

Produktionsansiedelung in der Ukraine

Seit einigen Jahren sind die Spannungen in den internationalen Handelsbeziehungen deutlicher zu Tage getreten. Auch die Pandemie hat neue Herausforderungen für Unternehmen in ihren internationalen Lieferketten geschaffen. Immer mehr Unternehmen arbeiten daran, ihre Lieferketten robuster zu gestalten. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, besteht darin, die Produktion näher an ihren eigenen Markt heranzuführen, auch geografisch. Auch das "Made in Europe"-Label ist bei den Verbrauchern bereits ein positives Merkmal, selbst wenn die Verbraucher jetzt auf regionale oder sogar lokale Produktion setzen, insbesondere bei Lebensmitteln. Und auch wenn die Verbraucher zunehmend bereit sind, für regionale oder lokale Produktion einen Aufpreis zu zahlen, gibt es "Schmerzgrenzen". Nicht jedes Produkt ist für eine regionale Produktion geeignet. Gerade im Bereich der arbeitsintensiven Produktion und der geringen Automatisierung steht die Ukraine als Produktionsstandort im Rampenlicht.

In der Vergangenheit haben sich viele produzierende Unternehmen, insbesondere im Automobil- und Textilsektor, für die Ukraine entschieden. Diese Unternehmen nutzen die geographische Nähe zu Märkten und Kunden in Westeuropa, die relativ niedrigen Löhne und das gute Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte in der Ukraine. Die Ukraine bietet einen sicheren Rechtsrahmen für Investitionen und die klare Ausrichtung an den Standards der Europäischen Union, einschließlich einiger Vorteile für Unternehmen. Nicht zuletzt kann auch die Gewinnbesteuerung in der Ukraine als niedrig angesehen werden.

Im Folgenden werden wesentliche Bereiche der Investitionsbedingungen näher beleuchtet. Es ist wichtig, sich von den Möglichkeiten nicht blenden zu lassen und einen unvoreingenommenen Blick auf die Herausforderungen zu bewahren.

A. Allgemeine Bedingungen

Die Ukraine liegt in unmittelbarer Nachbarschaft zur Europäischen Union. Sie hat gemeinsame Grenzen mit Polen, der Slowakei, Ungarn und Rumänien. Typische Entfernungen zu west- und mitteleuropäischen Industrieregionen sind:

- Lemberg - Lodz 466 km
- Lemberg - Košice 340 km
- Lemberg - Budapest 575 km
- Lemberg - Stuttgart 1.340 km
- Lemberg - Mailand 1,555 km

Der größte Teil des Verkehrs wird mit Lkw abgewickelt, aber auch der intermodale Transport in der Kombination Schiene/Lkw und Wasser/Schiene/Lkw entwickelt sich. Das Seidenstraßenprojekt scheint jedoch buchstäblich an der Ukraine vorbei zu führen, so wie es derzeit geplant ist: Die nördlichen Routen verlaufen durch Russland und Weißrussland, während die südlichste Route durch den Nahen Osten und die Türkei verläuft.

Die Durchschnittslöhne und -gehälter in der Ukraine sind im Vergleich zu denen der Nachbarländer, aber beispielsweise auch im Vergleich zu China, niedrig. Die folgende Tabelle gibt einen kurzen Überblick (in EUR), wobei zu berücksichtigen ist, dass die Löhne je nach der lokalen Arbeitsmarktsituation durchaus nach oben oder unten variieren können:

- Tschechische Republik 948
- China 845
- Polen 722
- Ungarn 680
- **Ukraine 295**

Zudem gibt es teilweise erhebliche Unterschiede bei den Gehältern je nach Arbeitsstelle und Sektor. Beispielsweise sind die Gehälter in der Industrie deutlich höher als im Baugewerbe.

Das macht die Ukraine als Standort für lohnintensive Produktionsunternehmen interessant. Viele deutsche und andere westeuropäische Automobilzulieferer haben sich daher in den letzten Jahren in der Westukraine angesiedelt:



Die Einkommenssteuer in der Ukraine beträgt 18% plus eine vorübergehende Militärsteuer von 1,5%. Der Steuersatz unterliegt nicht der Progression, aber es gibt ein steuerfreies Minimum von UAH 17 (EUR 0,45). Darüber hinaus sind 22% Sozialversicherungsbeiträge auf das Bruttogehalt zu entrichten. Die Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch gedeckelt und sind nur bis zu einem Bruttogehalt von 75.000,00 UAH (2.220,00 EUR) zu zahlen.

Eine gewisse Rolle spielt die Scheinselbstständigkeit in der Ukraine. Es gibt verschiedene Formen der reduzierten Besteuerung des Einkommens sogenannter "Einzelunternehmer". Besonders beliebt ist die 3. Gruppe, in der bis auf wenige Ausnahmen jede Tätigkeit bis zu einer jährlichen Vergütung von 7 Millionen UAH (210.000 EUR) ausgeübt werden darf. Dieses Einkommen wird pauschal mit 5% (bzw. 3% bei Ausweis der Mehrwertsteuer) besteuert, Sozialversicherungsbeiträge sind nicht zu entrichten.

Diese Form der Beschäftigung wird typischerweise in besser bezahlten Jobs gewählt und ist besonders im IT-Sektor weit verbreitet. Da Einzelunternehmer jedoch in der Regel nur einen Kunden haben, handelt es sich streng genommen nicht um eine freie unternehmerische Tätigkeit, sondern um eine abhängige Beschäftigung. Ähnlich wie im deutschen Recht bestünde Anlass, diese Beschäftigungsform neu zu qualifizieren. Allerdings ist dies derzeit politisch offensichtlich nicht gewollt.

