

Lohn- und Lohnnebenkosten - Aserbaidshan

05.12.2016

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Internetadressen
- ▶ Personalberatungsunternehmen
- ▶ Stellenportale

Wachsendes Arbeitskräftepotenzial / Lohnniveau nach Abwertung deutlich gesunken / Wenig reguläre Arbeitsverhältnisse / Von Fabian Nemitz (November 2016)

Baku (GTAI) - Die eingebrochenen Ölpreise, die Wirtschaftskrise und die Währungsabwertung hinterlassen Spuren auf dem aserbaidshanischen Arbeitsmarkt. Für Firmen hat sich die Personalsuche erleichtert und die Lohnkosten in Euro sind deutlich gesunken. Die Kaukasusrepublik punktet mit einem großen Arbeitskräftepotenzial. Der reguläre Arbeitsmarkt ist unterentwickelt. Von Januar bis Mai 2016 lag der Monatslohn im Schnitt bei 283 Euro. Das Arbeitsrecht ist vergleichsweise liberal. (Internetadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Der Verfall der Ölpreise seit Ende 2014 trifft die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Aserbaidshan hart. Viele Menschen, besonders in informellen Arbeitsverhältnissen in der Bauwirtschaft und dem Handel, aber auch im Banken- und Ölsektor, haben ihren Job verloren. Laut Personalberatern dürfte der heftigste Stellenabbau inzwischen überstanden sein. Die vormals schwierige Suche nach Fachkräften hat sich deutlich erleichtert. Gleichzeitig ist das Lohnniveau in Euro in den ersten fünf Monaten 2016 gegenüber 2014 wegen der Abwertung des Aserbaidshan-Manat (AZN) um rund ein Drittel gesunken.

Aserbaidshan verfügt im Südkaukasus über das größte und sich am dynamischsten entwickelnde Arbeitskräftepotenzial. Die Anzahl der Einwohner stieg von 2000 bis 2015 um 1,6 Mio. auf 9,7 Mio. und die der Erwerbspersonen um 1,7 Mio. auf 6,2 Mio.. Rund 30% der Einwohner sind junge Menschen bis zu 19 Jahren.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2015

Bevölkerung (Jahresdurchschnitt 2015; in Mio.)	9,65
Erwerbspersonen(in Mio.) 1)	6,20
Erwerbstätige (in Mio.)	4,92
.wirtschaftlich aktive Personen (in Mio.)	4,67
.Arbeitslose (in Mio.)	0,24
Arbeitslosenquote, offizielle (nach ILO-Definition, in %)	5,0
Analphabetenquote (in %) 2)	0,4
Bildungsabschlüsse (in % der Erwerbstätigen)	
.Hochschule	16,3
.spezialisierte Mittelschulbildung	10,8
.Berufsschule	5,4
Geleistete Arbeitsstunden (pro Monat) 3)	150,3

1) Männer im Alter von 15 bis 62 Jahren, Frauen im Alter von 15 bis 59 Jahren; 2) Angabe für 2014; 3) Januar bis August 2016

Quelle: Staatliches Komitee für Statistik der Republik Aserbaidschan

Der seit Ende der 80er-Jahre andauernde Konflikt mit Armenien um Berg-Karabach und die Transformationskrise nach der Auflösung der Sowjetunion haben die Bevölkerungs- und Siedlungsstruktur erheblich verändert. Im Land leben heute über 1,0 Mio. Immigranten und Binnenflüchtlinge, zumeist aus Armenien und Südwestaserbaidschan (Berg-Karabach), ferner aus Usbekistan (50.000 Mescheten), Georgien und Russland.

Nach der Methodologie für Arbeitsmarktstatistik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind seit Jahren im Schnitt 250.000 Personen (5% aller Erwerbstätigen) ohne Arbeit. Absolventen aller Bildungseinrichtungen und ehemalige Wehrdienstleistende stellen das Gros der Arbeitslosen. Zwischen 2010 bis 2015 waren im Schnitt nur 0,7% aller Erwerbstätigen offiziell als arbeitslos registriert. Es gibt im Land eine hohe verdeckte Arbeitslosigkeit. Experten zufolge beträgt die reale Arbeitslosenquote 25 bis 35%.

Von den 4,9 Mio. Erwerbstätigen hatten 2015 nur 1,5 Mio. ein reguläres Arbeitsverhältnis. Das Gros der übrigen Beschäftigten geht einer saisonalen, sporadischen oder stabilen Tätigkeit im Agrarsektor (1,7 Mio. Personen), im Handel (0,4 Mio.) und in der Bauwirtschaft (0,2 Mio.) nach. Viele der etwa 3 Mio. sogenannten Selbstbeschäftigten würden lieber im Angestelltenverhältnis tätig sein und müssten angesichts geringer Einnahmen als Arbeitslose erfasst werden. Aserbaidschan gilt unter allen Staaten der GUS als das Land mit dem geringsten Anteil regulärer Arbeitsverhältnisse an allen Erwerbstätigen (30,6%). Ein Teil der arbeitsfähigen Bevölkerung geht heute einer Tätigkeit im Ausland nach.

