

- Ziele erreichen • Potentiale nutzen • Risiken minimieren
- Mit den Experten vor Ort: bnt



Geschäftsführer in der Ukraine

Bestellung und Abberufung, Risiken, Aufenthaltsrecht, Haftung,
vertragliche Gestaltung, Einschränkung der Vertretungsmacht,
Arbeiterlaubnis, Besteuerung der Einkünfte



Sichern Sie Ihre Unternehmensaktivitäten in Mittel- und Osteuropa: Mit den bnt Rechtsexperten vor Ort.

An zehn Standorten in Mittel- und Osteuropa beraten und betreuen Sie die bnt Spezialisten in allen Rechts- und Steuerfragen. Voraussetzung für die optimale Beratung unserer Mandanten in der Region ist rechtliche und persönliche Kompetenz in beiden Rechtskulturen. Darauf können Sie sich bei bnt verlassen. Deutsche und lokale Rechtsanwälte arbeiten bei bnt konsequent vor Ort zusammen.

bnt Fachgebiete

- Mergers + Acquisitions
- Immobilien- + Baurecht
- Gesellschaftsrecht
- Vertragsrecht
- Handelsrecht
- Arbeitsrecht

bnt Standorte

Belarus, Deutschland, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn – alle Niederlassungen und Partnerkanzleien unter: www.bnt.eu

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	6
1. Begriff des Geschäftsführers	10
1.1. Geschäftsführer – geschäftsführendes Organ der Gesellschaft.....	10
1.2. Befugnis des Geschäftsführers.....	11
1.3. Bestellung des Geschäftsführers	12
1.4. Eintragung des Geschäftsführers bei zuständigen Behörden	14
1.5. Die Pflicht zur sorgfältigen Geschäftsführung.....	15
1.6. Die Pflicht zur Sicherstellung der Buchführung	16
1.7. Die Pflicht zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses.....	18
1.7.1. Begriff des Geschäftsgeheimnisses	18
1.7.2. Angaben, die nicht zum Geschäftsgeheimnis gehören	19
1.7.3. Haftung für die Verletzung der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen.....	20
1.8. Einschränkung der Vertretungsmacht des Geschäftsführers.....	21
1.8.1. Umfang der Einschränkung.....	21
1.8.2. Das Vier-Augen-Prinzip.....	23
1.8.3. Abschluss von Inschlaggeschäften.....	23
1.9. Einschränkung der Vertretungsmacht des Repräsentanzleiters.....	24
2. Ausländerrechtliche Bestimmungen in Bezug auf den Geschäftsführer	24
2.1. Beantragung einer Arbeitserlaubnis	24
2.2. Beantragung von Dienstkarten für den Repräsentanzleiter.....	28
2.3. Beantragung einer Steuernummer.....	28
2.4. Beantragung eines ukrainischen Visums.....	28
2.5. Beantragung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung	30
2.6. Haftung für die Verletzung der ausländerrechtlichen Bestimmungen	31
2.7. Zwangsmäßige Abschiebung aus der Ukraine.....	32
3. Arbeitsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf den Geschäftsführer	32
3.1. Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer	32
3.2. Arbeitsvertrag mit dem Repräsentanzleiter	34
3.3. Arbeitsvergütung des Geschäftsführers.....	35
3.4. Kontraktsprache und Inkrafttreten des Arbeitskontrakts	37
3.5. Das auf den Arbeitskontrakt anwendbare Recht.....	37
3.6. Anordnung über die Anstellung des Geschäftsführers	38
3.7. Festlegung einer Probezeit.....	38
3.8. Zulässigkeit bzw. Verbot einer Nebenbeschäftigung.....	38
3.9. Führung des Arbeitsbuchs	39
3.10. Anspruch auf Urlaub.....	41
3.11. Wettbewerbsverbot.....	42

4.	Besteuerung der Einkünfte des Geschäftsführers	43
4.1.	Einkommenssteuer.....	43
4.2.	Sozialversicherungsbeiträge.....	44
5.	Abberufung und Kündigung des Geschäftsführers	44
5.1.	Abberufung des Geschäftsführers	44
5.2.	Amtenthebung als Geschäftsführer	46
5.3.	Abberufung des Repräsentanzleiters	47
5.4.	Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsführer.....	48
5.4.1.	Gründe der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsführer	48
5.4.1.1.	Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit	48
5.4.1.2.	Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative des Arbeitgebers.....	49
5.4.1.3.	Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative des Geschäftsführers	56
5.4.1.4.	Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative der Gewerkschaft.....	57
5.4.1.5.	Aufhebung des Arbeitskontrakts bei Vorhandensein eines Grundes, der vom Arbeitskontrakt vorgesehen ist	57
6.	Haftung des Geschäftsführers	58
6.1.	Disziplinarische Haftung.....	58
6.2.	Materielle Haftung	59
6.2.1.	Begriff und Arten der materiellen Haftung.....	59
6.2.2.	Eingeschränkte materielle Haftung	60
6.2.3.	Volle materielle Haftung	61
6.2.4.	Erhöhte materielle Haftung.....	61
6.2.5.	Verfahren des Ersatzes des zugefügten materiellen Schadens	62
6.3.	Zivilrechtliche Haftung	63
6.4.	Verwaltungsrechtliche Haftung	64
6.5.	Strafrechtliche Haftung	65
Anlage 1:	Konsularvertretungen der Ukraine in Deutschland	68
Anlage 2:	Verwaltungsrechtliche Haftung	70
Anlage 3:	Strafrechtliche Haftung	72

Vorwort

Eine Gesellschaft als juristische Person kann nicht selbst handeln, das übernimmt für sie ihr Geschäftsführer. Berechtigt wurde er dazu durch die Bestellung von der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung, die den Geschäftsführer dadurch mit der Befugnis ausgestattet hat, die Interessen der Gesellschaft nach außen zu vertreten. Als Organ der Gesellschaft ergeben sich die Rechte und Pflichten eines Geschäftsführers aus der Satzung der Gesellschaft und seinem Arbeitskontrakt bzw. seiner Stellenbeschreibung.

Unser Handbuch richtet sich in erster Linie an ausländische Geschäftsführer ukrainischer Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften sowie an Repräsentanzleiter ausländischer Unternehmen in der Ukraine. Die Darstellung der wichtigsten Stellen der ukrainischen Ausländer- und Arbeitsgesetzgebung soll ihnen beim Treffen von Entscheidungen helfen.

Andererseits beinhaltet dieses Handbuch auch viele nützlichen Informationen für die Gesellschafter bzw. Aktionäre, darunter auch Informationen zur ordnungsgemäßen Bestellung und Abberufung bzw. Kündigung des Geschäftsführers, Einschränkung der Vertretungsmacht des Geschäftsführers sowie Heranziehung des Geschäftsführers zur Haftung für den gegenüber der Gesellschaft zugefügten Schaden.

Ziel der vorliegenden Darstellung ist es, den Leser in den aktuellen Stand der ukrainischen Gesetzgebung in Bezug auf die vorgenannten Themen einzuführen.

Die in diesem Handbuch dargestellten Informationen sind nicht automatisch auf jeden Fall zu übertragen. In der Praxis bedarf jeder Einzelfall einer detaillierten Prüfung, die durch das vorliegende Handbuch nicht ersetzt werden kann. Sollten Sie sich mit rechtlichen Fragen konfrontiert sehen, die einer fachkundigen Beratung bedürfen, so steht Ihnen das Team von bnt & Partner gerne zur Verfügung.

Igor Dykunskyy, LL.M.
Rechtsanwalt, Partner

Abkürzungsverzeichnis

Abkommen Polen	„Abkommen zwischen der Ukraine und Polen hinsichtlich der Rechtshilfe und Rechtsverhältnisse in Zivil- und Strafsachen“
Abkommen Tschechien	„Abkommen zwischen der Ukraine und der Tschechischen Republik zur Rechtshilfe in Zivilsachen“
AGG	„Gesetz betreffend Aktiengesellschaften“
ArbGB	Arbeitsgesetzbuch der Ukraine
ArbVergG	„Gesetz betreffend die Arbeitsvergütung“
AusländerG	„Gesetz betreffend die Rechtsstellung von Ausländern und Staatenlosen“
BeschBevG	„Gesetz betreffend die Beschäftigung der Bevölkerung“
BetMitG	„Gesetz zu Maßnahmen gegen den rechtswidrigen Umlauf von Betäubungsmitteln“
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch der Ukraine
BuchhaltungG	„Gesetz betreffend die Buchführung und Finanzberichterstattung in der Ukraine“
EinkStG	„Gesetz betreffend die Steuer auf Einkünfte natürlicher Personen“
Empfehlungen	„Empfehlungen des Präsidiums des Obersten Wirtschaftsgerichts der Ukraine zur Praxis der Anwendung der Gesetzgebung bei Verhandlungen von Sachen, die aus Korporativverhältnissen entstehen“
Entscheidung des Verfassungsgerichts	„Entscheidung des Verfassungsgerichts der Ukraine zur Auslegung des Gesetzgebungsbegriffs“
Erläuterungen	„Erläuterungen des Obersten Wirtschaftsgerichts der Ukraine zur Praxis der Verhandlung von Sachen im Zusammenhang mit der Nichtigerklärung von Verträgen“
FreizügG	„Gesetz betreffend die Freizügigkeit und freie Wahl des Wohnsitzes in der Ukraine“
Grundsätze der Korporativverwaltung	„Grundsätze der Korporativverwaltung“, bestätigt durch die Entscheidung der Kommission in Wertpapierangelegenheiten und Fondsmarkt Nr. 571
InfekKrankG	„Gesetz zum Schutz der Bevölkerung vor Infektionskrankheiten“
InformG	„Informationsgesetz“
IntPrivRG	„Gesetz zum internationalen Privatrecht“

OrdWidrGB	Gesetzbuch betreffend die Ordnungswidrigkeiten in der Ukraine
ProduktG	„Gesetz betreffend Vereinbarungen über die Produktionsaufteilung“
RegG	„Gesetz betreffend die staatliche Registrierung von juristischen Personen und natürlichen Personen-Unternehmer“
RentG	„Gesetz betreffend die Rentenversorgung“
SchadG	„Gesetz zur Feststellung der Höhe von Schäden, die einem Unternehmen, einer Einrichtung bzw. Organisation durch Diebstahl, Vernichtung (Beschädigung), Fehlmengen oder Verlust von Edelmetallen, Edelsteinen und Valutawerten entstehen“
Stellungnahme Nr. 02-24	Stellungnahme des Sozialfonds für die vorläufige Arbeitsunfähigkeit Nr. 02-24-1397
Stellungnahme Nr. 03-2	Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik der Ukraine Nr. 03-2/1228-018-15
Steuererläuterung	„Steuererläuterung zur Anwendung von Bestimmungen des EinkStG im Teil der Besteuerung der Einkünfte von Ausländern und Nichtanwohnern“, bestätigt durch die Verordnung des Finanzamtes der Ukraine Nr. 50
StGB	Strafgesetzbuch der Ukraine
TarVerG	„Gesetz betreffend Tarifverträge bzw. Tarifvereinbarungen“
Verordnung Nr. 9	Verordnung des Präsidiums des Obersten Gerichts der Ukraine zur Praxis der Verhandlung von Arbeitsstreitigkeiten, Nr. 9
Verordnung Nr. 14	Verordnung des Präsidiums des Obersten Gerichts der Ukraine zur Gerichtspraxis der Verhandlung von Angelegenheiten über den Ersatz des Schadens, der einem Unternehmen, einer Einrichtung bzw. Organisation von dessen bzw. deren Mitarbeitern zugefügt wurde, Nr. 14
Verordnung Nr. 58	„Vorschriften zum Prozedere der Führung der Arbeitsbücher von Mitarbeitern“, bestätigt durch die Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik der Ukraine Nr. 58

Verordnung Nr. 170	„Vorschriften zum Prozedere des Abschlusses von Arbeitsverträgen bei der Anstellung von Mitarbeitern“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 170
Verordnung Nr. 179	„Vorschriften zum Prozedere der Registrierung der Repräsentanzen ausländischer Unternehmen in der Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Ministeriums für Wirtschaft und Europäische Integration der Ukraine Nr. 179
Verordnung Nr. 200	„Vorschriften zur Benutzung ausländischen Bargelds in der Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Vorstandes der Nationalbank der Ukraine Nr. 200
Verordnung Nr. 227	„Vorschriften zur Ausstellung von Visadokumenten für die Einreise in die Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 227
Verordnung Nr. 245	Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine zu Nebentätigkeiten, die von Mitarbeitern staatlicher Unternehmen, Anstalten und Organisationen ausgeübt werden, Nr. 245
Verordnung Nr. 301	Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine zu Arbeitsbüchern von Mitarbeitern, Nr. 301
Verordnung Nr. 322	„Prozedere der Ausstellung, Verlängerung bzw. Annullierung der Erlaubnis für die Beschäftigung von Ausländern und Staatenlosen“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 322
Verordnung Nr. 470	„Vorschriften zur Steuerbefreiung (-minderung) von Einkünften aus Quellen in der Ukraine laut den völkerrechtlichen Doppelbesteuerungsabkommen der Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 470
Verordnung Nr. 492	„Vorschriften zum Verfahren der Eröffnung, Verfügung und Schließung von Konten in National- und Fremdwährung“, bestätigt durch die Verordnung des Vorstandes der Nationalbank der Ukraine Nr. 492
Verordnung Nr. 524	„Vorschriften zur Ausfertigung und Ausstellung von Einladungen für Ausländer und Staatenlose zum Zwecke des Erhalts von Visa für die Einreise in die Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Innenministeriums der Ukraine Nr. 524

Verordnung Nr. 611	„Auflistung von Angaben, die nicht zum Geschäftsgeheimnis gehören“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 611
Verordnung Nr. 1074	„Vorschriften zur Einreise von Ausländern und Staatenlosen in die Ukraine, ihrer Ausreise aus der Ukraine bzw. ihres Transitverkehrs durch die Ukraine“, bestätigt durch die Verordnung des Ministerkabinetts der Ukraine Nr. 1074
Verordnung Nr. 1456	„Vorschriften zum Prozedere der Verlängerung eines Aufenthaltstitels in der Ukraine für Ausländer und Staatenlose“, bestätigt durch die Verordnung des Innenministeriums der Ukraine Nr. 1456
WirtG	„Gesetz betreffend Wirtschaftsgesellschaften“
WirtGB	Wirtschaftsgesetzbuch der Ukraine

1. Begriff des Geschäftsführers

1.1. Geschäftsführer – geschäftsführendes Organ der Gesellschaft

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine Aktiengesellschaft können als juristische Personen nicht selbst handeln. Das übernimmt für sie ihr geschäftsführendes Organ, das für die Leitung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zuständig ist. Dieses kann aus einer oder mehreren Personen bestehen.

Die Bildung des geschäftsführenden Organs sowie die Bestimmung der Anzahl dessen Mitglieder obliegt dem Obersten Leitungsorgan der Gesellschaft (Gesellschafterversammlung bzw. Aktionärsversammlung) (Art. 99 BGB). Die Anzahl der Mitglieder des geschäftsführenden Organs kann von der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung geändert werden. In diesem Falle sind entsprechende Änderungen in die Satzung der Gesellschaft vorzunehmen.

Wie das geschäftsführende Organ heißen wird, bestimmt die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung. Allerdings sieht die ukrainische Gesetzgebung vor, dass bei Aktiengesellschaften ein mehrköpfiges geschäftsführendes Organ als Vorstand oder Direktion zu bezeichnen ist; ein einköpfiges Organ ist als Geschäftsführer oder Generaldirektor zu benennen (Art. 58 Abs. 3 AGG). Bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung sind das die Direktion respektive der Geschäftsführer (Art. 62 WirtG).

Die Ernennung der Mitglieder des geschäftsführenden Organs liegt in der Befugnis des Obersten Leitungsorgans. Handelt es sich um die Direktion, so besteht diese in der Regel aus Direktoren (Geschäftsführern) und wird von einem Generaldirektor geleitet. Beim Vorstand handelt es sich vorwiegend um Mitglieder des Vorstands, der von einem Vorstandsvorsitzenden geleitet wird.

Zu beachten ist, dass es nicht auf die Bezeichnung der Mitglieder des geschäftsführenden Organs, sondern auf deren Befugnisse ankommt. Ein Geschäftsführer der Direktion kann laut der Satzung mit gleichen Befugnissen wie der Generaldirektor bevollmächtigt werden und Verträge im Namen der Gesellschaft abschließen. Unterdessen kann ein Vize-Präsident der Gesellschaft (falls er ein Mitglied des Vorstandes ist) laut der Satzung über keine Zeichnungsbefugnis verfügen.

Wenn das geschäftsführende Organ aus einer Person (ein Geschäftsführer bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung und ein Generaldirektor oder Geschäftsführer bei einer Aktiengesellschaft) besteht, so trifft diese Person selbst Entscheidungen in Bezug auf die laufende Geschäftstätigkeit der Gesellschaft. Bei einem mehrköpfigen geschäftsführenden Organ werden dessen Entscheidungen mit einfacher Stimmenmehrheit getroffen, es sei denn, dass die Satzung der

Gesellschaft oder die Gesetzgebung ein anderes Verfahren der Beschlussfassung bestimmt.

Unter einem Geschäftsführer versteht man in der Regel ein einköpfiges geschäftsführendes Organ einer Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. In der Praxis kann es sich aber um ein Mitglied der Direktion handeln.

In diesem Handbuch ist unter einem Geschäftsführer eine Dienstperson der Gesellschaft zu verstehen, die eine mit der Erfüllung von Organisations- und Verwaltungspflichten verbundene Stelle bekleidet. Der Einfachheit halber werden nachfolgend das kollegiale geschäftsführende Organ als „die Direktion“ und das einköpfige geschäftsführende Organ als „der Geschäftsführer“ bezeichnet; beim „Generaldirektor“ handelt es sich um den Leiter des kollegialen geschäftsführenden Organs.

1.2. Befugnis des Geschäftsführers

Das geschäftsführende Organ der Gesellschaft handelt in deren Namen im Rahmen, der durch die Gesetzgebung und Satzung der Gesellschaft festgelegt ist. Dabei ist zu beachten, dass die zwingenden Bestimmungen der Gesetzgebung durch die Satzung der Gesellschaft nicht geändert werden dürfen.

Die Direktion bzw. der Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung entscheidet über alle Fragen der Gesellschaftstätigkeit, ausgenommen die zur ausschließlichen Befugnis der Gesellschafterversammlung gehörenden Angelegenheiten. Dabei kann die Gesellschafterversammlung beschließen, einige ihrer Befugnisse der Direktion bzw. dem Geschäftsführer zu übergeben. Delegiert dürfen allerdings nicht die Befugnisse, welche in die ausschließliche Befugnis der Gesellschafterversammlung fallen (Art. 62 Abs. 2 WirtG)

Ähnliches wird auch in Bezug auf das geschäftsführende Organ einer Aktiengesellschaft bestimmt (Art. 58 Abs. 3 AGG und Art. 47 Abs. 2 WirtG). Die Befugnisse, die zur ausschließlichen Befugnis der Aktionärsversammlung gehören, dürfen nicht an das geschäftsführende Organ der Gesellschaft delegiert werden. Hier ist zu beachten, dass im Falle der Bildung eines Aufsichtsrats das geschäftsführende Organ auch nicht über die Fragen entscheiden kann, die zur ausschließlichen Befugnis eines Aufsichtsrats gehören.

Die Direktion bzw. der Geschäftsführer einer GmbH ist der Gesellschafterversammlung untergeordnet und sichert die Ausführung ihrer Entscheidungen. Die Direktion bzw. der Geschäftsführer einer Aktiengesellschaft ist der Aktionärsversammlung und dem Aufsichtsrat (falls gebildet) unterstellt und sichert die Ausführung ihrer Entscheidungen.

Der Geschäftsführer einer Gesellschaft handelt in deren Namen, d.h. nicht aufgrund einer Vollmacht, vertritt deren Interessen in Beziehungen mit Staatsorganen, Organen der örtlichen Selbstverwaltung, anderen Einrichtungen, juristischen und natürlichen Personen, bildet die Verwaltung der Gesellschaft und klärt die Angelegenheiten der Tätigkeit der Gesellschaft im Rahmen und gemäß der Satzung (Art. 65 Abs. 5 WirtGB). Er ist somit für die laufende Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zuständig.

Art. 65 Abs. 5 WirtGB, der sowohl für Gesellschaften mit beschränkter Haftung als auch für Aktiengesellschaften gilt, wird durch die Bestimmungen des AGG erweitert bzw. konkretisiert.

Der Generaldirektor einer Aktiengesellschaft darf im Namen dieser Gesellschaft ohne Vollmacht handeln (gemäß Entscheidungen der Direktion), darunter auch die Interessen der Gesellschaft nach Außen vertreten, im deren Namen Verträge abschließen, Anordnungen erlassen und erteilen, die für alle Mitarbeiter der Gesellschaft bindend sind. Ein anderes Mitglied der Direktion kann in der durch die Gesetzgebung der Ukraine festgelegten Ordnung auch mit solchen Befugnissen ermächtigt werden, falls dies durch die Satzung der Gesellschaft vorgesehen ist (Art. 59 Abs. 5 AGG). Mit den gleichen Befugnissen wird auch der Geschäftsführer (das einköpfige geschäftsführende Organ) einer Aktiengesellschaft bevollmächtigt.

Die konkreten Befugnisse eines Geschäftsführers werden also in der Satzung bestimmt. Handelt es sich um eine Direktion, so ist es ratsam, eine entsprechende Geschäftsordnung über die Direktion zu bestätigen. In dieser Geschäftsordnung werden die Periodizität der Einberufung der Direktion, die Befugnisse der Direktion und deren Mitglieder, das Verfahren der Beschlussfassung usw. definiert.

Um die unnötigen Missverständnisse bzw. Streitigkeiten in der Zukunft zu vermeiden, wird empfohlen, den Umfang der Befugnisse der Direktion, die Befugnisse sowie die Rechtsstellung des Geschäftsführers und anderer Mitglieder der Direktion klar festzulegen.

Ferner kann die Rechtsstellung des Geschäftsführers in seinem Arbeitskontrakt vorgesehen und konkretisiert werden. Es ist zu beachten, dass die Satzung, die Geschäftsordnung über die Direktion und der Arbeitskontrakt in Übereinstimmung ausgearbeitet werden und einander nicht widersprechen müssen.

1.3. Bestellung des Geschäftsführers

Gemäß der geltenden Gesetzgebung der Ukraine erfolgt die Bestellung und Abberufung der Direktion bzw. des Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung durch die Gesellschafterversammlung (Art. 145 Abs. 4 BGB).

Eine ähnliche Bestimmung in Bezug auf die Bestellung des Geschäftsführers beinhaltet auch das Wirtschaftsgesetzbuch. Im Art. 65 Abs. 3 WirtGB ist vorgesehen, dass der Eigentümer (oder ein von ihm bevollmächtigtes Organ) einen Geschäftsführer zum Zwecke der Leitung der Gesellschaft bestellt bzw. wählt.

Die Befugnis der Gesellschafterversammlung, den Geschäftsführer zu bestellen, gehört zu den ausschließlichen und kann nicht auf ein anderes Organ der Gesellschaft übertragen werden (Art. 145 BGB). Werden Beschlüsse zu Fragen, welche zur ausschließlichen Befugnis der Gesellschafterversammlung gehören, trotzdem von einem anderen Organ der Gesellschaft gefasst, gilt das als Überschreitung der Befugnis; solche Beschlüsse können vom Gericht für nichtig erklärt werden.