Für westliche Unternehmen, die sich in dieser Hinsicht an das Gesetz halten wollen, bedeutet dies eine starke Verzerrung des Wettbewerbs um Talente: Arbeitnehmer vergleichen nicht die Bruttogehälter, sondern die Nettogehälter, und um das gleiche Nettogehalt zu erhalten, muss ein Arbeitgeber in einem regulären Arbeitsverhältnis etwa 14,5 - 36% mehr bezahlen.

Wie bereits erwähnt, betrifft die Frage der Scheinselbständigkeit jedoch nicht die unteren Einkommensgruppen in der Produktion. Innerhalb dieser Einkommensgruppe ist es wahrscheinlicher, dass es immer noch Unternehmen gibt, die nur ein geringfügiges Gehalt "weiß" und mit allen Steuern und Sozialabgaben zahlen, und den Rest "in einem Umschlag", ohne Steuern und Sozialabgaben. Dies ist jedoch eine Form der Bezahlung, die von den Arbeitnehmern immer weniger akzeptiert wird, und Arbeitgeber mit "weißen" Gehältern haben auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil.

B. Ein sicherer Rechtsrahmen

Das ukrainische Rechtssystem gehört zum sogenannten kontinentalen Rechtssystem, in dem das Recht kodifiziert, d.h. in Gesetzen und Gesetzbüchern umfassend geregelt ist. Seit der Unabhängigkeit der Ukraine im Jahre 1991 wurden das Zivilrecht, das Handels- und Wirtschaftsrecht, das Verwaltungsrecht, das Steuerrecht, das Strafrecht und viele andere Rechtsgebiete umfassend modernisiert. Darüber hinaus wurden seit dem Abschluss des Assoziierungsabkommens mit der EU viele Regelungen mit dem EU-Recht in Einklang gebracht.

Heute bietet das ukrainische Recht einen sicheren Rechtsrahmen für Investoren, um Investitionen und Vertragsbeziehungen zuverlässig zu verankern.

I. Gesellschaftsrecht

Für die Marktentwicklung stehen ausländischen Investoren in der Ukraine verschiedene Rechtsformen zur Verfügung. Es gibt zwei Grundtypen: die Repräsentanz und die juristische Person. Daneben gibt es eine Sonderform des Joint Venture durch einen sogenannten "Vertrag über die gemeinsame Tätigkeit", der jedoch in der Praxis fast nie vorkommt und daher hier nicht weiter betrachtet wird.

Die Repräsentanz ist im Prinzip eine Zweigniederlassung der ausländischen Muttergesellschaft und keine unabhängige juristische Person. Die Muttergesellschaft ist immer berechtigt und verpflichtet. Je nach Umfang ihrer Tätigkeit ist sie häufig eine steuerliche Betriebsstätte. Für die Errichtung einer Produktionsstätte in der Ukraine kommt eine Repräsentanz jedoch praktisch nicht in Frage.

Gebräuchliche juristische Personen sind vor allem die Aktiengesellschaft und die GmbH. Sie haften nur mit ihrem eigenen Vermögen; ein Vorgehen gegen den Gesellschafter ist kaum möglich (sog. "Durchstoßen des Unternehmensschleiers"). Die häufigste Rechtsform ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, auf Ukrainisch abgekürzt TOV. Die TOV ist weitgehend mit der GmbH deutschen Rechts vergleichbar, wobei allerdings Besonderheiten im Detail zu beachten sind.

Sonderformen wie die aus dem deutschen Recht bekannte GmbH & Co KG sind nach ukrainischem Recht theoretisch möglich. Da ukrainische Personengesellschaften aber wie juristische Personen besteuert werden, gibt es dafür keinen steuerlichen Anreiz.

1. Übersicht Unternehmen

Typische Gesellschaftsformen in der Ukraine sind die bereits erwähnte TOV sowie die öffentliche (PAT) und private (PrAT) Aktiengesellschaft. Sie unterliegen einem besonderen Gründungs- und Registrierungsverfahren. Kapitalgesellschaften verfügen über ein eigenes Vermögen, mit dem sie für ihre Verbindlichkeiten haften. Sie können im eigenen Namen Eigentumsrechte und persönliche Nicht-Eigentumsrechte erwerben, diese Rechte geltend machen und vor Gericht als Kläger und Beklagte auftreten.

2. Registrierung von juristischen Personen

Eine juristische Person entsteht mit ihrer staatlichen Registrierung. Grundsätzlich sind alle juristischen Personen registrierungspflichtig, unabhängig von ihrer Organisations- und Rechtsform. Diese Eintragung erfolgt im Firmenregister am Sitz der juristischen Person. Innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Anmeldung stellt der Registrator den Auszug aus dem Einheitlichen staatlichen Register juristischer Personen, privater Unternehmer und sozialer Vereinigungen (im Folgenden "Unternehmensregister" genannt) aus.

Das Unternehmensregister steht zur allgemeinen Einsichtnahme, auch über das Internet, zur Verfügung. Es enthält u.a. Informationen über die Personen, die befugt sind, die Gesellschaft ohne weitere Vollmacht zu vertreten, wie z.B. den Geschäftsführer, sowie die Namen des/der Gesellschafter(s) und der letztendlichen wirtschaftlichen Eigentümer (UBO). Dritte können sich auf die im staatlichen Register enthaltenen Informationen stützen.

3. Organisatorische Verfassung von Unternehmen

Jedes Unternehmen hat eine Gesellschafterversammlung als höchstes Entscheidungsgremium. Die Gesellschafterversammlung entscheidet über grundsätzliche Fragen wie Kapitalmaßnahmen, die Verteilung der Kompetenzen innerhalb der Gesellschaft, die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit, die Gewinnverwendung, die Liquidation usw.

