERRUFLICHE UND FREIWILLIGE“ LEISTUNG?

In einem Urteil vom 30. Juli 2008 (10 AZR 606/07) musste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum wiederholten Mal mit der Frage auseinandersetzen, ob ein formularmäßig verwendeter Freiwilligkeits- bzw. Widerrufsvorbehalt den Anforderungen, die an Allgemeine Vertragsbedingungen gestellt werden, genügt. Einer Arbeitnehmerin war in ihrem formularmäßig verwendeten Arbeitsvertrag eine Weihnachtsgratifikation ausdrücklich zugesagt worden. Im Arbeitsvertrag wurde dabei zugleich geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf eine Gratifikation nicht bestehe und dass es sich im Falle der Gewährung um eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers handle. Als die Gratifikation nicht gezahlt wurde, versuchte die Arbeitnehmerin die Zahlung vor den Arbeitsgerichten durchzusetzen. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen, da sie den Freiwilligkeitsvorbehalt für wirksam erachteten.

Der zehnte Senat des BAG hingegen erklärte die Klausel für unwirksam und gab der Klage statt. Zwar sei es bei Sonderzahlungen grundsätzlich möglich, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume auszuschließen und sich die Entscheidung über die Gewährung der Gratifikation vorzubehalten. Dabei genüge auch ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Bei den von den Parteien zur Sonderzahlung getroffenen Abreden handele es sich aber um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Die verwendete Klausel müsse daher klar und

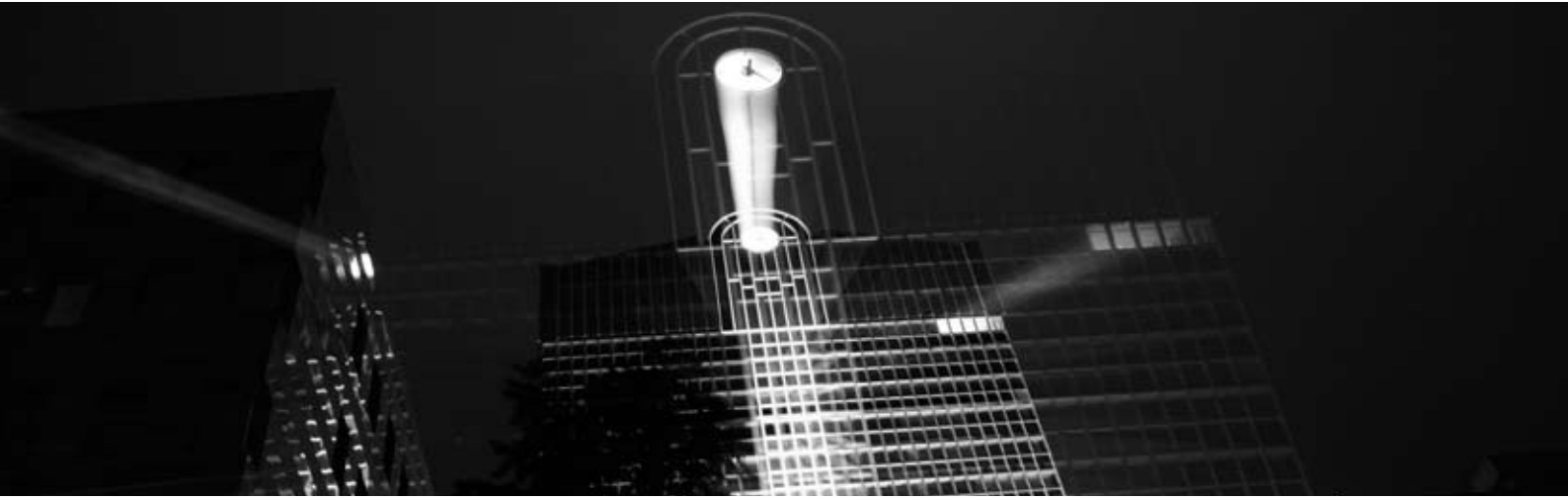
verständlich formuliert sein. Dies sei – so der zehnte Senat – nicht der Fall, wenn einerseits eine Leistung zugesagt, andererseits aber ein entsprechender Rechtsanspruch ausgeschlossen werde. Die Vereinbarung sowohl eines Widerrufs als auch eines Freiwilligkeitsvorbehalts schließe sich aus, da der Widerruf stets einen entstandenen Rechtsanspruch voraussetze, während der Freiwilligkeitsvorbehalt gerade das Entstehen eines solchen verhindern könne. Der so entstehende Widerspruch führe zu Intransparenz der verwendeten Klausel und nach den Grundsätzen des AGB-Rechts zu ihrer Unwirksamkeit.

