
COVID-19: AKTUELLE RECHTSFRAGEN DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT IN RUSSLAND



**BEITEN
BURKHARDT**

INHALT

Arbeitsverhältnisse	3
Vertragsrechtliche Fragen	7
Fragen der Gesellschaftsverwaltung	9
Haftungsfragen	10
Dienstleistungen von BEITEN BURKHARDT in Russland	13
Autoren und Kontaktangaben	14

Arbeitsverhältnisse

WELCHE PFLICHTEN TRAGEN DIE ARBEITGEBER ANGESICHTS DER CORONAVIRUS-PANDEMIE?

Föderale und regionale Behörden haben eine Reihe von Normativakten diesbezüglich erlassen, die meisten davon enthalten Empfehlungen für Arbeitgeber für vorbeugende Maßnahmen gegen die Virusverbreitung, insbesondere Desinfektionsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Nichtzulassung zur Arbeit von Personen mit Krankheitssymptomen etc., die jedoch nicht zwingend sind. Großunternehmen können ggf. durch ein Verbot von Massenveranstaltungen (mehr als 50 Teilnehmer) betroffen sein.

Die meisten durch die Arbeitgeber derzeit ergriffenen Maßnahmen fußen auf Empfehlungen der russischen Machorgane und der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Diese Maßnahmen umfassen vor allem die Mitarbeiter möglichst von zuhause arbeiten zu lassen und auf Dienstreisen und persönliche Gespräche zu verzichten. Diese Empfehlungen sind jedoch bis jetzt noch nicht zwingend (Stand 25. März 2020).

DARF DER ARBEITGEBER DIE ARBEITNEHMER NACH HAUSE SCHICKEN ODER DIESE VERPFLICHTEN, VON ZUHAUSE ZU ARBEITEN?

Die durch das Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (RF) vorgesehene Verkündung der Stillstandszeit durch den Arbeitgeber ist hierfür keine Option, da in diesem Fall die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen bleiben sollen. Wenn die Arbeitnehmer von zuhause aus arbeiten können, darf man sie auf Homeoffice umstellen, jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers und aufgrund einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag.

DER ARBEITNEHMER IST MIT KRANKHEITSSYMPTOMEN ZUR ARBEIT ERSCHIENEN. DARF DER ARBEITGEBER DIESEN ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT SUSPENDIEREN?

Formelle Grundlagen für die Nichtzulassung zur Arbeit von Arbeitnehmern aus gesundheitlichen Gründen sind nur für einige Berufe und Positionen festgelegt, die in einem Verzeichnis durch das Gesundheitsministerium Russlands festgehalten sind. Dieses Verzeichnis erstreckt sich jedoch nicht auf die Mehrheit der Büroangestellten, die sich keiner täglichen medizinischen Untersuchung unterwerfen müssen.

Die russische Gesetzgebung sieht keine direkte Möglichkeit vor, Büroangestellte auf Initiative des Arbeitgebers zur ärztlichen Untersuchung zu verweisen. Auf regionaler Ebene werden aber derzeit jeweilige rechtliche Akte verabschiedet, die auf eine Vermeidung der Coronavirus-Verbreitung zielen (z. B. Erlass des Bürgermeisters von Moskau Nr. 12-UM vom 05. März 2020, Regierungsverordnung von St. Petersburg Nr. 121 vom 13. März 2020). Darin werden die diesbezüglichen Pflichten der Arbeitgeber festgelegt und Empfehlungen bezüglich der Nichtzulassung zur Arbeit von Arbeitnehmern mit Krankheitssymptomen gegeben.

Um eventuelle Streitigkeiten infolge der Nichtzulassung zur Arbeit zu minimieren, empfehlen wir, eine interne Richtlinie zu erlassen, die das Verhalten von Arbeitnehmern während der Pandemie regelt und unter anderem die regelmäßige Temperaturmessung, die Information des Arbeitgebers über aufgetretene Krankheitssymptome und die Verpflichtung des Arbeitnehmers, in diesem Fall, einen Arzt aufzusuchen, vorsieht. Verweigert der Arbeitnehmer den Arztbesuch, darf er suspendiert werden. Sollte der Arbeitnehmer eine Arztbescheinigung vorlegen, dass er gesund ist, besteht keine Grundlage für seine Suspendierung.