Im Vergleich zu den südkaukasischen Nachbarn Armenien und Georgien hat in Aserbaidschan der staatliche Sektor noch ein großes Gewicht an der Beschäftigung insgesamt. Sein Anteil an den wirtschaftlich aktiven Personen beträgt heute 25%. Von allen regulären Arbeitsverhältnissen entfielen 2015 fast drei Fünftel auf den staatlichen Sektor. Der reguläre private Arbeitsmarkt umfasst somit nur etwas mehr als 0,6 Mio. Personen. In Joint Ventures und reinen ausländischen Firmen waren 2014 knapp 92.000 Mitarbeiter tätig.

Das Ausbildungssystem in Aserbaidschan gilt als wenig markt- und praxisorientiert sowie korruptionsanfällig. Für rund 40% der jährlich circa 85.000 Schulabgänger gibt es keine Kapazitäten für eine weiterführende Ausbil-

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

derung. Die Hochschulen haben ihre Studiengänge oft nur formal am Bologna-System ausgerichtet. In internationalen Universitätsrankings platzieren sich aserbaidische Hochschulen eher im hinteren Feld. Viele junge Aserbaidische studieren im Ausland, allein über 13.000 in Russland. Mehrere Tausend junge Menschen absolvieren im Rahmen eines Regierungsprogramms ein Studium an ausländischen Hochschulen.

Dem aserbaidischen Gewerkschaftsbund gehören 26 Branchengewerkschaften mit etwa 17.000 Organisationen und 1,6 Mio. Mitgliedern an. Die Gewerkschaften gelten als regierungsnah. Im Trend nimmt die Mitgliederzahl ab. Das Streikrecht ist garantiert. Über die Durchführung von Streiks muss die Gewerkschaft (oder die Belegschaft) den Arbeitgeber schriftlich mit einer Frist von zehn Arbeitstagen informieren. Für Arbeitsniederlegungen bis zu einer Stunde beträgt diese Frist drei Arbeitstage. In den Sektoren medizinische, Elektro- und Wasserversorgung, Telekommunikation sowie Luft- und Bahntransporte darf nicht gestreikt werden.

Zu den Hauptaktionsfeldern der Gewerkschaften - ein Erbe aus der Sowjetzeit - zählen materielle Beihilfen, Urlaubsschecks und Kuren. Ihre Beteiligung an der Politik und Schlagkraft bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen sind schwach ausgeprägt. Entlassungen von Mitarbeitern auf Initiative des Arbeitgebers finden häufig ohne Rücksprache mit den Gewerkschaften statt. Es ist den Arbeitnehmervertretern bislang auch nicht gelungen, einen gesetzlichen Mindestlohn zumindest in Höhe des Existenzminimums durchzusetzen.

Die Personalsuche läuft zumeist über persönliche Kontaktnetze oder Empfehlungen. Stellenportale spielen bei der Arbeitssuche eine zunehmende Rolle. Zur Anwerbung von Praktikanten und Mitarbeitern führen viele Unternehmen in den Hochschulen Präsentationen durch.

Bei der Suche nach Managern (obere und mittlere Ebene) nutzen vor allem ausländische sowie zunehmend auch große lokale Firmen die Dienste von Personalberatungsunternehmen. Nur etwa ein halbes Dutzend dieser Unternehmen bieten ihre Dienste nach internationalem Standard und in guter Qualität an. Einen Fachverband für die Personalvermittlung gibt es nicht.

Die Vermittlungsgebühren betragen meist ein Zehntel eines Jahresgehalts. Nach Angaben der Personalberatungsagentur IRES dauert eine erfolgreiche Vermittlung heute maximal zehn Tage und damit deutlich weniger als zu Zeiten des Wirtschaftsbooms. Gesucht werden gegenwärtig vor allem Finanzmanager, Auditoren, Vertriebs- und Marketingfachkräfte, Spezialisten für IKT und Facharbeiter für verschiedene technische Bereiche wie Mechanik. Steigende Nachfrage kommt aus der Hotel- und Tourismusbranche sowie der Landwirtschaft. Deutschen Firmen, die in Aserbaidische qualifiziertes Personal rekrutieren wollen, können auch die Dienstleistungen der Deutsch-Aserbaidischen Außenhandelskammer für die Personalsuche in Anspruch nehmen.