Die Häufung der zum Thema „Freiwilligkeitsvorbehalte“ von den Arbeitsgerichten und insbesondere auch vom BAG zu entscheidenden Fälle zeigt, dass bei der Formulierung der entsprechenden Klauseln sehr genau darauf zu achten ist, dass diese verständlich sind und den Anforderungen des AGB-Rechts entsprechen. Nur so kann gewährleistet werden, dass vom Arbeitgeber als freiwillige Leistung verstandene Sonderzahlungen auch tatsächlich freiwillig bleiben.

Wir können nur dazu raten, Arbeitsverträge, die die Verknüpfung „freiwillig“ und „widerruflich“ enthalten, zumindest für zukünftige Fälle anzupassen. Darauf ist auch in sonstigen arbeitsrechtlichen Dokumenten, wie z.B. der einseitigen Mitteilung über Gewährung von Leistungen, zu achten.

Bettina Kreimer, bek@msa.se





Lohnfortzahlung

KEIN VERZUGSLOHN BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT TROTZ UNWIRKSAMKEIT DER ARBEITGEBERKÜNDIGUNG

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer Lohn zu bezahlen, wenn dieser nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus gesundheitlichen Gründen weiterhin nicht in der Lage ist, die vertragsgemäße Arbeit zu erbringen. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung dann trotz Erkrankung anbietet, zuvor aber eine ihm gesundheitlich zumutbare Tätigkeit abgelehnt hat, wird durch eine Weigerung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, nach einem Urteil des BAG vom 27. August 2008 (5 AZR 16/08) kein Annahmeverzug begründet.

Geklagt hatte eine Molkereiangestellte gegen ihre ordentliche, krankheitsbedingte Kündigung. Die Klägerin wurde zunächst aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig. Ein Jahr nach Krankheitsausbruch fand ein Gespräch mit dem Vorgesetzten statt. Der Arbeitgeber behauptete, der Arbeitnehmerin hierbei eine Laborstelle als gesundheitlich zumutbare Tätigkeit angeboten zu haben, die diese aber abgelehnt haben soll, was diese bestritt. Nachdem der Entgeltfortzahlungsanspruch mittlerweile entfallen war, meldete sich die Arbeitnehmerin nun wieder arbeitsfähig und bot ihre vereinbarte Tätigkeit an. Der Arbeitgeber hielt die Arbeitnehmerin aber weiterhin für arbeitsunfähig und verweigerte ihr eine Tätigkeit. Er kündigte ihr daraufhin ordentlich. Die Arbeitnehmerin klagte auf Unwirksamkeit gegen die Kündigung und beanspruchte Zahlung der Gehälter ab dem Angebot der Arbeit und begründete die Forderung mit einem Annahmeverzug des Arbeitgebers.

Die Vorinstanz hielt die Kündigung für unwirksam. Sie bejahte einen Anspruch auf Lohnfortzahlung aufgrund des Arbeitsangebotes der Klägerin. Der Arbeitgeber müsse sich auf die Änderungskündigung als milderes Mittel im Vergleich zur hier ausgesprochenen Beendigungskündigung verweisen lassen, auch wenn zuvor

eine Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen vom Arbeitnehmer im Wege einer freiwilligen, einverständlichen Regelung bereits abgelehnt wurde. Die Situation einer Änderungskündigung sei eine grundlegend andere als eine freiwillige Abrede. Der Arbeitnehmer könne seine Einstellung ja noch ändern. Ein Lohn-

fortzahlungsanspruch sei wegen Annahmeverzuges gegeben, da der Arbeitgeber die Leistung in gesundheitlich zumutbarem Umfang hätte annehmen müssen.