Bei Aktiengesellschaften ist der Aufsichtsrat dafür zuständig, die Mitglieder des geschäftsführenden Organs zu wählen bzw. abzurufen (Art. 52 Abs. 2 AGG). Allerdings kann die Aktionärsversammlung als Oberstes Organ der Gesellschaft zu dieser Frage entscheiden, falls nichts anderes vom AGG bestimmt ist.

Die Bestellung bzw. die Wahl des Geschäftsführers bzw. der Mitglieder der Direktion bedarf einer einfachen Mehrheit der auf der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung anwesenden Stimmen. Dabei gilt die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung als beschlussfähig, wenn mehr als 60 Prozent der stimmberechtigten Gesellschafter bzw. Aktionäre (oder deren Vertreter) anwesend sind.

Die Sitzungen des Aufsichtsrates gelten als beschlussfähig, wenn die Anwesenheit von mindestens der Hälfte dessen Mitglieder nachgewiesen wird. Die Entscheidungen des Aufsichtsrates werden mit einer einfachen Mehrheit der anwesenden und stimmberechtigten Mitglieder getroffen, es sei denn, die Satzung oder die Geschäftsordnung über den Aufsichtsrat bestimmen eine höhere Mehrheit der Stimmen (Art. 55 Abs. 2 und 4 AGG).

Es ist zu beachten, dass die Beschlüsse einer nicht beschlussfähigen Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder des Aufsichtsrates vom Gericht für nichtig erklärt werden können.

Unter Berücksichtigung des Art. 92 Abs. 3 BGB gilt die Nichtigkeit des Beschlusses der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder des Aufsichtsrates über die Bestellung des Geschäftsführers nicht als Grundlage dafür, dass die Rechtsgeschäfte, welche von diesem Geschäftsführer im Namen der Gesellschaft getätigt wurden, für nichtig erklärt werden können (Pkt. 2.17. Empfehlungen). Es ist also empfehlenswert, den Geschäftsführer unter Einhaltung des Verfahrens der Einberufung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder des Aufsichtsrates sowie des Verfahrens der Beschlussfassung zu bestellen.

Bei der Bestellung einer Person als Geschäftsführer bzw. als Mitglied der Direktion ist es ratsam, diese Person zur Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder zur Sitzung des Aufsichtsrates einzuladen. Die Zustimmung der Person zur Bestellung wird auch im Beschluss über ihre Bestellung festgehalten (der Beschluss wird von der eingeladenen Person unterzeichnet). Dies ermöglicht in der Praxis, unnötige Streitigkeiten in der Zukunft zu vermeiden.

Wird im Beschluss über die Bestellung des Geschäftsführers das Datum der Bestellung nicht angegeben, so tritt die Entscheidung über die Bestellung des Geschäftsführers mit deren Verabschiedung in Kraft.

1.4. Eintragung des Geschäftsführers bei zuständigen Behörden

Gemäß Art. 17 RegG gehören die Angaben (Vor- und Nachname, Steuernummer) über die zum geschäftsführenden Organ gewählten Personen zu Angaben, die im ukrainischen Handelsregister eingetragen werden. Das heißt, dass nach der Bestellung eines neuen Geschäftsführers bzw. von Mitgliedern der Direktion die entsprechenden Angaben beim Handelsregister anzumelden sind.

Die entsprechenden Angaben werden von Mitarbeitern des Handelsregisters spätestens an dem dem Tag der Antragstellung folgenden Tag geändert.

Werden die Angaben über den neuen Geschäftsführer beim Handelsregister nicht angemeldet, kann die Gesellschaft sich auf solche Angaben im Streit mit einer dritten Person nicht berufen, es sei denn, dass die dritte Person über diese Angaben wusste (Art. 18 Abs. 3 RegG).

Über die Bestellung eines neuen Generaldirektors bzw. Geschäftsführers (also des ersten Geschäftsführers) wird auch das ukrainische Statistikamt benachrichtigt. Laut Gesetzgebung der Ukraine kann die Ausstellung einer neuen Bescheinigung vom Statistikamt (wo auch der Name des ersten Geschäftsführers angegeben wird) bis zu fünf Tagen in Anspruch nehmen. In der Praxis wird aber diese Bescheinigung am Tag der Antragstellung ausgestellt.

Nach der Anmeldung beim Handelsregister und Statistikamt ist der neu bestellte Generaldirektor bzw. Geschäftsführer beim Finanzamt, Renten- und Sozialversicherungsfonds (Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Sozialversicherung gegen Betriebsunfälle und -krankheiten) anzumelden.

Ferner sind entsprechende Änderungen in Bezug auf den neuen Generaldirektor bzw. Geschäftsführer bei der kontenführenden Bank vorzunehmen. Die Unterschrift des Geschäftsführers bzw. Mitglieds der Direktion wird in die neuen Unterschriftskarten aufgenommen (falls er mit einer Befugnis bevollmächtigt wurde, über das

Kontoguthaben der Gesellschaft verfügen zu dürfen). Hier ist zu beachten, dass die Unterzeichnung der Unterschriftskarten notariell beglaubigt wird, somit ist die persönliche Anwesenheit von Personen, deren Unterschriften in die Unterschriftskarten aufgenommen werden, erforderlich.

Ist die Gesellschaft beim Zollamt angemeldet, so unterliegt der neu bestellte Generaldirektor bzw. Geschäftsführer einer Registrierung bei diesem Amt.

Handelt es sich um die Aktiengesellschaft, deren Aktien in Urkundenform gezeichnet sind, ist von der Bestellung eines neuen Geschäftsführers bzw. Mitglieds der Direktion (das mit der Befugnis bevollmächtigt wurde, im Namen der Gesellschaft zu handeln) den Aktienregistrator (juristische Person, die das Aktienregister dieser Aktiengesellschaft führt) ordnungsgemäß in Kenntnis zu setzen. Die Angaben zum Geschäftsführer bzw. Mitglieder der Direktion gehören zu Angaben, die im Register der Eigentümer von Namensaktien eingetragen werden.

Ferner unterliegt eine Aktiengesellschaft der Pflicht, die Angaben in Bezug auf die Bestellung eines neuen Geschäftsführers bzw. der Mitglieder der Direktion bekanntzumachen. Die Offenbarung erfolgt durch die Bekanntmachung im Internet (innerhalb von zwei Werktagen), Veröffentlichung einer Anzeige in einer der offiziellen Zeitschriften des ukrainischen Ministerkabinetts, Parlaments oder der Kommission in Wertpapierangelegenheiten und Fondsmarkt (innerhalb von fünf Werktagen). Außerdem ist darüber die Kommission in Wertpapierangelegenheiten und Fondsmarkt innerhalb von zehn Werktagen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

1.5. Die Pflicht zur sorgfältigen Geschäftsführung

Das Organ der Gesellschaft oder die Person, die laut der Satzung oder der Gesetzgebung im Namen der Gesellschaft handeln, sind verpflichtet, in deren Interessen, gewissenhaft und vernünftig zu handeln sowie ihre Befugnisse nicht zu überschreiten (Art. 92 Abs. 3 BGB).

Im Interesse der Gesellschaft zu handeln bedeutet, dass der Geschäftsführer von Befugnissen und Möglichkeiten, die sich aus dem bekleideten Posten ergeben, ausschließlich im Interesse der Gesellschaft Gebrauch machen darf. Dabei darf er das Vermögen der Gesellschaft weder im eigenen Interesse noch im Interesse eines Dritten verwenden (Pkt. 3.3.1. Grundsätze der Korporativverwaltung).

Gewissenhaft und vernünftig zu handeln bedeutet, dass der Geschäftsführer bei der Ausübung seiner Funktionen Vorsicht üben und mit großer Sorgfalt handeln muss, welche in der Regel von einer Person erwartet werden, die ausgewogene Entscheidungen in einer ähnlichen Situation trifft. Dabei hat er auf die Weise zu handeln, welche die Möglichkeit der Entstehung von negativen Folgen für die

Gesellschaft beseitigt bzw. minimiert.

Grundsätze der Korporativverwaltung (diese besitzen keine Rechtskraft, sie werden als eine reine Empfehlung betrachtet) sehen auch weitere Grundsätze der sorgfältigen Geschäftsführung vor:

- keine Geschäftschancen, die der Gesellschaft zustehen, auf sich zu ziehen;
- jegliche Interessenkollision in Bezug auf irgendeine Entscheidung (Rechtsgeschäft) der Gesellschaft anzuzeigen;
- während der Anstellungszeit keine Gesellschaften zu gründen bzw. an ihnen beteiligt zu sein, die im Wettbewerb mit der Gesellschaft stehen, sowie auf keine andere Weise mit der Gesellschaft zu konkurrieren;
- der Gesellschaft den zugefügten Schaden zu ersetzen, der infolge der Nichterfüllung der Pflicht, im Interesse der Gesellschaft, gewissenhaft und vernünftig zu handeln, entstanden ist.

1.6. Die Pflicht zur Sicherstellung der Buchführung

Gemäß Art. 8 Abs. 3 BuchhaltungG haftet der Geschäftsführer einer Gesellschaft für die Buchführung und die Fixierung von Tatsachen der Ausübung aller Geschäftsvorfällen in Primärbelegen, die Aufbewahrung von bearbeiteten Unterlagen, das Register und die Berichterstattung innerhalb der bestimmten Zeit, mindestens aber innerhalb von drei Jahren.

Darüber hinaus hat der Geschäftsführer die erforderlichen Bedingungen für die fehlerfreie Buchführung in der Gesellschaft zu schaffen.

Obwohl die vom Art. 8 Abs. 3 BuchhaltungG vorgesehene Bestimmung lediglich von der Pflicht zur Sicherstellung der Buchführung und nicht von der Pflicht zur Führung der Buchhaltung spricht, sehen viele Artikel vom OrdWidrGB und StGB die Haftung des Geschäftsführers für die Verletzungen im Steuerrechnungswesen bzw. die Verletzungen in Bezug auf das verzögerte Einreichen von erforderlichen Berichten an das Finanzamt und den Rentenversicherungsfonds vor.

In der Praxis versucht das Finanzamt in meisten Fällen, den Geschäftsführer für alle Fehler in der Buchführung zur Verantwortung zu ziehen (nicht letztendlich, weil viele Berichtsformulare die Unterschrift des Geschäftsführers als unabdingbare Bedingung vorsehen). Dabei vertritt das Finanzamt oft die Meinung, dass der Geschäftsführer in der Gesellschaft für alles verantwortlich ist.

Art. 8 Abs. 4 BuchhaltungG sieht folgende Organisationsformen der Buchführung in der Ukraine vor:

- Beschäftigung eines eigenen Buchhalters oder Bildung einer Buchhaltungsabteilung unter Leitung des Hauptbuchhalters;
- Beanspruchung der Dienstleistungen eines als Einzelunternehmer angemeldeten Fachmanns für Buchhaltung;
- Buchführung auf vertraglicher Basis von einer Buchhaltungs- bzw. Wirtschaftsprüfungsgesellschaft;
- Führung der Buchhaltung bzw. Berichtserstattung unmittelbar vom Geschäftsführer.

Die Gesellschaft wählt (durch ihre Organe) die Organisationsform der Buchführung selbst.

Die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung als Oberstes Organ der Gesellschaft kann über alle Fragen der Gesellschaftstätigkeit entscheiden, einschließlich der zur Befugnis des geschäftsführenden Organs übergebenen Fragen. Somit kann die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung durch die Fassung eines Beschlusses die Organisationsform der Buchführung wählen bzw. bestimmen.

Wird durch die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung ein Beschluss gefasst, wonach der Geschäftsführer einen Buchhaltungsvertrag mit einer bestimmten Buchhaltungsgesellschaft oder mit einem bestimmten als Einzelunternehmer angemeldeten Fachmann für Buchhaltung (mit der Angabe des Namens) abzuschließen hat, so hat der Geschäftsführer die Entscheidung des Obersten Organs zu erfüllen und den Vertrag abzuschließen.

In diesem Fall ist die Haftung des Geschäftsführers für die Buchführung und die Fixierung von Tatsachen der Ausübung der Geschäftsvorfälle in Primärbelegen fraglich, da er lediglich die Entscheidung des Obersten Organs der Gesellschaft erfüllt hat. Ferner ist hier davon auszugehen, dass die Buchhaltungsgesellschaft bzw. der als Einzelunternehmer angemeldete Fachmann für Buchhaltung die Buchhaltung besser führen bzw. Primärbelege erstellen können als der Geschäftsführer, der nicht unbedingt über eine Buchhaltungsausbildung verfügen muss.

Es wird hier auch am Verschulden des Geschäftsführers (wesentlicher Bestandteil eines Tatbestandes nach dem StGB und OrdWidrGB) fehlen, somit wird es für das Finanzamt schwer sein, das Verschulden des Geschäftsführers in diesem Fall nachzuweisen.

Zu empfehlen ist dem Geschäftsführer, dass der Buchhalter der beauftragten Buchhaltungsgesellschaft bzw. der als Einzelunternehmer angemeldete Fachmann für Buchhaltung in die Datenbank des Finanzamtes als Buchhalter der Gesellschaft unbedingt aufgenommen wird. In diesem Fall wird ein solcher Buchhalter die Berichte ans Steueramt mit dem Geschäftsführer mit unterzeichnen und somit unter Umständen auch mithaftend.

1.7. Die Pflicht zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses

1.7.1. Begriff des Geschäftsgeheimnisses

Das Geschäftsgeheimnis als Gesamtheit von Angaben technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Charakters spielt für dessen Eigentümer, der eine Geschäftstätigkeit in Wettbewerbsbedingungen ausübt, eine bedeutende Rolle. Die Offenbarung des Geschäftsgeheimnisses oder vertraulicher Angaben (Angaben, an deren Geheimhaltung ein schutzwürdiges Interesse besteht) gegen seinen Wunsch kann der Geschäftstätigkeit des Unternehmens einen erheblichen Schaden zufügen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, den Schutz von Angaben sicherzustellen, welche zum Geschäftsgeheimnis gehören.

Gemäß Art. 36 Abs. 1 WirtGB können zum Geschäftsgeheimnis eines Unternehmens Angaben in Bezug auf die Produktion, Arbeitsvorgang, Leitung, finanzielle oder andere Tätigkeit des Unternehmens gehören, deren Offenbarung die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen könnte. Die Bestandteile und Umfang von Angaben, welche zum Geschäftsgeheimnis gehören, und die Art und Weise des Schutzes dieser Angaben bestimmt das Unternehmen in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung.

Laut Art. 505 Abs. 1 BGB sind unter dem Geschäftsgeheimnis Angaben zu verstehen, welche insgesamt oder in einer bestimmten Form und Gesamtheit ihrer Bestandteile unbekannt und nicht leichtzugänglich für die Personen sind, welche mit den Angaben solcher Art gewöhnlich zu tun haben, und somit haben solche Angaben einen geschäftlichen Wert und sind Gegenstand adäquater Maßnahmen hinsichtlich der Wahrung ihrer Vertraulichkeit, welche von der Person getroffen wurden, die diese Angaben kontrolliert.

Somit können zum Geschäftsgeheimnis eines Unternehmens u.a. folgende Angaben zugerechnet werden: Verfahrensdaten, Angaben zur Produktionsausstattung, Leitung des Unternehmens, Kontostand, Einkommen, Pläne und Investitionen, Produktionskosten, Höhe des Zuschlags, Angaben zu den Vertragspartnern und Vertragsbedingungen mit ihnen.

Laut Art. 30 InformG sind als vertraulich Angaben zu bezeichnen, welche sich im Besitz, in der Nutzung oder Verfügung von bestimmten natürlichen oder juristischen Personen befinden und welche auf deren Wunsch in Übereinstimmung mit der von ihnen festgelegten Ordnung verbreitet werden. Solche natürlichen und juristischen Personen bezeichnen selbst diese Angaben als vertraulich, legen das Zugangsverfahren zu vertraulichen Angaben sowie deren Schutzsystem fest.

Einem Geschäftsführer muss klar sein, welche Angaben des Unternehmens zum

Geschäftsgeheimnis gehören bzw. als vertraulich angesehen werden. Zu diesem Zwecke sowie zum Zwecke der Sicherstellung der Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen sowie vertraulichen Angaben werden einige Unterlagen ausgearbeitet bzw. bestätigt.

In der Geschäftsgeheimnisordnung werden Angaben aufgelistet, welche zum Geschäftsgeheimnis bzw. zu vertraulichen Angaben gehören, insbesondere Vertragsbedingungen mit Geschäftspartnern, das Verfahren der Kenntnisnahme von solchen Angaben seitens des Geschäftsführers, Verbot der Offenbarung dieser Informationen Dritten gegenüber, Übersendung von Angaben dieser Art usw.

Durch die Unterzeichnung einer Erklärung über die Geheimhaltung des Geschäftsgeheimnisses bzw. vertraulicher Angaben (die in der Geschäftsgeheimnisordnung aufgelistet sind) seitens des Geschäftsführers wird im Streitfall nachgewiesen, dass er von der Geschäftsgeheimnisordnung Kenntnis genommen hat.

Ferner ist die Pflicht zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses seitens des Geschäftsführers sowie seine Haftung für die Verletzung dieser Pflicht in seinem Arbeitskontrakt und seiner Stellenbeschreibung zu verankern. Zu beachten ist hier, dass die Kenntnisnahme von Bestimmungen der Geschäftsgeheimnisordnung und der Stellenbeschreibung durch den Geschäftsführer vor der Aufnahme seiner Arbeitstätigkeit zu erfolgen ist.

1.7.2. Angaben, die nicht zum Geschäftsgeheimnis gehören

Einige Angaben gehören laut der geltenden Gesetzgebung nicht zum Geschäftsgeheimnis. Laut der Verordnung Nr. 611 können folgende Angaben nicht zum Geschäftsgeheimnis gehören:

- 1) Gründungsunterlagen (also die Satzung) sowie Unterlagen, welche zur Ausübung der Geschäftstätigkeit bzw. ihrer Arten berechtigen;
- 2) Angaben, die bei der staatlichen Berichterstattung verwendet werden;
- 3) Angaben, welche für die Feststellung der Richtigkeit der Berechnung bzw. Entrichtung von Steuern und Pflichtabgaben notwendig sind;
- 4) Angaben zur Anzahl und Gliederung des Personals, Personalausgaben insgesamt und Personalausgaben nach Stellen und Beruf sowie Angaben zu offenen Stellen;
- 5) Unterlagen über die Entrichtung von Steuern und Pflichtabgaben;
- 6) Angaben zur Umweltverschmutzung, zur Nichtbeachtung von sicheren Arbeitsbedingungen, zum Vertrieb der gesundheitsschädlichen Produktion sowie zu anderen Verletzungen der Gesetzgebung der Ukraine und zur Höhe des zugefügten Schadens;
- 7) Unterlagen über die Zahlungsfähigkeit;

- 8) Angaben zur Beteiligung der Dienstpersonen des Unternehmens an anderen Unternehmen, Einrichtungen und Organisationen;
- 9) Angaben, welche gemäß der Gesetzgebung der Offenlegung unterliegen.

Die Unternehmen sind verpflichtet, die oben aufgelisteten Angaben den Organen der Exekutive, den Aufsichtsbehörden und den Rechtsschutzorganen sowie den anderen Unternehmen in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung auf deren Verlangen vorzulegen. Ferner gehören zum Geschäftsgeheimnis nicht die Angaben, die zum Staatsgeheimnis gehören.

1.7.3. Haftung für die Verletzung der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Für die Verletzung der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen haftet der Geschäftsführer.

Gemäß Art. 164-3 Abs. 3 OrdWidrGB kann für den Erhalt, die Nutzung, die Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen sowie vertraulicher Angaben zwecks der Beeinträchtigung des Unternehmensimages oder des Unternehmenseigentums eine Geldstrafe in Höhe von 9 bis zu 18 Steuerfreibeträgen (ein Steuerfreibetrag beträgt UAH 17,-) verhängt werden.

Vorsätzliche Handlungen, die auf das Erlangen von Geschäftsgeheimnissen zwecks der Offenlegung oder einer anderen Nutzung von Geschäftsgeheimnissen sowie der gesetzwidrigen Nutzung von Geschäftsgeheimnissen gerichtet sind, werden, falls dies einen erheblichen Schaden dem Unternehmen verursacht, nach Art. 231 StGB (strengste Strafe – Freiheitsentziehung bis zu drei Jahren) verfolgt.

Laut Art. 232 StGB wird eine vorsätzliche Verletzung von Geschäftsgeheimnissen durch eine Person, der ein Geschäftsgeheimnis infolge ihrer beruflichen bzw. dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden war, mit Freiheitsentziehung bis zu zwei Jahren bestraft, falls die Verletzung aus eigennützigen bzw. anderen persönlichen Gründen erfolgte und dem Unternehmen einen erheblichen Schaden verursachte.

Gemäß Art. 134 ArbGB hat der Geschäftsführer den Schaden, der durch seine schuldigen Handlungen entstanden hat und strafrechtliche Maßnahmen nach sich zieht, im vollen Umfang dem Unternehmen, bei dem er angestellt ist, zu ersetzen.

Zu beachten ist, dass laut Art. 21 Abs. 3 ArbGB die Haftung (darunter auch die materielle) des Geschäftsführers in dessen Arbeitsvertrag vorgesehen werden kann. Wird der Umfang der materiellen Haftung für den zugefügten Schaden seitens des Geschäftsführers in dessen Arbeitsvertrag bestimmt, so haftet er ungeachtet der Höhe des entstandenen Schadens nach dem Arbeitsvertrag.

In diesem Fall werden die Bestimmungen des Arbeitskontrakts dem Art. 9 ArbGB („Der Arbeitskontrakt kann keine Arbeitsbedingungen beinhalten, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Vergleich zur geltenden Gesetzgebung der Ukraine verschlechtern; derartige Vertragsbestimmungen sind nichtig.“) nicht widersprechen. Gemäß Punkt 5 der Entscheidung des Verfassungsgerichts können die Vertragsparteien in den Arbeitskontrakt für den Geschäftsführer ungünstige Vertragsbedingungen (darunter auch erhöhte Haftung) aufnehmen.

Für die Verletzung der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, darunter auch für den Erhalt von fremden vertraulichen Angaben auf eine gesetzwidrige Weise, deren Offenbarung oder Nutzung ohne Zustimmung des Eigentümers dieser Angaben, hat der Eigentümer von Geschäftsgeheimnissen bzw. von vertraulichen Informationen Anspruch auf Ersatz des zugefügten Schadens (darunter auch eines moralischen, d.h. immateriellen Schadens) in Übereinstimmung mit Art. 1166 und 1167 BGB.

Mehr dazu unter „Haftung des Geschäftsführers“.

1.8. Einschränkung der Vertretungsmacht des Geschäftsführers

1.8.1. Umfang der Einschränkung

Der Geschäftsführer einer Gesellschaft handelt in deren Namen ohne Vollmacht, vertritt deren Interesse in Beziehungen mit juristischen und natürlichen Personen, klärt aktuelle Angelegenheiten der Gesellschaft. Alle diese Tätigkeiten übt er im Rahmen und gemäß der in der Satzung der Gesellschaft festgelegten Ordnung aus (Art. 65 Abs. 5 WirtGB).