Löhne und Gehälter

Im Zuge zweier Abwertungen im Frühjahr und Ende 2015 haben sich der Wert des AZN und das Lohnniveau in Aserbaidische deutlich verringert. Zwar stiegen die durchschnittlichen Bruttomonatslöhne laut Statistikkomitee von Januar bis Mai 2016 nominal um 7,6% auf 489,5 AZN. Umgerechnet in Euro entspricht dies aber nur noch einem Wert von knapp 283 Euro. Im Gesamtjahr 2015 hatte der Durchschnittslohn noch bei 406 Euro beziehungsweise 455 US\$ gelegen. Innerhalb der GUS verzeichnete Aserbaidische 2015 damit das dritthöchste Lohnniveau nach Kasachstan (565 \$) und Russland (560 \$).

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne inklusive Prämien 1)

	2012	2013	2014	2015	Januar bis Mai 2016
nominal in AZN 2)	398,4	425,1	444,5	466,9	489,5
nominale Veränderung (in %) 3)	9,4	6,7	4,6	5,0	7,6
reale Veränderung (in %) 3)	8,2	4,2	3,2	1,0	k. A.
nominal in Euro	394,0	407,2	427,4	406,4	282,8
Durchschnittlicher Wechselkurs: 1 Euro = AZN	1,0112	1,0440	1,0401	1,1488	1,7307

1) Angaben bezogen auf Beschäftigte in regulären Arbeitsverhältnissen; 2) AZN = Aserbaidtschan-Manat; 3) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quellen: Staatliches Komitee für Statistik der Republik Aserbaidtschan, Nationalbank Aserbaidtschans, Deutsche Bundesbank

Beschäftigte im staatlichen Sektor kamen laut Statistikkomitee 2015 auf einen Monatslohn von im Schnitt 313,7 Euro. Im nichtstaatlichen Sektor waren es 537,4 Euro. Die Hochlohnsektoren Öl- und Gaswirtschaft, Finanzdienste und Telekommunikation sowie die rund 30.000 Staatsbediensteten treiben das allgemeine Lohngefüge deutlich nach oben.

Der gesetzliche monatliche Mindestlohn (seit 1.9.13: 105 AZN; aktuell circa 59 Euro; 1.12.11. bis 31.8.13: 93,5 AZN) entspricht weniger als 80% des für 2016 offiziell festgelegten Existenzminimums für eine erwachsene Person (136 AZN). Von allen abhängig Beschäftigten erhielten im November 2015 rund 3,3% weniger als den Mindestlohn. Circa 20,2% bekamen ein Gehalt von bis zu 150 AZN (133 Euro), 18,5% bis zu 200 AZN (177 Euro), 21,0% bis zu 300 AZN (266 Euro), 12,5% bis zu 400 AZN (354 Euro), 7,2% bis zu 500 AZN (443 Euro) und 4,3% bis zu 600 AZN (531 Euro). Einen Lohn von 601 bis 1.000 AZN (532 bis 886 Euro) erhielten 7,2% der Beschäftigten. Mehr als 1.000 AZN hatten 5,8% in der Lohnstufe. Weibliche Beschäftigte, die oft in den weniger gut bezahlten Sektoren Handel, Bildung und Gesundheit tätig sind, erhielten 2015 einen durchschnittlichen Lohn, der rund 46% unter dem Lohnniveau der männlichen Arbeitnehmer lag.

Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn in der Hauptstadt Baku überschreitet den landesweiten Durchschnittswert um mehr als 40%. In allen übrigen Landesteilen liegen die im Schnitt gezahlten Löhne unter dem im Land insgesamt ermittelten Lohnniveau. Das Gros der abhängig Beschäftigten erhält sowohl in Baku als auch in den Regionen einen Lohn, der deutlich unter dem jeweiligen Durchschnitt liegt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen inklusive Zuschläge und Prämien

Region (Anzahl der abhängig Beschäftigten beziehungsweise Angestellten, in 1.000 Personen)	2015 (in AZN)	Nominale Veränderung 2015/14 (in %)	2015 (in Euro)
Landesdurchschnitt (1.503)	466,9	5,0	406,4
.Stadt Baku und angrenzende Gemeinden (684)	666,8	7,3	580,4
.Region Nachitschewan (103)	399,7	2,3	347,9
.Provinz Abscheron (79)	360,9	-1,4	314,2
.alle anderen Provinzen (637)	240,8 bis 303,5	0,3 *)	209,6 bis 264,2

*) Durchschnittswert nach Berechnungen von Germany Trade & Invest

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Quelle: Staatliches Komitee für Statistik der Republik Aserbaidshan

Das Lohngefüge im Privatsektor weist eine große Spreizung auf. Den mit Abstand höchsten durchschnittlichen Monatslohn erhalten die Beschäftigten in der Öl- und Gaswirtschaft. Es folgen die Mitarbeiter in der statistisch zusammengefassten Branche unternehmensnahe, wissenschaftliche und technische Dienste sowie im Finanz- und Versicherungssektor. Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes (monatlicher Durchschnittslohn 2015: 455 Euro) werden in der Petrochemie und Chemieindustrie (720 und 560 Euro), im Hüttenwesen (530 Euro) und in der Baustoffindustrie (500 Euro) die höchsten Löhne gezahlt. Besonders niedrig ist das Lohnniveau in der Textil- und Nahrungsmittelindustrie (240 und 310 Euro). Führende Unternehmen der einzelnen Branchen zahlen ihren Beschäftigten oft einen im Vergleich zum Branchendurchschnitt weit höheren Lohn.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne in der Privatwirtschaft nach Branchen