DIE SCHULE IST WEGEN DER QUARANTÄNE GESCHLOSSEN BZW. FREIWILLIGER BESUCH IST EINGEFÜHRT. DARF DER ARBEITNEHMER URLAUB ANFORDERN ODER SICH KRANKSCHREIBEN LASSEN?

Die Möglichkeit, einen Krankenschein für die Eltern zu erhalten, besteht nicht. Ein Krankenschein wird lediglich im Quarantänefall in Vorschuleinrichtungen, aber nicht in Schulen ausgestellt. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt werden bzw. darf der Arbeitnehmer von zuhause aus arbeiten.

DER ARBEITNEHMER STEHT UNTER QUARANTÄNE. WIE IST SEINE ABWESENHEIT RECHTLICH ZU GESTALTEN?

Wie auch im Krankheitsfall wird dem Arbeitnehmer ein Krankenschein ausgestellt, wenn er unter häuslicher Quarantäne steht. Im Rahmen der Coronavirus-Bekämpfungsmaßnahmen ist für Personen, die aus bestimmten Gebieten angereist sind, die Möglichkeit vorgesehen, Krankenscheine ohne Arztbesuch auszustellen.

In anderen Fällen wird das Fernbleiben des Arbeitnehmers im gegenseitigen Einvernehmen durch die Parteien gestaltet (z. B. als Beurlaubung).

WELCHE MASSNAHMEN KANN DER ARBEITGEBER SELBST ZUR VORBEUGUNG DER VIRUSAUSBREITUNG ERGREIFEN?

Alle Empfehlungen sind auf der WHO-Internetseite zugänglich und können in die Betriebsordnung und Besucherverhaltensregeln aufgenommen werden (z. B. erhöhte Frequenz der Nassreinigung, Nutzung von Desinfektionsmitteln, Essenverbot am Arbeitsplatz etc.). Wenn der Arbeitgeber die Fiebermessung bei Arbeitnehmern und bei Besuchern vornehmen will, sollen die Informationen zu den Ergebnissen der Messungen nicht gespeichert werden, um Konflikte und Verstöße im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten zu vermeiden.

DER REGIONALE HYGIENE-CHEFARZT HAT DIE TÄTIGKEIT DES UNTERNEHMENS EINGESTELLT. WELCHE SCHRITTE SIND ZU UNTERNEHMEN?

Gemäß dem Föderalen Gesetz Nr. 52-FG vom 30. März 1999 „Über das sanitäts-epidemiologische Wohlergehen der Bevölkerung“ sind juristische Personen verpflichtet, den Weisungen staatlicher Hygiene-Chefärzte und deren Stellvertreter nachzukommen. Somit muss der Betrieb vorläufig eingestellt werden, selbst wenn man mit der Vorschrift nicht einverstanden ist und diese anfechten möchte.

Was die Arbeitsverhältnisse anbelangt, so stellt die Betriebseinstellung in Bezug auf die jeweiligen Räumlichkeiten, in denen sich Arbeitsplätze der Mitarbeiter befinden, eine Grundlage für die Freistellung dieser Mitarbeiter mit Fortzahlung des Durchschnittsgehalts dar. Wenn es organisatorisch möglich ist, können die Mitarbeiter vorläufig in eine andere Position versetzt werden, wobei sie in dieser neuen Funktion jedoch nicht unter ihrem bisherigen Durchschnittsgehalt zu entlohnen sind. Je nach konkreten Umständen ist eine vorläufige Versetzung des Arbeitnehmers für die Dauer von bis zu einem Monat ohne seine Zustimmung möglich. Eine langfristige Versetzung ist jedoch in den meisten Fällen lediglich mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

Die Möglichkeit zur Einführung der Stillstandszeit bei der Betriebseinstellung hängt von konkreter Situation ab, da die Arbeitnehmer während der Stillstandszeit sich an ihren Arbeitsplätzen befinden müssen, was in einigen Fällen unmöglich ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Möglichkeit des Personalabbaus in Betracht zu ziehen bzw. dem Arbeitnehmer Homeoffice, Teilzeitbeschäftigung oder sonstige Kompromisslösungen zur Kostensenkung anzubieten.

IST DER ARBEITGEBER BERECHTIGT, SEINEN MITARBEITERN AUSLANDSREISEN ZU VERBIETEN?