Die durch das Gesetz normierte Vertretungsbefugnis kann dem Geschäftsführer nicht entzogen werden, was sich in Anbetracht auf mögliche Missbrauchsfälle nachteilig auf die Gesellschafter bzw. Aktionäre auswirken kann; seine Vertretungsbefugnis kann aber eingeschränkt werden.

Wenn die Gesellschafter bzw. Aktionäre den Missbrauch der Vertretungsmacht seitens des Geschäftsführers vermeiden wollen, müssen sie dessen Vertretungsbefugnisse in der Satzung klar festlegen. Dabei kann bestimmt werden, dass einige Handlungen des Geschäftsführers der vorherigen Zustimmung des Obersten Organs (Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung) bedürfen oder dass einige Rechtsgeschäfte (z.B. Rechtsgeschäfte, deren Wert über einem Betrag liegt; Mietverträge) vom Obersten Organ oder vom Aufsichtsrat abzuschließen sind. In diesem Fall werden diese Rechtsgeschäfte von einer durch das Oberste Organ bzw. den Aufsichtsrat bevollmächtigten Person abgeschlossen.

Möchten die Gesellschafter bzw. Aktionäre in der Satzung bestimmen, dass einige Handlungen des Geschäftsführers der vorherigen Zustimmung bedürfen, so ist auf die Formulierung der Notwendigkeit der Einholung einer solchen vorherigen Zustimmung großer Wert zu legen. Wenn in der Satzung festgelegt wird, dass z.B. die Verpfändung von Anlagegütern der Gesellschaft einer Genehmigung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder des Aufsichtsrats bedarf, kann dies auch bedeuten, dass es sich um eine nachträgliche Zustimmung handelt. In diesem Fall kommt der Pfandvertrag mit der Unterzeichnung durch den Geschäftsführer wirksam zustande. Die Verweigerung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder des Aufsichtsrats, den Pfandvertrag zu genehmigen, gilt nicht als Grundlage dafür, dass ein Vertrag für unwirksam erklärt werden kann (Pkt. 9.4. von Erläuterungen).

Die Einschränkung der Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers in der Satzung zählt zu den ins Handelsregister eintragungspflichtigen Tatsachen. Diese sind innerhalb von fünf Tagen ab dem Tag der Bestätigung der neuen Satzung beim Handelsregister anzumelden (Art. 7 Abs. 2 WirtG).

Dabei gelten alle ins Handelsregister eingetragenen Tatsachen als richtig und eine dritte Person muss sie gegen sich gelten lassen. Solange eine ins Handelsregister einzutragende Tatsache nicht eingetragen ist, kann sie von demjenigen, in dessen Angelegenheiten sie einzutragen war, einer dritten Person nicht entgegengesetzt werden, es sei denn, dass diese die Tatsache kannte oder kennen musste (Art. 18 RegG). Im letzten Fall hat die Gesellschaft, in deren Namen der Geschäftsführer handelte, also nachzuweisen, dass die dritte Person über die Einschränkungen der Vertretungsmacht des Geschäftsführers kannte oder kennen musste.

Als Beispiel kann hier angeführt werden, dass die dritte Person gleichzeitig der Aktionär der Gesellschaft ist und auf der Aktionärsversammlung, auf der die Befugnisse des Geschäftsführers eingeschränkt wurden, teilnahm. In diesem Fall lässt sich nachweisen, dass die dritte Person die Einschränkungen der Vertretungsmacht des Geschäftsführers kannte.

Der Eintrag einer Einschränkung der Vertretungsmacht des Geschäftsführers im Handelsregister sowie die Möglichkeit der Beantragung eines aktuellen Staatsregisterauszuges (dieser wird innerhalb von fünf Werktagen ab dem Tag der Beantragung ausgestellt) gelten als Nachweis dafür, dass der Vertragspartner der Gesellschaft die Einschränkungen der Vertretungsmacht des Geschäftsführers kennen musste.

Schließt der Geschäftsführer im Namen der Gesellschaft (wobei er seine Befugnisse überschreitet) beispielsweise einen Vertrag mit einem Geschäftspartner ab, kann dieser Vertrag für unwirksam erklärt werden. Dabei wird in der Praxis von der

Pflicht des Geschäftspartners ausgegangen, die Befugnisse eines solchen Geschäftsführers im Vorfeld der Unterzeichnung des Vertrags (z.B. bei der Einsichtnahme in die Satzung, der Beantragung eines aktuellen Staatsregisterauszuges) zu überprüfen.

Zu beachten ist, dass das ukrainische Recht im Vergleich zum deutschen keine Möglichkeit bietet, die Vertretungsbefugnisse des Geschäftsführers in dessen Arbeitsvertrag effektiv zu beschränken. Wenn die Befugnisse des Geschäftsführers in seinem Arbeitsvertrag eingeschränkt werden, so ist es ratsam, solche Einschränkungen auch in die Satzung bzw. ins Handelsregister aufzunehmen respektive eintragen zu lassen.

1.8.2. Das Vier-Augen-Prinzip

Die Befugnisse des Geschäftsführers können auch durch die Festlegung eines Vier-Augen-Prinzips beschränkt werden. In diesem Fall wird die Unterzeichnung von wichtigen Verträgen nicht einer Person überlassen. Ziel ist es, das Risiko von Fehlern und Missbrauch zu verringern.

Das Vier-Augen-Prinzip ist in der Satzung der Gesellschaft durch die Einräumung einer zweiten Zeichnungsbefugnis an andere Mitglieder des geschäftsführenden Organs zu verankern (im Gegensatz zum deutschen Recht können die Bevollmächtigten aufgrund einer vergleichbaren Prokura nicht bei der Gestaltung des Vier-Augen-Prinzips berücksichtigt werden). Die Eintragung dieser Einschränkung ins Handelsregister sollte man auch in diesem Fall nicht vergessen.

Das Vier-Augen-Prinzip lässt sich einigermaßen bei der Verfügung über das Kontoguthaben durchsetzen. Hier werden ein Geschäftsführer mit der ersten und ein anderer mit der zweiten Zeichnungsbefugnis in die Unterschriftskarten aufgenommen. Die Überweisungsaufträge sind somit nur nach der Zeichnung durch beide Geschäftsführer gültig. Zu beachten ist, dass die Aufnahme einer anderen Person (z.B. eines Buchhalters, der über die sog. zweite Unterschrift verfügt) den zweiten Geschäftsführer „aus dem Geschäft“ herauswerfen kann. Denn der Überweisungsauftrag ist in diesem Fall laut Bestimmungen von Verordnung Nr. 492 bei Vorhandensein einer ersten und einer zweiten Unterschrift gültig.

1.8.3. Abschluss von Insichgeschäften

Umstritten bleibt in der Ukraine, ob der Geschäftsführer einer Gesellschaft als deren Vertreter oder als Organ der Gesellschaft handelt, folglich ob er Insichgeschäfte abschließen darf. Ein Insichgeschäft liegt laut ukrainischem Recht vor, wenn jemand ein Rechtsgeschäft entweder im eigenen Namen oder im Namen eines von ihm Vertretenen mit sich selbst oder als Vertreter eines Dritten abschließt.

Sicherheitshalber ist anzuraten, in die Satzung der Gesellschaft, in die Geschäftsordnung der Direktion und in den Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer ein entsprechendes Verbot aufzunehmen, wonach der Geschäftsführer nicht berechtigt ist, im Namen der Gesellschaft mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten Rechtsgeschäfte abzuschließen.

1.9. Einschränkung der Vertretungsmacht des Repräsentanzleiters

Was die Einschränkung der Vertretungsmacht des Repräsentanzleiters eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine angeht, so ist hier zu beachten, dass dessen Vertretungsbefugnis nicht durch das Gesetz normiert wird. Im Vergleich zum Geschäftsführer einer Gesellschaft handelt der Repräsentanzleiter aufgrund einer ihm vom ausländischen Unternehmen erteilten Vollmacht und einer Geschäftsordnung der Repräsentanz. In diesen Dokumenten werden die Befugnisse des Repräsentanzleiters festgelegt, nämlich aufgezählt. Hier kann die „Einschränkung“ der Vertretungsmacht des Repräsentanzleiters bereits bei der Gestaltung der Vollmacht und Geschäftsordnung erfolgen, wobei Befugnisse, die dem Repräsentanzleiter nicht zu erteilen sind, in diese Dokumente einfach nicht aufgenommen werden sollten.

2. Ausländerrechtliche Bestimmungen in Bezug auf den Geschäftsführer

2.1. Beantragung einer Arbeitserlaubnis

Zum Geschäftsführer einer ukrainischen Gesellschaft kann auch ein Ausländer bestellt bzw. gewählt werden. In diesem Fall ist vor der Aufnahme der Arbeitstätigkeit durch den Ausländer zuerst eine Arbeitserlaubnis bei dem zuständigen Arbeitsamt am Ort des Sitzes der Gesellschaft zu beantragen.

Antragsteller einer Arbeitserlaubnis ist die Gesellschaft, d.h. der Arbeitgeber, und nicht der Ausländer, d.h. der Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass bei der Gründung einer Gesellschaft zuerst ein ukrainischer Staatsangehöriger zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt werden muss. Erst nach der Eintragung der Gesellschaft bei zuständigen Behörden und Erteilung einer Arbeitserlaubnis für den Ausländer kann ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Gesellschaft eingegangen werden.

Die Arbeitserlaubnis wird auf den Namen des Arbeitgebers mit der Angabe des Namens des Arbeitnehmers und der von diesem besetzten Position ausgestellt. Diese Tatsache hat zur Folge, dass es sich laut der geltenden Gesetzgebung der Ukraine nicht um eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis (unbeschränkter Zugang zum ukrainischen Arbeitsmarkt) handelt.

Laut der geltenden Gesetzgebung der Ukraine haben Ausländer, die über eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in der Ukraine verfügen, das Recht, ein Arbeitsverhältnis entsprechend der für ukrainische Staatsangehörige geltenden Ordnung einzugehen (Art. 8 AusländerG). Sie genießen also in diesem Sinne die gleiche Rechtsstellung wie Staatsangehörige der Ukraine und bedürfen somit keiner Arbeitserlaubnis.

Ferner ist keine Arbeitserlaubnis für die Ausländer erforderlich, welche vom Investor im Rahmen eines Vertrags über die Produktionsaufteilung angestellt sind, Art. 35 ProduktG.

Zu betonen ist hier, dass eine Arbeitserlaubnis unter der Voraussetzung erteilt wird, dass es keine ukrainischen Mitarbeiter der gleichen Qualifikation gibt bzw. dass die Zweckmäßigkeit der Anstellung eines ausländischen Mitarbeiters gesondert begründet wird (Pkt. 2 Verordnung Nr. 322).

Neben einer Begründung der Notwendigkeit der Anstellung eines Ausländers sowie der Gewährleistung von adäquaten Arbeitsbedingungen sind von der ukrainischen Gesellschaft folgende Unterlagen bei dem örtlichen zuständigen Arbeitsamt einzureichen:

- 1) formloser Antrag;
- 2) zwei Passbilder;
- 3) Bevollmächtigung der Person, welche die Interessen der Gesellschaft gegenüber dem Arbeitsamt vertritt. Die Vorlage dieses Dokuments ist bei der Anstellung von konzerninternen Entsandten (leitenden Angestellten, Managern und Spezialisten) nicht erforderlich;
- 4) Bescheinigung des Finanzamts über die Bezahlung von allen Steuern bzw. Pflichtabgaben seitens der Gesellschaft;
- 5) Bescheinigung des Arbeitsamts über die Bezahlung von allen Pflichtabgaben der Gesellschaft gegenüber dem Arbeitsamt;
- 6) Quittung der Bezahlung einer Bearbeitungsgebühr in Höhe von vier gesetzlichen Mindestlöhnen (ab dem 1. Oktober 2009 beträgt die Bearbeitungsgebühr somit UAH 2.600,-; ca. EUR 240,-);
- 7) Kopie der Vorlage vom Arbeitskontrakt mit dem Ausländer. Der Ausländer darf im Vergleich zu ukrainischen Mitarbeitern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und –vergütung nicht benachteiligt, kann aber bessergestellt werden. Nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis muss der Arbeitskontrakt mit dem ausländischen Arbeitnehmer zu den vorgelegten Bedingungen unterzeichnet werden;
- 8) Bestätigung der Gesellschaft darüber, dass die Stelle, die vom Ausländer besetzt wird, laut der geltenden Gesetzgebung keine ukrainische Staatsangehörigkeit erfordert und keinen Zugang zu Staatsgeheimnissen vorsieht.

Bei der Anstellung von konzerninternen Entsandten ist die Vorlage dieses Dokuments nicht erforderlich;

- 9) wenn der Ausländer sich zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Ukraine aufhält, eine Bestätigung des Migrationdienstes der Ukraine über das Fehlen von Vorstrafen;
- 10) wenn der Ausländer sich zum Zeitpunkt der Antragstellung außerhalb der Ukraine aufhält, eine Bestätigung der dafür zuständigen Behörde im Ausland darüber, dass der Ausländer nicht rechtskräftig verurteilt worden ist und dass gegen ihn nicht ermittelt wird, soweit ein solcher Nachweis nach der jeweiligen Rechtsordnung erbracht werden kann;
- 11) notariell beglaubigte Kopien der Satzung sowie der Gründungsurkunde der Gesellschaft;
- 12) Kopie von Ausbildungs- bzw. Qualifikationszeugnissen des Ausländers;
- 13) Kopie des Reisepasses des Ausländers.

Alle Unterlagen, welche im Ausland ausgestellt sind, müssen nach ihrer notariellen Beglaubigung apostilliert werden (eine Apostille gilt z.B. für die in Österreich oder in der Schweiz ausgestellten Unterlagen) bzw. legalisiert (eine Legalisierung ist z.B. im Fall der Ausstellung von Unterlagen in Deutschland erforderlich), es sei denn, sie bedürfen laut einem Abkommen, dessen Vertragspartei die Ukraine ist, keiner Apostillierung bzw. Legalisierung.

Die Apostillierung der Unterlagen erfolgt durch den örtlichen Notar und hat keinen zusätzlichen Zeitaufwand zur Folge. Dagegen müssen die in Deutschland ausgestellten Unterlagen durch den örtlichen Notar beglaubigt, durch das Landgericht (Amtsgericht) bestätigt und anschließend durch die zuständige Konsularvertretung der Ukraine in Deutschland legalisiert werden. In der Praxis nimmt das ganze Legalisierungsverfahren ca. zwei Wochen in Anspruch. In der Anlage 1 finden Sie die Angaben zu Konsularvertretungen der Ukraine in Deutschland.

Laut Art. 18 Abs. 1 Abkommen Tschechien bedürfen die in Tschechien notariell beglaubigten Unterlagen, welche für ihre Verwendung in der Ukraine bestimmt sind, keiner weiteren Beglaubigungen oder Apostillierung. Ähnliche Abkommen wurden von der Ukraine u.a. auch mit Lettland, Estland, Polen, Bulgarien, Griechenland und Rumänien abgeschlossen.

Die Entscheidung über die Erteilung der Arbeitserlaubnis wird vom Arbeitsamt innerhalb von dreißig Tagen ab der Antragsstellung getroffen.

Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer von bis zu einem Jahr erteilt. Die Anzahl von Verlängerungen wird durch die Gesetzgebung der Ukraine nicht begrenzt.

Nach dem Ablauf der Arbeitserlaubnis kann sie auf Antrag des Arbeitgebers ver-

längert werden. In diesem Fall ist der Antrag auf die Verlängerung der Arbeitserlaubnis spätestens ein Monat vor deren Ablauf zu stellen. Wird von der Gesellschaft keine Verlängerung der Arbeitserlaubnis beantragt, so ist diese nach deren Ablauf beim Arbeitsamt abzugeben.

Handelt es sich um die Anstellung von konzerninternen Entsandten, so sind hier zusätzlich zu den oben aufgezählten noch folgende Unterlagen vorzulegen:

- Beschluss des ausländischen Unternehmens über die Entsendung des Ausländers in die Ukraine;
- Kopie des Vertrags des Ausländers mit dem ausländischen Unternehmen über dessen Entsendung in die Ukraine mit der Angabe der Frist der Beschäftigung in der Ukraine.

Die Arbeitserlaubnis für konzerninterne Entsandte wird für eine Dauer von bis zu drei Jahren ausgestellt und kann um weitere zwei Jahre verlängert werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitsamt innerhalb von drei Werktagen schriftlich über den Tag der Anstellung bzw. die Kündigung des Ausländers zu benachrichtigen. Ferner hat der Arbeitgeber im Falle der Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit durch den Ausländer ohne wichtigen Grund innerhalb der vom Arbeitskontrakt vorgesehenen Frist das Arbeitsamt, den Migrationdienst und den Grenzschutz innerhalb von drei Werktagen davon schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Registrierung des Reisepasses des Ausländers beim Migrationdienst sicherzustellen (Pkt. 17 Verordnung Nr. 322).

Wenn festgestellt wird, dass der Ausländer in einer anderen (als in der Arbeitserlaubnis angegebenen) Position oder bei einem anderen Arbeitgeber tätig ist, so wird die Arbeitserlaubnis annulliert. In diesem Fall wird für diesen Ausländer keine Arbeitserlaubnis innerhalb eines Jahres nach der Annullierung erteilt.

Wenn die Arbeitserlaubnis annulliert wird oder wenn der Ausländer die Arbeitstätigkeit innerhalb der vom Arbeitskontrakt vorgesehenen Frist ohne wichtigen Grund nicht aufgenommen hat, kann er aus der Ukraine zwangsmäßig abgeschoben werden. Dabei trägt der Arbeitgeber alle mit der Zwangsabschiebung verbundenen Kosten.

Für die Beschäftigung eines Ausländers ohne eine gültige Arbeitserlaubnis wird der Gesellschaft eine Geldstrafe in Höhe von zwanzig gesetzlichen Mindestlöhnen (ab dem 1. Oktober 2009 sind das somit UAH 13.000,-; ca. EUR 1.120,-) auferlegt (Art. 8 BeschBevG und Pkt. 19 Verordnung Nr. 322).

2.2. Beantragung von Dienstkarten für den Repräsentanzleiter

Für ausländische Mitarbeiter der Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine, darunter auch für den Repräsentanzleiter, wird keine Arbeitserlaubnis beantragt. Diese Ausländer bekommen Dienstkarten, welche vom Ministerium für Wirtschaft und europäische Integration der Ukraine für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgestellt werden und innerhalb der Ukraine gelten (Pkt. 16 Verordnung Nr. 179).

Als Antragsteller gilt hier die Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine. Für die Beantragung einer Dienstkarte sind folgende Unterlagen einzureichen:

- 1) formloser Antrag;
- 2) eine Kopie des Registrierungszeugnisses der Repräsentanz;
- 3) Auflistung von ausländischen Mitarbeitern der Repräsentanz mit der Angabe der Aufenthaltsdauer in der Ukraine;
- 4) zwei Passbilder von ausländischen Mitarbeitern.

Die Dienstkarten werden innerhalb von 15 Werktagen ab Antragstellung ausgestellt. Nach dem Ablauf von Befugnissen des Repräsentanzleiters eines ausländischen Unternehmens ist seine Dienstkarte beim Ministerium für Wirtschaft und europäische Integration der Ukraine abzugeben.

2.3. Beantragung einer Steuernummer

Ferner ist zu erwähnen, dass Ausländer vor Eingang eines Arbeitsverhältnisses bereits zuvor eine Steuernummer in der Ukraine zu beantragen haben. Die Steuernummer wird vom Finanzamt innerhalb von fünf Tagen erteilt und lässt sich aufgrund einer notariell beglaubigten Vollmacht von einer dritten Person beantragen.

2.4. Beantragung eines ukrainischen Visums

Nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis ist ein Visum bei einer Konsularvertretung der Ukraine im Ausland zu beantragen. Dabei handelt es sich um das IM-1 Visum, das auf die Dauer von einem Jahr ausgestellt wird.

Die Leiter sowie andere Mitarbeiter von Repräsentanzen ausländischer Unternehmen in der Ukraine beantragen ein Geschäftsvisum, das normalerweise für einen Gültigkeitszeitraum von bis zu sechs Monaten erteilt wird. Das Geschäftsvisum kann für die Dauer von bis zu einem Jahr ausgestellt werden, sofern die Einladung von der Repräsentanz, welche als Grundlage für die Erteilung des Geschäftsvisums dient, eine andere Frist vorsieht. Dabei erfolgt die Erteilung eines Geschäfts-

visums (bis zu sechs Monaten) an Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten, der Schweiz, der Türkei, Kanada, der USA und Japan ohne Vorlage der vorgenannten Einladung (Pkt. 12 Verordnung Nr. 227).

Ausländer, die über eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung in der Ukraine verfügen, beantragen bei der Konsularvertretung der Ukraine im Ausland ein IM-2 Visum. Dabei dient als Grundlage für die Beantragung eines Visums dieser Kategorie die Erlaubnis für die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, welche von einem örtlichen Organ der Exekutive in der Ukraine erteilt wird.

Für die Beantragung eines Visums bei Konsularvertretungen der Ukraine im Ausland sind grundsätzlich folgende Unterlagen vorzulegen:

- 1) ein gültiger Original-Reisepass. Der Reisepass soll mindestens einen Monat nach der beabsichtigten Ausreise aus der Ukraine gültig sein und eine freie Seite beinhalten. Für die Bearbeitungszeit verbleiben die Pässe bei der Visastelle;
- 2) ein ausgefülltes Visumsformular mit darauf festgeklebtem Passbild;
- 3) eine entsprechende Einladung der Gesellschaft bzw. der Repräsentanz;
- 4) Kopie einer Reise-Krankenversicherung mit Gültigkeit in der Ukraine;
- 5) der Originalnachweis der erfolgten Zahlung der Visagebühr.

Abhängig vom Ziel der Einreise sind zusätzlich folgende Unterlagen vorzulegen:

- für Erwerbstätigkeit (IM-1 Visum) – Arbeitserlaubnis im Original;
- für Geschäftsreisende – Einladung von der Repräsentanz;
- Visum zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung – Aufenthaltserlaubnis vom örtlichen Organ der Exekutive in der Ukraine.

Für die Ausstellung eines IM-1 Visums oder eines Visums zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von EUR 34,- erhoben. Zu beachten ist hier, dass das Visum dieser Kategorien lediglich zur einmaligen Einreise in die Ukraine berechtigt. Nach der Einreise in der Ukraine ist hier die Aufenthaltserlaubnis zu verlängern.

Für die Ausstellung eines Geschäftsvisums werden von Konsularvertretungen der Ukraine in Deutschland folgende Bearbeitungsgebühren erhoben: EUR 34,- (einmalige Einreise), EUR 53,- (zweimalige Einreise) und EUR 144,- (mehrmalige Einreise).

Bei der Beantragung einer Expressbearbeitung gilt jeweils der doppelte Tarif.

2.5. Beantragung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung

Ausländer können sich in der Ukraine dauerhaft oder vorübergehend aufhalten. Diejenigen Ausländer, die zum Zwecke der Begründung eines dauerhaften Wohnsitzes in die Ukraine eingereist sind, erhalten eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung. Ab dem Zeitpunkt der Ausstellung einer solchen Aufenthaltsgenehmigung genießen sie in Arbeitsverhältnissen die gleiche Rechtsstellung wie die ukrainischen Staatsangehörigen. Von dieser Regel bleiben die Tätigkeiten ausgenommen, die nur von ukrainischen Staatsangehörigen ausgeübt werden dürfen (z.B. Staatsdienst, Notartätigkeit).

