

Systems drastisch verringert, von einer Vollstreckungsdauer von 635 Tagen vor Einführung des neuen Systems zu einer Verfahrensdauer von 100 Tagen im Jahr 2014⁴³.

VII. Zusammenfassung

Zwangsvollstreckungsrecht wird auf internationaler Ebene langsam aber sicher ein immer größeres Thema. Dies zeigen nicht nur die vom Europarat veröffentlichten Dokumente – auch in den EU-Beitrittsverhandlungen wird dem Zwangsvollstreckungsrecht mehr Gewicht beigemessen. Ein faires Zwangsvollstreckungssystem dient dem Rechtsstaatsprinzip und stärkt das Vertrauen der Bevölkerung und potenzieller Investoren. Demzufolge kann eine instabile Wirtschaft, die ihre Situation verbessern will von einem funktionstüchtigen Zwangsvollstreckungssystem in hohem Maße profitieren. Die Harmonisierung der Verfahren kann zudem für die zwischenstaatliche Zusammenarbeit nützlich sein.

Berufsstandards spielen eine wesentliche Rolle in dieser Entwicklung, sie sichern einen qualitativen Mindeststandard für die Dienstleistungserbringung in Zwangsvollstreckungssystemen. Wird ein privates Zwangsvollstreckungssystem gewählt, kann ein Großteil der sich ergebenden Fragen durch Berufsstandards abgedeckt werden. So können die Standards die Organisation der Betriebe der Zwangsvollstrecker regeln, Bestimmungen zum Fallmanagement enthalten, und Verpflichtungen im Bereich der Finanzberichterstattung vorsehen. Zudem sind Berufsstandards ein Kernelement um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu fördern, sowie das Vertrauen in den neuen Beruf aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten. Es ist deshalb ratsam über die Einbeziehung derartiger Verpflichtungen auf internationaler und europäischer Ebene nachzudenken. Von gleicher Wichtigkeit sind angemessene Aufsichtsmechanismen, um die Einhaltung der Standards zu gewährleisten. Nur mit einem funktionstüchtigen Überwachungs- und Kontrollsystem, das Disziplinarstrafen einschließt, kann der Beruf wachsen und sich entwickeln, bis ein idealer Zustand in der Praxis hergestellt ist.

43) *Legal and Judicial Reform Program*, Impact matters: 2014 in facts, figures and results, <http://www.legalreform.rs/index.php/en/2014-05-05-08-54-50/253-impact-matters>.

Kündigung des Generaldirektors (CEO) in der Russischen Föderation – Teil 1

Von Alexey Sapozhnikov, Moskau*

I. Einleitung

Unternehmen, die sich auf eigene in Deutschland erprobte *Compliance*-Regeln verlassen, treffen in Russland auf Schwierigkeiten. Dies gilt insbesondere für die Überwachung der Tätigkeiten des Geschäftsführers der russischen Tochter. Die Mentalität der russischen Arbeitnehmer, selbst der hochrangigen, liegt etwas anders. Auch die aus Europa entsandten Arbeitnehmer werden nach drei bis fünf Jahren mangels richtiger Kontrollen für Korruption anfällig.

Die Erfahrung zeigt, dass Generaldirektoren oftmals nach zwei bis drei Jahren merken, dass die Kontrollen seitens der Muttergesellschaft gewisse Lücken aufweist. Die Control-

ler aus der Muttergesellschaft sind für das Russlandgeschäft nicht ausreichend vorbereitet und nicht auf einige Besonderheiten der Funktionsweise der russischen Wirtschaft sensibilisiert. Außerdem erfährt man erst vor Ort, dass die Schädigungen von Unternehmensinteressen oft sanktionslos bleiben könnten. Vor den Instrumenten, mit welchen sich russische Anteilseigner zu schützen wissen (vor allem die der Strafverfolgung), haben die Gesellschafter aus Deutschland Angst.

Nicht zuletzt erfährt man auch, dass der Wechsel des Generaldirektors – insbesondere desjenigen, der sich auf Korruption eingelassen hat – in Russland mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sein kann. Einige Generaldirektoren sehen bei sich keine Verfehlungen und werden sich gegen ihre Ablösung und die Geschäftsübernahme durch einen neuen Generaldirektor zur Wehr setzen oder überhöhte Forderungen an die Gesellschafter richten.