Da der Arbeitnehmer aufgrund einer Anordnung seines Arbeitgebers auf Dienstreise geschickt wird, ist der Arbeitgeber berechtigt, alle geplanten Dienstreisen abzusagen. Jedoch darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Auslandsreisen außerhalb der Arbeitszeit nicht untersagen. In diesem Fall wird es angeraten, Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu treffen, damit diese von Auslandsreisen während der Pandemie freiwillig absehen.

EIN AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMER KANN IN DIE RF WEGEN DER GRENZSCHLISSUNG NICHT EINREISEN. WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DAS AUF SEIN ARBEITSVERHÄLTNIS?

Die Abwesenheit eines ausländischen Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz wegen der vorläufigen Grenzschließung der RF darf nicht als unentschuldigtes Fehlen eingestuft werden, da der Arbeitnehmer einen triftigen Grund für seine Abwesenheit hat. Somit stellt allein die Abwesenheit am Arbeitsplatz während der Grenzschließung keine Grundlage für die Arbeitsvertragskündigung dar.

Wenn jedoch bis zum Zeitpunkt der Grenzöffnung die Arbeitsgenehmigung des Arbeitnehmers abläuft, wird dieser Umstand eine Grundlage für seine Suspendierung bilden. Sollte der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsgenehmigung innerhalb eines Monats nach dem Fristablauf seiner bisherigen Arbeitsgenehmigung nicht erhalten, wird der Arbeitsvertrag mit ihm aufgehoben.

Ferner sind die Umstände der Auslandsreise des Arbeitnehmers von Bedeutung. Sollte er auf eine Dienstreise geschickt worden sein, wird er sich auf Kosten des Arbeitgebers entweder bis zu seiner Rückkehr nach Russland nach der Grenzöffnung oder bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Dienstreise aufhalten. Befindet sich der Arbeitnehmer im Ausland auf einer privaten Reise, so hat er keinen Anspruch auf Vergütung während der Zeit, in der er nicht nach Russland zurückkehren konnte.

Zur Minimierung der Verluste für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber sowie um Unterbrechungen im Arbeitsprozess zu vermeiden, kann man einen ausländischen Arbeitnehmer bis zur Aufhebung der Einschränkungen bei gegenseitigem Einvernehmen auf Homeoffice umstellen. Falls eine gültige Arbeitsgenehmigung vorhanden ist, wird die zuständige Migrationsbehörde keine Einwände gegen die Homeoffice-Arbeit eines Ausländers aus dem Ausland haben.

WELCHE EINSCHRÄNKUNGEN GELTEN IN BEZUG AUF AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER UND WAS IST IN DIESEM ZUSAMMENHANG ZU UNTERNEHMEN?

Die russische Regierung hat mit der Verordnung Nr. 635-r vom 16. März 2020 „Über die zeitweilige Einschränkung der Einreise von ausländischen Staatsangehörigen in die RF ab dem 18. März und vorläufige Einstellung der Ausstellung von Aufenthaltunterlagen“ Einreiseeinschränkungen für ausländische Staatsangehörige eingeführt. Diese Einschränkungen gelten vorerst bis zum 01. Mai 2020. Darüber hinaus wurden ab dem 18. März die Entgegennahme, Anfertigung und Ausstellung der Genehmigungen für die Beschaffung von ausländischen Arbeitskräften, Arbeitsgenehmigungen, Einladungen und Einreisevisa vorläufig eingestellt.

Das russische Innenministerium hat jedoch bereits am 19. März über die Wiederaufnahme der Entgegennahme von Anträgen auf Erteilung der Arbeitsgenehmigungen sowie über die Möglichkeit der Aufenthaltsverlängerung aufgrund eines Visums, unter anderem im Falle der Beantragung dieser Verlängerung bei territorialen Behörden des Innenministeriums nach Ablauf des Visums, informiert. Es ist anzumerken, dass in der Praxis die zuständigen Migrationsbehörden nur solche Anträge auf Erteilung von Arbeitsgenehmigungen und Visaverlängerung entgegennehmen, die für Ausländer gestellt werden, die sich momentan in Russland aufhalten (mit einigen Ausnahmen). Anträge auf Erteilung neuer Arbeitsgenehmigungen und Visa werden nicht entgegengenommen und nicht bearbeitet.