Ausländer, die zum Zwecke der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit aufgrund einer erteilten Arbeitserlaubnis und eines IM-1 Visums in die Ukraine eingereist sind, bekommen vom Migrationdienst eine Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt (Pkt. 8 Verordnung Nr. 1074). Die Pflicht der Beantragung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung ist auch in Art. 3 Abs. 3 AusländerG vorgesehen.

Art. 6 Abs. 2 FreizügG sieht vor, dass Ausländer bei der Anmeldung ihres Wohnsitzes in der Ukraine die Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung vorlegen. Laut den Bestimmungen der Verordnung Nr. 524 ist unter der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung ein Dokument zu verstehen, das den Ausländer zum vorübergehenden Aufenthalt in der Ukraine berechtigt.

Als Grundlage für die Beantragung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung gilt laut Bestimmungen der Verordnung Nr. 322 die Arbeitserlaubnis.

Nebst einer notariell beglaubigten Kopie der Arbeitserlaubnis müssen Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten bei der Beantragung einer Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung folgende Unterlagen beim zuständigen Migrationdienst einreichen:

- 1) einen formellen Antrag, der vom Ausländer und einer bevollmächtigten Person des Arbeitgebers zu unterzeichnen ist. Falls der Ausländer auch Geschäftsführer ist, muss der Antrag im Namen des Arbeitgebers von einer anderen bevollmächtigten Person des Arbeitgebers unterzeichnet werden;
- 2) Reisepass des Ausländers im Original sowie die Migrationskarte (wird bei der Einreise in die Ukraine ausgestellt);
- 3) Kopie des Reisepasses des Ausländers mit notariell beglaubigter Übersetzung ins Ukrainische;

- 4) Kopie des IM-1 Visums;
- 5) Kopie der Steuernummer des Ausländers;
- 6) notariell beglaubigte Kopie des Registrierungszeugnisses des Arbeitgebers;
- 7) notariell beglaubigte Kopie der Bescheinigung vom Statistikamt;
- 8) Kopie der Bankbestätigung über laufende Konten;
- 9) Kopie einer Krankenversicherungsbescheinigung;
- 10) Bescheinigung des Finanzamts über die Bezahlung sämtlicher Steuern bzw. Pflichtabgaben seitens der Gesellschaft;
- 11) Bestätigung des Innenministeriums der Ukraine über das Fehlen von Vorstrafen;
- 12) medizinische Bescheinigung zu Bestätigung, dass der Ausländer nicht an AIDS oder Tuberkulose erkrankt ist;
- 13) Mietvertrag, der bei der zuständigen Wohnungsbetriebsgesellschaft registriert ist;
- 14) offizielle Auflistung der in der gemieteten Wohnung angemeldeten Personen;
- 15) Zustimmung zur Anmeldung des Ausländers in der gemieteten Wohnung, erteilt von allen in dieser Wohnung angemeldeten volljährigen Personen;
- 16) 6 Passbilder;
- 17) Quittung zum Nachweis der Entrichtung einer Bearbeitungsgebühr.

Die Ausstellung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung erfolgt in der Praxis innerhalb von zehn Tagen ab dem Zeitpunkt der Vorlage aller Unterlagen. Eine beschleunigte Ausstellung (sog. Express-Verfahren) der Bescheinigung verursacht in der Regel zusätzliche Kosten.

Zu beachten ist hier, dass bei der Beantragung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung beim Migrationdienst auch der Reisepass des Ausländers einzureichen ist, der während der gesamten Bearbeitungszeit beim Migrationdienst aufbewahrt wird. Das heißt, dass der Ausländer während dieser Zeit nicht aus der Ukraine ausreisen darf.

Nach der Ausstellung der Bescheinigung über die vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung ist der Ausländer bei der zuständigen Wohnungsbetriebsgesellschaft anzumelden. Der Reisepass des Ausländers wird mit einem entsprechenden Stempel versehen.

2.6. Haftung für die Verletzung der ausländerrechtlichen Bestimmungen

Für die Verletzung der vorgeschriebenen Ordnung des Aufenthalts in der Ukraine von Ausländern, darunter auch für die Nichteinhaltung der vorgesehenen Ordnung der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis, Wahl des Wohnsitzes und Arbeitsbeschäftigung, Ausreiseversäumnis nach dem Ablauf der Aufenthaltserlaubnis machen sich die Ausländer haftbar (Art. 30 AusländerG).

Die Verletzung von Aufenthaltsvorschriften in der Ukraine von Ausländern, d.h. Aufenthalt ohne dazu berechnigte Dokumente, Arbeitsbeschäftigung ohne Arbeits-erlaubnis, Ausreiseversäumnis nach dem Ablauf der Aufenthaltserlaubnis, sowie die Nichteinhaltung der vorgesehenen Ordnung der Verlängerung der Aufenthalts-erlaubnis oder die Verletzung der vorgesehenen Aufenthaltsdauer kann die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von 20-40 Steuerfreibeträgen zur Folge haben (Art. 203 OrdWidrGB).

Für die Verletzung von Vorschriften des Aufenthalts von Ausländern können sich auch Dienstpersonen einer Gesellschaft haftbar machen. So kann die Verletzung der festgesetzten Ordnung der Arbeitsbeschäftigung von Ausländern sowie andere Verletzungen, die auf irgendwelche Weise der Ausreiseversäumnis nach dem Ablauf des Aufenthaltstitels in der Ukraine oder der rechtswidrigen Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis von Ausländern beitragen, die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von 100-200 Steuerfreibeträgen zur Folge haben (Art. 204 OrdWidrGB).

2.7. Zwangsmäßige Abschiebung aus der Ukraine

Ferner können die Ausländer, welche eine Straftat oder eine Ordnungswidrigkeit auf dem Territorium der Ukraine begangen haben, nach der Verbüßung der Strafe zwangsmäßig abgeschoben werden. Dabei kann auch das Einreiseverbot für die Dauer von bis zu fünf Jahren erlassen werden. Das Gleiche gilt bei gröblicher Verletzung der ukrainischen Ausländergesetzgebung seitens des Ausländers (Art. 32 AusländerG).

Dabei fallen jegliche Kosten im Zusammenhang mit der zwangsmäßigen Abschiebung zu Lasten dieser Ausländer oder zu Lasten natürlicher und juristischer Personen, welche mit ihren Handlungen der rechtswidrigen Arbeitsbeschäftigung oder der Ausreiseversäumnis nach dem Ablauf der Aufenthaltserlaubnis beigetragen haben (Pkt. 48 Verordnung Nr. 1074)

3. Arbeitsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf den Geschäftsführer

3.1. Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer

Die Verhältnisse zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer gelten als arbeitsrechtliche. Die Gesellschaft gilt somit als Arbeitgeber und der Geschäftsführer als Arbeitnehmer. Darauf deuten die Bestimmungen ArbGB sowie Art. 65 Abs. 4 WirtGB. Art. 65 Abs. 4 WirtGB bestimmt zwar folgendes: wird ein Geschäftsführer der Gesellschaft eingestellt, so wird mit ihm ein Vertrag geschlossen, in dem Amtszeit, Rechte, Pflichten und Haftung, Bedingungen der materiellen Sicherstellung und Kündigung des Geschäftsführers sowie andere Anstellungsbedingungen nach Einigung der Vertragsparteien aufgenommen werden.

Aus den Bestimmungen des Art. 21 Abs. 3 ArbGB lässt sich schließen, dass es sich dabei um einen besonderen Typ des Arbeitsvertrags handelt.

Die arbeitsrechtlichen Verhältnisse zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer werden aber durch gesellschaftsrechtliche Rechtsnormen ergänzt, welche parallel mit der Arbeitsgesetzgebung gelten. So gehören die Streitigkeiten über die Nichtigkeitserklärung einiger Beschlüsse der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung (darunter auch Beschlüsse über die Wahl, Kündigung, Abberufung des Geschäftsführers und anderer Dienstpersonen der Gesellschaft) aus dem Grunde der Verletzung des Verfahrens ihrer Einberufung bzw. der Beschlussfassung zu gesellschaftsrechtlichen Streitigkeiten und werden von Wirtschaftsgerichten am Ort des Sitzes der Gesellschaft verhandelt (Pkt. 1.12. Empfehlungen).

Zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer wird ein Arbeitsvertrag in schriftlicher Form abgeschlossen. Seitens der Gesellschaft kann der Arbeitsvertrag vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats (bei Aktiengesellschaften) oder von einer durch die Gesellschafterversammlung bevollmächtigten Person unterzeichnet werden. Im letzten Fall ist ratsam, im Beschluss über die Bestellung des Geschäftsführers auch eine bevollmächtigte Person, welche den Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer im Namen der Gesellschaft unterzeichnet, zu bestimmen.

Einige Bedingungen des Arbeitsvertrags sind durch die geltende Gesetzgebung der Ukraine bereits bestimmt. Dabei können zwingende Rechtsnormen durch den Arbeitsvertrag nicht geändert, in einigen Fällen können sie lediglich konkretisiert werden.

Die anderen Vertragsbedingungen können von Parteien festgelegt werden. Hier ist aber zu beachten, dass der Arbeitsvertrag keine Arbeitsbedingungen beinhalten kann, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Vergleich zur geltenden Gesetzgebung der Ukraine verschlechtern. Derartige Vertragsbedingungen sind nichtig (Art. 9 ArbGB).

Die Vertragsbedingungen lassen sich auf wesentliche und zusätzliche unterteilen. Die wesentlichen Vertragsbedingungen sind solche, ohne welche der Vertrag als ungeschlossen gilt oder als solcher vom Gericht erklärt werden kann.

Zu wesentlichen Vertragsbedingungen gehören unter anderem Bedingungen zu:

- Arbeitsplatz und Arbeitsstelle;
- Arbeitspflichten und -rechte;
- Anstellungsfrist;
- Arbeitsvergütung;
- Arbeitsschutz.

Ferner können die Vertragsparteien auch andere (zusätzliche) Kontraktbedingungen vereinbaren, womit die Rechtsstellung von Kontraktparteien ergänzt bzw. konkretisiert wird.

Im Arbeitskontrakt können somit Kontraktbedingungen bezüglich der Arbeitszeit, Urlaub, Probezeit, Zulässigkeit bzw. Verbot einer Nebenbeschäftigung, Dienstreisen usw. vereinbart werden.

Es ist ratsam für die Gesellschaft, im Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer den Letzten dazu zu verpflichten, nach seiner Kündigung den Stempel, die Satzung, Registrierungszeugnis sowie alle anderen Unterlagen, Zeugnisse, Schlüssel usw. der Gesellschaft innerhalb einer bestimmten Zeit an den neu bestellten Geschäftsführer bzw. eine bevollmächtigte Person zurückzugeben. Wird derartige Klausel in den Arbeitskontrakt nicht aufgenommen und kommt es zu einem Streit zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer bei dessen Kündigung, so kann der Geschäftsführer der Gesellschaft ziemlich viele Schäden zufügen, welche ihm in der Praxis aber schwer nachzuweisen sind.

Als Beispiel kann hier angeführt werden, dass der gekündigte Geschäftsführer über einen beim Gericht verhandelten Rechtsstreit zwischen der Gesellschaft und einem Vertragspartner wusste, davon aber keinen (z.B. den neu bestellten Geschäftsführer oder eine bevollmächtigte Person) in Kenntnis gesetzt hat. Aufgrund der Abwesenheit eines Vertreters der Gesellschaft bei Gerichtsverhandlungen wird die Sache zu Ungunsten der Gesellschaft entschieden, was im Falle einer ordentlichen Übergabe aller Dokumente an den neu bestellten Geschäftsführer bzw. eine bevollmächtigte Person seitens des gekündigten Geschäftsführers vermeidbar wäre.

Wird in den Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer eine Klausel aufgenommen, wonach der Letzte den Stempel, die Satzung, Registrierungszeugnis sowie alle anderen Unterlagen, Zeugnisse, Schlüssel usw. an den neu bestellten Geschäftsführer oder eine bevollmächtigte Person drei Arbeitstage vor seiner Kündigung zu übergeben hat und wird die Haftung des Geschäftsführers für die Verletzung dieser Pflicht im Arbeitskontrakt ausdrücklich vorgesehen, so haftet der abberufene Geschäftsführer für die zugefügten Schäden.

Eine detaillierte Festlegung der Pflichten des Geschäftsführers im Arbeitskontrakt mit ihm ermöglicht Anrufung des Gerichts im Falle der ungehörigen Erfüllung der Arbeitspflichten vom Geschäftsführer.

3.2. Arbeitsvertrag mit dem Repräsentanzleiter

Zu beachten ist, dass mit dem Repräsentanzleiter eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine kein Arbeitskontrakt abgeschlossen werden kann. Für

den Abschluss eines Arbeitskontrakts mit dem Repräsentanzleiter gibt es keine rechtliche Grundlage. Art. 65 Abs. 4 WirtGB, der das Recht für den Abschluss eines Arbeitskontrakts mit dem Geschäftsführer einer Gesellschaft einräumt, spricht über ein Unternehmen, also über eine juristische Person. Die Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine ist aber keine juristische Person.

Mit dem Repräsentanzleiter kann ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Seitens des ausländischen Unternehmens wird der Arbeitsvertrag von der Geschäftsführung des ausländischen Unternehmens oder von einer bevollmächtigten Person unterzeichnet.

3.3. Arbeitsvergütung des Geschäftsführers

Die Bestimmung der Vergütung der Dienstpersonen einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung gehört zur Befugnis der Gesellschafterversammlung (Art. 59 Abs. 1 WirtG). Falls die Vergütungsbedingungen eines Geschäftsführers nicht durch die Gesellschafterversammlung bestimmt bzw. in einem Arbeitskontrakt festgelegt wurden, kann die Gehaltsauszahlung nicht erfolgen, da es keine Rechtsgrundlage dafür gibt.

Die Befugnis bezüglich der Bestimmung der Gehaltshöhe der Dienstpersonen einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung gehört nicht zur ausschließlichen Befugnis der Gesellschafterversammlung, sie kann somit an ein anderes Organ (z.B. geschäftsführendes Organ) übertragen werden. Es ist aber nicht ratsam, das geschäftsführende Organ mit der Befugnis zu bevollmächtigen, die Höhe der Vergütung seiner Mitglieder selbst zu bestimmen. In diesem Falle besteht das Risiko, dass die Gehälter der Mitglieder des geschäftsführenden Organs grundlos erhöht werden können.

Was die Bestimmung der Gehaltshöhe von Mitgliedern des geschäftsführenden Organs einer Aktiengesellschaft angeht, so gehört die Entscheidung zu dieser Angelegenheit zur ausschließlichen Befugnis des Aufsichtsrates (Art. 52 Abs. 2 AGG). Falls vom AGG nichts anderes vorgesehen ist, kann diese Angelegenheit von der Aktionärsversammlung entschieden werden.

Die Höhe der Vergütung wird von Vertragsparteien bestimmt, dabei kann sie nicht niedriger sein, als es durch die Gesetzgebung der Ukraine, Branchenverträge bzw. Tarifverträge vorgesehen ist. So kann die Arbeitstätigkeit eines Geschäftsführers nicht mit einem Monatsgehalt vergütet werden, das niedriger als das offiziell festgesetzte monatliche Mindestgehalt ist. Ab dem 01. Oktober 2009 beträgt das offizielle Mindestgehalt UAH 650,-. Zu beachten ist, dass das offizielle monatliche Mindestgehalt für die einfache unqualifizierte Arbeit bezahlt wird. Für die Tätigkeit eines Geschäftsführers ist also ein höherer Betrag zu bestimmen.

Grundsätzlich werden Vergütungen in der Ukraine in ukrainischer Währung (Hrywnya) ausgezahlt. Was die Auszahlung des Gehalts sowie evtl. Prämien an einen ausländischen Mitarbeiter (mit dem ein Arbeitskontrakt unterzeichnet wurde) angeht, so kann dies auch in einer ausländischen Währung erfolgen (Pkt. 5.1. Verordnung Nr. 200).

Laut Art. 115 ArbGB sowie Art. 24 ArbVergG wird die Arbeitsvergütung an die Mitarbeiter regelmäßig an Arbeitstagen zum Termin, der im Tarifvertrag bestimmt ist, allerdings mindestens zweimal pro Monat, ausgezahlt; dabei sollen zwischen den Auszahlungstagen maximal 16 Kalendertage liegen. Fällt der Auszahlungstag auf einen Feiertag oder Festtag, so wird die Arbeitsvergütung am vorangehenden Arbeitstag ausgezahlt.

Dabei bestimmt das Gesetz kein prozentuales Verhältnis zwischen einem Vorschuss und dem Hauptgehalt. Der Arbeitgeber kann zusammen mit dem Arbeitskollektiv selbst ein solches prozentuales Verhältnis im Tarifvertrag festsetzen (Stellungnahme Nr. 03-2). In der Praxis wird das Gehalt der Mitarbeiter 50% und 50% geteilt, wobei bei der zweiten Auszahlung die evtl. Prämien, Dienstreisekosten sowie evtl. andere Ausgaben ausgezahlt werden.

Bei der Verletzung der Vorschrift hinsichtlich der zweimaligen Auszahlung des Gehalts innerhalb eines Monats droht dem Geschäftsführer die Verhängung einer Geldstrafe. Gemäß Art. 41 OrdWidrGB hat eine solche Verletzung der Arbeitsgesetzgebung für den Geschäftsführer die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von 30 – 100 Steuerfreibeträgen zu Folge.

Die Bestimmung des Art. 115 ArbGB lässt sich sogar in folgenden Fällen nicht umgehen:

- 1) der Tarifvertrag sieht vor, dass die Arbeitsvergütung an die Mitarbeiter einmal im Monat ausgezahlt wird. In diesem Fall würde eine solche Bestimmung dem Art. 16 ArbGB widersprechen, wonach die Bestimmungen eines Tarifvertrags nicht der geltenden Gesetzgebung der Ukraine widersprechen dürfen; solche Bestimmungen des Tarifvertrags sind nichtig;
- 2) die Mitarbeiter haben den Antrag auf die einmalige Gehaltsauszahlung gestellt. Die Pflicht des Arbeitgebers zur zweimaligen Gehaltsauszahlung kann nicht vom Antrag bzw. Wunsch der Mitarbeiter abhängen, in diesem Fall handelt es sich um zwingende Rechtsnormen, die von den Parteien nicht abgeändert werden können (vgl. dazu s. Stellungnahme Nr. 02-24).

In der Praxis beziehen viele ausländische Geschäftsführer einer ukrainischen Tochtergesellschaft bzw. eines Joint Ventures ihr Gehalt für die Tätigkeit in der Ukraine im Ausland (z.B. in Deutschland). Die Tätigkeit in der Ukraine gehört manchmal

zum Aufgabenkreis eines solchen Ausländers, der auch in einem Unternehmen, z.B. in der Muttergesellschaft angestellt ist. D.h. zwischen der Muttergesellschaft und dem Ausländer, der zugleich der Geschäftsführer der ukrainischen Gesellschaft ist, wird ein Arbeitsvertrag nach dem ausländischen Recht geschlossen. Die Vergütung nach diesem Arbeitsvertrag erfolgt natürlich im Ausland.

Auch in diesem Fall soll die Arbeitstätigkeit des ausländischen Geschäftsführers nach dem ukrainischen Recht vergütet werden. Zwischen der ukrainischen Gesellschaft und dem ausländischen Geschäftsführer wird ein Arbeitskontrakt abgeschlossen, der zumindest eine rein „symbolische“ Vergütung vorsieht.

Im Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer ist laut Bestimmungen Art. 9 EinkStG der Steuersatz anzugeben, der für die Besteuerung seiner Einkünfte angewendet wird.

3.4. Kontraktsprache und Inkrafttreten des Arbeitskontrakts

Der Arbeitskontrakt mit dem Ausländer wird zweisprachig erstellt, auf Ukrainisch und in der Sprache des Staates, dessen Staatsangehöriger der Ausländer ist. In der Praxis muss es aber nicht unbedingt die deutsche Sprache sein (wenn der Geschäftsführer z.B. ein Deutscher ist), die Erfassung des Arbeitskontrakts in englischer Sprache ist mit Zustimmung des Ausländers ausreichend.

Der Arbeitsvertrag tritt ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung oder ab dem von den Vertragsparteien bestimmten Datum in Kraft und kann in beiderseitigem Einvernehmen der Parteien schriftlich abgeändert werden.

3.5. Das auf den Arbeitskontrakt anwendbare Recht

Die Bestimmung des Rechts, das auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung finden wird, ist ein wesentlicher Punkt bei der Anstellung eines Ausländers, da laut der Gesetzgebung des Landes des anwendbaren Rechts die Fragen bezüglich der Arbeitsvergütung, Arbeitszeit, Urlaub usw. geregelt werden. In anderen Ländern können die Sozialstandards höher sein. Diese Tatsache sowie Unkenntnis des Arbeitgebers können zu einer unerwünschten Entdeckung des Arbeitgebers werden.

Auf die Arbeitsverhältnisse zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer finden die Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung der Ukraine Anwendung.

Laut Art. 52 IntPrivRG unterliegen Arbeitsverhältnisse dem Recht des Staates, in dem die Arbeit verrichtet wird, es sei denn, eine andere Bestimmung ist durch Gesetze oder einen internationalen Vertrag der Ukraine vorgesehen.

In diesem Zusammenhang ist es empfehlenswert, bei Anstellung eines Ausländers vom entsprechenden internationalen Vertrag der Ukraine bezüglich der Arbeitsmigration Kenntnis zu nehmen (sollte es einen solchen geben). Falls der internationale Vertrag die freie Wahl des Rechts vorsieht (vgl. dazu s. Art. 42 Abs. 1 Abkommen Polen), ist es ratsam, im Arbeitskontrakt bzw. im Arbeitsvertrag das ukrainische Recht als anwendbares Recht zu bestimmen.

3.6. Anordnung über die Anstellung des Geschäftsführers

Der Arbeitskontrakt gilt als rechtliche Grundlage für den Erlass einer Anordnung (einer innerbetrieblichen Anordnung) über die Anstellung des Geschäftsführers. Die Anordnung kann vom Geschäftsführer der Gesellschaft selbst erlassen werden. Im letzten Fall ist es ratsam, den Geschäftsführer der Gesellschaft mit einer entsprechenden Befugnis in der Satzung zu bevollmächtigen. Handelt es sich um eine Aktiengesellschaft, kann die Anordnung über die Anstellung des Geschäftsführers vom Aufsichtsrat erlassen werden.

3.7. Festlegung einer Probezeit

Bei der Anstellung eines Geschäftsführers kann für ihn eine Probezeit zum Zwecke der Feststellung seiner Eignung für die Position vereinbart werden. Die Probezeit wird vereinbart und nicht einseitig bestimmt. Die Höhe der Probezeit darf nicht über drei Monate hinausgehen, nach Abstimmung mit der Gewerkschaft kann sie aber für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Bei Krankheit während der Probezeit kann deren Dauer um die versäumten Tage verlängert werden.

Über die Vereinbarung einer Probezeit für den Geschäftsführer wird im Arbeitsvertrag und in der Anordnung über seine Anstellung erwähnt.