Für die laufende Verwaltung des TOV ist der Generaldirektor als einzelnes Organ oder der Direktorenrat als Kollegialorgan zuständig. Besondere Vertretungsregelungen wie das "Vier-Augen-Prinzip" und/oder Summenbeschränkungen und Genehmigungsvorbehalte sind möglich und können in das Unternehmensregister eingetragen werden. Prokura existiert als Begriff im Geschäftsleben nicht; es können aber Vollmachten erteilt werden, die jedoch nicht im Unternehmensregister eingetragen werden.

Zur Überwachung der Geschäftsführung kann ein Aufsichtsrat gebildet werden, auch bei der TOV; bei Aktiengesellschaften muss der Aufsichtsrat zwingend bestellt werden.

Darüber hinaus kann eine Revisionskommission gebildet werden, um die Kontrolle über die finanziellen und wirtschaftlichen Aktivitäten des Exekutivorgans auszuüben. In der Praxis wird die Revisionskommission in den TOVs jedoch nur selten gebildet. In Aktiengesellschaften wird die Revisionskommission regelmäßig gebildet.

4. Gesellschaft mit beschränkter Haftung (TOV)

In der Praxis ist die TOV die populärste Rechtsform, weil sie am einfachsten zu gründen und zu betreiben ist. Sie wird auch von ausländischen Investoren regelmäßig bevorzugt. Sie wird daher im Folgenden ausführlicher beschrieben.

a) Gesellschafter

Eine TOV kann eine beliebige Anzahl von Gesellschaftern haben. Gesellschafter können natürliche und juristische Personen sein; auch Alleingesellschafter sind möglich. Jeder Gesellschafter ist berechtigt, seinen Anteil an der Gesellschaft ganz oder teilweise an einen oder mehrere Gesellschafter der Gesellschaft zu verkaufen oder anderweitig abzutreten. Bei einem Verkauf an Dritte gelten Vorkaufsrechte, und in der Satzung können besondere Genehmigungserfordernisse festgelegt werden.

Jeder Minderheitsgesellschafter hat das Recht, sich jederzeit und ohne "besonderen Grund" aus dem Unternehmen zurückzuziehen. Der Austritt des Mehrheitsgesellschafter (50% +1 Aktie) erfordert jedoch die Zustimmung der Mitgesellschafter.

Gesellschafter können die Beziehungen untereinander zusätzlich durch Gesellschaftsverträge, einschließlich Stimmrechtsvereinbarungen, regeln. Solche Vereinbarungen können auch Kauf- und Verkaufsoptionen sowie Dragalong- und Tagalong-Rechte vorsehen. Zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus Aktionärsvereinbarungen können Gesellschafter unwiderrufliche Vollmachten erteilen.

b) Satzungskapital

Das Satzungskapital der Gesellschaft besteht aus den Beiträgen der Gesellschafter. Die Höhe muss in der Satzung festgelegt werden; ein Mindestkapital gibt es nicht. Es ist jedoch ratsam, die Gesellschaft ausreichend zu kapitalisieren, um sicherzustellen, dass sie zumindest in der Anfangsphase ihrer Tätigkeit tatsächlich geschäftsfähig ist (Anmietung eines Büros, Beschaffung von Ausrüstung, Gehälter usw.). Das Satzungskapital muss innerhalb von 6 Monaten nach der Gründung der Gesellschaft eingezahlt werden, sofern in der Satzung nichts anderes bestimmt ist.

c) Gründung der TOV

Die Registrierung einer TOV beim Handelsregister ist innerhalb eines Tages abgeschlossen. Für die Vorbereitung der Gründung sollte jedoch mehr Zeit eingeplant werden, insbesondere für die Vorbereitung allfälliger Dokumente im Ausland (Handelsregisterauszug, Vollmachten), da diese Dokumente regelmässig einer Apostille bedürfen. Insgesamt dauert die Gründung einer TOV etwa 2 - 4 Wochen.

d) Gesellschafterversammlungen

Die Gesellschafter üben ihre Rechte im Rahmen der Gesellschafterversammlung aus. Die Gesellschafterversammlung muss mindestens einmal im Jahr als ordentliche Gesellschafterversammlung innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres (=Kalenderjahr) einberufen werden. Auf der ordentlichen Gesellschafterversammlung muss zumindest über die Gewinnverwendung entschieden werden; eine formelle "Entlastung der Geschäftsführung" gibt es jedoch nicht.

Gesellschafterversammlungen können persönlich oder per Telefon- oder Videokonferenz abgehalten werden. Darüber hinaus können Gesellschafterbeschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren gefasst werden; allerdings gibt es diesbezüglich Einschränkungen.

Im Falle eines Alleingesellschafter werden Beschlüsse durch schriftlichen Beschluss des Gesellschafter gefasst.

e) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung kann aus einer Person (Direktor) oder aus mehreren Personen als Kollegialorgan (Direktion) bestehen. Auch Personen, die nicht Gesellschafter sind, können als Direktor oder Mitglieder der Direktion ernannt werden. Die Geschäftsführung wird von der Gesellschafterversammlung bestellt. Die Geschäftsführung ist für die Umsetzung der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung verantwortlich.