Branche	2015 (in AZN)	Nominale Veränderung 2015/14 (in %)	2015 (in Euro)
Wirtschaft, insgesamt	617,4	8,1	537,4
.Bergbau	3.078,7	32,9	2.679,9
.unternehmensnahe-, wissenschaftliche und technische Dienste	1.475,9	13,0	1.284,7
.Banken und Versicherungen	1.172,7	1,2	1.020,8
.IT und Telekommunikation	1.074,8	2,7	935,6
.Bauwirtschaft	740,4	11,1	644,5
.Wasserversorgung und Abfallwirtschaft	686,8	2,0	597,8
.Transport und Lagerhaltung	697,9	10,1	607,5
.Erzeugung und Verteilung von Strom, Gas und Wärmeenergie	765,3	23,8	666,2
.verarbeitendes Gewerbe	523,0	8,3	455,3
.Hotel- und Gaststättenwesen	458,4	-0,1	399,0
.Immobilienbranche/Vermietung	383,3	4,4	333,7
.Bildung	421,6	5,8	367,0
.Groß-/Einzelhandel, Kfz-Dienste	378,8	0,9	329,8
.Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	331,2	1,9	288,3
.Gesundheits- und soziale Dienste	310,2	-2,1	270,0

Quelle: Staatliches Komitee für Statistik der Republik Aserbaidshan

Laut Angaben der Personalberatungsagentur IRES liegen die geforderten Einstiegsgehälter im Herbst 2016 in AZN unter dem Niveau des Vorjahreszeitraums. Die nachfolgenden Angaben zu den Löhnen beziehen sich auf Arbeitnehmer mit einer zehnjährigen Berufserfahrung. Das im Vergleich zum Statistikkomitee höhere Lohnniveau liegt an der Konzentration der Personalberatungsagentur auf das mittlere und höhere Personalsegment sowie der Ausrichtung vor allem auf ausländische Firmen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Durchschnittliche Nettomonatslöhne für ausgewählte Fach- und Führungskräfte 1)

	Spannbreite (in AZN)	Spannbreite (in Euro) 2)
Geschäftsführer einer Niederlassung mit mehr als 500 Mitarbeitern	2.500 bis 4.000	1.408 bis 2.253
Direktor/Geschäftsführer eines Unternehmens (mehr als 50 Mitarbeiter)	2.000 bis 3.500	1.127 bis 1.971
Manager für Absatz/Marketing	1.200 bis 2.000	676 bis 1.127
Manager für Produktion (Führungskraft/Verwaltung)	1.500 bis 2.500	845 bis 1.408
Manager für Logistik (Führungskraft/Verwaltung)	1.200 bis 2.400	676 bis 1.352
Manager für Personal (Führungskraft/Verwaltung)	1.500 bis 2.500	845 bis 1.408
Manager für IT (Führungskraft/Verwaltung)	1.800 bis 2.500	1.014 bis 1.408
Ingenieur (Technologe)	1.500	845
Bauingenieur	1.000 bis 2.000	563 bis 1.127
Programmierer	2.000 bis 3.000	1.127 bis 1.690
Mechaniker (Fachkraft im Maschinenbau)	1.000	563
Jurist	1.000 bis 1.500	563 bis 845
Buchhalter	1.500	845
Sekretärin (Büro)	600 bis 1200	338 bis 676
Kraftfahrer (Pkw/Lkw)	400 bis 600	225 bis 338

1) Stand: Herbst 2016; Angaben für Mitarbeiter und Führungskräfte mit einer 10-jährigen Berufserfahrung; 2) Umrechnung nach dem durchschnittlichen Wechselkurs der Nationalbank Aserbaidschans für Oktober 2015 (1 Euro = 1,7754 AZN)

Quelle: Personalberatungsagentur International Recruitment and Engineering Services (IRES)

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

Prämien und Lohnzusatzleistungen sind in Aserbaidschan noch wenig verbreitet. Viele Firmen haben ihre Leistungen zuletzt zurückgefahren. Von geldwerten Vorteilen profitieren hauptsächlich Manager und Vertriebsfachkräfte, die auf dem aserbaidischen Markt im Auftrag ausländischer Lieferanten tätig sind (Bereitstellung von Pkw und Mobiltelefon auch für private Nutzung). Große Unternehmen betreiben oft Werkskantinen, schließen für ihre Mitarbeiter private Krankenversicherungen ab und gewähren ihren Geringverdienern sowie deren Familienangehörigen soziale Beihilfen.