Der Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer kann während der Probezeit aus dem Grund der Feststellung seiner Nichteignung für die besessene Position gekündigt werden.

3.8. Zulässigkeit bzw. Verbot einer Nebenbeschäftigung

Art. 21 Abs. 2 ArbGB räumt dem Arbeitnehmer das Recht zur Aufnahme einer Nebentätigkeit ein. Dabei kann eine Nebentätigkeit sowohl bei einem anderen Arbeitgeber als auch bei dem Arbeitgeber der Haupttätigkeit (als zweiter Job) ausgeübt werden.

Arbeitsrechtlich gesehen bestehen für eine Nebentätigkeit keine Besonderheiten. Das Arbeitsverhältnis unterliegt im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Ver-

tragsparteien der Steuerzahlung, Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen.

Solange der Arbeitskontrakt bzw. der Tarifvertrag kein Verbot zur Aufnahme einer Nebentätigkeit eindeutig vorsieht, ist die Nebentätigkeit erlaubt, und zwar ohne eine ausdrückliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber kann durch ein Gesetz, den Arbeitskontrakt oder den Tarifvertrag verboten werden. Das durch das Gesetz verhängte Verbot zur Aufnahme einer Nebentätigkeit gilt zum Beispiel für Geschäftsführer staatlicher Unternehmen, Einrichtungen und Organisationen (P. 4 Verordnung Nr. 245).

Beim Einschluss des Verbots zur Aufnahme einer Nebentätigkeit in den Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Besteht in der Gesellschaft ein Tarifvertrag, so ist in diesen eine ähnliche Klausel aufzunehmen. Laut Art. 5 Abs. 3 TarVerG ist die Aufnahme in einen Arbeitsvertrag von Bedingungen, welche die Rechtsstellung von Arbeitnehmern im Vergleich zur Gesetzgebung und Tarifverträgen verschlechtern, verboten.

Wird das Verbot zur Aufnahme einer Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber durch den Tarifvertrag vorgesehen, ist es empfehlenswert, den Geschäftsführer davon schriftlich (gegen die Unterzeichnung einer Anlage zum Tarifvertrag) in Kenntnis zu setzen.

Die Verletzung des Verbots zur Aufnahme einer Nebentätigkeit gilt als Grundlage für die Heranziehung des Geschäftsführers zur disziplinarischen Haftung. Als Disziplinarmaßnahmen gelten in der Ukraine Ermahnung und Kündigung.

Durch das Verbot der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bei einem anderen (dabei auch in Konkurrenz stehenden) Arbeitgeber vom Geschäftsführer kann das Wettbewerbsverbot teilweise durchgesetzt werden. Als Nachteil gilt hier, dass mit der Kündigung des Geschäftsführers das Verbot der Aufnahme einer Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber seine Wirkung verliert. Ferner kann das Recht zur Ausübung der Konkurrenzgeschäfte vom Verbot zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung nicht eingeschränkt bzw. auferlegt werden.

3.9. Führung des Arbeitsbuchs

Laut Pkt. 1.1 Verordnung Nr. 58 wird für jeden Mitarbeiter (das gilt auch für die ausländischen Mitarbeiter), der länger als fünf Tage beim Arbeitgeber tätig ist, ein Arbeitsbuch geführt. Dabei gilt das Arbeitsbuch als wichtigster Nachweis der Dienstzeit eines Mitarbeiters (Art. 62 RentG).

Die Arbeitsbücher aller Mitarbeiter werden beim Arbeitgeber aufbewahrt. Der Geschäftsführer der Gesellschaft haftet für die Führung von Arbeitsbüchern, deren Aufbewahrung und deren Rückgabe an die Mitarbeiter bei deren Kündigung (Pkt. 4 Verordnung Nr. 301).

Alle Eintragungen (über die Anstellung, Versetzung in eine andere Position usw.) werden ins Arbeitsbuch erst nach dem Erlass einer entsprechenden Anordnung, spätestens aber innerhalb von einer Woche und im Einklang mit dem Inhalt der Anordnung, gemacht.

Handelt es sich um die Kündigung, so ist ein derartiger Vermerk ins Arbeitsbuch am Tag der Kündigung einzutragen. Dabei ist zu beachten, dass das Arbeitsbuch an den Mitarbeiter am Tag dessen Kündigung zurückzugeben ist. Im Fall der Verzögerung der Rückgabe des Arbeitsbuchs an den Mitarbeiter, für die der Geschäftsführer verantwortlich ist, wird dem Arbeitnehmer ein Durchschnittsgehalt für die Zeit unverschuldeten Arbeitsausfalls gezahlt. Dabei gilt der Tag der Rückgabe des Arbeitsbuches als Tag der Kündigung (Pkt. 4.1. Verordnung Nr. 58).

Im Falle der Auszahlung durch die Gesellschaft eines Durchschnittsgehalts für den Zeitraum der verschuldeten Nichtrückgabe des Arbeitsbuchs an Mitarbeiter haftet der Geschäftsführer im Rahmen seines Durchschnittsgehalts. Mehr dazu unter „eingeschränkter materieller Haftung“.

Die Arbeitsbücher von Mitarbeitern (das gilt auch für den Repräsentanzleiter), welche im Rahmen eines Arbeitsvertrags in der Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine tätig sind, werden nicht in der Repräsentanz, sondern von folgenden Behörden geführt und aufbewahrt: in der Stadt Kiew – in der Generaldirektion des Kiewer Stadtrats in Angelegenheiten der Betreuung von ausländischen Repräsentanzen; in der autonomen Republik Krim – in der Filiale der Generaldirektion des Kiewer Stadtrats in Angelegenheiten der Betreuung von ausländischen Repräsentanzen; in der Stadt Sewastopol – in der Stadtstaatsadministration; in einem Oblast – in der Abteilung der internationalen Beziehungen und Außenwirtschaftstätigkeit der Administration eines Oblasts.

Es ist zu beachten, dass die durch die Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens im Arbeitsbuch deren Mitarbeiter gemachte Eintragungen als ungültig gelten. Für die Mitarbeiter einer solchen Repräsentanz kann es die Nichtanerkennung einer solchen Tätigkeit bei der Berechnung der Rente zu Folge haben.

Das Arbeitsbuch eines Arbeitnehmers, der eine Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen hat, wird beim Hauptarbeitgeber geführt. Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann ein Eintrag über die Ausübung der Nebentätigkeit in sein Arbeitsbuch vorgenommen werden (P. 2.14 Verordnung Nr. 58).

3.10. Anspruch auf Urlaub

Der Geschäftsführer, auch wie andere Mitarbeiter, hat Anspruch auf Urlaub. Dabei wird ihm Haupt- und Zusatzurlaub gewährt.

Art. 75 Abs. 1 ArbGB sieht vor, dass der Jahreshaupturlaub eines Arbeitnehmers mindestens 24 Kalendertage beträgt; Feiertage werden nicht mitgerechnet.

Ein Jahreszusatzurlaub wird in folgenden Fällen gewährt:

- 1) für die Arbeit mit schädlichen und erschwerten Arbeitsbedingungen;
- 2) für die Arbeit besonderen Charakters;
- 3) in anderen durch die Gesetzgebung vorgesehenen Fällen.

Ein Jahreszusatzurlaub für die Arbeit besonderen Charakters für die Dauer von bis zu sieben Kalendertagen wird unter anderem den Arbeitnehmern mit nicht genormtem Arbeitstag gewährt. Wird im Tarifvertrag oder im Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer bestimmt, dass er einen nicht genormten Arbeitstag (d.h. der Geschäftsführer muss seinen Arbeitspflichten im Bedarfsfall auch über die normale Arbeitsdauer hinaus nachkommen) hat und wird die Dauer des Jahreszusatzurlaubs bestimmt, kann er diesen Urlaub beanspruchen.

Der Arbeitnehmer darf einen Jahreshaupturlaub bzw. Jahreszusatzurlaub voller Dauer im ersten Arbeitsjahr nur nach dem Ablauf von sechs Monaten einer ununterbrochenen Arbeitstätigkeit im gegebenen Unternehmen beanspruchen. Im Fall der Gewährung des Urlaubs bis zum Ablauf von erwähnten sechs Monaten einer ununterbrochenen Arbeit wird die Dauer des Urlaubs verhältnismäßig zur abgearbeiteten Zeit bestimmt, es sei denn die Gesetzgebung sieht einen Fall vor, wenn der Urlaub voller Dauer dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch gewährt wird (Art. 79 Abs. 2 ArbGB). Im zweiten und den nachfolgenden Jahren kann der Urlaub zu jeder Zeit des entsprechenden Jahres vom Arbeitnehmer beansprucht werden.

Bei der Beanspruchung des Urlaubs muss beachtet werden, dass dessen Teilung eigentlich möglich ist, allerdings muss ein Teil des Urlaubs mindestens vierzehn nacheinander folgende Kalendertage betragen.

Die Entschädigung für den vom Geschäftsführer nicht beanspruchten Jahreshaupturlaub bzw. Jahreszusatzurlaub wird aufgrund des monatlichen Durchschnittsgehalts des Geschäftsführers für die letzten zwölf Monate berechnet.

Ferner kann dem Arbeitnehmer aus Familien- oder anderen Gründen ein unbezahlter Urlaub für die Dauer von bis zu fünfzehn Kalendertagen im Jahr gewährt werden.

3.11. Wettbewerbsverbot

Die ukrainische Gesetzgebung beinhaltet keine Bestimmungen in Bezug auf den Wettbewerbsverbot im klassischen Sinne, wonach dem Arbeitnehmer verboten wird, Konkurrenzgeschäfte während seiner Arbeitstätigkeit beim Arbeitgeber selbst auszuüben bzw. für ein anderes im Wettbewerb stehendes Unternehmen tätig zu sein. Eine solche Einschränkung der Berufsfreiheit kann vom Gericht als verfassungswidrig angesehen werden.

Das Wettbewerbsverbot lässt sich teilweise durch das Verbot der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bei einem anderen (dabei auch in Konkurrenz stehenden) Arbeitgeber durchsetzen. Eine entsprechende Klausel ist in den Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer aufzunehmen. In diesem Fall kann als einer der Kündigungsgründe des Geschäftsführers die Verletzung des Verbots der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung vorgesehen werden. Mit der Kündigung des Geschäftsführers verliert das Verbot der Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber seine Wirkung.

Das Verbot der Ausübung von Konkurrenzgeschäften während der Arbeitstätigkeit bei seinem Arbeitgeber lässt sich aus Art. 92 Abs. 3 BGB herleiten, wonach der Geschäftsführer im Interesse der Gesellschaft, gewissenhaft und vernünftig handeln soll. Hier ist davon auszugehen, dass der Geschäftsführer seine Befugnisse nicht zum Schaden (z. B. durch Gründung eines in Konkurrenz stehenden Unternehmens) der Gesellschaft ausüben kann.

Laut Art. 21 Abs. 3 ArbZG kann die Haftung (darunter auch materielle) des Geschäftsführers in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen werden. Wird der Umfang der materiellen Haftung für den zugefügten Schaden seitens des Geschäftsführers in seinem Arbeitsvertrag bestimmt, so haftet er nach dem Arbeitsvertrag ungeachtet der Höhe des entstandenen Schadens.

In diesem Fall werden die Bestimmungen des Arbeitsvertrags dem Art. 9 ArbZG nicht widersprechen. Gemäß Pkt. 5 Entscheidung des Verfassungsgerichts können die Vertragsparteien in den Arbeitsvertrag für den Geschäftsführer ungünstige Vertragsbedingungen aufnehmen.

Empfehlenswert ist somit, in den Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer Verbote zur Gründung eines in Konkurrenz stehenden Unternehmens, des Abwerbens von Kunden (darunter auch potenziellen) des Arbeitgebers oder des Abwerbens von Arbeitnehmern des Arbeitgebers zum Aufbau eines Konkurrenzunternehmens aufzunehmen und demgemäß eine angemessene Haftung für die Verletzung dieser Verbote festzulegen.

4. Besteuerung der Einkünfte des Geschäftsführers

4.1. Einkommensteuer

Bei der Entscheidung über die Besteuerung seines Gehalts in der Ukraine kann der Ausländer wählen, ob sein Gehalt nach den allgemeinen Bestimmungen des ukrainischen Steuerrechts oder ob es in Übereinstimmung mit einem bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen besteuert wird.

Nach den Bestimmungen der Verordnung Nr. 470 können die Residenten anderer Länder, mit denen die Ukraine entsprechende Abkommen abgeschlossen hat, von Steuerzahlung befreit bzw. der Steuersatz kann vermindert werden. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Ausländer eine Bescheinigung bestimmter Form seinem Arbeitgeber vorlegt. Die Bescheinigung, welche von einem zuständigen Organ eines anderen Landes ausgestellt wird, soll die Staatsangehörigkeit und die Steuerzahlung im anderen Land bestätigen.

Die erwähnte Bescheinigung gilt innerhalb eines Kalenderjahres, in dem sie ausgestellt wurde. Im Falle der Nichtvorweisung der Bescheinigung durch den Ausländer wird sein Gehalt nach allgemeinen Grundsätzen des ukrainischen Steuerrechts besteuert.

Laut Art. 3 EinkStG werden in der Ukraine Gesamteinkommen von natürlichen Personen und Einkünfte aus Quellen innerhalb der Ukraine von natürlichen Personen, die steuerrechtlich keine Residenten sind, besteuert. Dabei werden die Letzten gemäß Art. 2 EinkStG als Steuerzahler im Sinne des EinkStG betrachtet.

Auf das Einkommen des Arbeitnehmers wird die Einkommenssteuer von 15% erhoben. Dieser Satz gilt auch für die Besteuerung der Einkünfte eines ausländischen Geschäftsführers, was sich aus den Bestimmungen des EinkStG schließen lässt. Dieser Schluss wurde auch vom Finanzamt der Ukraine im Art. 2 der Steuererläuterung bestätigt.

Der Steuersatz ist einheitlich, es sind also keine Steuerstufen vorgesehen. Das Fixgehalt sowie Prämien unterliegen der Besteuerung in vollem Umfang. Zu beachten ist aber, dass nicht das ganze Einkommen des Geschäftsführers mit der Einkommenssteuer besteuert wird. Als Bemessungsgrundlage gilt hier der um die Sozialversicherungsbeiträge verringerte Bruttobetrag. Dabei ist zu beachten, dass vom Bruttobetrag lediglich die Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen sind.

4.2. Sozialversicherungsbeiträge

Als Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge gilt das steuerpflichtige Einkommen des Geschäftsführers. Dazu gehören Fixgehalt, Bonuszahlungen und sonstige Zahlungen (Abfindung, Entschädigung für den nicht beanspruchten Urlaub, Auszahlungen in Naturalien usw.), die dem Geschäftsführer vom Arbeitgeber für seine Arbeit ausbezahlt werden.

Für den Arbeitgeber bzw. den Geschäftsführer sind folgende Beitragssätze zur Sozialversicherung gesetzlich fällig:

- Rentenversicherung – 33,2% (zu Lasten des Arbeitgebers) bzw. 2% (zu Lasten des Geschäftsführers);
- Arbeitslosenversicherung – 1,6% (zu Lasten des Arbeitgebers) bzw. 0,6% (zu Lasten des Geschäftsführers);
- Krankenversicherung – 1,4% (zu Lasten des Arbeitgebers). Für den Geschäftsführer sind 0,5% (falls sein Gehalt höchstens UAH 669,- beträgt) oder 1% (falls sein Gehalt höher ist als UAH 669,-) zu entrichten.

Außer den genannten Beiträgen hat der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung gegen Betriebsunfälle und –krankheiten zu entrichten. Die Beitragssätze variieren von 0,56% bis 13,5% des steuerpflichtigen Einkommens und werden nach Stufen des Betriebsrisikos des Unternehmens festgelegt.

Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge wird eine Beitragsbemessungsobergrenze von fünfzehn Existenzminima (beträgt im Jahr 2009 UAH 669,-) angewendet. Der Teil des steuerpflichtigen Einkommens, der die Beitragsbemessungsobergrenze übersteigt, wird nicht berücksichtigt. Die monatliche Beitragsbemessungsobergrenze beträgt momentan UAH 10.035,- (umgerechnet ca. EUR 865,-). Zu beachten ist, dass die Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsobergrenze ab und zu erhöht wird.

Dem Arbeitgeber obliegt die Berechnung, Abzug und Einzahlung (Überweisung) der Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge vom Gehalt in das Staatsbudget.

5. Abberufung und Kündigung des Geschäftsführers

5.1. Abberufung des Geschäftsführers

Die Abberufung des Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung erfolgt durch die Beschlussfassung auf der Gesellschafterversammlung. Bei Aktiengesellschaften ist dafür normalerweise der Aufsichtsrat zuständig. Die

Satzung einer Aktiengesellschaft kann aber vorsehen, dass die Abberufung des Geschäftsführers in den Zuständigkeitsbereich der Aktionärsversammlung fällt, in diesem Fall erfolgt die Abberufung des Geschäftsführers ausschließlich durch die Aktionärsversammlung.

Wie bei Bestellung bedarf die Abberufung des Geschäftsführers einer einfachen Mehrheit von auf der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung anwesenden Stimmen. Dabei gilt die Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung als beschlussfähig, wenn die Anwesenheit von mehr als 60 Prozent der stimmberechtigten Gesellschafter bzw. Aktionäre (oder deren Vertreter) gegeben ist. Die Beschlüsse einer nicht beschlussfähigen Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung können vom Gericht für nichtig erklärt werden.

Genauso wie bei seiner Bestellung ist es ratsam, den Geschäftsführer der Gesellschaft zur Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder Sitzung des Aufsichtsrates, auf welcher die Frage seiner Abberufung erörtert wird, einzuladen.

Von der Entscheidung der Abberufung des Geschäftsführers ist dieser schriftlich in Kenntnis zu setzen. Zu diesem Zwecke kann aus dem entsprechenden Beschluss ein Auszug gemacht werden (dies ist aktuell, wenn außer der Abberufung des Geschäftsführers noch andere Fragen erörtert wurden).

Wird im derartigen Beschluss das Datum der Abberufung nicht angegeben, so tritt die Entscheidung über die Abberufung des Geschäftsführers mit deren Verabschiedung in Kraft, es sei denn, etwas anderes ist in seinem Arbeitskontrakt oder in der Satzung der Gesellschaft vorgesehen. Dabei sind aber die Bestimmungen der ukrainischen Arbeitsgesetzgebung zu beachten.

Der Geschäftsführer kann, auch wie alle anderen Mitarbeiter der Gesellschaft, während seines Urlaubs oder seiner zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt werden (40 Abs. 3 ArbGB). Bei der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit handelt es sich um eine Frist von bis zu vier Monaten, sobald eine andere Frist durch die Gesetzgebung der Ukraine nicht vorgesehen ist. So beträgt die Frist der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes bei Erkrankung an Tuberkulose zehn Monate.

Am Tag der Kündigung (als Tag der Kündigung gilt der letzte Arbeitstag) ist dem Geschäftsführer sein Arbeitsbuch auszuhändigen und sein Gehalt auszuzahlen. Die Verzögerung der Rückgabe des Arbeitsbuchs an den Geschäftsführer gilt als unverschuldeter Arbeitsausfall. In diesem Fall hat die Gesellschaft dem Geschäftsführer seinen Durchschnittsgehalt für diese Zeit zu zahlen.

In der Praxis nutzen die Geschäftsführer, die ein großzügiges Gehalt beziehen, diese Klausel aus, wonach sie sich weigern, ihr Arbeitsbuch entgegenzunehmen.

Als Lösung einer solchen Situation bietet sich die Zusendung (per Einschreiben) seines Arbeitsbuchs an seine Anschrift an.

Schließlich ist zu beachten, dass die Abberufung des Geschäftsführers ein überlegter Schritt sein muss. Eine leichtsinnige Kündigung des Geschäftsführers kann der Gesellschaft eine Menge von Schwierigkeiten bereiten und nicht selten den Verlust des Geschäfts in der Ukraine zur Folge haben. Der Geschäftsführer, der mit der Gesellschaft im Streit steht, kann kurz vor seiner Kündigung unnötige Vollmachten erteilen, die Gesellschaft durch den Abschluss von verdächtigen Verträgen verpflichten, ein im Wettbewerb stehendes Unternehmen gründen, Mitarbeiter abwerben, unnötige Buchprüfungen seitens des Finanzamts initiieren usw.

5.2. Amtsenthebung als Geschäftsführer

In der Praxis wird zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer oft vereinbart, dass im Fall des Außerkrafttretens des Arbeitskontrakts aus Initiative der Gesellschaft, die letztere dem Geschäftsführer spätestens drei Monate vor dem Außerkrafttreten des Arbeitskontrakts (oder innerhalb einer anderen Frist) dies mitzuteilen hat. Besteht ein Streit zwischen der Gesellschaft und ihrem Geschäftsführer bei dessen Abberufung, kann diese Zeit vom letzteren zum Schaden der Gesellschaft ausgenutzt werden.

Für solche Zwecke beinhaltet Art. 99 Abs. 3 BGB eine Bestimmung, wonach der Geschäftsführer seines Amtes jederzeit enthoben werden kann, sobald in der Satzung keine Gründe der Amtsenthebung des Geschäftsführers vorgesehen sind. Aus diesem Grunde ist es für die Gesellschafter ratsam, keine Gründe der Amtsenthebung als Geschäftsführer in die Satzung aufzunehmen. In diesem Fall werden die Gesellschafter jederzeit eine Möglichkeit haben, schnell zu agieren und den Geschäftsführer von seiner Position zu „beseitigen“.

Eine ähnliche Bestimmung beinhaltet Art. 61 AGG, wonach der Generaldirektor bzw. Geschäftsführer (also Leiter des geschäftsführenden Organs) einer Aktiengesellschaft von seinem Amt suspendiert werden kann, falls er die Rechte der Aktionäre oder der Gesellschaft durch seine Handlungen bzw. Unterlassung verletzt. Die Suspendierung vom Amt erfolgt durch den Aufsichtsrat, falls die Befugnis, den Generaldirektor bzw. den Geschäftsführer abzurufen, nicht im Befugnisbereich der Aktionärsversammlung liegt. Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, eine Person zu bestellen, welche die Befugnisse des Generaldirektors bzw. Geschäftsführers vorübergehend bis zum Zeitpunkt der Entscheidung über seine Abberufung durch die Aktionärsversammlung ausüben wird. Zum Zwecke der Entscheidung über die Abberufung des Generaldirektors bzw. Geschäftsführers durch die Aktionärsversammlung soll der Aufsichtsrat innerhalb von zehn Tagen ab dem Tag dessen Abberufung eine außerordentliche Aktionärsversammlung einberufen.

Zu beachten ist, dass im Falle der Amtsenthebung als Geschäftsführer bzw. der Suspendierung von seinem Amt dieser sein Gehalt bis zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bezieht. Die Amtsenthebung als Geschäftsführer bzw. die Suspendierung von seinem Amt selbst werden nicht als Grundlage für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses angesehen (diese Meinung ist in der Ukraine umstritten). Es ist also unseres Erachtens ratsam, in den Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer eine Klausel aufzunehmen, wonach der Arbeitsvertrag bei der Amtsenthebung als Geschäftsführer bzw. der Suspendierung von seinem Amt außer Kraft tritt. In diesem Fall erfolgt die arbeitsrechtliche Kündigung des Geschäftsführers gemäß Art. 36 Abs. 1 Pkt. 8 ArbGB (Vorhandensein eines Grundes, der vom Arbeitsvertrag vorgesehen ist).