Das BAG, welches in der Revision nur noch über den Lohnanspruch zu entscheiden hatte, folgte dieser Argumentation nicht. Es behandelte den Lohnanspruch getrennt von den Kündigungserwägungen und verneinte Annahmeverzug und Lohnanspruch für den Fall, dass eine vorherige Ablehnung einer anderen Tätigkeit tatsächlich erfolgt sei. Bei Ablehnung einer zumutbaren Ersatztätigkeit könne ein Lohnanspruch wegen Annahmeverzuges nicht darauf gestützt werden, dass der Arbeitgeber nochmals diese Tätigkeit im Wege der Änderungskündigung hätte anbieten müssen. Wenn eine ordentliche Kündigung deshalb rechtskräftig für unwirksam befunden werde, bestünde nicht automatisch ein Lohnfortzahlungsanspruch wegen Verzuges, insbesondere wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig sei. Der Rechtsstreit wurde zur Klärung des damaligen Gesundheitszustandes der Klägerin und der genauen Umstände des Gespräches an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Das Urteil enthält einen wichtigen Hinweis auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, löst sein Angebot auf Ausübung seiner Tätigkeit keine Lohnfortzahlungsansprüche aus.

Dr. Christian Bloth, cbl@msa.se, Andreas Karl, krl@msa.se

Neue Urteile zum Antidiskriminierungsrecht

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ AUCH FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERTEN ANGEHÖRIGEN

Der Diskriminierungsschutz für Behinderte gemäß der Richtlinie 2000/78/EG (auf der das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG – teilweise beruht), ist nicht auf Personen beschränkt, die selbst behindert sind. Wie der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) mit Urteil vom 17. Juli 2008 (C-303/06, S. Coleman ./ Attridge Law, Steve Law) entschied, könne auch die Benachteiligung eines Arbeitnehmers mit einem behinderten Kind, für das er wesentliche Pflegeleistungen erbringt, eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung darstellen. Gleiches gelte für den Schutz vor unzulässigen Belästigungen im Sinne der Richtlinie: Auch auf diesen könnten sich Arbeitnehmer berufen, wenn die Belästigung im Zusammenhang mit der Behinderung ihres Kindes steht. Der EuGH weitete damit den Diskriminierungsschutz wegen Behinderung eher überraschend auf Menschen ohne Behinderung aus, sofern diese behinderte Angehörige haben, für die sie sorgen müssen.

Beklagte in dem zugrundeliegenden Rechtsstreit war eine Londoner Anwaltskanzlei. Die Klägerin, Frau Coleman, hatte dort seit Januar 2001 als Anwaltssekretärin gearbeitet. Im Jahr 2002 gebar sie einen Sohn, der an apnoischen Anfällen und an angeborener Laryngomalazie und Bronchomalazie leidet. Sein Zustand erforderte eine spezialisierte und besondere Pflege, die im Wesentlichen von seiner Mutter, der Klägerin, geleistet wurde. Im März 2005 stimmte sie einer freiwilligen Entlassung (voluntary redundancy) zu, wodurch der Vertrag mit der Beklagten beendet wurde. Ende August 2005 erhob Frau Coleman Klage vor dem Arbeitsgericht London South, da sie Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung (constructive unfair dismissal) gewesen sei und eine weniger günstige Behandlung als die anderen Arbeitnehmer erfahren habe.

Das Londoner Arbeitsgericht war der Ansicht, dass der bei ihm anhängige Rechtsstreit Fragen nach der Auslegung des Gemeinschaftsrechts aufwerfe und beschloss daher, das Verfahren auszusetzen und dem EuGH vorzulegen.

Der EuGH entschied, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie nicht auf Personen beschränkt sei, die selbst eine Behinderung haben. Zweck der Richtlinie sei vielmehr, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung aus Gründen der Behinderung zu bekämpfen.