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Die Sozialversicherungspflicht ist im Gesetz "Über die Sozialversicherung" vom 18.2.97 in der Fassung nachfolgender Novellen und Ergänzungen geregelt. Die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu leistenden Sozialbeiträge dienen der Finanzierung von gesetzlichen Renten, Ausgleichszahlungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes und in anderen Fällen. Zum 1.10.16 zahlten 3,3 Mio. abhängig und selbständig Beschäftigte in den Sozialversicherungsfonds ein.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Vom Arbeitgeber zu zahlende Sozialbeiträge 2015

Sozialbeitrag	22% vom Arbeitsentgelt (Regelbeitrag) 1)
Krankensicherung	keine individuelle obligatorische Krankenversicherung, aber aktuell testweise Einführung in Mingacevir und dem angrenzenden Landkreis Yevlax; Abschluss privater Policen durch den Arbeitgeber für Mitarbeiter möglich und von großen und ausländischen Unternehmen auch oft praktiziert (Gruppenversicherungen)
Arbeitslosenversicherung	keine; aber Erarbeitung eines Gesetzentwurfs zur Einführung einer Arbeitslosenversicherung durch das Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz; vorgeschlagener Satz: 1% vom Arbeitsentgelt, getragen je zur Hälfte von Arbeitgeber und -nehmer
Sonstige Versicherungen	Berufsunfall- und Berufskrankenversicherung, je nach Berufsgruppe und Risiko 0,2 bis 0,5% (Angestellte) beziehungsweise 0,4 bis 2,0% (Arbeiter) vom Bruttojahreslohn der Beschäftigten 2)

1) der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 3% vom Lohn; es gibt in der Regierung Vorschläge für eine Änderung der Sozialversicherungsbeiträge (von gegenwärtig 22 und 3% auf 20 und 5% oder auf 18 und 7%); 2) die Versicherungspflicht ist im Gesetz "Über die Pflichtversicherung für den Fall des Verlustes der Arbeitsfähigkeit infolge von Unfällen in der Produktion oder einer Berufskrankheit" vom 11.5.10 in der Fassung nachfolgender Novellen geregelt; natürliche und juristische Personen, die keine Berufsunfall- und Berufskrankenversicherung abgeschlossen haben, können mit einer Strafe von 500 beziehungsweise 5.000 AZN belangt werden

Quellen: Staatlicher Sozialversicherungsfonds, Pressemeldungen

Der Steuersatz für die Einkommensteuer für abhängig Beschäftigte beträgt bei einem monatlichen Lohn von bis zu 2.500 AZN in der Regel 14% (unter Beachtung eines Freibetrages für Geringverdiener; monatliches Einkommen bis zu 200 AZN). Bei einem nur an wenige Großverdiener gezahlten Gehalt von mehr als 2.500 AZN gilt ein Satz von rund 350 AZN zuzüglich 25% des Betrages, der die Summe von 2.500 AZN übersteigt.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	frei verhandelbar
Monatlicher Mindestlohn	105,0 AZN (seit 1.9.13), einige Kollektivverträge sehen höhere Mindestlöhne vor
Arbeitsstunden pro Woche	maximal 40 (acht Stunden pro Tag bei einer Fünftagearbeitswoche, höchstens sieben Stunden pro Tag bei einer Sechstageswoche)
Regelarbeitstage pro Woche	fünf
Zulässige Überstunden	höchstens vier Stunden innerhalb von zwei Arbeitstagen
Offiziell bezahlte Feiertage	18 (einschließlich der islamischen Feiertage - Opferfest/Gurban Bayrami und Ramadan/Ramazan Bayrami, jeweils zwei Tage)
Bezahlte Urlaubstage	21 (Privatsektor, je nach Beschäftigungsdauer im gleichen Unternehmen bis zu sechs weitere Tage); Arbeitnehmer mit höherer Qualifikation haben Anspruch auf 30 Urlaubstage
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	in Großunternehmen ist die Zahlung einer Jahresendprämie oft üblich
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Mitarbeiter, die neben ihrer Arbeit ein Studium oder eine Ausbildung absolvieren, haben Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Testaten, Prüfungen, Laborarbeiten und Fachkursen von 20 bis 40 Tagen pro Studien- oder Schuljahr und von zwei bis vier Monaten für die Erstellung und Verteidigung von Diplom- oder Berufsschulabschlussarbeiten
Lohnfortzahlung bei Krankheit	Zahlung eines Krankengeldes durch den Arbeitgeber für die ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit; es beträgt bei einer geleisteten Beschäftigungszeit von acht und mehr Jahren 100%, von fünf bis acht Jahren 80% und von bis zu 5 Jahren 60% des tagesdurchschnittlichen Gehalts der letzten zwei Kalendermonate vor der Arbeitsunfähigkeit; den Lohnersatz für weitere Krankentage übernimmt der staatliche Sozialversicherungsfonds
Lohnfortzahlung im Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub	Zahlung durch den Staatlichen Versicherungsfonds (in Höhe des bisherigen Lohns) für 126 Tage (70 Tage vor und 56 Tage nach der Geburt, Regelfall)
Probezeit	maximal drei Monate