Das Gesetz über die LLC sieht ausdrücklich ein Wettbewerbsverbot und eine Geheimhaltungspflicht vor und verpflichtet die Geschäftsführung, die mit ihnen verbundenen Personen offenzulegen und gegebenenfalls auf Interessenkonflikte hinzuweisen.

f) Kapitalmaßnahmen und finanzielle Ressourcen des Unternehmens

Die Erhöhung oder Herabsetzung des satzungsgemäßen Kapitals einer TOV erfordert einen Beschluss der Gesellschafterversammlung und die Eintragung entsprechender Änderungen in das Unternehmensregister. Insbesondere im Hinblick auf die Herabsetzung ist zu berücksichtigen, dass hierfür die Benachrichtigung aller Gläubiger erforderlich ist und dass diese Gläubiger in bestimmten Fällen von Sonderkündigungsrechten Gebrauch machen können.

Viele Unternehmen erhalten Gesellschafterdarlehen, insbesondere in der Anfangsphase. Dazu ist es erforderlich, dass die betreuende Bank den Kredit bei der Nationalbank registriert. Dies ist ein bankinterner Prozess; allerdings sind die KYC-Anforderungen in den Banken in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Darüber hinaus müssen steuerrechtliche Aspekte wie die "Thin Capitalization Rule" berücksichtigt werden.

II. Arbeitsrecht

Einer der wenigen Rechtsbereiche, der noch nicht durch ein neues Gesetzbuch grundlegend reformiert worden ist, ist das Arbeitsrecht. Das Arbeitsgesetzbuch von 1971 ist immer noch in Kraft, wenn auch mit vielen Änderungen. Ein neues Arbeitsgesetzbuch wird seit vielen Jahren diskutiert, und erst im letzten Jahr wurde deutlich, dass eine umfassende Reform in naher Zukunft erreicht werden könnte. Sie soll arbeitgeberfreundlicher und flexibler sein und unnötige bürokratische Regelungen abbauen.

Das ukrainische Arbeitsrecht ist weitgehend obligatorisch. Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dürfen daher keine Bestimmungen enthalten, die die in der Arbeitsgesetzgebung definierte Rechtsstellung des Arbeitnehmers verschlechtern. Wenn solche Bestimmungen dennoch in Verträge aufgenommen werden, sind sie ungültig. Im Folgenden sollen die wichtigsten Bestimmungen von Arbeitsverträgen kurz erläutert werden.

1. Beschäftigungsabkommen

Ein Arbeitsvertrag kann sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form abgeschlossen werden. Nach der Gesetzgebung muss der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden, wenn unter anderem

- die Arbeit im Rahmen des Arbeitsvertrags mit einem hohen Gesundheitsrisiko verbunden ist
- der Arbeitsvertrag in der besonderen Form eines Arbeitsvertrages abgeschlossen wird
- der Mitarbeiter die Schriftform beantragt
- der Arbeitnehmer minderjährig ist
- der Arbeitgeber eine natürliche Person ist

Befristete Vereinbarungen können nur ausnahmsweise abgeschlossen werden, wenn die Art der Arbeit eine unbefristete Vereinbarung nicht zulässt (z.B. um einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen) oder wenn das Gesetz diese Möglichkeit direkt vorsieht (z.B. bei besonderen Arten von Vereinbarungen wie Arbeitsverträgen (siehe unten), Saisonarbeit). Wenn keine der Parteien den befristeten Arbeitsvertrag kündigt und der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer seine Arbeit fortsetzt, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit verlängert

Der so genannte Arbeitskontrakt (im ukrainischen Arbeitsrecht und in der ukrainischen Sprache wird zwischen "Vertrag" und "Kontrakt" unterschieden) ist eine besondere Form des Arbeitsvertrags, der nur mit bestimmten Angestellten, wie z.B. Geschäftsführern, abgeschlossen werden kann. Arbeitskontrakte sind etwas flexibler als Arbeitsverträge, insbesondere in Bezug auf

- die Dauer des Vertrags
- Rechte und Pflichten der Parteien
- Haftung der Parteien
- Bedingungen des Kontrakts, einschließlich der vorzeitigen Beendigung

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen kann eine Probezeit von 1 Monat (einfache Mitarbeiter) bzw. 3 Monaten (höher qualifizierte Mitarbeiter) vereinbart werden. Während der Probezeit kann ein Arbeitnehmer wegen mangelnder Qualifikation entlassen werden, wobei die allgemeinen Entlassungsregeln gelten. Arbeitet der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit weiter, so gilt die Probezeit als bestanden. Danach ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur in Übereinstimmung mit den allgemeinen Regeln zulässig.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 24 Kalendertage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr (Feiertage nicht eingeschlossen). Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub entsteht nach sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Falle einer ununterbrochenen Beschäftigung im Unternehmen. Vor Ablauf dieses Sechsmonatszeitraums kann dem Arbeitnehmer ein Teil des Jahresurlaubs im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit gewährt werden. Später wird der Urlaub jederzeit in Übereinstimmung mit dem üblicherweise intern festgelegten Urlaubsplan gewährt. Der Arbeitnehmer muss mindestens zwei Wochen vor dem festgelegten Urlaubsbeginn über den Urlaub informiert werden, wenn der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch macht, den Urlaub festzulegen (Betriebsurlaub). Der Jahresurlaub kann auf Antrag des Arbeitnehmers in einzelne Teile aufgeteilt werden, wobei mindestens ein Teil des Urlaubs 14 Kalendertage oder mehr betragen muss.

2. Beendigung des Arbeitsvertrags

Arbeitsverträge können wie folgt beendet werden:

- durch eine Auflösungsvereinbarung zwischen den Parteien;
- durch Ablauf der vereinbarten Laufzeit der Vereinbarung, vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt wird und keine der Parteien ihre Absicht zur Kündigung der Vereinbarung mitgeteilt hat;
- Einberufung eines Arbeiters zum Militärdienst;
- Versetzung des Arbeitnehmers zu einer anderen Organisation, Firma mit Zustimmung des Arbeitnehmers;
- wenn der Arbeitnehmer sich weigert, einer Versetzung in einen anderen Bereich nachzukommen oder bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen weiter zu arbeiten;
- ein rechtskräftiges Gerichtsurteil, das einem Arbeitnehmer die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben untersagt.