Nachfolgend werden die gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Aspekte sowie Probleme der Auflösung des Vertragsverhältnisses mit einem Generaldirektor am Beispiel einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach russischem Recht (im Folgenden: OOO oder GmbH) unter praxisrelevanten Gesichtspunkten untersucht.

II. Gesellschaftsrechtliche Abläufe

Für eine Abberufung des Generaldirektors einer OOO in Russland ist grundsätzlich in gesellschaftsrechtlicher Hinsicht folgendes Verfahren einzuhalten:

- Fassung des Beschlusses durch die Gesellschafterversammlung über die Abberufung und Beendigung des Dienstverhältnisses (Arbeitsverhältnisses) mit dem Generaldirektor;
- Anmeldung der Änderung bei der zuständigen Finanzbehörde zur Eintragung im Einheitlichen Staatlichen Register der juristischen Personen, Art. 17 Abs. 2 EGRUL-G¹;
- Eintragung des neuen Generaldirektors ins EGRUL².

In Russland wird in der juristischen Literatur nicht über die Außen- und Innenwirkung des Beschlusses diskutiert.

1. Beschluss

Grundsätzlich trifft die Gesellschafterversammlung oder der Alleingesellschafter³ einer OOO die Entscheidung in Form eines schriftlichen Beschlusses, Art. 33 Abs. 2 Ziff. 4, 40 Abs. 1 i. V. m. Art. 37 Abs. 1 und 39 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung der Russischen Föderation⁴ (nachfolgend: GmbHG). Der Inhalt des Beschlusses einer Gesellschafterversammlung ist in Art. 181.2 des Zivilgesetzbuchs RF (ZGB) geregelt. Der Inhalt des Beschlusses über den Wechsel des Generaldirektors ist gesetzlich nicht

* Rechtsanwalt Alexey Sapozhnikov ist Associate Partner im Moskauer Büro der Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner und dort Leiter der Abteilung für Arbeitsrecht und Restrukturierung.

1) Das Einheitliche Staatliche Register der juristischen Personen („russisches Handelsregister“ oder „EGRUL“) entspricht im Wesentlichen dem deutschen Handelsregister und wird durch Finanzbehörden als Registerbehörden gemäß Art. 2 des Gesetzes über die staatliche Registrierung der juristischen Personen und Kaufleute (*Zakon o gozudarstvennoy registratsii yuridicheskikh lits i individualnykh predprinimateley*, EGRUL-G) i. V. m. Ausführungsverordnung der russischen Regierung v. 17.5.2002 Nr. 319 durchgeführt. Im Unterschied zu Deutschland wird die Registernummer russlandweit einheitlich vergeben.

2) Das ist damit verbunden, dass bis zum 1.9.2014 die russische Gesellschaft (Körperschaft) nur einen Generaldirektor haben konnte. Entsprechend konnte man die Löschung des abberufenen Generaldirektors aus dem russischen Handelsregister nur unter gleichzeitiger Bestellung und Eintragung des neuen Generaldirektors bewirken (vgl. Beschluss Nr. F03-1818/2014 v. 6.6.2014 des Föderalen Arbitragegerichts des Gebiets Fernosten). In Zukunft sind jedoch Fälle zu erwarten, in denen bei Bestellung von zwei Generaldirektoren nur die Löschung von einem der Generaldirektoren beantragt wird.

3) Man kann in der Satzung der Gesellschaft die Entscheidungskompetenz auf andere nach der Satzung gebildete Organe übertragen.

4) Nachfolgend: RF.

geregelt, beinhaltet aber nach allgemeiner praktischer Übung folgendes⁵:

- Bezeichnung der Gesellschaft und der bei der Eintragung der Gesellschaft in das Register der juristischen Personen (EGRUL) vergebenen Eintrags-/Handelsregisternummer (sog. OGRN)⁶;
- Ort und Datum der Beschlussfassung;
- Personalien des abzubefugnenden Generaldirektors;
- Datum, ab dem seine Befugnisse enden und sein Arbeitsverhältnis beendet wird;
- Rechtsgrund für die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses;
- Entscheidung über Nichtauszahlung einer Abfindung, soweit dies in Frage kommt;
- Personalien des neu zu bestellenden Generaldirektors;
- Datum des Beginns seiner Befugnisse sowie Datum, zu dem die Befugnisse des früheren Generaldirektors enden;
- Benennung einer Person, die für den Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem neuen Generaldirektor bzw. für die Unterzeichnung der Dienstanweisung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem abzubefugnenden Generaldirektor zuständig ist.