RECHTSGRUNDLAGEN

Die Mindestnormen für die Regelung arbeitsrechtlicher Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Staatsangehörigen der Republik Aserbaidschan, ausländischen Bürgern und Staatenlosen) sind im Arbeitsgesetzbuch der Republik Aserbaidschan (im Folgenden: ArbGB) vom 1.2.99 (in Kraft seit 1.7.99) in der Fassung späterer Novellen und Ergänzungen festgesetzt. Die Bestimmungen des ArbGB gelten nicht für Ausländer, die mit einer juristischen Person eines anderen Landes einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und ihre Arbeit in einem Betrieb (einer Filiale oder Repräsentanz) in der Republik Aserbaidschan ausführen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Aserbaidschan ist seit 1992 Mitglied der Internationalen Organisation für Arbeit (ILO) und hat alle bedeutenden Konventionen der ILO ratifiziert. Die Verfahren für die genehmigungspflichtige Beschäftigung (Einstellung) ausländischer Arbeitskräfte sind in einer speziellen Anordnung des Arbeitsministeriums geregelt. Anträge sind an die staatliche Migrationsbehörde zu stellen.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen werden im privaten Sektor der aserbaidischen Wirtschaft, darunter vor allem in der Bauwirtschaft und im Handel, häufig verletzt. So werden oft keine Arbeitsverträge abgeschlossen, Mitarbeiter ohne Begründung entlassen, Pflichtabgaben an Versicherungen nicht abgeführt, Löhne nicht fristgerecht ausgezahlt und die Vorschriften an den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit nicht eingehalten.

VERTRAGSABSCHLUSS

Der Arbeitsvertrag muss gemäß Art. 43 ArbGB folgende Angaben beinhalten:

1. Familien-, Vor- und Vatersname (wenn vorhanden), Adresse, Serie, Nummer, PIN-Code, Ausstellungsdatum und Aussteller des Personalausweises des Arbeitnehmers;
- 2.a) Arbeitgeber als juristische Person: Name und juristische Adresse des Arbeitgebers, Steueridentifikationsnummer, Versicherungskennnummer (SUN);
b) Arbeitgeber als natürliche Person: Familien-, Vor- und Vatersname, Adresse, Steueridentifikationsnummer, Versicherungskennnummer (SUN), Identifikationsnummer der staatlichen Sozialversicherung (SSN), Serie, Nummer, PIN-Code oder persönliche Identifikationsnummer (FIN), Ausstellungsdatum und Aussteller des Personalausweises;
3. Arbeitsort und die Stelle (Funktion/Beruf) des Mitarbeiters;
4. Tag des Abschlusses des Arbeitsvertrages und der Arbeitsbeginn;
5. Gültigkeitszeitraum des Arbeitsvertrages;
6. die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Erholung, Arbeitsentgelt und Zuschläge, Dauer des Urlaubs, Arbeitsschutz, soziale Pflicht- und zusätzliche Versicherungen);
7. die gegenseitigen Verpflichtungen der vertragsschließenden Seiten;
8. die Schaffung von Bedingungen für sportliche Betätigung, darunter von Rehabilitations- und berufspraktischen Übungen während und nach der Arbeit und gegebenenfalls nach Vereinbarung weitere ergänzende Bedingungen. Zwingende Gesetzesvorschriften können jedoch nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abbedungen werden.

Laut Angaben der in Baku ansässigen deutschsprachigen Anwaltskanzlei Rödl & Partner gibt es seit Anfang 2014 eine zentrale elektronische Erfassung der Arbeitsverträge. Arbeitsverträge treten erst nach Registrierung in Kraft.

Wird der Arbeitsvertrag ohne eine obligatorisch in den Vertrag aufzunehmende Bedingung geschlossen, kann dieser auf Initiative einer der beiden Seiten als ungültig erklärt oder durch einen neuen Vertrag ersetzt werden. Die Bedingungen des Arbeitsvertrages können nicht einseitig geändert werden (Art. 46 ArbGB). Der Arbeitsvertrag ist in mindestens zwei Exemplaren auszufertigen, wobei ein Exemplar beim Arbeitnehmer verbleibt.

Der Arbeitsvertrag kann unbefristet oder befristet mit einer Gültigkeit von höchstens bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden (Art. 45 ArbGB). Eine Befristung ist nur in den im ArbGB genannten Fällen möglich (Art. 47 ArbGB). Beinhaltet der Arbeitsvertrag keine Laufzeit, gilt er als unbefristet abgeschlossen (Art. 45 Abs. 2 ArbGB). Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden (Art. 51-53 ArbGB).