3. Kündigung durch den Arbeitnehmer

Zusätzlich zu den oben genannten Gründen kann ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag jederzeit und ohne Angabe eines besonderen Grundes kündigen, sofern er seinen Arbeitgeber zwei Wochen im Voraus schriftlich informiert hat. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann vom Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen vorzeitig gekündigt werden, z.B. wenn der Arbeitnehmer dauerhaft krank ist und dadurch seine Arbeitsaufgaben nicht erfüllen kann, oder wenn der Arbeitgeber gegen die Bedingungen des Arbeits- oder Tarifvertrags verstößt usw.

4. Entlassung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsvertrag nicht ohne triftigen Grund kündigen. Eine außerordentliche Kündigung ist in den folgenden Fällen möglich:

- Änderungen in der Unternehmensstruktur (Auflösung, Umwandlung, Reorganisation usw.)
- Änderung (Reduzierung) des Stellenplans (sog. betriebsbedingte Kündigungen)
- Krankheit oder mangelnde Qualifikation des Arbeitnehmers, die es ihm erschwert oder unmöglich macht, seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen
- systematische Nichterfüllung von Arbeitsaufgaben, wenn bereits ein Disziplinarverfahren gegen den Mitarbeiter eingeleitet wurde und der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach Verhängung der Disziplinarstrafe erneut seinen Pflichten nicht nachgekommen ist
- Abwesenheit vom Arbeitsplatz ohne triftigen Grund (insbesondere Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als drei Stunden)
- dauerhafte Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Monaten, außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen, z.B. Schwangerschaft, Arbeitsunfall (in diesem Fall bleibt der Arbeitsplatz bis zur Genesung des Arbeitnehmers erhalten)
- Wiedereinstellung einer Person, die zuvor an dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigt war
- Erscheint am Arbeitsplatz in betrunkenem Zustand oder unter Drogeneinfluss
- Diebstahl am Arbeitsplatz (auch bei Bagatelldelikten)
- grobe Verletzung von Arbeitspflichten durch den Unternehmensleiter
- schuldhafte Handlungen eines mit Geld oder Wertgegenständen betrauten Mitarbeiters, die zu einem Vertrauensverlust führen
- Fehlverhalten einer Person, die erzieherische Funktionen übernommen hat

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung sind Fristen und Formalia zu beachten und je nach Kündigungsgrund ist eine Entschädigung an den Arbeitnehmer zu zahlen.

Ausschließlich für Organträger (z.B. Direktoren, Geschäftsführer) in Unternehmen gibt es Kündigungsregelungen, nach denen sie jederzeit entlassen werden können, auch wenn mit ihnen kein Arbeitsvertrag mit besonderen Kündigungsgründen abgeschlossen wurde. Der Arbeitgeber muss jedoch eine Abfindung von mindestens 6 Monatsgehältern zahlen (vertraglich kann eine höhere Entschädigung vereinbart werden).

5. Ausländische Arbeitskräfte

Grundsätzlich dürfen ausländische Arbeitnehmer nur auf der Grundlage einer Arbeitserlaubnis (ukr. *dozvil na zastosuwannja pratsi*) beschäftigt werden, die vom Arbeitsamt (einer der lokalen Behörden des ukrainischen Ministeriums für Sozialpolitik) ausgestellt wird. Ausnahmen gelten in besonderen Fällen, z.B. für Transportpersonal, Journalisten, diplomatischen Dienst, Sportler, internationale technische Hilfe und andere. Im Bereich der Wirtschaft, insbesondere der Produktion, gibt es keine Ausnahmen.

Arbeitsverhältnisse von Ausländern, die in der Ukraine arbeiten, unterliegen dem obligatorischen ukrainischen Arbeitsrecht. Ausnahmen sind Ausländer, die in diplomatischen Missionen ausländischer Staaten oder in Vertretungen internationaler Organisationen in der Ukraine arbeiten, sowie ausländische Mitarbeiter von Vertretungen ausländischer juristischer Personen.

Ausländer, die legal in der Ukraine arbeiten, genießen die gleichen Arbeitsrechte und den gleichen Rechtsschutz wie ukrainische Staatsbürger (mit wenigen Ausnahmen im sozialen Bereich).

Ausländische Mitarbeiter können von ukrainischen Unternehmen auf verschiedenen Grundlagen beschäftigt werden. Der typische Fall ist, dass ein ausländischer Arbeitnehmer bei dem ukrainischen Unternehmen fest angestellt ist. Daneben gibt es folgende Sonderfälle:

a) Innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter

Der Beitritt der Ukraine zur WTO und die daraus resultierende notwendige Einführung eines neuen Verfahrens für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen für Ausländer im Rahmen des GATS-Abkommens haben den Weg für weitere vertragliche Vereinbarungen geebnet. Wenn ein ausländischer Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis mit einer juristischen Person steht, die auf dem Gebiet eines WTO-Mitgliedsstaates ansässig ist, kann die juristische Person ihn vorübergehend an ihre ukrainische Tochtergesellschaft als konzernintern entsandten Arbeitnehmer entsenden. Zu dieser Kategorie von Mitarbeitern gehören Direktoren, Manager und Spezialisten. Auch in diesem Fall benötigt der Ausländer eine Arbeitserlaubnis, die für einen längeren Zeitraum erteilt werden kann (gemäß dem entsprechenden Vertrag und dem Entsendebeschluss). Die Entsendung basiert auf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen dem ausländischen Arbeitnehmer und der ausländischen Muttergesellschaft als Arbeitgeber sowie auf der Entscheidung der Muttergesellschaft über die Entsendung des ausländischen Arbeitnehmers zur Arbeit in der Ukraine. Diese Entsendungsvereinbarung unterliegt nicht unbedingt dem ukrainischen Recht.