Ausländische Staatsbürger, die sich derzeit außerhalb Russlands aufhalten, sowie diejenigen, die im März oder April ausreisen, können bis zur Aufhebung der Einreiseeinschränkungen nach Russland nicht wieder einreisen.

Ferner betreffen diese Maßnahmen ausländische Arbeitnehmer, deren Arbeitserlaubnisse und Einreisevisa ablaufen. Wenn sie sich im Ausland aufhalten, können sie eine neue Arbeitsgenehmigung nicht persönlich entgegennehmen. Der Ablauf der Geltungsdauer der Arbeits-

genehmigung bildet seinerseits eine Grundlage für die Suspendierung des jeweiligen ausländischen Arbeitnehmers für eine Frist bis zu einem Monat. Sollte der ausländische Staatsbürger eine neue Arbeitsgenehmigung bis zum Ablauf der Frist seiner Suspendierung nicht erhalten, ist der Arbeitsvertrag mit ihm aufzuheben, wobei sein neuer Arbeitsvertrag bis zum Zeitpunkt des Erhalts der neuen Arbeitsgenehmigung nicht in Kraft tritt, da das Inkrafttreten der Arbeitsverträge mit ausländischen Arbeitnehmern den Erhalt der Arbeitsgenehmigung voraussetzt.

Den Arbeitgebern wird es empfohlen, ausländische Arbeitnehmer über eingeführte Einschränkungen zu informieren, die Geltungsdauer von deren Genehmigungsunterlagen zu prüfen sowie erforderliche Schritte zur Schadensminimierung für die beiden Parteien zu planen und vorzubereiten.

Vertragsrechtliche Fragen

STELLT DIE COVID-19-PANDEMIE HÖHERE GEWALT DAR?

Das russische Recht verwendet nicht den Begriff „Force Majeure“. Diesbezügliche Bestimmungen sind aber in den meisten in Russland geschlossenen Verträgen enthalten. Somit stellt die höhere Gewalt eine Vertragsklausel dar, die die Grundlagen für die Haftungsfreistellung im Falle der Nichterfüllung bzw. nicht ordnungsgemäßen Erfüllung der Verpflichtungen festlegt. Um zu bestimmen, ob Massenerkrankungen (Pandemien) als Umstände höherer Gewalt eingestuft werden können, muss man die genauen Bedingungen dieser Klausel im Vertrag prüfen.

Für Marktteilnehmer, die auf Grundlage des Föderalen Gesetzes „Über das Vertragssystem im Bereich der öffentlichen Ausschreibungen von Waren und Dienstleistungen für staatliche und kommunale Bedürfnisse“ tätig sind, bereitet die Regierung der RF eine Verordnung vor, die das Coronavirus als höhere Gewalt bei öffentlichen Ausschreibungen anerkennt.

KANN MAN DIE ERFÜLLUNG VERTRAGLICHER VERPFLICHTUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT UMSTÄNDEN HÖHERER GEWALT VORLÄUFIG EINSTELLEN?

Der Eintritt von Umständen höherer Gewalt befreit von der Haftung für die Nichterfüllung bzw. nicht ordnungsgemäße Erfüllung der Verpflichtungen. Somit wird die Erfüllung formell nicht eingestellt, die vertragsbrüchige Partei wird jedoch für deren nicht fristgemäße Erfüllung bzw. Nichterfüllung nicht haften. Die Bedingungen eines konkreten Vertrages können jedoch auch andere Folgen des Eintritts von Umständen der höheren Gewalt vorsehen.

WELCHE HANDLUNGEN SIND VORZUNEHMEN, UM AUF UMSTÄNDE DER HÖHEREN GEWALT BEZUG ZU NEHMEN UND DEREN BESTEHEN NACHWEISEN ZU KÖNNEN?

Die Vertragsbedingungen sehen in der Regel die Verpflichtung der durch höhere Gewalt betroffenen Partei vor, die jeweils andere Partei über die Unmöglichkeit der Verpflichtungserfüllung aus diesem Grund in Kenntnis zu setzen. Das Hauptdokument, das den Eintritt von Umständen der höheren Gewalt in Bezug auf internationale Verträge nachweist, ist ein durch die Industrie- und Handelskammer ausgestelltes Zertifikat. Der Eintritt von entsprechenden Umständen kann jedoch auch mit anderen Dokumenten bestätigt werden, darunter mit Akten der Staatsorgane (z. B. Rospotrebnadzor¹ oder regionale Behörden).