Die Amtsenthebung als Geschäftsführer bzw. die Suspendierung von seinem Amt kann auch während der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit oder des Urlaubs des Geschäftsführers erfolgen. In diesem Fall kann ihm seines Amtes am Tag der Beschlussfassung entzogen bzw. kann er von seinem Amt suspendiert werden und kann ihm am ersten Tag der Wiederaufnahme seiner Arbeitstätigkeit gekündigt werden.

5.3. Abberufung des Repräsentanzleiters

Die Abberufung des Repräsentanzleiters eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine richtet sich nach dem Recht des Landes, wo die Muttergesellschaft eingetragen ist. Über die Abberufung des Repräsentanzleiters ist ein Beschluss von der Muttergesellschaft zu fassen, dieser kann entweder von der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder vom Geschäftsführer der Muttergesellschaft getroffen werden. Das hängt zwar davon ab, wie dies die Satzung (der Gesellschaftsvertrag) der Muttergesellschaft vorsieht.

Der Beschluss muss notariell erfolgen. Die Notwendigkeit weiterer Beurkundungen oder Beglaubigungen hängt vom Land ab, in welchem diese vorgenommen werden.

Die Vollmacht, mit welcher der Repräsentanzleiter bevollmächtigt wurde, muss widerrufen werden. Der Widerruf erfolgt nach dem Recht des Landes, wo sie erteilt worden ist, und er muss dem abberufenen Repräsentanzleiter zugestellt werden. Es ist empfehlenswert, den Widerruf auch dritten Personen zuzustellen, damit man sich diesen gegenüber auf den Widerruf berufen kann.

Wird die Vollmacht nicht korrekt widerrufen, bleibt sie noch gültig, d.h. der abberufene Repräsentanzleiter kann die Muttergesellschaft weiter verpflichten.

Wurde mit dem Repräsentanzleiter ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, so ist dieser

zu kündigen. Die Kündigungsmöglichkeiten ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und der gültigen Gesetzgebung der Ukraine.

5.4. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsführer

5.4.1. Gründe der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsführer

Laut ukrainischer Arbeitsgesetzgebung wird ein Arbeitsvertrag (Arbeitskontrakt) bei Vorhandensein eines der folgenden Gründe aufgehoben:

- 1) Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit;
- 2) Aufhebung des Vertrags auf Initiative des Arbeitgebers;
- 3) Aufhebung des Vertrags auf Initiative des Geschäftsführers;
- 4) Aufhebung des Vertrags auf Initiative der Gewerkschaft;
- 5) Aufhebung des Vertrags bei Vorhandensein eines Grundes, der vom Arbeitsvertrag (Arbeitskontrakt) vorgesehen ist.

Andere Aufhebungsgründe (z.B. Einberufung des Arbeitnehmers in die Armee, Verurteilung des Arbeitnehmers, Verweigerung des Arbeitnehmers die Arbeit nach wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen fortzusetzen usw.) werden aufgrund ihrer Geringfügigkeit in diesem Handbuch nicht behandelt.

Hier ist zu beachten, dass die vorgenannten Aufhebungsgründe ihre Anwendung auch beim Arbeitsvertrag mit dem Repräsentanzleiter eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine finden. Ausgenommen ist die Aufhebung des Arbeitskontrakts mit dem Geschäftsführer auf Initiative der Gewerkschaft.

5.4.1.1. Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit

Der Ablauf der Vertragslaufzeit hat die Aufhebung des Arbeitskontrakts mit dem Geschäftsführer bzw. des Arbeitsvertrags mit dem Repräsentanzleiter zur Folge. Spätestens am letzten Tag der Laufzeit des Arbeitskontrakts bzw. Arbeitsvertrags ist eine Anordnung über die Kündigung des Geschäftsführers bzw. des Repräsentanzleiters zu verabschieden. Das Gleiche gilt für die Aushändigung des Arbeitsbuchs bzw. die Auszahlung des geschuldeten Gehalts bzw. Entschädigung für den nicht beanspruchten Urlaub.

Geht es um einen befristeten Arbeitskontrakt bzw. einen Arbeitsvertrag und wird eine entsprechende Anordnung über die Kündigung des Geschäftsführers bzw. Repräsentanzleiters spätestens am letzten Tag der Laufzeit des Arbeitskontrakts bzw. des Arbeitsvertrags nicht verabschiedet, so besteht die Gefahr, dass die Arbeitsverhältnisse fort dauern, und zwar im Rahmen eines unbefristeten Arbeitskontrakts bzw. Arbeitsvertrags.

Zu beachten ist, dass in dem Falle, wenn nach dem Ablauf des Arbeitskontrakts bzw. des Arbeitsvertrags die Arbeitsverhältnisse fort dauern und keine der Vertragsparteien auf ihrer Aufhebung besteht, die Laufzeit des Arbeitskontrakts bzw. des Arbeitsvertrags als auf eine unbestimmte Zeit (Art. 39-1 ArbGB) verlängert gilt.

5.4.1.2. Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative des Arbeitgebers

Im Vergleich zum Kündigungsrecht des Arbeitnehmers ist dasjenige des Arbeitgebers eingeschränkt, was sich aus der Tatsache ergibt, dass die ukrainische Arbeitsgesetzgebung arbeitnehmerfreundlich ist (die Mehrzahl von Bestimmungen des ukrainischen Arbeitsgesetzbuches stammt noch aus sowjetischen Zeiten). Die geltende Gesetzgebung der Ukraine räumt dem Arbeitgeber nur in bestimmten Fällen das Recht ein, das mit dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis einseitig zu kündigen. Dabei sind die Grundlagen der Kündigung des Arbeitskontrakts mit dem Geschäftsführer auf Initiative des Arbeitgebers in den Art. 40, 41 und 45 ArbGB aufgelistet. Als Grundlage der Kündigung des Arbeitsvertrags mit dem Repräsentanzleiter gilt Art. 40 ArbGB.

Hier ist zu betonen, dass es sich in der Regel lediglich um das Recht und nicht um die Pflicht des Arbeitgebers handelt, Arbeitsverhältnisse bei Vorhandensein bestimmter Gründe einseitig zu kündigen. Somit entscheidet der Arbeitgeber selbst, ob er sich von seinem Geschäftsführer beim Vorliegen bestimmter Gründe trennen möchte.

Gemäß Art. 40 Abs. 1 ArbGB können die Arbeitsverhältnisse auf Initiative des Arbeitgebers ausschließlich in den nachfolgenden aufgezählten Fällen gekündigt werden.

1) Änderung der Unternehmensstruktur und des Unternehmenszweckes, darunter auch Auflösung, Umwandlung, Insolvenz, Personalabbau

Hier ist zu betonen, dass die Änderung der Unternehmensstruktur oder des Unternehmenszweckes als solches keine Grundlage für die Kündigung der Arbeitnehmer darstellt. Wichtig ist, dass infolge der Änderung der Unternehmensstruktur bzw. des Unternehmenszweckes das Personal abgebaut wird. Die Kündigung eines Arbeitnehmers aus diesem Grunde ist nur zulässig, wenn ihm keine andere offene Stelle angeboten werden kann.

Laut Art. 64 Abs. 3 WirtGB bestimmt die Gesellschaft selbst ihre Strukturgestaltung, Anzahl der Mitarbeiter und ihren Stellenplan. Der Stellenplan der Gesellschaft kann jederzeit geändert bzw. gekürzt werden.

Die behandelte Grundlage für die Kündigung eines Geschäftsführers ist dann aktuell, wenn in der Gesellschaft eine Direktion gebildet wurde, wobei einer der

Geschäftsführer aufgrund des Personalabbaus gekündigt wird.

Über den Wegfall der Stelle ist der Arbeitnehmer mindestens zwei Monate vor der geplanten Kündigung (am besten schriftlich) zu informieren. Gleichzeitig ist das Arbeitsamt bei Einhaltung derselben zweimonatigen Frist über die bevorstehende Kündigung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Bei einer Verletzung dieser Pflicht droht der Gesellschaft eine Geldstrafe in Höhe eines Jahresgehalts des Mitarbeiters (Art. 20 Abs. 5 BeschBevG).

Bei der Benachrichtigung über die bevorstehende Kürzung der Stelle hat die Gesellschaft dem Arbeitnehmer eine andere Stelle in der Gesellschaft anzubieten (sollte es eine offene Stelle geben).

Innerhalb von zehn Tagen nach der Kündigung des Arbeitnehmers aufgrund des Abbaus des Personals hat die Gesellschaft das Arbeitsamt davon in Kenntnis zu setzen. Bei einer Verletzung dieser Frist droht der Gesellschaft eine Geldstrafe in Höhe eines Jahresgehalts des Mitarbeiters (Art. 20 Abs. 5 BeschBevG).

Gemäß Art 44 ArbGB ist einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung aufgrund des Abbaus des Personals eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt auszuzahlen. Bei der Feststellung des Durchschnittsgehalts werden Fixgehalt, Bonuszahlungen und sonstige Vergütungen des Arbeitnehmers für die letzten zwei Monate mitgerechnet.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer, mit dem das Arbeitsverhältnis aufgrund des Personalabbaus gekündigt wurde, innerhalb von einem Jahr das Vorzugsrecht auf die erneute Anstellung in der Gesellschaft genießt, falls diese Arbeitnehmer ähnlicher Qualifikation benötigt.

2) Festgestellter Mangel an Qualifikation bzw. mangelnder Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, der ihn in der Erfüllung seiner Arbeitspflichten hindert bzw. ihm diese unmöglich macht

Hier ist zu beachten, dass Grundlage für die Kündigung des Arbeitnehmers der festgestellte Mangel an Qualifikation sein muss. Wenn ein Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung bzw. ohne erforderliche Ausbildungszeugnisse angestellt wird, so kann diesem nicht aufgrund eines Mangels an Qualifikation gekündigt werden, da der Mangel an Erfahrung bzw. Ausbildung schon bei seiner Anstellung bekannt war.

Als Mangel an Qualifikation gilt in diesem Falle bspw. die nicht gehörige Erfüllung von Arbeitspflichten aufgrund der mangelnden Qualifikation. Hier ist zu erwähnen, dass die Arbeitspflichten eines Arbeitnehmers klar definiert werden müssen. Um

die Verletzung von Arbeitspflichten nachweisen zu können, muss auch beweisbar sein, dass dem Arbeitnehmer seine Pflichten bekannt waren. Das lässt sich am einfachsten durch die Ausarbeitung und nachfolgende Unterzeichnung eines Arbeitskontrakts bzw. Arbeitsvertrags, gegebenenfalls einer entsprechenden Stellenbeschreibung seitens des Arbeitnehmers nachweisen.

Ist die Tätigkeit für den Arbeitnehmer schädlich, was durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt wird, so kann er aufgrund Art. 40 Abs. 1 Pkt. 2 gekündigt werden, es sei denn die medizinische Gegenanzeige war bei der Anstellung bekannt.

Bei Kündigung des Arbeitnehmers auf Basis von Art. 40 Abs. 1 Pkt. 2 ist wichtig, dass die nicht gehörige Erfüllung von Arbeitspflichten durch die mangelnde Qualifikation oder den mangelnden Gesundheitszustand verursacht worden ist, was Mangel an Schuld des Arbeitnehmers bedeutet. Lässt sich die Schuld des Arbeitnehmers nachweisen, so können die Arbeitsverhältnisse aufgrund von Art. 40 Abs. 1 Pkt. 3 (systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund) beendet werden.

Hier ist zu erwähnen, dass der Geschäftsführer einer Gesellschaft oder der Repräsentanzleiter eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine gemäß Art. 40 Abs. 1 Pkt. 2 gekündigt werden können, falls sie unter anderem unfähig sind, die Arbeitsdisziplin zu sichern (Pkt. 21 Verordnung Nr. 9).

Gemäß Art. 44 ArbGB ist einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung aufgrund von Art. 40 Abs. 1 Pkt. 2 eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt (für die letzten zwei Monate) auszuzahlen.

3) Systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund, wenn gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde

Obwohl es hier um die Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund geht, ist die Kündigung eines Arbeitnehmers aus diesem Grunde lediglich bei Vorhandensein eines Verschuldens von dessen Seite zulässig. Die Arbeitsgesetzgebung der Ukraine definiert weder das Verschulden noch bestimmt sie die Gründe, welche jegliche Schuld ausschließen.

Des Weiteren kann dem Arbeitnehmer nur dann aufgrund der Nichterfüllung seiner Arbeitspflichten gekündigt werden, wenn über ihn innerhalb des letzten Jahres eine Disziplinarmaßnahme (Ermahnung) verhängt und noch nicht gelöscht wurde (Pkt. 23 Verordnung Nr. 9).

Die Arbeitspflichten eines Geschäftsführers können in seinem Arbeitskontrakt, seiner Stellenbeschreibung sowie in der betrieblichen Verhaltensverordnung

vorgesehen werden. Um die Nichterfüllung bzw. Verletzung der Arbeitspflichten eines Geschäftsführers in jedem konkreten Fall nachweisen zu können, sollten diese in den erwähnten Dokumenten detailliert werden. Als Beispiel der Verletzung der betrieblichen Verhaltensverordnung kann wiederholte Verspätung zur Arbeit angeführt werden.

4) Fernbleiben von der Arbeit ohne wichtigen Grund (darunter auch Abwesenheit vom Arbeitsplatz über drei Stunden)

Um einem Arbeitnehmer aus diesem Grunde kündigen zu können, ist es nicht erforderlich, dass er vom Arbeitsplatz über drei Stunden am Stück abwesend ist. Es genügt, wenn er im Laufe des Arbeitstags nachweisbar insgesamt länger als drei Stunden am Arbeitsplatz fehlt (Pkt. 24 Verordnung Nr. 9). Unter dem Arbeitsplatz ist hier nicht der Arbeitsplatz selbst, sondern das Unternehmen insgesamt zu verstehen.

Als Fernbleiben von der Arbeit gilt laut der Rechtsprechung unter anderem die eigenmächtige Beurlaubung. Auch hier ist das Verschulden des Arbeitnehmers nachzuweisen.

Die Kündigung als eine Disziplinarstrafe kann laut Art. 148 ArbGB binnen eines Monats (außer bei Krankheit oder Beurlaubung des Arbeitnehmers) nach dem Entdecken der Verletzung der Arbeitsdisziplin (hier - Fernbleiben von der Arbeit) verhängt werden.

Zu beachten ist, dass vom Arbeitnehmer vorher eine schriftliche Erläuterung seiner Verletzung der Arbeitsdisziplin zu verlangen ist.

5) Andauernde Arbeitsunfähigkeit von über vier Monaten hintereinander mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Fälle

Zu beachten ist hier, dass die Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit auch nur für einen Tag die viermonatige Frist unterbricht, welche dann von Anfang an zu berechnen ist. Die andauernden Arbeitsunfähigkeiten werden nicht addiert.

Für einige Krankheiten kann durch die geltende Gesetzgebung der Ukraine eine längere Frist der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes vorgesehen werden. So beträgt diese Frist bei Erkrankung an Tuberkulose zehn Monate (Art. 25 InfekKrankG).

Diejenigen Mitarbeiter, welche die Arbeitsfähigkeit aus dem Grunde einer Körperverletzung am Arbeitsplatz oder Berufskrankheit verloren haben, genießen in diesem Fall einen Kündigungsschutz. Ihnen kann nicht aus diesem Grunde gekündigt werden. In solchen Fällen wird der Arbeitsplatz bis zur Wiederaufnahme der

Arbeitsfähigkeit bzw. zur Anerkennung der Arbeitsunfähigkeit aufrechterhalten.

6) Wiederanstellung einer Person, die zuvor den betreffenden Arbeitsplatz bereits innehatte

Aus diesem Grunde ist ein Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Wiederanstellung einer bereits früher an dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigten Person zu kündigen. Dies ist aber nur in bestimmten Fällen und nur laut der Gesetzgebung der Ukraine zulässig, z.B. aufgrund eines Gerichtsurteils, falls dem früheren Arbeitnehmer rechtswidrig gekündigt wurde.

Bei der Kündigung des Arbeitnehmers aus diesem Grunde ist ihm gemäß Art. 44 ArbGB eine Abfindung in Höhe von mindestens einem durchschnittlichen Monatsgehalt (für die letzten zwei Monate) auszuzahlen.

7) Erscheinen am Arbeitsplatz im Alkohol- oder Drogenrausch

Einem Arbeitnehmer, der im Unternehmen (also nicht unbedingt an seinem Arbeitsplatz) in der Arbeitszeit im Alkohol- oder Drogenrausch erscheint, kann aus diesem Grunde gekündigt werden. Als weitere Grundlage für die Kündigung aus diesem Grunde gilt auch Erscheinen des Arbeitnehmers im Unternehmen unter dem Einfluss eines Giftstoffes.

Dementsprechend kann die Kündigung aus diesem Grunde nicht damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs bzw. außerhalb der Arbeitszeit im betrunkenen Zustand am Arbeitsplatz (im weiteren Sinne) erscheint.

Die Tatsache des Erscheinens des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz im betrunkenen Zustand kann nicht nur mittels einer ärztlichen Untersuchung bzw. technischer Mittel bewiesen werden. In der Praxis genügt auch, wenn ein entsprechendes formloses Protokoll, unterzeichnet von mindestens zwei Zeugen, aufgenommen wird. Im Protokoll sind alle äußeren Merkmale eines solchen Zustandes zu erwähnen.

Dabei ist zu beachten, dass die Gesetzgebung der Ukraine einige Besonderheiten der Feststellung des Drogenrausches im Vergleich zum Alkoholrausch vorsieht. Die Tatsache des Konsums von Drogen kann auch mittels eines Protokolls nachgewiesen werden, Drogenmissbrauch selbst wird aber nur durch eine ärztliche Untersuchung festgestellt (Art. 12 Abs. 3 BetMitG).

8) Diebstahl am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einem Arbeitnehmer im Falle der Begehung eines Diebstahls am Arbeitsplatz zu kündigen. Dabei handelt es sich auch um das

Unternehmen insgesamt und nicht nur unbedingt um den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Der Wert des gestohlenen Gegenstandes ist hier nicht von Bedeutung, wichtig ist vielmehr, dass ein Gerichtsurteil bzw. eine Anordnung über die Verhängung einer Verwaltungsstrafe in Kraft getreten ist.

Weitere Gründe der Kündigung des Geschäftsführers auf Initiative des Arbeitgebers:

Außer den in Art. 40 ArbGB aufgeführten Kündigungsgründen, welche allgemein sind und auch bei der Kündigung anderer Mitarbeiter Anwendung finden, räumt Art. 41 ArbGB dem Arbeitgeber das Recht ein, das Arbeitsverhältnis mit dem Geschäftsführer eines Unternehmens (in einigen Fällen auch mit dem Repräsentanzleiter) auf Initiative des Arbeitgebers zu kündigen. Diese sind wie folgt:

a) einmalige grobe Verletzung der Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer

Art. 41 Abs. 1 Pkt. 1 findet auch bei einmaliger grober Verletzung der Arbeitspflichten des Stellvertreters des Geschäftsführers, des Hauptbuchhalters bzw. seines Stellvertreters, des Leiters einer Repräsentanz, Filiale oder gesonderten Struktureinheit Anwendung.

Der Grad der Verletzung von Arbeitspflichten ist in jedem Einzelfall zu prüfen. Wichtig ist, dass dabei die Tätigkeit bzw. Unterlassung des Geschäftsführers, die Schwere der Folgen sowie der Kausalzusammenhang geprüft werden. Als Beispiel einer einmaligen groben Verletzung der Arbeitspflichten durch einen Geschäftsführer können die wesentliche Verletzung der Finanzdisziplin oder die Verweigerung der Zulassung der Aufsichtsorgane zur Prüfung der Tätigkeit der Gesellschaft angeführt werden.

Eine Kündigung des Geschäftsführers aus diesem Grunde setzt das Vorhandensein seines Verschuldens bei der Verletzung der Arbeitspflichten voraus.

Ferner ist zu beachten, dass dem Geschäftsführer für die einmalige grobe Verletzung seiner Arbeitspflichten von seiner Stelle unter Einhaltung der Bestimmungen des ArbGB in Bezug auf die Frist und das Verfahren der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme gekündigt werden kann. So kann die Kündigung spätestens innerhalb eines Monats nach der Aufdeckung der Verletzung (exklusive vorübergehende Arbeitsunfähigkeit bzw. Beurlaubung des Geschäftsführers) sowie spätestens innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Verletzung vollzogen werden.

b) schuldhafte Handlungen des Geschäftsführers, die eine verzögerte Auszahlung des Gehalts an Mitarbeiter verursacht haben
Neben Handlungen ist hier auch Unterlassung mit eingeschlossen. Aus diesem

Grunde kann dem Geschäftsführer auch für die Auszahlung des Gehalts an einen Mitarbeiter gekündigt werden, welches unter dem gesetzlich festgelegten Mindestgehalt liegt.

c) Nichterfüllung bzw. nichtgehörige Erfüllung der Arbeitspflichten des Geschäftsführers

Pkt. 22 der Verordnung Nr. 170 sieht vor, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Geschäftsführer, mit dem ein Arbeitskontrakt abgeschlossen wurde, die vorzeitige Aufhebung des Arbeitskontrakts verlangen können. Dies ist nur dann zulässig, wenn die andere Vertragspartei ihren Pflichten nach dem Kontrakt nicht nachkommt bzw. diese nicht vereinbarungsgemäß erfüllt. Dabei hat der Arbeitgeber bzw. der Geschäftsführer die andere Partei von der beabsichtigten Kündigung spätestens zwei Wochen vor der Kündigung zu benachrichtigen.

Laut Art. 43 ArbGB erfolgt die Kündigung des Arbeitnehmers aus unten genannten Gründen erst nach der Einholung einer vorherigen Zustimmung der Gewerkschaft (falls gebildet):

- Änderung der Unternehmensstruktur und Unternehmenszweckes, darunter auch Umwandlung, Insolvenz und Personalabbau;
- festgestellter Mangel an Qualifikation bzw. mangelnder Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, der ihn in der Erfüllung seiner Arbeitspflichten hindert bzw. ihm diese unmöglich macht;
- systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund, wenn gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde;
- Fernbleiben von der Arbeit ohne wichtigen Grund (darunter auch Abwesenheit vom Arbeitsplatz über drei Stunden);
- andauernde Arbeitsunfähigkeit von über vier Monaten hintereinander mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Fälle;
- Erscheinen am Arbeitsplatz im Alkohol- oder Drogenrausch.

Zu beachten ist, dass die vorgenannten Gründe der Aufhebung der Arbeitsverhältnisse auf Initiative des Arbeitgebers allgemein sind. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Arbeitsverhältnisse mit dem Arbeitnehmer einseitig gekündigt werden können. Ferner ist zu erwähnen, dass die geltende Arbeitsgesetzgebung der Ukraine eine Mehrzahl von Kategorien der Mitarbeiter vorsieht, welche den Kündigungsschutz in vollem Umfang genießen, so dürfen z.B. schwangere Frauen sowie Frauen mit Kindern unter drei Jahren auf Initiative des Arbeitgebers nicht gekündigt werden, es sei denn, es handelt sich um die Auflösung der Gesellschaft (Art. 184 Abs. 3 ArbGB).