Der in der Richtlinie verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz gelte nämlich nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern für bestimmte in der Richtlinie aufgezählte Gründe.

Welche Auswirkungen diese Auslegung auf deutsche Arbeitsverhältnisse hat, bleibt abzuwarten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Arbeitgeber bei jeglichen Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern im Zusammenhang mit deren behinderten Angehörigen unter erhöhten Rechtsfertigungszwang stehen. Zudem wird die durch den EuGH vorgenommene Ausweitung des Schutzes auch auf die anderen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmerkmale (Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität) zu übertragen sein.

GEPLANTE VERBEAMTUNG KEIN FREIBRIEF FÜR ALTERSDISKRIMINIERUNG

Eine Stellenausschreibung für den allgemeinen Justizvollzugsdienst, die sich ausschließlich an einen Bewerberkreis „20 – 25 Jahre alt“ richtet, verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die geplante spätere Verbeamtung rechtzeitig vor Erreichen der hierfür geltenden Altersgrenze von 30 Jahren genügt für eine Rechtfertigung nicht.

Das Arbeitsgericht Bielefeld verurteilte das Land Nordrhein-Westfalen daher zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von EUR 3000 an einen Bewerber, der wegen seines fortgeschrittenen Alters abgelehnt worden war. Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 7. August 2008, 11 Sa 284/08) bestätigte dieses Urteil der Vorinstanz.

Das Land hatte den damals 28-jährigen Bewerber wegen seines Alters abgelehnt. Bei ihm sei nämlich nicht gewährleistet, dass er vor der gemäß Landeslaufbahnverordnung geltenden Altersgrenze von 30 Jahren verbeamtet werden könne. Denn vor der angestrebten Verbeamtung müsse der zweijährige Vorbereitungsdienst durchlaufen werden, mit dessen Beginn üblicherweise erst nach einer Wartezeit von 18 bis 24 Monaten zu rechnen sei.

Dieser Argumentation schlossen sich die Gerichte nicht an. Eine Höchstaltersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis sei zwar unter Umständen mit der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Bezug der beamtenrechtlichen Versorgung zu rechtfertigen. Das müsse hier jedoch nicht abschließend entschieden werden. Denn nach der Stellenausschreibung sollte hier ein Arbeitsverhältnis begründet werden, nicht ein Beamtenverhältnis. Das Arbeitsverhältnis wiederum eröffne keinen Zugang zur beamtenrechtlichen Versorgung.

Die bloße Absicht, zu einem späteren Zeitpunkt (bei positiver Entwicklung) eine Übernahme in das Beamtenverhältnis folgen zu lassen, genüge nicht, das Lebensalter als Ausschlusskriterium zu wählen. Sie führe nicht dazu, dass die Ungleichbehandlung des Bewerbers objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel (wie von § 10 AGG gefordert) gerechtfertigt sei. Das von dem Arbeitgeber hier vorgesehene vorgeschaltete Arbeitsverhältnis von zwei Jahren sei zudem auch nicht Voraussetzung für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst als Justizvollzugsoberssekretäranwärter (Beamter auf Widerruf).

Die vorliegende Entscheidung setzt die lange Reihe von Entscheidungen, in denen altersdiskriminierende Maßnahmen für rechtswidrig erklärt werden, fort. Sie bestätigt die – bei Verabschiedung des AGG so nicht unbedingt vermutete – Relevanz des AGG gerade auf dem Gebiet des Diskriminierungsmerkmals „Alter“.

Roland Weiß, rwe@msa.se



Mitbestimmung des Betriebsrats bei „Ethik-Richtlinien“

In vielen Unternehmen, gerade solchen, die zu amerikanischen Konzernen gehören, werden auf Grund börsenrechtlicher Bestimmungen („Sarbanes-Oxley-Act“) so genannte „Ethik-Richtlinien“ eingeführt, die das Verhalten der Leitung des Unternehmens wie der Mitarbeiter zum eines untereinander, zum anderen jedoch auch gegenüber Kunden und der Allgemeinheit regeln wollen. Viele dieser „Ethik-Richtlinien“ („Code of Ethics“), die vor amerikanischen Hintergrund geschrieben sind, muten sich mit europäischen Augen „merkwürdig“ an, sind aber gleichwohl für die in den USA notierte Muttergesellschaft wichtig, so dass sie auch in ihren Tochterunternehmen umzusetzen sind.