WAS KANN MAN MACHEN, FALLS DER VERTRAG KEINE KLAUSEL ÜBER HÖHERE GEWALT ENTHÄLT?

Art. 401 Ziff. 3 des Zivilgesetzbuches der RF sieht die Möglichkeit der Haftungsfreistellung vor, wenn eine ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten infolge der höheren Gewalt, d. h. aufgrund außerordentlicher und unabwendbarer Umstände, unmöglich wird. Für die Haftungsfreistellung ist es wichtig, dass die Pandemie die Möglichkeit einer solchen Erfüllung unmittelbar beeinträchtigt (z. B. Einschränkung von internationalen Transporten, Isolierung der Mitarbeiter etc.).

IST DIE VERTRAGSAUFHEBUNG BZW. -ÄNDERUNG MÖGLICH?

Art. 451 des Zivilgesetzbuches sieht die Möglichkeit der Aufhebung oder Änderung des Vertrages im Zusammenhang mit wesentlichen Änderungen der Umstände, von denen die Parteien beim Vertragsschluss ausgegangen sind, vor. Wenn der Vertragspartner nicht zustimmt, die Aufhebungs- oder Zusatzvereinbarung zu schließen, muss man berücksichtigen, dass die Vertragsaufhebung oder -anpassung an die geänderten Umstände auf dem gerichtlichen Wege zu erfolgen hat.

Darüber hinaus ermöglichen es die standardmäßigen Höhere-Gewalt-Klauseln, von der Vertragserfüllung im außergerichtlichen Verfahren zurückzutreten, wenn die jeweiligen Umstände lange andauern (z. B. drei Monate).

Das Gesetz oder der Vertrag können das Recht auf eine einseitige Vertragskündigung ohne Angabe der Gründe vorsehen. In diesem Fall können aber für die Partei, die den Vertrag kündigt, zusätzliche Verpflichtungen gegenüber der anderen Vertragspartei, bspw. in Bezug auf Schadenersatz, entstehen.

¹ Föderaler Dienst für Aufsicht auf dem Gebiet des Schutzes der Verbraucherrechte und des Wohlergehens der Bevölkerung.

Fragen der Gesellschaftsverwaltung

HAUPTVERSAMMLUNGEN (GESELLSCHAFTERVERSAMMLUNGEN)

Jährliche (ordentliche) Versammlungen in Gesellschaften mit beschränkter Haftung müssen bis Ende April, in Aktiengesellschaften bis Ende Juni abgehalten werden. Eine Besonderheit dieser Versammlungen besteht darin, dass die Beschlussfassung über die Bestätigung der Jahresberichte und -abschlüsse sowie zu sonstigen, in die Kompetenz dieser Versammlungen fallenden, Fragen nicht im Umlaufverfahren erfolgen darf.

Das Föderalgesetz Nr. 50-FG vom 18. März 2020 öffentlichen Aktiengesellschaften erlaubt, die Jahresversammlungen im Jahr 2020 im Umlaufverfahren abzuhalten. Für Gesellschafter anderer Gesellschaften bleibt die Möglichkeit bestehen, Vollmachten für die Teilnahme an den Gesellschafterversammlungen zu erteilen bzw. über die Durchführung der Versammlungen nach der Beendigung der Pandemie zu beschließen.

DIREKTOREN RAT (AUFSICHTSRAT)

Die russische Gesetzgebung enthält keine Einschränkungen für die Durchführung der Sitzungen des Direktorenrats im Umlaufverfahren. Es wird jedoch angeraten, das Verfahren für die Abhaltung solcher Sitzungen entweder in der Satzung oder in einer internen Richtlinie der juristischen Person festzulegen.

WAS IST ZU UNTERNEHMEN, WENN DER GENERALDIREKTOR SEINEN VERPFLICHTUNGEN WEGEN DER AUFERLEGTEN EINSCHRÄNKUNGEN NICHT NACHKOMMEN KANN?