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Bei erforderlichen Änderungen in der Organisation der Produktion und der Arbeit sind Änderungen in den vereinbarten Arbeitsbedingungen möglich. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in der Regel mit einem Vorlauf von mindestens einem Monat in schriftlicher Form oder mittels einer Anordnung über die Veränderungen der Arbeitsbedingungen informieren. Stimmt der Arbeitnehmer der Fortsetzung der Arbeit unter den neuen Arbeitsbedingungen nicht zu, ist ihm eine andere Arbeit zuzuweisen. Ist dies nicht möglich, kann der Arbeitsvertrag gekündigt werden.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Art der Arbeitstätigkeit und den Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit der Qualifikation, seinen fachlichen Fertigkeiten und seinem Beruf zu wählen. Er hat das Recht, unter Bedingungen zu arbeiten, die den Schutz der Arbeit, des Lebens und der Gesundheit gewährleisten und ebenso die Schaffung solcher Bedingungen zu fordern, auf Entlohnung für seine Arbeit, die nicht niedriger als der von der Gesetzgebung festgelegte Mindestlohn sein darf und ebenso auf ein zusätzliches Entgelt für die Ableistung von Überstunden.

Der Arbeitnehmer kann die Ausführung der Arbeit verweigern, wenn diese nicht zu den im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsfunktionen gehört. Er hat ein Recht auf einen bezahlten jährlichen Grundurlaub und in bestimmten Fällen auf einen unbezahlten Urlaub in Übereinstimmung mit dem ArbGB (Betreuung von Kindern und erkrankten Familienangehörigen, Klärung von Familien-, Wohn- und sozialen Angelegenheiten sowie zu Bildungszwecken). Für im Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit erlittene gesundheitliche oder materielle Schäden steht ihm eine Entschädigung zu.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die mit dem Arbeitsvertrag übertragene Tätigkeit gewissenhaft auszuführen, die Arbeitsdisziplin und Normen der Arbeitssicherheit einzuhalten, in Übereinstimmung mit den Regelungen des ArbGB die Verantwortung für dem Arbeitgeber entstandene und selbst verschuldete materielle Schäden zu übernehmen, kommerzielle Geheimnisse zu wahren, die Arbeitsrechte nicht zu verletzen und die Erfordernisse der Arbeitsgesetzgebung einzuhalten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des ArbGB einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer abzuschließen, die Vertragsbedingungen zu ändern und den Vertrag zu kündigen. Der Arbeitgeber kann von den Arbeitnehmern eine fristgerechte und ordentliche Erfüllung der im Arbeitsvertrag festgelegten Bedingungen und Verpflichtungen verlangen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Bedingungen des Arbeitsvertrages und die im Vertrag vorgesehenen Verpflichtungen einzuhalten, die Forderungen des ArbGB und anderer normativer Rechtsvorschriften, die sich auf die Arbeitsgesetzgebung beziehen, zu erfüllen, Arbeitsverträge in Übereinstimmung mit dem ArbGB zu kündigen, die Bedingungen von Kollektivverträgen einzuhalten, Anträge und Beschwerden von Arbeitnehmern in der vom Gesetz festgelegten Frist zu prüfen und allen Mitarbeitern die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Er hat dem Arbeitnehmer die für die Ausübung der Arbeitsfunktion notwendigen Ausrüstungen, Materialien, Geräte und Dokumente erforderlicher Qualität zur Verfügung zu stellen.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Ein Arbeitsvertrag kann gemäß Art. 68 ff. ArbGB in folgenden Fällen gekündigt werden beziehungsweise enden:

- auf Initiative einer der Seiten,
- nach Ablauf des Arbeitsvertrages,
- bei Änderung der Arbeitsbedingungen,
- beim Wechsel des Eigentümers des Betriebes (im Falle von leitenden Angestellten, vgl. Art. 63 ArbGB),

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

- in sonstigen, vom Willen der Seiten nicht abhängigen Fällen (Einberufung zum Wehr- oder Wehersatzdienst, ununterbrochene vollständige Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Monaten, gesetzlich garantierte Rückkehr eines Mitarbeiters auf die bisherige Arbeitsstelle und Tod des Arbeitnehmers, vgl. Art. 74 ArbGB),

- in weiteren, von den Vertragsparteien vereinbarten Fällen.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag schriftlich mit oder ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Kalendermonat kündigen. In besonderen Fällen (Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem anderen Arbeitgeber oder Umzug an einen neuen Wohnort) kann er den Arbeitsvertrag zu einem in der Kündigung festgelegten Tag kündigen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag gemäß Art. 70 ArbGB vor allem in folgenden Fällen kündigen: bei nicht bestandener Probezeit, bei Unternehmensliquidation, bei Belegschaftsabbau (unter Beachtung einer Sozialauswahl), bei Nichterfüllung der Arbeitsfunktion oder der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Verpflichtungen durch den Arbeitnehmer, bei einer durch eine kompetente Institution festgestellten unzulänglichen Qualifikation des Arbeitnehmers und bei grober Verletzung der Arbeitsverpflichtungen durch den Arbeitnehmer. Im Staatsdienst endet ein Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt ins Rentenalter (Frauen: 60 Jahre; Männer: 63 Jahre) und kann nicht verlängert werden.