Dabei stellte sich die Frage, ob und inwieweit solche „Ethik-Richtlinien“ der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen. Dies war für die Unternehmensleitung häufig ein „Balanceakt“, da sie einerseits die Vorgaben der amerikanischen Muttergesellschaft, andererseits aber auch die deutschen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze zu berücksichtigen hatte und die mögliche Mitsprache des Betriebsrats auch der Konzernleitung in den USA verständlich gemacht werden muss. Die Mitbestimmungspflicht stand insbesondere deswegen in Frage, weil es in den meisten Regelungswerken dieser Art häufig sogenannte „Whistleblower Clauses“ gibt, wie auch zum Beispiel eine Klausel in dem Regelungswerk, das der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Juli 2008 (1 ABR 40/07) zu Grunde lag:

„Alle Mitarbeiter müssen diesen Verhaltenskodex sowie die Grundsätze und Verfahren des Unternehmens genau befolgen und mutmaßliche Verstöße umgehend melden.“

Geregelt waren hier insbesondere auch Themen wie das Vermeiden von Bestechung, Regelung zur Annahme von Geschenken, Nutzung des Internet, Regelungen zum diskriminierungsfreien

Verhalten. Das zweitinstanzlich entscheidende LAG Hessen hatte noch in seinem Urteil vom 18. Januar 2007 die Auffassung vertreten, dass alleine die sogenannte „Whistleblower Clause“, nach der eventuelle Übertretungen der Verhaltensregelungen durch Mitarbeiter zu melden waren, zur Mitbestimmungspflicht der gesamten Vereinbarung führe. Die Meldepflicht zu Verstößen wirkte sich also gleichsam „infizierend“ auch auf mitbestimmungsfreie Gegenstände aus.

Die Arbeitgeberseite – und wahrscheinlich auch die Mehrheit der Literaturstimmen – war der Ansicht, „Ethik-Richtlinien“ seien je nach Abschnitten in mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Regelungen zu unterteilen, sodass nur eine teilweise Mitbestimmungspflicht vorliege. Dieser Auffassung schloss sich nunmehr das BAG in seinem Urteil vom 22. Juli 2008 an. Es wies ausdrücklich daraufhin, dass jedenfalls die „Melde-“ oder „Whistleblower“ Klausel der Mitbestimmung unterliege. Eine solche Regelung liegt z.B. auch vor, wenn eine „Hotline“ eingerichtet wird, über die Verstöße zu melden sind.

Mitbestimmungspflicht dürfte generell für sämtliche Klauseln gelten, die das Ordnungsverhalten des Arbeitnehmers regeln (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz), aber nicht solche, die lediglich Arbeitsverpflichtungen konkretisieren. Über die nähere Begründung ist noch nichts bekannt, da das Urteil lediglich in einer Pressemitteilung vorliegt. Dennoch, dieses Urteil wird in Zukunft den betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen für die Einführung von „Ethik-Richtlinien“ vorgeben, die gerade auch im Zusammenhang mit vielen in zur Zeit in der Presse diskutierten Vorkommnissen in großen Unternehmen sicherlich nicht an Bedeutung verlieren werden.

Dr. Christian Bloth, cbl@msa.se

Anstellung ausländischer Arbeitskräfte in Russland – Praktische Fragen

Ausländische Investoren, die ihre russischen Tochtergesellschaften oder Repräsentanzen mit ausländischen Fachkräften, also z.B. entsandten Mitarbeitern, ausstatten wollen, sollten sich auf ein langwieriges Verfahren einstellen.