Der Direktor kann Unterlagen mit digitaler Unterschrift unterzeichnen oder eine auf einen anderen Mitarbeiter lautende Vollmacht ausstellen. Man muss berücksichtigen, dass die Vollmacht in einer Reihe von Fällen (z. B. für die Antragstellung auf Registrierung der Immobilienrechte) notariell zu beglaubigen ist, was bspw. im Falle einer häuslichen Quarantäne des Generaldirektors unmöglich sein wird.

Die Gesetzgebung erlaubt darüber hinaus, die Ausübung der Funktion eines Einzelexekutivorgans mehreren Personen, die jeweils einzelvertretungsberechtigt sind, aufzuerlegen. Dazu ist jedoch eine entsprechende Satzungsänderung erforderlich, die die Durchführung der Gesellschafterversammlung (Hauptversammlung) und die Unterzeichnung bestimmter Unterlagen durch den Generaldirektor vor Notar voraussetzt, was im Falle der häuslichen Quarantäne des Generaldirektors oder seines Aufenthalts außerhalb Russlands ebenfalls unmöglich ist.

Schließlich ist die Bestellung eines neuen (interimistischen) Generaldirektors für eine bestimmte Frist möglich. Bei der Bestellung eines Mitarbeiters zum Generaldirektor kann er diese Funktionen im Rahmen einer internen Nebenbeschäftigung ausüben. Der Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Generaldirektor besteht fort, und er darf seine Tätigkeit nach Ablauf der Quarantänefrist oder seiner Genesung wieder aufnehmen. Zur Umsetzung dieser

Option ist die Abhaltung einer Gesellschafter- bzw. Hauptversammlung oder einer Sitzung des Direktorenrates (abhängig vom in der Satzung vorgesehenen Verfahren) erforderlich. Die Information zum neuen Generaldirektor ist in das Einheitliche staatliche Register juristischer Personen aufzunehmen. In diesem Fall wird der Notarbesuch durch den verhinderten Generaldirektor nicht erforderlich sein – alle notwendigen Unterlagen werden durch den neuen Generaldirektor unterzeichnet.

Haftungsfragen

SIND DIE ANWEISUNGEN DER PERSONEN, DIE DIE SANITÄTS-EPIDEMIOLOGISCHE AUFSICHT AUSÜBEN (ÄRZTE, ROSPOTREBNADZOR USW.), VERBINDLICH?

Ja. Laut dem Föderalen Gesetz „Über das sanitäts-epidemiologische Wohlergehen der Bevölkerung“ sind natürliche und juristische Personen verpflichtet, die Anforderungen der Sanitätsgesetzgebung sowie Anordnungen und Vorschriften der für die staatliche föderale sanitäts-epidemiologische Aufsicht zuständigen Amtspersonen zu erfüllen.

WELCHE HAFTUNGSMASSNAHMEN SIND FÜR NATÜRLICHE PERSONEN IM FALLE DER VERLETZUNG DER GESETZLICHEN INFEKTIONSSCHUTZ-BESTIMMUNGEN VORGESEHEN?

Es gelten disziplinarische, verwaltungsrechtliche, strafrechtliche und zivilrechtliche Haftungsmaßnahmen wie nachstehend aufgeführt. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass derzeit eine Reihe von gesetzlichen Akten vorbereitet wird, die die Sanktionen für die Verletzung der Infektionsschutz-Bestimmungen verschärfen und einige neue Tatbestände einführen sollen.

- Disziplinarische Maßnahmen für Arbeitnehmer

Wenn der Arbeitgeber eine interne Richtlinie erlassen hat, die zwingende Maßnahmen zur Coronavirus-Prävention festlegt und der Arbeitnehmer diese Regeln verletzt hat, können gegen ihn disziplinarische Maßnahmen verhängt werden – bspw. Ermahnung, Abmahnung und unter bestimmten Umständen sogar Entlassung.

- Verwaltungsrechtliche Sanktionen

Derzeit gilt in Russland die Verordnung des Hygiene-Chefarztes Russlands, die eine unverzügliche zwingende Isolierung von Personen mit Verdacht auf COVID-19 sowie einen zwingenden Virustest bei Personen, die aus Ländern mit kritischer epidemiologischer Lage, unter anderem aus den EU-Ländern, zurückkehren, vorschreibt. Verweigert die natürliche Person die Erfüllung der Arztvorschriften und/oder Anweisungen von Rospotrebnadzor, kann dies verwaltungsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Neben dem Beschluss über

die Haftbarmachung der betroffenen natürlichen Person ist das Gericht ebenfalls berechtigt, ein Urteil über eine Zwangsquarantäne zu fällen.

