

Kündigung eines GmbH-Geschäftsführers in der Ukraine

08.02.2013

Das Kündigungsrecht ist in der Ukraine im Arbeitsgesetzbuch geregelt, welches noch aus der Zeit der Sowjetunion stammt (das Gesetz ist aus dem Jahre 1971) und seither oft geändert wurde. Dieses sieht neben einer Kündigungsfrist von mindestens zwei Wochen hohe Anforderungen an eine Kündigung vor. Im Zusammenspiel mit den von Gesetzes wegen umfangreichen Befugnissen des GmbH-Geschäftsführers ergeben sich daraus viele Risiken für die Gesellschaft, die sich bei einer wohlüberlegten und entsprechend ausgeübten Kündigung vermeiden lassen.

Das Kündigungsrecht ist in der Ukraine im Arbeitsgesetzbuch geregelt, welches noch aus der Zeit der Sowjetunion stammt (das Gesetz ist aus dem Jahre 1971) und seither oft geändert wurde. Dieses sieht neben einer Kündigungsfrist von mindestens zwei Wochen hohe Anforderungen an eine Kündigung vor. Im Zusammenspiel mit den von Gesetzes wegen umfangreichen Befugnissen des GmbH-Geschäftsführers ergeben sich daraus viele Risiken für die Gesellschaft, die sich bei einer wohlüberlegten und entsprechend ausgeübten Kündigung vermeiden lassen.

Eine dem deutschen Recht vergleichbare ordentliche Kündigung unter Beachtung bestimmter Fristen kennt das ukrainische Arbeitsrecht nicht. Das Gesetz sieht lediglich die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung aus abschließend im Gesetz geregelten Gründen vor. Diese lauten für alle Arbeitnehmer, einschließlich des Geschäftsführers, folgendermaßen:

1. Änderung der Unternehmensstruktur und des Unternehmenszwecks, darunter auch Auflösung, Umwandlung, Insolvenz, Personalabbau;
2. Festgestellter Mangel an Qualifikation bzw. mangelnder Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, der ihn in der Erfüllung seiner Arbeitspflichten hindert bzw. ihm diese unmöglich macht;
3. Systematische Nichterfüllung der Arbeitspflichten ohne wichtigen Grund, wenn gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde;
4. Fernbleiben von der Arbeit ohne wichtigen Grund (darunter auch Abwesenheit vom Arbeitsplatz über 3 Stunden);
5. Andauernde Arbeitsunfähigkeit von über vier Monaten hintereinander mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Fälle;
6. Wiederanstellung einer Person, der zuvor den betreffenden Arbeitsplatz bereits innehatte;
7. Erscheinen am Arbeitsplatz im Alkohol- oder Drogenrausch;
8. Diebstahl am Arbeitsplatz.

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen, einschließlich des Geschäftsführers und seiner Stellvertreter, sieht das Gesetz eine Reihe weiterer Kündigungsgründe vor. Diese lauten folgendermaßen:

1. Einmalige grobe Verletzung der Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer;
2. Schuldhaftes Handeln des Geschäftsführers, die eine verzögerte Auszahlung des Gehalts an Mitarbeiter verursacht haben;
3. Nichterfüllung bzw. nichtgehörige Erfüllung der Arbeitspflichten des Geschäftsführers.

Wenn keiner dieser Gründe vorliegt, ist eine rechtswirksame Kündigung nicht möglich. Daher ist es ratsam, die von Gesetzes wegen eingeräumte Möglichkeit zu nutzen, mit einem GmbH-Geschäftsführer einen sog. schriftlichen „Arbeitsvertrag“ abzuschließen. In einem Arbeitsvertrag können die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Pflichten und Rechte des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, Lohnzahlungen und vom Gesetz abweichende Kündigungsgründe vereinbart werden.

So lassen sich z.B. ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot oder ein Verstoß gegen die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses als Kündigungsgründe in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Voraussetzung der Kündigung

ist jedoch, dass die Kündigungsgründe eindeutig und unmissverständlich im Arbeitskontrakt geregelt und dem Geschäftsführer bekannt sind. Das bedeutet, dass jeder einzelne Kündigungsgrund ausdrücklich im Arbeitskontrakt erwähnt sein muss, eine allgemeine, der Konkretisierung bedürftige Regelung wie z. B. „Verstoß gegen die Treuepflicht“ wäre unwirksam.