b) Entsendung auf der Grundlage eines Außenwirtschaftsabkommens

Wenn zwischen einem ausländischen Unternehmen und einem ukrainischen Unternehmen eine Vereinbarung geschlossen wird, wonach die ausländische Partei bestimmte Arbeiten oder Dienstleistungen in der Ukraine ausführt oder erbringt und zu diesem Zweck ihre Mitarbeiter vorübergehend in die Ukraine entsendet, ist auch für diese Mitarbeiter eine Arbeitserlaubnis erforderlich.

c) Mitarbeiter von Vertretungen

Ausländer, die in Repräsentanzen ausländischer juristischer Personen in der Ukraine arbeiten, erhalten vom Wirtschaftsministerium der Ukraine anstelle einer Arbeitserlaubnis einen so genannten Dienstausweis. Dienstausweise werden vom Wirtschaftsministerium für einen Zeitraum von 3 Jahren ausgestellt. Der Vorteil eines Dienstausweises ist, dass seine Beantragung wesentlich weniger Aufwand erfordert als die Beantragung einer Arbeitserlaubnis. In der Regel haben diese Mitarbeiter Arbeitsverträge mit der Muttergesellschaft, die dem Recht des Staates unterliegen, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

d) Antrag auf eine Arbeitserlaubnis

Das Verfahren zur Erteilung, Verlängerung und Entziehung von Arbeitsgenehmigungen für Ausländer ist im Beschäftigungsgesetz geregelt. Für die Beantragung einer Arbeitserlaubnis ist nicht der ausländische Arbeitnehmer selbst verantwortlich, sondern der ukrainische Arbeitgeber. In der Regel wird die Arbeitserlaubnis für ein Jahr erteilt.

Die Arbeitserlaubnis kann 3 Jahre lang für die folgenden ausländischen Arbeitnehmer gültig sein:

- Hochbezahlte Spezialisten (50-facher Mindestlohn, ca. 8.500 EUR pro Monat)
- Ausländische Investoren (UBOs)
- IT-Spezialisten
- Von Dienstleistungsanbietern abgeordnetes Personal

Es gibt eine gesetzliche Bestimmung bezüglich der Höhe des Gehalts des ausländischen Arbeitnehmers. Nach dem Gesetz darf das Gehalt des Ausländers nicht unter 10 Mindestgehältern (ca. 1500 EUR) liegen.

Seit 2017 können Arbeitnehmer auch für mehrere Arbeitsplätze eine Arbeitserlaubnis erhalten. Hochbezahlte Spezialisten können eine zweite Arbeitsstelle annehmen, ohne eine weitere Arbeitserlaubnis einholen zu müssen.

Für konzernintern entsandte Arbeitnehmer und Ausländer, die auf der Grundlage eines Außenhandelsabkommens in der Ukraine tätig sind, müssen auch entsprechende Vereinbarungen (Entsende- oder Außenhandelsvertrag) vorgelegt werden. Die Antragsgebühr beträgt derzeit vier gesetzliche Existenzminima (derzeit 9.080 UAH bzw. ca. 270 EUR) pro Mitarbeiter. Das Verfahren einschließlich der Zusammenstellung der Unterlagen dauert erfahrungsgemäß 2 bis 3 Wochen.

Der Antrag auf Verlängerung muss mindestens 20 Kalendertage vor Ablauf beim Arbeitsamt eingereicht werden. Wenn die Arbeitserlaubnis verlängert wird, sind zusätzliche Gebühren zu entrichten.

e) Aufenthaltsrechtliche Fragen

Ausländer, die in der Ukraine arbeiten, müssen ihren Aufenthalt ordnungsgemäß legalisieren. Bürger von Ländern, die eine Visumpflicht für die Ukraine haben, erhalten von den zuständigen ukrainischen Konsulaten im Ausland auf der Grundlage ihrer Arbeitsgenehmigungen oder Einladungen ständige Visa des Typs "D". Mit diesen Visa reisen sie in die Ukraine ein und beantragen sofort eine befristete Aufenthaltsgenehmigung bei den örtlichen Zweigstellen der staatlichen Einwanderungsbehörde der Ukraine. Danach müssen sie ihren Wohnsitz innerhalb von 30 Tagen bei der örtlichen Einwohnermeldebehörde anmelden.

Bürger aus Ländern ohne Visumpflicht benötigen für die Einreise in die Ukraine kein Visum. Sie können sich innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen, beginnend mit dem Tag der ersten Einreise, jeweils 90 Tage in der Ukraine aufhalten. Wenn ein längerer Aufenthalt beabsichtigt ist, müssen diese ausländischen Arbeitnehmer eine befristete Aufenthaltsgenehmigung in der Ukraine beantragen und ihren Wohnsitz anmelden. Zu diesem Zweck ist auch ein Visum des Typs "D" erforderlich.