■ Strafrechtliche Haftung

Für Verstöße gegen die sanitäts-epidemiologischen Regelungen, die zu Massenerkrankung durch Fahrlässigkeit führten, ist die strafrechtliche Haftung vorgesehen. Art. 236 des Strafgesetzbuches Russland sieht die Haftung in Form einer Geldbuße oder eines Verbots, bestimmte Positionen zu bekleiden oder bestimmte Tätigkeiten für eine Frist bis zu drei Jahren auszuüben, sowie Besserungsarbeiten oder Freiheitsbeschränkung, vor. Falls der Verstoß einen Menschentod durch Fahrlässigkeit zur Folge hatte, kann dies eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren nach sich ziehen.

■ Zivilrechtliche Haftung

Die Person, der infolge von Handlungen oder Unterlassung einer anderen Person Schaden zugefügt wurde, ist berechtigt, den Schadenersatz in Übereinstimmung mit zivilrechtlichen Bestimmungen (Kapitel 59 ZivilGB RF) einzufordern. Grundsätzlich ist der Schaden in vollem Umfang durch die Person zu erstatten, die ihn zugefügt hat.

WELCHE KONSEQUENZEN DROHEN EINEM UNTERNEHMEN IM FALLE DER VERLETZUNG DER GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN ÜBER DIE BEKÄMPFUNG DER CORONAVIRUS-VERBREITUNG?

Im Falle der Nichterfüllung der gesetzlichen Anforderungen einer zuständigen Amtsperson kann einem Unternehmen eine Geldbuße auferlegt werden. Ferner können leitende Personen der Unternehmen – Geschäftsführer oder Mitarbeiter, die für die Fassung und Erfüllung bestimmter Beschlüsse verantwortlich sind – haftbar gemacht werden.

Darüber hinaus haften Unternehmen unter Umständen zivilrechtlich im Falle der Schaden-zufügung.

DER VERTRAGSPARTNER SCHAFFT ES AUFGRUND HÖHERER GEWALT NICHT, WAREN TERMINGERECHT ZU LIEFERN. IST DIE HAFTUNGS-FREISTELLUNG FÜR DIE VERLETZUNG DER DEWISENGESETZGEBUNG IN DIESEM FALL MÖGLICH?

Trotz der Tatsache, dass die Gesetzgebung derzeit keine direkte Haftungsbefreiung infolge der Wirkung von Umständen höherer Gewalt vorsieht, geht die Rechtsprechung in den meisten Fällen davon aus, dass Umstände höherer Gewalt die Schuld des russischen Unternehmens und seiner leitenden Personen ausschließen. Zur Risikominimierung der evtl. Haftbarmachung ist es angeraten, das Vorliegen von Umständen höherer Gewalt mit Nachweisen zu bestätigen.

IST DIE FREISTELLUNG VON DER HAFTUNG FÜR DIE VERLETZUNG DER FRISTEN DER MIGRATIONSANMELDUNG ODER SONSTIGE VERLETZUNGEN INFOLGE HÖHERER GEWALT MÖGLICH?

Das aktuelle OWiG RF² setzt keine automatische Haftungsbefreiung beim Vorliegen von Umständen höherer Gewalt fest. Zugleich ist eine solche Haftungsbefreiung möglich, wenn das Gericht das Nichtvorliegen der Schuld berücksichtigt, was mit Nachweisen über das Bestehen von Umständen höherer Gewalt zu belegen ist.

Derzeit sind keine gesetzlichen Änderungen verabschiedet worden, die die verwaltungsrechtliche Haftung unter Umständen höherer Gewalt mildern, es wird aber aktiv darüber diskutiert (dies wurde z. B. im Konzept des neuen OWiG RF erwähnt).

² Gesetzbuch der Russischen Föderation „Über Ordnungswidrigkeiten“.