5.4.1.3. Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative des Geschäftsführers

Bei der Aufhebung des Arbeitskontrakts auf Initiative des Geschäftsführers ist zu unterscheiden, ob es sich um einen befristeten oder einen unbefristeten Arbeitskontrakt handelt.

Laut Art. 38 ArbGB kann ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag kündigen, wobei er davon den Arbeitgeber schriftlich zwei Wochen vor der Kündigung in Kenntnis setzt. Das Gleiche gilt auch für die Arbeitsverhältnisse mit dem Geschäftsführer bzw. dem Repräsentanzleiter. Die Aufnahme einer längeren Frist in den unbefristeten Arbeitskontrakt mit dem Geschäftsführer kann vom Gericht für ungültig erklärt werden. Die Hauptregel lautet: der Arbeitsvertrag kann keine Arbeitsbedingungen beinhalten, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Vergleich zur Gesetzgebung der Ukraine verschlechtern.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann auch ohne Einhaltung der zweiwöchigen Frist aufgehoben werden. Auf Initiative des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag innerhalb einer vom Arbeitnehmer bestimmten Frist zu kündigen. Allerdings muss dabei ein wichtiger Grund liegen. Diese Gründe sind im Art. 38 Abs. 1 ArbGB aufgelistet, die wichtigsten von denen sind folgende: Umzug in einen anderen Wohnort, Versetzung des Ehepaars in einen anderen Wohnort, medizinische Gegenanzeige für den Aufenthalt in dieser Gegend usw.

Arbeitet der Arbeitnehmer nach dem Ablauf der zweiwöchigen Frist weiter und verlangt er keine Kündigung mehr, so kann er gemäß dem gestellten Antrag nicht gekündigt werden, es sei denn auf seine Stelle war ein anderer Arbeitnehmer (mit dem der Abschluss eines Arbeitsvertrags nicht verweigert werden kann) im Rahmen der Versetzung eingeladen (Art. 38 Abs. 2 ArbGB).

Der Arbeitnehmer kann einen unbefristeten Arbeitsvertrag innerhalb der von ihm bestimmten Frist (also ohne Einhaltung einer zweiwöchigen Frist) einseitig kündigen, sobald der Arbeitgeber die Arbeitsgesetzgebung, Bestimmungen des Tarifvertrags bzw. des Arbeitsvertrags verletzt. Als Beispiel der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung kann hier die Verzögerung der Auszahlung des Gehalts angeführt werden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann auf Initiative des Arbeitnehmers vorzeitig gekündigt werden, sobald die Ausübung seiner Arbeitspflichten durch eine Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit gestört wird (Art. 39 Abs. 1 ArbGB). Ferner kann ein befristeter Arbeitsvertrag bei der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung, der Bestimmungen des Tarifvertrags bzw. des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers sowie Vorhandensein eines wichtigen Grundes (Art. 38 Abs. 1 ArbGB) auf Initiative des Arbeitnehmers vorzeitig gekündigt werden.

Genauso wie der Arbeitgeber kann der Geschäftsführer vom Pkt. 22 Verordnung Nr. 170 Gebrauch machen und den Arbeitsvertrag einseitig kündigen. In diesem Fall muss die Nichterfüllung bzw. nichtgehörige Erfüllung von Arbeitspflichten seitens des Arbeitgebers vorhanden sein. Auch hier gilt die zweiwöchige Frist.

Gemäß Art 44 ArbGB ist einem Arbeitnehmer bei seiner Kündigung infolge der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung, der Bestimmungen des Tarifvertrags oder des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers eine Abfindung in Höhe von mindestens dem dreifachen durchschnittlichen Monatsgehalt (für die letzten zwei Monate) auszahlbar.

5.4.1.4. Aufhebung des Arbeitsvertrags auf Initiative der Gewerkschaft

Laut Art. 45 ArbGB kann ein Geschäftsführer auf Initiative der Gewerkschaft gekündigt werden. Hier ist die Rede nur vom Generaldirektor bzw. Geschäftsführer (also vom ersten Geschäftsführer, der als solcher beim Handelsregister eingetragen ist). Seinen Stellvertretern bzw. anderen Mitgliedern der Direktion kann aus diesem Grunde nicht gekündigt werden; auch dem Repräsentanzleiter eines ausländischen Unternehmens in der Ukraine kann nicht aus diesem Grunde gekündigt werden.

Als Grund für die Kündigung des Geschäftsführers aus diesem Grunde ist die Verletzung der Arbeitsgesetzgebung durch ihn. Bei der Verletzung der Arbeitsgesetzgebung ist hier u. a. die Gesetzgebung über den Tarifvertrag zu verstehen. Die Gewerkschaft kann eine Entscheidung treffen, mit der sie von der Generalversammlung bzw. Aktionärsversammlung oder Aufsichtsrat der Gesellschaft verlangt, den Arbeitsvertrag mit dem Generaldirektor bzw. Geschäftsführer zu kündigen. Als Grund einer solchen Kündigung dient die Verweigerung der Teilnahme an der Abstimmung des Tarifvertrags, Nichteinhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrags, weitere Verletzungen der Gesetzgebung über den Tarifvertrag. Eine einmalige Verletzung der Arbeitsgesetzgebung ist ausreichend, um aus diesem Grunde gekündigt zu werden.

Die Entscheidung der Gewerkschaft kann aber innerhalb von zwei Wochen beim Gericht bestritten werden.

5.4.1.5. Aufhebung des Arbeitsvertrags bei Vorhandensein eines Grundes, der vom Arbeitsvertrag vorgesehen ist

Die Vertragsparteien können auch weitere Kündigungsgründe im Arbeitsvertrag vereinbaren. Laut Art. 36 Pkt. 8 ArbGB kann der Geschäftsführer vorzeitig bei Vorhandensein eines Grundes, der vom Arbeitsvertrag vorgesehen ist, gekündigt werden. Eine ähnliche Bestimmung beinhaltet auch Art. 65 Abs. 5 WirtGB.

Die Kündigung des Arbeitskontrakts aus den Gründen, welche im Arbeitskontrakt und nicht durch die Gesetzgebung der Ukraine vorgesehen sind, ist nur dann zulässig, wenn solche Gründe und das Kündigungsverfahren deutlich im Arbeitskontrakt bestimmt sind.

In der Praxis wird oft die Verletzung des Geschäftsgeheimnisses durch den Geschäftsführer als Grundlage für die Kündigung des Arbeitskontrakts angegeben. Hier ist zu beachten, dass die Auflistung von Geschäftsgeheimnissen dem Geschäftsführer bekannt sein muss. Ferner kann hier als weiteres Beispiel eines solchen Grundes die Verletzung des Verbots der Nebenbeschäftigung durch den Geschäftsführer angeführt werden.

6. Haftung des Geschäftsführers

Der Geschäftsführer kann für die Verletzung der Vorschriften der ukrainischen Gesetzgebung bzw. für die Verletzung seiner Pflichten zur disziplinarischen, materiellen, zivilrechtlichen, verwaltungsrechtlichen und strafrechtlichen Haftung gezogen werden.

Laut Art. 92 der Verfassung der Ukraine werden Grundsätze der zivilrechtlichen Haftung, Handlungen, welche als Straftat oder als Ordnungswidrigkeit oder Disziplinarrechtsverletzung sowie die Haftung dafür ausschließlich durch die Gesetze festgelegt.

6.1. Disziplinarische Haftung

Im Fall der Verletzung der Arbeitsdisziplin wird der Geschäftsführer zur disziplinarischen (arbeitsrechtlichen) Haftung herangezogen. Die Arbeitsdisziplin sieht u.a. vor, dass der Geschäftsführer die Anweisungen der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung rechtzeitig und ordnungsgemäß erfüllt, sich an die Anforderungen der Gesetzgebung über den Arbeitsschutz, an die Bestimmungen der betrieblichen Verhaltensverordnung hält, das Vermögen der Gesellschaft nicht beschädigt.

Verletzt der Geschäftsführer die Arbeitsdisziplin, so kann über ihn eine Disziplinarmaßnahme verhängt werden. Dabei gelten gemäß Art. 147 ArbGB als Disziplinarmaßnahmen Ermahnung und Kündigung. Zu beachten ist, dass über den Geschäftsführer für eine Verletzung der Arbeitsdisziplin lediglich eine Disziplinarmaßnahme verhängt werden kann.

Gemäß Pkt. 22 Verordnung Nr. 9 gilt als Disziplinarmaßnahme eine Kündigung aus folgenden Gründen:

- systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund, wenn

- gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde;
- Fernbleiben von der Arbeit ohne wichtigen Grund (darunter auch Abwesenheit vom Arbeitsplatz über drei Stunden);
 - Erscheinen am Arbeitsplatz im Alkohol- oder Drogenrausch;
 - Diebstahl am Arbeitsplatz;
 - einmalige grobe Verletzung der Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer.

Die Disziplinarmaßnahmen können über den Geschäftsführer von der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder Aufsichtsrat verhängt werden.

Sie werden unmittelbar nach dem Entdecken des Disziplinarvergehens, allerdings spätestens innerhalb eines Jahres (abgesehen von der Zeit seines Urlaubs oder zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit) nach dem Entdecken, verhängt. Zu beachten ist, dass vom Arbeitnehmer vorher eine schriftliche Erläuterung seiner Verletzung der Arbeitsdisziplin zu verlangen ist.

Die Disziplinarmaßnahme kann nicht verhängt werden, falls seit dem Begehen des Disziplinarvergehens sechs Monate vergangen sind (Art. 148 ArbGB).

Eine Ermahnung erlischt nach einem Jahr nach ihrer Verhängung, falls innerhalb dieser Zeit keine weitere Ermahnung verhängt wurde.

6.2. Materielle Haftung

6.2.1. Begriff und Arten der materiellen Haftung

Im Fall der Zufügung der Gesellschaft eines Schadens während der Verletzung seiner Arbeitspflichten haftet der Geschäftsführer gegenüber der Gesellschaft materiell. Dabei wird jene materielle Haftung des Geschäftsführers mit einem Teil seines Gehalts beschränkt, und sie darf nicht den vollen Schadenersatzbetrag überschreiten, es sei denn, die Gesetzgebung bestimmt etwas anderes (Art. 130 Abs. 2 ArbGB).

Der Geschäftsführer, auch wie andere Mitarbeiter, kann für den zugefügten Schaden lediglich bei Vorhandensein aller vier folgenden rechtlichen Tatsachen zur materiellen Haftung herangezogen werden: a) Verletzung der Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer; b) Zufügung eines direkten Schadens; c) kausaler Zusammenhang zwischen der Verletzung der Arbeitspflichten und dem zugefügten Schaden sowie d) Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) des Geschäftsführers.

Unter dem direkten Schaden ist u. a. die gesetzwidrig an einen Mitarbeiter der Gesellschaft ausgezahlte Vergütung (Gehalt, Prämien), Entrichtung von Bußgeldern durch die Gesellschaft zu verstehen (Pkt. 4 Verordnung Nr. 14).

Dabei ist zu beachten, dass der Geschäftsführer lediglich den direkten Schaden zu ersetzen hat und nicht für den entgangenen Gewinn haftet. Ferner haftet der Geschäftsführer laut der geltenden Arbeitsgesetzgebung der Ukraine nicht für den Schaden, der zum üblichen Betriebsrisiko gehört. Handelte der Geschäftsführer im Notstand, so ist hier jegliche materielle Haftung ausgeschlossen (Art. 130 Abs. 4 ArbGB).

Im Fall, dass der Geschäftsführer zum Beispiel ein Dienstwagen unerlaubt im eigenen Interesse nutzt, ist davon auszugehen, dass der Schaden nicht bei der Erfüllung der Arbeitsverpflichtungen zugefügt wird, und somit nicht nach dem Arbeitsrecht, sondern gemäß BGB zu ersetzen ist. In diesem Fall ist der Schaden im vollen Umfang zu ersetzen, einschließlich dem entgangenen Gewinn (Pkt. 18 Verordnung Nr. 14).

Der Geschäftsführer kann zur materiellen Haftung ungeachtet der Heranziehung zur strafrechtlichen Haftung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen ihn oder Verhängung einer Verwaltungsstrafe nach dem OrdWidrGB gezogen werden.

Die geltende Gesetzgebung der Ukraine unterscheidet die nachfolgenden drei Arten der materiellen Haftung von allen Arbeitnehmern, darunter auch vom Geschäftsführer und Repräsentanzleiter:

- 1) eingeschränkte;
- 2) volle;
- 3) erhöhte.

6.2.2. Eingeschränkte materielle Haftung

Eine eingeschränkte materielle Haftung bedeutet, dass der Geschäftsführer den der Gesellschaft angerichteten Schaden zu ersetzen hat, allerdings im Rahmen seines Durchschnittsgehalts. Bei der Feststellung des Durchschnittsgehalts werden Fixgehalt, Bonuszahlungen und sonstige Vergütungen des Geschäftsführers für die letzten zwei Monate mitgerechnet. Überschreitet der zugefügte Schaden das Durchschnittsgehalt, so wird die Differenz nicht ersetzt, es sei denn, der Geschäftsführer macht das freiwillig.

Diese Art der materiellen Haftung ist die üblichste, da sie in allen Fällen Anwendung findet, wenn das Gesetz eine andere Art der materiellen Haftung nicht vorsieht.

Der Geschäftsführer haftet im Rahmen seines Durchschnittsgehalts z.B. im Fall der Auszahlung zusätzlicher unbegründeter Geldbeträge durch die Gesellschaft (Entrichtung einer Geldstrafe; Auszahlung eines Gehalts für den unverschuldeten

Arbeitsausfall an den Mitarbeiter, der rechtswidrig gekündigt wurde; Auszahlung eines Gehalts für den Zeitraum der verschuldeten Nichtrückgabe des Arbeitsbuchs an den Mitarbeiter usw.); im Falle des Nichttreffens von Maßnahmen gegen den Arbeitsausfall; im Falle der Produktion der minderwertigen Ware usw.

6.2.3. Volle materielle Haftung

Eine volle materielle Haftung bedeutet, dass der Geschäftsführer den direkten Schaden im vollen Umfang (also ohne jegliche Einschränkung) zu ersetzen hat.

Art. 134 ArbGB beinhaltet eine ausführliche Auflistung von Fällen, welche die Möglichkeit der Heranziehung eines Arbeitnehmers zur vollen materiellen Haftung voraussehen. Aus dieser Liste sind im Fall der Heranziehung eines Geschäftsführers zur vollen materiellen Haftung folgende von Bedeutung:

- 1) dem Geschäftsführer wurden auf Grundlage einer einmaligen Vollmacht oder anderen einmaligen Dokumenten und nach Leistung seiner Unterschrift Vermögen und andere Vermögenswerte ausgehändigt;
- 2) der Schaden entsteht durch die Handlungen des Geschäftsführers und zieht strafrechtliche Maßnahmen nach sich;
- 3) der Geschäftsführer richtet den Schaden im Alkoholrausch an;
- 4) laut Gesetzgebung übernimmt der Geschäftsführer die volle Haftung für den Schaden, der dem Unternehmen bei der Erfüllung seiner Arbeitspflichten zugefügt wird (als Beispiel kann hier übermäßiger Verbrauch des Benzins angeführt werden);
- 5) der Schaden wird nicht während der eigentlichen Ausübung seiner Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer angerichtet;
- 6) der Geschäftsführer wird im Falle einer gesetzwidrigen Kündigung oder Versetzung des Mitarbeiters auf eine andere Stelle zur Haftung herangezogen;
- 7) der Geschäftsführer des Unternehmens wird im Falle einer verspäteten Auszahlung der Vergütung von mehr als einem Monat haftbar gemacht und muss als Folge dessen eine Ersatzzahlung erbringen, es sei denn, er hat die entsprechenden Mittel vom Staatshaushalt der Ukraine, der örtlichen Haushalte, juristischen Personen der staatlichen Eigentumsform dieses Unternehmens ebenfalls verspätet erhalten.

6.2.4. Erhöhte materielle Haftung

Die ukrainische Gesetzgebung kann ein besonderes Verfahren der Feststellung der Höhe des zu ersetzenden Schadens (darunter auch durch mehrfache Kalkulation) vorsehen, welcher der Gesellschaft durch Diebstahl, vorsätzliche Beschädigung, Vermögensmanko bzw. -verlust zugefügt worden ist, sowie in den Fällen, in denen die tatsächliche Höhe des Schadens dessen nominale Höhe übersteigt

(Art. 135-3 Abs. 4 ArbGB).

Eine mehrfache Kalkulation bei der Feststellung der Höhe des angerichteten Schadens ist unter anderem durch SchadG vorgesehen.

Laut Bestimmungen SchadG wird der von einem Arbeitnehmer (darunter auch vom Geschäftsführer) dem Unternehmen durch Diebstahl, Vernichtung (Beschädigung), Fehlmengen von Edelmetallen, Edelsteinen (Erzeugnisse aus denen) angerichtete Schaden durch mehrfache Kalkulation des Wertes des Gegenstandes festgelegt. Dabei ist bei der Festlegung des Wertes des Gegenstandes dessen Marktpreis maßgebend.

So wird bei der Feststellung des angerichteten Schadens in Zusammenhang mit den Edelmetallen oder Edelsteinen die zweifache Kalkulation angewandt, bei Juwelierwaren oder Valutawerten kommt die dreifache Kalkulation zur Anwendung.

Zu beachten ist hier, dass die für den zugefügten Schaden eingezogenen Geldmittel nicht im ganzen Umfang in die Kasse des Unternehmens fließen, dem Unternehmen wird lediglich die Höhe des zugefügten Schadens ersetzt, der Rest ist ins Staatshaushalt zu überweisen.

6.2.5. Verfahren des Ersatzes des zugefügten materiellen Schadens

Der Geschäftsführer kann den zugefügten Schaden freiwillig ersetzen. Verweigert er dies, so ist der Gesellschaft das Recht eingeräumt, den Ersatz gemäß der Entscheidung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung oder auf dem Gerichtsweg zu verlangen.

Gemäß Art. 136 ArbGB erfolgt der Ersatz des Schadens im Rahmen des Durchschnittsgehalts des Geschäftsführers aufgrund der Entscheidung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung und Abführungen von seinem Gehalt. Dabei ist die Entscheidung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung innerhalb von zwei Wochen nach der Feststellung des zugefügten Schadens zu fassen.

Angesichts des langen Einberufungsverfahrens der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung stellt dies in der Praxis ein großes Problem dar. Als Lösung kann hier vorgeschlagen werden, den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft mit der Befugnis zur Entscheidung über solche Angelegenheiten zu bevollmächtigen.

Kann der zugefügte Schaden aufgrund der Entscheidung der Gesellschafter- bzw. Aktionärsversammlung nicht ersetzt werden (z.B. im Fall, dass der Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer bereits aufgelöst ist oder wenn die Frist für die Fassung einer entsprechenden Entscheidung durch die Gesellschafter- bzw. Aktionärsver-

sammlung abgelaufen ist) oder geht es um den Ersatz des Schadens in der Höhe, die über das Durchschnittsgehalt des Geschäftsführers hinausgeht, so kann die Gesellschaft eine Klage auf Ersatz des zugefügten Schadens bei Gericht einreichen. Dabei ist zu beachten, dass die Verjährungsfrist in solchen Fällen ein Jahr beträgt (Art. 233 Abs. 3 ArbGB).

6.3. Zivilrechtliche Haftung

Laut Art. 92 Abs. 3 BGB ist das Organ der Gesellschaft verpflichtet, in deren Interessen, gewissenhaft und vernünftig zu handeln sowie seine Befugnisse nicht zu überschreiten. Verletzen die Mitglieder des Organs der Gesellschaft ihre Verpflichtungen in Bezug auf die Vertretung, haften sie für den zugefügten Schaden, welcher gegenüber der Gesellschaft von ihnen verursacht wurde, gesamtschuldnerisch (Art. 92 Abs. 4 BGB). Handelt es sich um ein einköpfiges geschäftsführendes Organ der Gesellschaft, so haftet der Geschäftsführer alleine.

Auf Antrag des Betroffenen (also der Gesellschaft) kann das Gericht die Haftung von Personen, die den Schaden gemeinsam zugefügt haben, gemäß dem Grad ihres Verschuldens in Teilen feststellen (Art. 1190 Abs. 2 BGB).

Als Schaden gilt nach den Bestimmungen des BGB:

- 1) der tatsächliche Schaden, nämlich Verluste, welche die Gesellschaft in Verbindung mit Vernichtung oder Beschädigung einer Sache erleidet sowie Kosten, welche die Gesellschaft aufgewandt hat bzw. aufwenden muss, um ihr verletztes Recht wieder gutzumachen;
- 2) der entgangene Gewinn, nämlich Einkommen, das auf Grund üblicher Umstände hätte erzielt werden können, wenn das Recht nicht verletzt worden wäre. Wenn eine Person, die das Recht verletzt hat, dadurch ein Einkommen erzielte, so kann die Höhe des entgangenen Gewinns (der zu ersetzen ist) nicht geringer sein als das Einkommen, das die Person erzielt hat, welche das Recht verletzt hat.

Der Ersatz des zugefügten Schadens erfolgt nach den Bestimmungen der Art. 1166 und 1167 BGB. Der zugefügte Schaden wird vom Schuldiger in voller Höhe ersetzt, es sei denn der Vertrag oder die Gesetzgebung sehen etwas anderes vor (dass der Ersatz z.B. in voller oder geringer Höhe zu erfolgen hat) (Art. 22 Abs. 3 BGB).

Die Gesellschaft, deren Rechte verletzt worden sind, hat neben dem Recht auf Ersatz des zugefügten Schadens auch Recht auf den Ausgleich des immateriellen moralischen Schadens. Gemäß Art. 23 BGB besteht der moralische Schaden insbesondere in der Beeinträchtigung des geschäftlichen Rufs der Gesellschaft.

Der moralische Schaden wird unabhängig von dem sachlichen Schaden ausgleichend, der ebenfalls ersetzt werden muss und ist nicht betragsmäßig an den sachlichen Ersatz gebunden.

Die zivilrechtliche Haftung wird aufgrund einer Gerichtsentscheidung angewendet, somit hat die Gesellschaft eine Klage beim zuständigen Gericht einzureichen und seine Forderungen zu begründen. Zu beachten ist auch, dass der Geschäftsführer von dem Ersatz des zugefügten Schadens befreit wird, wenn er nachweist, dass der Schaden ohne sein Verschulden zugefügt wurde (Art. 1166 Abs. 2 BGB).

6.4. Verwaltungsrechtliche Haftung

Gemäß Art. 14 OrdWidRGB unterliegen Dienstpersonen verwaltungsrechtlicher Haftung für die Verwaltungsrechtsverletzungen, die mit der Nichteinhaltung vorgeschriebener Vorschriften im Zusammenhang stehen, falls die Sicherstellung der Einhaltung von Vorschriften zu ihren Dienstpflichten gehört.

Zu den Besonderheiten, welche die verwaltungsrechtliche Haftung kennzeichnen, gehören insbesondere folgende:

- 1) die verwaltungsrechtliche Haftung wird nicht nur durch das Gesetzbuch betreffend die Ordnungswidrigkeiten, sondern auch durch andere Gesetze festgelegt;
- 2) die Verwaltungsstrafen werden durch befugte Organe der Exekutive, Dienstpersonen oder vom Gericht verhängt;
- 3) Subjekte der verwaltungsrechtlichen Haftung sind natürliche Personen.