Über die Kündigung bei einem Abbau der Belegschaft ist der Arbeitnehmer mit einer Frist von zwei Monaten zu informieren. Bei der Kündigung in den Fällen "Firmenliquidierung" und "Belegschaftsabbau" steht dem Arbeitnehmer nach Anweisung der Staatlichen Verwaltung für Beschäftigung bei der Entlassung eine Abfindung in Höhe von mindestens einem monatlichen Durchschnittslohn und nach der Entlassung bis zum Antritt der neuen Arbeit ein monatlicher Durchschnittslohn für den zweiten und dritten Monat zu. Bei einer Firmenliquidierung muss der neue Eigentümer Ausgleichszahlungen leisten. Der bisherige Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer anstelle der Kündigungsfrist von zwei Monaten auch die gleichzeitige Zahlung von mindestens zwei monatlichen Durchschnittslöhnen vereinbaren (Art. 77 ArbGB).

In den Kündigungsfällen "Änderung der Arbeitsbedingungen" und "Ununterbrochene vollständige Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Monaten" hat der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe von mindestens zwei durchschnittlichen Monatslöhnen zu zahlen. Bei der Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund eines Wechsels des Unternehmenseigentümers erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von mindestens drei durchschnittlichen Monatslöhnen.

Folgenden Arbeitnehmern darf nicht gekündigt werden:

- Schwangeren,
- Frauen und alleinstehenden Männern, die ein Kind im Alter von bis zu drei Jahren versorgen,
- Beschäftigten, die im Unternehmen ihre einzige Erwerbsquelle und noch nicht schulpflichtige Kinder haben,
- Beschäftigten, die ein Familienmitglied mit eingeschränkter Alltagskompetenz im Alter bis zu 18 Jahren oder einer Behinderung (Gruppe 1) versorgen sowie
- vorübergehend nicht arbeitsfähigen Arbeitnehmern und an Diabetes oder multipler Sklerose Erkrankten.

Während der urlaubsbedingten Abwesenheit, Dienstreisen und der Teilnahme des Mitarbeiters an Tarifverhandlungen dürfen Kündigungen nicht ausgesprochen werden. Arbeitnehmern darf nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft gekündigt werden.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Internetadressen

Deutsch-Aserbaidchanische Auslandshandelskammer (AHK Aserbaidchan)

E-Mail: mail@ahk-baku.de ▶, Internet: <http://www.ahk-baku.de> ▶

Ministry of Labor and Social Protection of the Population

(Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung)

Internet: <http://www.mlsp.gov.az> ▶, <http://www.e-mlsp.gov.az> ▶

State Social Protection Fund (SSPF)

Staatlicher Fonds für sozialen Schutz (Sozialversicherungsfonds)

E-Mail: info@sspf.gov.az ▶, Internet: <http://www.dsmf.gov.az> ▶, <http://www.sspf.gov.az> ▶

National Confederation of Entrepreneurs (Employers`) Organisations (ASK)

Nationale Konföderation der Arbeitgeberorganisationen

E-Mail: office@ask.org.az ▶, Internet: <http://www.ask.org.az> ▶

Azerbaijan Trade Union Confederation (ATUC)

Konföderation der Gewerkschaften Aserbaidchans (ATUC)

E-Mail: info@ahik.org ▶, Internet: <http://www.ahik.org> ▶

Personalberatungsunternehmen

International Recruitment and Engineering Services (IRES)

Ansprechpartnerin: Afa Hasanova (Recruitment Manager)

Tel.: 00994 12/434 50 30

Internet: <http://www.jobsearch.az> ▶

Azinka Human Resources and Career Center

Internet: <http://www.azinka.az> ▶

The HR Company (HRC)

Internet: <http://www.hrcbaku.com> ▶

Pozitiv Recruitment

Internet: <http://www.pozitiv.ws> ▶

Active Personnel

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - ASERBAIDSCHAN

Internet: <http://www.aps.az> ▶

FK Development

Internet: <http://www.diplomatbaku.com> ▶

Human Capital Baku

Internet: <http://www.hcb.az> ▶

Stellenportale

<http://www.jobs.day.az> ▶

<http://www.boss.az> ▶

<http://www.jobsearch.az> ▶

<http://www.bestjob.az> ▶

<http://www.trud.az> ▶

<http://www.rabota.az> ▶

<http://www.elan.az> ▶

KONTAKT

Katrin Kossorz

☎ +49 (0)228 24 993-268

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2017 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.