Dienstleistungen von BEITEN BURKHARDT in Russland

- **Gesellschaftsrecht**, inklusive Gründung von Repräsentanzen und Filialen ausländischer Gesellschaften, Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen, Erstellung von rechtlichen Due Diligence in Bezug auf die russische Zielgesellschaften, Beratung zu den laufenden verwaltungsrechtlichen Fragen, gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen zwecks der Optimierung der Besteuerung und der Geschäftsstruktur;
- **Handels- und Vertragsrecht**, inklusive Ausarbeitung der gesamten Vertragsdokumentation und Strukturierung der Transaktionen vom rechtlichen und steuerrechtlichen Standpunkt;
- **Immobilien- und Baurecht**, insbesondere Durchführung der rechtlichen Due Diligence-Prüfungen der Immobilienobjekte, rechtliche Begleitung beim Erwerb von Greenfield- und Brownfield-Objekten, Erstellung von Vertragsunterlagen bezüglich des Erwerbs von Rechten an Grundstücken und Gebäuden sowie Ausführung von Bauarbeiten;
- **Steuerrecht**, inklusive Beratung in Fragen der Steuerplanung, Strukturierung von Investitionsprojekten, Beratung im Zusammenhang mit dem Erhalt von Steuervorteilen, Analyse der steuerlichen Folgen abgeschlossener bzw. abzuschließender Verträge, Erarbeitung von Empfehlungen zur Minderung eventueller steuerlicher Risiken, Vertretung der Interessen der Mandanten in steuerrechtlichen Streitigkeiten;
- **Zollangelegenheiten**, inklusive Beratung hinsichtlich der Optimierung der Zollabfertigung, Unterstützung beim Erhalt von Vergünstigungen in Bezug auf die Zollgebühren und die Einfuhr-Mehrwertsteuer;
- **Arbeits- und Aufenthaltsrecht**, einschließlich Entwerfen von Arbeitsverträgen, betriebsinternen Regelungen, Beratung zur Einstellung, Versetzung und Entlassung von Arbeitnehmern, zur Entsendung der Mitarbeiter nach Russland zwecks Erwerbstätigkeit, Beratung zu allen Fragen der russischen Migrationsgesetzgebung, die Einholung von Arbeitserlaubnissen und Visa zur Ausübung der Arbeitstätigkeit;
- **IP-Rechte**, insbesondere Marken- und Patentschutz in Russland, Beratung beim Abschluss von Lizenzverträgen und Franchiseverträgen;
- **Beilegung von Streitigkeiten**, einschließlich der rechtlichen Expertise von Unterlagen, vorgerichtlicher und außergerichtlicher Beilegung von Streitigkeiten (Mediationsverfahren, Anspruchsregelung); Vertretung der Mandanteninteressen vor staatlichen und Arbitragegerichten; Vertretung der Mandanteninteressen im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens.

Autoren und Kontaktangaben



Natalia Wilke

Juristin | Partnerin
Natalia.Wilke@bblaw.com
Mob.: +7 921 9991647

Beratungsschwerpunkte

- Gesellschaftsrecht
- Immobilien- und Baurecht
- Produktionsaufbau und Lokalisierung
- Arbeitsrecht



Anna Afanasyeva

Juristin | Steuerberaterin
Partnerin
Anna.Afanasyeva@bblaw.com
Mob.: +7 921 9542110

Beratungsschwerpunkte

- Steuerrecht und Steuervergünstigungen
- Produktionsaufbau und Lokalisierung
- Zollrecht
- Bankenrecht und Devisenkontrolle



Sergey Bogatyrev

Jurist
Sergey.Bogatyrev@bblaw.com
Mob.: +7 921 9518460

Beratungsschwerpunkte

- Gesellschaftsrecht, M&A
- Vertragsrecht
- Insolvenzrecht
- IP & IT
- Prozessrecht



Alexey Yavorskiy

Jurist
Alexey.Yavorskiy@bblaw.com
Mob.: +7 921 9779345

Beratungsschwerpunkte

- Gesellschaftsrecht
- Prozessrecht
- Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht
- Datenschutz

BEITEN BURKHARDT
Marata str. 47 – 49, Büro 402
191002 St. Petersburg
Russland
Telefon: +7 812 4496000
www.beitenburkhardt.com



BEIJING | BERLIN | BRÜSSEL | DÜSSELDORF | FRANKFURT AM MAIN
HAMBURG | MOSKAU | MÜNCHEN | ST. PETERSBURG

WWW.BEITENBURKHARDT.COM

04/2020