Jede Ordnungswidrigkeit wird durch vier Merkmale gekennzeichnet: Objekt und objektive Seite, Subjekt und subjektive Seite.

Das Objekt der Ordnungswidrigkeit ist, woran sich das Subjekt vergreift und wem als Ergebnis einer solchen Widrigkeit ein Schaden entsteht.

Die objektive Seite der Ordnungswidrigkeit sind die Merkmale, welche die physische Ausführung der Rechtswidrigkeit äußerlich charakterisieren (die Handlung bzw. Unterlassung, deren schädliche Folgen und der kausale Zusammenhang zwischen der Handlung bzw. Unterlassung und den Folgen).

Als Subjekt der Ordnungswidrigkeit gilt eine zurechnungsfähige Person, welche zum Zeitpunkt der Begehung der Ordnungswidrigkeit das sechzehnte Lebensjahr vollendet hat. Die subjektive Seite wird durch die Schuld (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) gekennzeichnet.

Fehlt eines der Merkmale, liegt die in Betracht gezogene Ordnungswidrigkeit nicht vor.

Laut Bestimmungen des Gesetzbuches betreffend die Ordnungswidrigkeiten unterliegen die Ausländer der verwaltungsrechtlichen Haftung auf der allgemeinen Grundlage. Ferner können sie in bestimmten Fällen aus der Ukraine zwangsmäßig abgeschoben werden.

Begeht eine Person mehrere Ordnungswidrigkeiten, werden Verwaltungsstrafen für jede Ordnungswidrigkeit getrennt verhängt. Dies wird damit begründet, weil die Ordnungswidrigkeiten, welche von einer Person begangen wurden, sehr oft von verschiedenen Organen der Exekutive, Dienstpersonen bzw. von verschiedenen Gerichten verhandelt werden. Im Fall, dass die Verhandlung von mehreren Ordnungswidrigkeiten, welche von einer Person begangen wurden, doch von einem Organ der Exekutive bzw. von einer Dienstperson oder einem Gericht erfolgt, wird die Verwaltungsstrafe im Rahmen der Strafe für die schwerste Ordnungswidrigkeit festgelegt.

Die wesentlichen Ordnungswidrigkeiten, welche von einem Ausländer bzw. von einem Geschäftsführer begangen werden können, sind in der Anlage 2 aufgeführt.

6.5. Strafrechtliche Haftung

Die strafrechtliche Haftung wird für die Begehung von gesellschaftsgefährlichen Taten durch das Strafgesetzbuch vorgesehen.

Zu den Besonderheiten, welche die strafrechtliche Haftung kennzeichnen, gehören insbesondere folgende:

- 1) die strafrechtliche Haftung ist eine Art der juristischen Haftung, die ausschließlich durch das Strafgesetzbuch vorgesehen wird;
- 2) sie wird nur vom Gericht angewandt und kann nicht durch irgendein anderes Organ auferlegt werden (dadurch ein Unterschied zur verwaltungsrechtlichen Haftung);
- 3) Subjekte der strafrechtlichen Haftung sind natürliche Personen;
- 4) als Grundlage für die Anwendung der strafrechtlichen Haftung ist Begehung durch eine Person einer gesellschaftsgefährlichen Tat, die einen durch das Strafgesetzbuch vorgesehenen Tatbestand verwirklicht.

Jeder Straftatbestand wird durch vier Merkmale gekennzeichnet: Objekt und objektive Seite, Subjekt und subjektive Seite.

Das Objekt der Straftat ist, woran sich die Person, welche die Straftat begeht,

vergreift und wem als Ergebnis der gesellschaftsgefährlichen Tat ein Schaden entsteht. Die objektive Seite der Straftat sind die Merkmale, welche die physische Ausführung der Tat äußerlich charakterisieren (die Handlung bzw. Unterlassung, deren schädliche Folgen und der kausale Zusammenhang zwischen der Handlung bzw. Unterlassung und den Folgen).

Das Subjekt der Straftat ist diejenige Person, welche die gesellschaftsgefährliche und vom StGB untersagte Tat begangen hat und deren strafrechtliche Haftung angenommen werden kann. Als Subjekt der Straftat gilt eine zurechnungsfähige Person, welche die Straftat im Alter begangen hat, ab dem die strafrechtliche Haftung eintreten kann (nach allgemeinerrechtlichen Vorschriften – ab sechzehn Jahren). Die subjektive Seite ist die psychische Beziehung der Person zur Tatbegehung während der Begehung der Straftat, d.h. die Schuld (Vorsatz oder Fahrlässigkeit), das Motiv und der Zweck der Straftat.

Fehlt eines der Merkmale, sei es ein Element der objektiven oder der subjektiven Seite, liegt der in Betracht gezogene Straftatbestand nicht vor.

Die wesentlichen Straftatbestände, welche von einem Geschäftsführer begangen werden können, sind in der Anlage 3 aufgeführt.

Anlage 1

Konsularvertretungen der Ukraine in Deutschland

Konsularabteilung der Botschaft der Ukraine in Berlin

Albrechtstraße 26
10117 Berlin-Mitte
Tel.: (030) 288 872 14
Fax: (030) 288 872 19
E-mail: konsulat@ukrainische-botschaft.de

Konsularbezirk:

Zum Konsularbezirk der Konsularabteilung der Botschaft der Ukraine in Berlin gehören folgende Bundesländer: Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern.

Außenstelle der Botschaft der Ukraine in Bonn

Rheinhöhenweg 101
53424 Remagen-Oberwinter
Tel. (02228) 941 813, (02228) 941 860
Fax: (02228) 941 863

Konsularbezirk:

Zum Konsularbezirk der Außenstelle der Botschaft der Ukraine in Bonn gehören folgende Bundesländer: Nordrhein-Westfalen.

Generalkonsulat der Ukraine in Hamburg

Mundsburger Damm 1
22087 Hamburg
Tel.: (040) 229 49 80
Fax: (040) 229 49 813

Konsularbezirk:

Zum Konsularbezirk des Generalkonsulats der Ukraine in Hamburg gehören folgende Bundesländer: Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen.

Generalkonsulat der Ukraine in Frankfurt am Main

Brönnerstraße 15

60313 Frankfurt am Main

Tel.: (069) 297 20 90

Tel.: 0900 182 95 76 (gebührenpflichtig, rund um die Uhr)

Fax: (069) 297 209 29 und (069) 292 09 61

E-mail: info@ukr-gk.de

Konsularbezirk:

Zum Konsularbezirk des Generalkonsulats der Ukraine in Frankfurt am Main gehören folgende Bundesländer: Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen.

Generalkonsulat der Ukraine in München

Lessingstraße 14

80336 München

Tel.: (089) 552 73 70

Fax: (089) 552 737 55

E-mail: gkukraine@aol.com

Konsularbezirk:

Zum Konsularbezirk des Generalkonsulats der Ukraine in München gehören folgende Bundesländer: Bayern, Baden-Württemberg

Anlage 2
Verwaltungsrechtliche Haftung

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
Verletzung der festgelegten Zahlungsfrist der Gehälter, Stipendien, Renten, unvollständige Auszahlung oder andere Verletzungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 30 bis zu 100 Steuerfreibeträgen - auf dem Gerichtsweg durch die Klage des Staatsdepartments für die Aufsicht über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften 	Art. 41 Abs. 1 OrdWidrbGB
Verletzung von Rechtsvorschriften über den Arbeitsschutz von einer Dienstperson	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 5 bis zu 10 Steuerfreibeträgen - auf dem Verwaltungswege von Amtspersonen des Staatskomitee für die industrielle Sicherheit, Arbeitsschutz und den Bergbauaufsicht 	Art. 41 Abs. 2 OrdWidrbGB
Vermeidung von Verhandlungen bezüglich der Betriebsvereinbarung von den vom Arbeitgeber, der Gewerkschaft bzw. vom Arbeitskollektiv bevollmächtigten Personen, vorsätzliche Verletzung der gesetzlich festgelegten Frist des Verhandlungsanfangs oder Nichtsicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Vertreterkommission oder des Schiedsausschusses zum von den Verhandlungsparteien vereinbarten Termin	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 3 bis zu 10 Steuerfreibeträgen - auf dem Gerichtsweg durch die Klage des Staatsdepartments für die Aufsicht über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften 	Art. 41-1 OrdWidrbGB
Verletzung oder Nichterfüllung von Verpflichtungen bezüglich der Betriebsvereinbarung von den vom Arbeitgeber, der Gewerkschaft bzw. vom Arbeitskollektiv bevollmächtigten Personen	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 50 bis zu 100 Steuerfreibeträgen - auf dem Gerichtsweg durch die Klage des Staatsdepartments für die Aufsicht über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften 	Art. 41-2 OrdWidrbGB
Nichtvorlage von den vom Arbeitgeber, der Gewerkschaft bzw. vom Arbeitskollektiv bevollmächtigten Personen der Informationen, die für Verhandlungen und Kontrolle über die Erfüllung der Betriebsvereinbarungen nötig sind	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 1 bis zu 5 Steuerfreibeträgen - auf dem Gerichtsweg durch die Klage des Staatsdepartments für die Aufsicht über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften 	Art. 41-3 OrdWidrbGB

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
Nichtbestehen des Steuerrechnungswesen im Unternehmen, Verletzung vom Geschäftsführer und anderen Dienstpersonen des Unternehmens von gesetzlich festgelegten Regeln über Steuerrechnungswesen, darunter Nichtvorlage von gesetzlich vorgesehenen Wirtschaftsprüfungsberichten	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 5 bis zu 10 Steuerfreibeträgen - auf dem Gerichtsweg durch die Klage des Steueramtes 	Art. 163-1 OrdWidrbGB
Gesetzwidrige Verwendung der Insiderinformation von der Person, die über diese Information verfügt	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 500 bis zu 700 Steuerfreibeträgen 	Art. 163-9 OrdWidrbGB
Unzeitige Offenlegung von der Information auf dem Wertpapiermarkt, vollzogen von der Amtsperson des Emittenten oder des Wertpapierdienstleistungsunternehmens	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 20 bis zu 50 Steuerfreibeträgen 	Art. 163-11 Abs. 1 OrdWidrbGB
Erhalt, Nutzung, Offenbarung des Geschäftsgeheimnisses sowie vertraulicher Angaben zwecks der Beeinträchtigung des Unternehmensimages oder des Unternehmenseigentums	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 9 bis zu 18 Steuerfreibeträgen 	Art. 164-3 Abs. 3 OrdWidrbGB
Verletzung der Rechtsvorschriften über den Brandschutz, nicht bestimmungsmäßige Benutzung der Feuerlöschtechnik von einer Dienstperson	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 2 bis zu 10 Steuerfreibeträgen - auf dem Verwaltungswege von Amtspersonen des Staatsdepartements für den Brandschutz 	Art. 175 OrdWidrbGB

Anlage 3
Strafrechtliche Haftung

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
<p>Vorsätzliche Behinderung rechtmäßiger Tätigkeit von Gewerkschaften, politischen Parteien, zivilen Organisationen oder deren Organen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitszug bis zu 3 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 170 StGB</p>
<p>Rechtswidrige Kündigung eines Arbeitnehmers aus persönlichen Gründen sowie andere grobe Verletzungen arbeitsrechtlicher Vorschriften</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von bis zu 50 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren 	<p>Art. 172 Abs. 1 StGB</p>
<p>Dieselben Handlungen, vollzogen gegenüber Minderjährigen, Schwangeren oder Müttern, die ein Kind unter vierzehn Jahren oder ein behindertes Kind aufziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 50 bis zu 100 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 5 Jahren - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Arrest bis zu 6 Monaten 	<p>Art. 172 Abs. 2 StGB</p>
<p>Grobe Verletzung des Arbeitsvertrages einer Dienstperson eines Unternehmens durch Betrug, Vertrauensmissbrauch oder Zwang zu im Arbeitsvertrag nicht vorgesehener Arbeitsausführung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe bis zu 50 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 5 Jahren - Arrest bis zu 6 Monaten - Freiheitsbeschränkung bis zu 2 Jahren 	<p>Art. 173 Abs. 1 StGB</p>

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
<p>Dieselben Handlungen, vollzogen gegenüber einem Staatsangehörigen, mit dem eine Vereinbarung bezüglich seiner Arbeit außerhalb der Ukraine geschlossen wurde</p> <p>Unbegründete vorsätzliche Nichtauszahlung von Gehältern, Stipendien, Renten oder anderen gesetzlich vorgesehenen Zahlungen um mehr als einen Monat durch den Geschäftsführer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 50 bis zu 100 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren - Strafe in Höhe von 500 bis zu 1000 Steuerfreibeträgen - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 2 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 173 Abs. 2 StGB</p> <p>Art. 175 Abs. 1 StGB</p>
<p>Unbegründete vorsätzliche Nichtauszahlung der Gehälter, Stipendien, Renten oder anderer gesetzlich vorgesehenen Zahlungen um mehr als einen Monat durch den Geschäftsführer, die von einer nicht zweckgebundenen Benutzung von Geldmitteln verursacht ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 1000 bis zu 1500 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 5 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 175 Abs. 2 StGB</p>
<p>Unternehmerische Betätigung, die durch das Gesetz ausdrücklich untersagt ist, außer in den Fällen, die durch andere Artikel dieses Gesetzbuches vorgesehen werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe von 50 bis zu 100 Steuerfreibeträgen mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 203 Abs. 1 StGB</p>

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
<p>Vorsätzliche Umgehung der fristgemäßen Rückführung des Erlöses in einer Fremdwährung, der infolge des Exports von Waren (Arbeiten, Dienstleistungen) oder anderen aus diesem Erlös erhaltenen Vermögenswerten erwirtschaftet wurde, in die Ukraine durch Dienstpersonen von Unternehmen, Einrichtungen oder Organisationen, unabhängig von der Eigentümerstruktur oder von Unternehmern, die hierzu keine juristische Person gegründet haben, sowie Verschleierung solcher Erlöse, Waren oder anderer Vermögenswerte auf beliebige Weise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 600 bis zu 1000 Steuerfreibeträgen - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 207 Abs. 1 StGB</p>
<p>Gegen die Rechtsordnung erfolgte Eröffnung oder Nutzung eines Kontos einer natürlichen Person außerhalb der Ukraine durch einen ukrainischen Staatsangehörigen, der dauerhaft in der Ukraine wohnhaft ist, sowie einer in der Ukraine tätigen juristischen Person durch Dienstpersonen eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation oder durch Person die auf Veranlassung einer solchen Dienstperson handeln und die Vornahme solcher Handlungen durch einen Unternehmer, der hierzu keine juristische Person gegründet hat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 500 bis zu 1000 Steuerfreibeträgen - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsbeschränkung von 2 bis zu 4 Jahren, mit der Beschlagnahme des Währungsbetrages, das auf den oben genannten Konten geführt wird 	<p>Art. 208 Abs. 1 StGB</p>
<p>Vorsätzliche Steuerhinterziehung durch eine Dienstperson des Unternehmens</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 300 bis zu 500 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 212 StGB</p>

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
<p>Vorsitzliche Unterlassung der Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch eine Dienstperson eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation, unabhängig von der Eigentümerstruktur, oder durch eine unternehmerisch tätige Person, die hierzu keine juristische Person gegründet hat, oder irgendeine andere Person, die zur Entrichtung von Rentenversicherungsbeiträgen verpflichtet ist, wenn ein solches Unterlassen dem ukrainischen Staat dadurch hohe Kosten verursacht hat, dass dem ukrainischen Rentenversicherungsfonds faktisch erhebliche Beträge entgangen sind</p> <p>Hinweis: Erhebliche Beiträge werden als Summe der Versicherungsbeiträge zur Rentenversicherung verstanden, welche die Steuersozialvergünstigung (diese beträgt im Jahr 2009 UAH 302,5,-) um mindestens das 1000fache übersteigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 300 bis zu 500 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 212-1 Abs. 1 StGB</p>
<p>Vorsätzlich unrichtig gemachte offizielle Angaben eines Unternehmensgründers (-teilhabers) oder einer Dienstperson eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation sowie eines Einzelunternehmers über dessen finanzielle Unfähigkeit, die Verpflichtungen gegenüber den Gläubigern und die Budgetpflichten zu erfüllen, wenn durch dieses Handeln ein großer materieller Schaden den Gläubigern oder dem Staat entstanden ist</p> <p>Hinweis: ein großer materieller Schaden liegt vor, wenn dieser die Steuersozialvergünstigung mindestens um das 500fache übersteigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 750 bis zu 2000 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 218 StGB</p>
<p>Herbeigeführte Zahlungsunfähigkeit, d.h. vorsätzliches Misswirtschaften aus Gründen der Eigennützigkeit, im Interesse eines anderen oder im Interesse Dritter, verursacht durch den Unternehmensgründer oder -teilhaber oder eine Dienstperson der juristischen Person, das zu einem solchen finanziellen Unvermögen geführt hat, dass dem Gläubiger oder dem Staat ein großer materieller Schaden entstanden ist</p> <p>Hinweis: ein großer materieller Schaden liegt vor, wenn dieser die Steuersozialvergünstigung mindestens um das 500fache übersteigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 500 bis zu 800 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 219 StGB</p>

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
<p>Vorsätzliche Verheimlichung der Insolvenz durch den Unternehmensgründer (-teilhaber) oder eine Dienstperson eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation durch falsche Angaben über die stabile finanzielle Lage, wenn dies zum großen materiellen Schaden für den Gläubiger führt</p> <p>Hinweis: ein großer materieller Schaden liegt vor, wenn dieser die Steuersozialvergünstigung mindestens um das 500fache übersteigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 2000 bis zu 3000 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 2 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 220 StGB</p>
<p>Platzierung von Wertpapieren mit erheblichen Beträgen durch eine hierzu bevollmächtigte Person ohne die Registrierung ihrer Zeichnung gemäß den gesetzlichen Vorschriften</p> <p>Hinweis: eine Platzierung von Wertpapieren mit erheblichen Beträgen liegt vor, wenn der Nennwert solcher Wertpapiere mindestens 20 mal höher ist als die Steuersozialvergünstigung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 500 bis zu 1000 Steuerfreibeträgen - Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren 	<p>Art. 223 Abs. 1 StGB</p>
<p>Vorsätzliche Handlungen, die an Erhalt des Geschäftsgeheimnisses gerichtet sind, zwecks Offenbarung oder anderer Nutzung des Geschäftsgeheimnisses sowie gesetzwidrige Nutzung des Geschäftsgeheimnisses, falls dem Unternehmen dadurch ein erheblicher Schaden entstand</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 200 bis zu 1000 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 5 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 3 Jahren 	<p>Art. 231 StGB</p>
<p>Vorsätzliche Verletzung des Geschäftsgeheimnisses durch eine Person, der das Geschäftsgeheimnis infolge ihrer beruflichen bzw. dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden war, falls die Verletzung aus eigennütigen bzw. anderen persönlichen Gründen erfolgte und dem Unternehmen ein erheblicher Schaden entstand</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 200 bis zu 500 Steuerfreibeträgen, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 2 Jahren 	<p>Art. 232 StGB</p>

Haftungsgründe	Haftungsrechtliche Maßnahmen	Vorschriften über die Haftung
Verletzung von Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz durch eine Dienstperson des Unternehmens, falls die Verletzung einen Gesundheitsschaden verursacht	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von bis zu 50 Steuerfreibeträgen - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsbeschränkung bis zu 2 Jahren 	Art. 271 StGB
Diebstahl, Unterschlagung, Anforderung von offiziellen Dokumenten, Stempeln, Siegeln oder deren Aneignung mittels Betruges oder Amtsmissbrauchs sowie deren Unbrauchbarmachung, Verletzung oder Unterschlagung, sowie Begehung selbiger Handlungen gegen die bei den Gesellschaften, Einrichtungen oder Organisationen unabhängig von der Eigentumsform vorhandenen Privaturkunden, wenn solche aus Bereicherungsabsicht bzw. aus anderen Individualinteressen verübt werden	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von bis zu 50 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren 	Art. 357 Abs. 1 StGB
Dieselben Straftatbestände, wenn diese die Tätigkeit einer Gesellschaft, Einrichtung oder Organisation verletzen oder es sich um besonders wichtige Dokumente, Stempel, Siegel etc. handelt	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von bis zu 70 Steuerfreibeträgen - Freiheitsbeschränkung bis zu 3 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 3 Jahren 	Art. 357 Abs. 2 StGB
Fahrlässiges Handeln einer Dienstperson durch ihre nicht gewissenhafte Pflichtwahrnehmung im Dienst, sei es durch das Nichtbefolgen oder ein nicht ordnungsgemäßes Befolgen der Dienstpflichten, das dazu geführt hat, dass ein wesentlicher Schaden an einem durch die Gesetzgebung geschützten Rechtsgut oder an Interessen von Staatsangehörigen, dem Staat oder von juristischen Personen entstand	<ul style="list-style-type: none"> - Strafe in Höhe von 250 bis zu 500 Steuerfreibeträgen - Besserungsarbeit bis zu 2 Jahren - Freiheitsentzug bis zu 3 Jahren, mit der Aberkennung der Befähigung zur Bekleidung bestimmter Stellen bzw. Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zu 3 Jahren 	Art. 367 Abs. 1 StGB

Kontakt



Igor Dykunsyy, LL.M.

Ausbildung: Studium der Rechtswissenschaften an der Vorkarpatenuniversität zu Ivano-Frankivsk und an der Universität des Rechts zu Kiew; LL.M.-Studiengang an der Universität Augsburg

Seit 2004 Rechtsberatung von internationalen Wirtschaftsunternehmen in der Ukraine

Fachliche Schwerpunkte: Mergers & Acquisitions, Kartellrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Investitionsrecht

Sprachen: Ukrainisch, Russisch, Deutsch, Englisch

igor.dykunsyy@bnt.eu

Tel.: +380 44 235 06 56

bnt & Partner Kiev

Die direkte und rechtssichere Umsetzung des unternehmerischen Willens des Mandanten ist unser Auftrag. Als erfahrener Spezialist zeichnet sich bnt & Partner Kiev durch hohe Kompetenz seiner Rechtsanwälte, Steuerberater und Buchhalter aus, wobei sie erfolgreich anspruchsvolle Unternehmen bei ihren Geschäftsvorhaben in der Ukraine oder bei internationalen Unternehmensprojekten beraten. Neben der Rechts- und Steuerberatung beinhaltet das Beratungsspektrum von bnt & Partner Kiev auch die Finanz- und Lohnbuchhaltung. So bieten wir aus einer Hand jene Qualität, die den Ansprüchen unserer Mandanten gerecht wird.

Dienstleistungen:

- Mergers & Acquisitions, Kartellrecht
- Gesellschaftsrecht
- Handelsrecht und Vertragsgestaltung
- Bank-, Finanz- und Kapitalmarktrecht
- Immobilienrecht und Baurecht
- Steuerrecht und Steuerstrukturgestaltung
- Arbeitsrecht
- gewerblicher Rechtsschutz
- Prozessführung und Vollstreckung
- Führung der Lohn- und Finanzbuchhaltung

Arbeitssprachen:

Deutsch, Englisch, Ukrainisch und Russisch

bnt

bnt & Partner
Botanic Towers
vul. Saksaganskogo 121, Of. 197
01032 Kiew
Tel.: +380 44 235 06 56
Fax: +380 44 235 20 76
info.ua@bnt.eu
www.bnt.eu