Arbeitsgenehmigungen für Mitarbeiter, die ein Visum benötigen, müssen in Russland von den Arbeitgebern und nicht von den zukünftigen Angestellten beantragt werden. Wenn eine Firma einen ausländischen Mitarbeiter beschäftigen will, muss sie die offene Stelle zuerst im offiziellen Arbeitsvermittlungsdienst ausschreiben. Wenn dieser innerhalb eines Monats keine geeigneten Kandidaten findet, so kann das Unternehmen beim föderalen Migrationsdienst parallel mit der Genehmigung zur Anstellung eines ausländischen Arbeitnehmers auch gleich eine Arbeitsgenehmigung für einen konkreten Kandidaten beantragen.

Seit dem 24. Juli 2008 erteilt der Föderale Migrationsdienst die Arbeitsgenehmigungen für ausländische Mitarbeiter aufgrund der Verfügung Nr. 4/1/2 in einem sog. One-Stop-Window-Verfahren. Dies gilt zunächst versuchsweise in einem der zuständigen Migrationszentren in Moskau für Mitgliedsfirmen der beiden Verbände „Association of European Businesses“ (AEB) und Amcham, soll aber sukzessive innerhalb der nächsten drei Jahre auf dem ganzen Territorium Russlands und für alle Unternehmen eingeführt werden.

Für die Beantragung der Genehmigung sind folgende Unterlagen einzureichen: ein Antrag mit Angaben über die Zahl der einzustellenden Mitarbeiter, notariell beglaubigte Kopien der steuerlichen Registrierungsnachweise sowie die Bescheinigung über die Eintragung der Firma in das einheitliche staatliche Register juristischer Personen, ein Entwurf des Arbeitsvertrages, ein Nachweis über die Zahlung einer Gebühr in Höhe von derzeit EUR 81 (RUR 3.000) für die Ausstellung der Genehmigung und die Stellungnahme der zuständigen Verwaltungsbehörde zur Zweckmäßigkeit der Heranziehung ausländischer Fachkräfte.

Der Antrag auf die Erteilung einer Genehmigung wird innerhalb von 30 bis 45 Tagen beschieden. Bei Mitgliedern der obigen Verbände ist die Bearbeitungsdauer auf einen Monat beschränkt. Nach Erhalt der Genehmigung hat der Arbeitgeber die zuständigen Arbeitsbehörden (den Dienst für Bevölkerungsbeschäftigung und die staatliche Arbeitsinspektion) innerhalb eines Monats über den Abschluss des Arbeitsvertrages zu unterrichten.

Die Genehmigung für die Anstellung ausländischer Arbeitskräfte ist die Grundlage für die Erteilung einer Arbeitsgenehmi-



gung für den konkreten zukünftigen Arbeitnehmer. Diese wird durch den örtlichen Migrationsdienst ausgestellt, soweit nicht das One-Stop-Window-Verfahren Anwendung findet.

Neben dem Antrag auf Ausstellung der Arbeiterlaubnis sind zusätzliche Unterlagen einzureichen und ein Betrag in Höhe von derzeit EUR 27 (RUR 1.000) für jeden Ausländer zu zahlen. Um die Arbeiterlaubnis zu erhalten, ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, medizinische Nachweise darüber zu erbringen, dass der Arbeitnehmer frei von bestimmten ansteckenden Krankheiten ist (wie z.B. AIDS und Lepra).

In der Regel sind folgende Unterlagen vorzulegen: eine notariell beglaubigte Kopie eines Dokuments über den Ausbildungsabschluss mit Apostille, eine notariell beglaubigte Kopie des Passes (alle Seiten!) und des Personalausweises mit Apostille, ein Farbfoto 30x40 mm und ärztliche Zeugnisse (s.o.).

In der Praxis nimmt das Verfahren bis zur Erteilung der Arbeiterlaubnis außerhalb des One-Stop-Window-Verfahrens zwei bis drei Monate in Anspruch.

Vladimir Zaretski, vlz@msa.se

Mannheimer Swartling is the leading commercial law firm in Nordic region with international practice and assignments all over the world. By combining the highest legal competence with industry knowhow, we offer our clients professional legal advice with added value. For several consecutive years, we have been chosen as the favourite law firm of both clients and students. In 2007 the firm had a turnover in the order of €120 million and has today approximately 670 employees.

For more information, see www.mannheimerswartling.de