Die befristete Aufenthaltsgenehmigung wird für die Dauer der Arbeitserlaubnis oder für ein Jahr ausgestellt, wenn die Arbeitserlaubnis länger gültig ist. Sie berechtigt den Ausländer zu einem unbefristeten Aufenthalt in der Ukraine. Auch die Zahl der Ein- und Ausreisen ist unbegrenzt. Die Beantragung einer befristeten Aufenthaltsgenehmigung ist aufgrund der Vielzahl der einzureichenden Dokumente recht umständlich und bürokratisch. Es bedarf daher einer sorgfältigen Vorbereitung und Planung; in erster Linie sollte sich der Ausländer seine Unterkunft in der Ukraine sichern (Mietvertrag und Zustimmung des Hauseigentümers zur Registrierung), möglichst vor der Einreise (ggf. mit Hilfe des Arbeitgebers).

III. Immobilienrecht

In den letzten 30 Jahren hat sich die ukrainische Immobiliengesetzgebung zu einem sicheren Rahmen für ausländische Investitionen entwickelt. Es gibt jedoch Besonderheiten, die Investoren, insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum, nach wie vor überraschen.

Beispielsweise können sich das Eigentum an dem Gebäude und das Eigentum am Grundstück in unterschiedlichen Händen befinden, und in der Praxis ist das häufig der Fall. Was das Eigentum an dem Gebäude betrifft, so hat der Eigentümer einen gesetzlichen Anspruch auf die Nutzung des darunter liegenden Grundstücks, wenn dies für die Nutzung des Gebäudes erforderlich ist. Der Eigentümer des Gebäudes hat auch ein Vorkaufsrecht am Grundstück. In der Regel gehört das Eigentum an dem Grundstück in solchen Fällen dem Staat oder der Gemeinde. Hat ein Gebäudeeigentümer jedoch auch ein Grundstück erworben und überträgt das Eigentum an dem Gebäude auf einen Dritten, muss auch das Eigentum an dem Grundstück übertragen werden. Langfristig ist daher mit einem Gleichklang des Eigentums am Gebäude und am Grundstück zu rechnen.

In der Praxis bedeutet dies, dass Investoren nicht unbedingt ein Grundstück erwerben müssen, um darauf zu bauen. Tatsächlich kann es viel einfacher sein, ein Grundstück zu pachten und zu bebauen und erst dann das Eigentum daran zu erwerben.

Viele Grundstücke befinden sich noch immer im Besitz des Staates oder der Gemeinde, und in der Regel können solche Grundstücke nur über eine Auktion erworben/gepachtet werden. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmen von dieser allgemeinen Regel, wie z.B. der Ankauf eines Grundstücks durch den Eigentümer eines Gebäudes, das sich auf einem solchen Grundstück befindet, die Verlängerung eines Pachtvertrags, die Nutzung des Grundstücks für die Erforschung des Untergrunds, der Bau von Einrichtungen, die aus dem Staatshaushalt finanziert werden, usw.

2013 ist ein einheitliches Immobilienregister eingeführt worden, das alle Eigentumsrechte an Gebäuden und Grundstücken umfasst. Rechte an Gebäuden und Grundstücken werden erst mit ihrer Eintragung in das Liegenschaftsregister (Kataster) offiziell anerkannt. Die Daten des Registers sind öffentlich zugänglich und können mit Hilfe eines digitalen Schlüssels von jedermann über das Internet abgerufen werden.

Jedes Grundstück hat eine bestimmte Zweckbestimmung, nach der sich richtet, wie das Grundstück genutzt werden kann. Innerhalb gewisser Grenzen kann die Zweckbestimmung eines Grundstücks auch geändert werden. Es gibt 9 verschiedene Kategorien der Zweckbestimmung, darunter für Wohngebäude und allgemeine Entwicklung, landwirtschaftliche Zwecke, Erholungsgebiete und andere. Es ist wichtig zu beachten, dass nur die Bodenkategorie für "Industrie, Verkehr, Kommunikation, Energie, Verteidigung und andere" für die Entwicklung von Produktionsanlagen in Frage kommt.

Städte und Gemeinden in der Ukraine unternehmen seit einigen Jahren große Anstrengungen, um Unternehmensinvestitionen anzulocken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass den Städten und Gemeindeverbänden seit einer Verwaltungsreform in den Jahren nach 2014 mehr Verantwortung für die lokale Selbstverwaltung übertragen wurde, verbunden mit einem größeren Anteil der Steuereinnahmen, insbesondere der Einkommenssteuer, die auf ihrem Territorium erhoben werden. Die Städte und Gemeinden haben damit ein unmittelbares Interesse am wirtschaftlichen Erfolg der Region.

Es wurde ein bedeutender Schritt in Richtung Transparenz und Konsolidierung von Daten im Bauwesen gemacht. Insbesondere wurde ein einheitliches staatliches E-System im Bauwesen eingeführt, das unter anderem das Register der Genehmigungsunterlagen (d.h. Baugenehmigungen, Inbetriebnahmescheine, Baugenehmigungen usw.) umfasst. Dieses Register ermöglicht die Überprüfung und Rückverfolgung von Genehmigungen und Zulassungsdokumenten in Bezug auf jede beliebige Bauanlage und bietet Investoren detailliertere Informationen über den tatsächlichen Bau.

IV. Grundzüge des Baurechts

Für den Bau von Produktionsanlagen kommen typischerweise zwei Immobiliensituationen in Betracht: Entweder findet sich ein bereits bebautes Grundstück mit einem geeigneten Gebäude, das bei Bedarf angepasst werden kann ("Brownfield"), oder es findet sich ein freies Grundstück, das neu bebaut wird ("Greenfield"). Bebaute Grundstücke können den Vorteil haben, dass die notwendige Infrastruktur wie Straßen und eventuell sogar Schienenwege sowie Strom- und Gasanschlüsse bereits vorhanden sind. In der Regel dürften jedoch größere Umbauten und Erweiterungen des Gebäudes erforderlich sein.