Wenn ein Kündigungsgrund vorliegt und wenn die Gesellschafter die Kündigung des Geschäftsführers ordnungsgemäß beschlossen haben, muss der Geschäftsführer spätestens zwei Wochen vor dem Kündigungstermin davon in Kenntnis gesetzt werden. In dieser Zeit besteht, wie die Praxis leider gezeigt hat, ein hohes Risiko, dass der Geschäftsführer diese Zeit nutzt, um sich persönlich aus dem Gesellschaftsvermögen zu bereichern oder seine Vertretungsmacht dazu zu missbrauchen, um für die Gesellschaft nachteilige Geschäfte mit Dritten abzuschließen.

Um diesem Problem vorzubeugen, sollte der Geschäftsführer mit der Kündigung gleichzeitig seines Amtes enthoben werden. Nach dem ukrainischen Recht darf der Geschäftsführer jederzeit seines Amtes enthoben werden, sofern in der Satzung keine Gründe für die Amtsenthebung vorgesehen sind. Es ist ratsam, eine entsprechende Kopplungsvorschrift bereits im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Zu beachten ist jedoch, dass die Amtsenthebung selbst nicht mit der Kündigung gleichzusetzen ist, so dass der Geschäftsführer bis zur Kündigung weiterhin seinen Anspruch auf Gehaltszahlungen behält.

Von der Entscheidung der Gesellschafter über die Abberufung und Kündigung des Geschäftsführers ist zunächst dieser selbst zu informieren. Es ist ratsam, den Geschäftsführer bereits zu der entsprechenden Gesellschafterversammlung zu laden, wobei ein schriftliches Kündigungsschreiben dadurch nicht entbehrlich wird. Des Weiteren sollte eine entsprechende Mitteilung an den Handelsregisterregistrator erfolgen, damit eine entsprechende Änderung im Handelsregister eingetragen werden kann. Empfehlenswert ist auch eine Mitteilung an die kontoführende Bank. Um vollends sicher zu gehen, kann eine entsprechende Mitteilung an die bekannten Geschäftspartner der Gesellschaft erfolgen, mit denen der Geschäftsführer im geschäftlichen Kontakt stand.

Mehr Informationen zu diesem Thema in der [bnt Broschüre «Geschäftsführer in der Ukraine»](#)

Verfasser: **Maxim Miskewych** – Rechtsreferendar

Kontakt:

Igor Dykunskyy, LL.M (Universität Augsburg)
zugelassener Rechtsanwalt in der Ukraine

DLF attorneys-at-law
Torus Business Centre
17d Hlybochytska Street
UA-04050 Kyiv
T +380 44 384 24 54
F +380 44 384 24 55
igor.dykunskyy@dlf.ua
www.DLF.ua



Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Sie dürfen:

- das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen
- Bearbeitungen des Werkes anfertigen

Zu den folgenden Bedingungen:

Namensnennung. Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen (wodurch aber nicht der Eindruck entstehen darf, Sie oder die Nutzung des Werkes durch Sie würden entlohnt).

Keine kommerzielle Nutzung. Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen. Wenn Sie dieses Werk bearbeiten oder in anderer Weise umgestalten, verändern oder als Grundlage für ein anderes Werk verwenden, dürfen Sie das neu entstandene Werk nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.

- Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt, mitteilen. Am Einfachsten ist es, einen Link auf diese Seite einzubinden.
- Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.
- Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte unberührt.

Haftungsausschluss

Die Commons Deed ist kein Lizenzvertrag. Sie ist lediglich ein Referenztext, der den zugrundeliegenden Lizenzvertrag übersichtlich und in allgemeinverständlicher Sprache wiedergibt. Die Deed selbst entfaltet keine juristische Wirkung und erscheint im eigentlichen Lizenzvertrag nicht.

Creative Commons ist keine Rechtsanwalts-gesellschaft und leistet keine Rechtsberatung. Die Weitergabe und Verlinkung des Commons Deeds führt zu keinem Mandatsverhältnis.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Die Commons Deed ist eine Zusammenfassung des Lizenzvertrags in allgemeinverständlicher Sprache.