Im Falle unbebauter Grundstücke muss die Infrastruktur erst noch bereitgestellt werden. In diesem Bereich können die Städte und Gemeinden jedoch viel tun, wenn sie die Ansiedlung von Herstellern fördern wollen. Insbesondere die Kommunalbehörden (vor allem in kleinen und mittelgroßen Städten und Dörfern) unterstützen potentielle Investoren oft bei der Entwicklung von Versorgungseinrichtungen.

Im Übrigen ist das allgemeine Baurecht ist zu beachten, vor allem:

- Der Bauträger muss sich an die Flächenwidmung und die Beschränkungen der Flächennutzung halten (z.B. zur Erhaltung von Hecken, zur Einhaltung der Beschränkungen der Schutzgebiete des Stromnetzes usw.).
- Der entsprechende Entwurf muss die städtebauliche Dokumentation und die technischen Bedingungen für den Anschluss an die Versorgungseinrichtungen erfüllen
- Der Bau darf nur auf der Grundlage einer Baugenehmigung begonnen und auf der Grundlage einer Inbetriebnahmegenehmigung abgeschlossen werden

V. Investitionsförderung

1. Allgemeine Investitionsförderung

Am 16. Dezember 2020 wurde im ukrainischen Parlament in zweiter Lesung ein neues Gesetz "Über die staatliche Förderung von Investitionsprojekten mit bedeutenden Investitionen" verabschiedet. Es wird in den Medien etwas spöttisch als das Gesetz über "Investitionskindermädchen" bezeichnet, nachdem Präsident Zelenskiy Anfang 2020 auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos eine gleichlautende Ankündigung gemacht hatte. Das Gesetz sieht in der Tat eine staatliche Agentur vor, die mit der intensiven Betreuung von besonders großen Investitionsprojekten in der Ukraine betraut werden soll. Dies ist aber nur ein kleiner Teil der Investitionsförderung.

- Das Investitionsprojekt betrifft die verarbeitende Industrie (außer Tabak und Alkohol), die Gewinnung von Bodenschätzen zur Weiterverarbeitung (außer Kohle, Öl und Gas), die Abfallwirtschaft, den Transport, die Lagerung, Post- und Kurierdienste, das Gesundheitswesen, Kunst, Kultur, Sport, Tourismus und Freizeit
- Bau, Modernisierung oder technische Ausstattung von Anlagen/Gebäuden für die oben genannten Zwecke;
- Das Investitionsvolumen in das Anlagevermögen beträgt mindestens 20 Mio. EUR
- Die Umsetzung des Projekts wird 5 Jahre nicht überschreiten;
- Schaffung von mindestens 80 neuen Arbeitsplätzen mit Durchschnittsgehältern, die mindestens 15% über dem regional üblichen Gehalt für gleichwertige Arbeitsplätze des Vorjahres liegen

Mittels einer speziellen Investitionsförderungsvereinbarung können dem Investor folgende Vorteile oder Subventionen gewährt werden:

- Befreiung von bestimmten Steuern (noch zu bestimmen)
- Befreiung von Importzöllen für eine neue Anlage
- Vorzugsrecht bei der Pacht von staatlichem oder kommunalem Land mit Vorkaufsrecht
- Errichtung von Infrastruktur (Straßen, Kommunikation, Energie) auf Kosten des Staates oder der Kommune

Der Gesamtwert der Vergünstigungen oder Subventionen darf 30% der geplanten Investition nicht überschreiten. Die Bedingungen der staatlichen Unterstützung für jeden Investor werden in speziellen Investitionsvereinbarungen festgelegt. Der Staat garantiert, dass die im Investitionsvertrag festgelegten Rechte des Investors durch das zum Zeitpunkt der Investition geltende Recht geregelt werden, es sei denn, das Recht ändert sich zum Vorteil des Investors (Senkung der Steuerlast, Vereinfachung der Kontrollverfahren usw.). Interessant ist, dass der Investitionsvertrag auch nach ausländischem Recht abgeschlossen werden kann und für Streitigkeiten ein nicht-ukrainisches Schiedsgericht gewählt werden kann.

Es ist wichtig anzumerken, dass das Gesetz keine öffentlich-privaten Partnerschaften, Konzessionen, Produktaufteilungsverträge und Privatisierungen umfasst.

2. Förderung der Produktion von Elektrofahrzeugen

Der Gesetzentwurf "Über die Änderung des Steuergesetzbuches der Ukraine und einiger Gesetze der Ukraine bezüglich der Stimulierung der Entwicklung des elektrischen Transportsektors in der Ukraine" sieht eine Befreiung von der Gewinnsteuer für die Produktion von Elektrofahrzeugen und deren wesentlichen Komponenten vor. Der Gewinn aus den folgenden Tätigkeiten soll bis Ende 2033 von der Gewinnsteuer befreit werden

- Herstellung von Elektromotoren für rein elektrisch betriebene Fahrzeuge
- Herstellung von Lithium-Ionen- und Lithium-Polymer-Batterien für rein elektrisch betriebene Fahrzeuge
- Ladegeräte für die vorgenannten Akkumulatoren
- Herstellung von Fahrzeugen mit reinem Elektroantrieb

Darüber hinaus ist bis Ende 2028 auch die Einfuhr von Ausrüstungsgegenständen für die Herstellung der oben genannten Komponenten oder Fahrzeuge von der Einfuhrumsatzsteuer befreit.

Kontakt



Dr. Julian Ries
Senior Partner
Rechtsanwalt

Julian.Ries@integrites.com

+49 89 20300 61 50