Für die Gesellschaften mit zwei oder mehreren Gesellschaftern sind im Beschluss zusätzlich Angaben zu Formalitäten der Gesellschafterversammlung, insbesondere gemäß Art. 181.2 ZGB zu den Teilnehmern, dem Abstimmungsverfahren, dem Abstimmungsergebnis und gemäß Art. 67.1 Abs. 3 Ziff. 3 ZGB zu der Art der Bestätigung/Glaubhaftmachung der Tatsache der Abhaltung der Gesellschafterversammlung zu machen. Der Beschluss kann auch zweisprachig gefasst werden.

Streitig ist die Frage, ob sich der Generaldirektor auf Formmängel des Beschlusses über seine Abberufung berufen kann. In der Literatur wird dies zum Teil bejaht. Wird der Abberufungsbeschluss in einer außerordentlichen Versammlung gefasst, die formal nicht ordnungsgemäß einberufen wurde, so ist der Beschluss rechtswidrig und unwirksam. Das Gericht, das über die Rechtswidrigkeit der Kündigung bzw. über die Wiedereinstellung des Generaldirektors entscheidet, muss die Unwirksamkeit des Beschlusses feststellen und die darauf gestützte Kündigung des Generaldirektors für rechtswidrig erklären⁷, selbst wenn der Beschluss bei Behebung von Formmängeln an sich wirksam wäre.

Die Gerichte und einige Autoren differenzieren: Handelt es sich um einen Fremdgeschäftsführer, so tangieren die Mängel des Beschlusses die Interessen des Generaldirektors nicht⁸. Nur der Generaldirektor, der zugleich Gesellschafter ist, darf sich auf Formmängel des Beschlusses berufen⁹. Die Unwirksamkeit bzw. Rechtswidrigkeit des Gesellschafterbeschlusses ist nur in einem separaten Verfahren – nicht vor allgemeinen Zivilgerichten – und nur von einem Gesellschafter geltend zu machen.

Der Generaldirektor einer Gesellschaft kann den Beschluss über seine Abberufung vor dem Arbitragegericht¹⁰ etwa dann in Namen der Gesellschaft vor dem Arbitragegericht anfechten, wenn der Beschluss über seine Abberufung durch eine nicht berechnigte Person bzw. einen Außenstehenden, der keine Befugnisse zur Vertretung der Gesellschafter hat, verfasst und unterschrieben wurde¹¹. In den von der Rechtsprechung zuletzt entschiedenen Fällen waren die Personen, die im Namen der Gesellschafter den Beschluss über den Wechsel des Generaldirektors fassten, nicht legitimiert. Jedoch ist anzumerken, dass der Generaldirektor in diesen Fällen nicht in eigenem Namen, sondern im Namen der Gesellschaft agierte, weil seine Befugnisse als Generaldirektor dann nicht beendet sind.

Wenn die Entscheidung über die Abberufung des Generaldirektors von einer unberechnigten Person bzw. einem nicht dazu legitimierten Organ getroffen ist und aufgrund dieser Entscheidung und aus diesem Grund eine Kündigung dem Generaldirektor ausgesprochen wurde, ist es ihm jedoch nicht verwehrt gegen die Kündigung gerichtlich vorzugehen¹². Für

solche Rechtsstreitigkeiten sind allgemeine Zivilgerichte gemäß Art. 22 Abs. 1 Zivilprozessordnung RF (nachfolgend: ZPO) i. V. m. Art. 382, 391 Arbeitsgesetzbuch RF (ArbGB) zuständig¹³. Die Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Generaldirektor (Geschäftsführer) darf nur von dem zuständigen Organ einer juristischen Person getroffen werden¹⁴.

2. Bedeutung von Eintragung, Außenverhältnis, Publizität

Die Rechtsprechung erkennt einheitlich, dass die Beendigung oder Entstehung der Befugnisse und der Vertretungsmacht des Generaldirektors gemäß Art. 53¹⁵ ZGB i. V. m. Art. 40 Abs. 1 GmbHG zu dem Zeitpunkt erfolgt, welcher in dem Beschluss der Gesellschafter als der Tag der Abberufung/Bestellung festgesetzt ist¹⁶. Das Gesetz knüpft die Entstehung dieser Befugnisse nicht an die Eintragung ins russische Handelsregister (EGRUL) an. Der Eintragung kommt somit rein deklaratorische Wirkung zu.

Nichtsdestotrotz haben die Vertragspartner ganz pragmatisch die Bestätigung der Befugnisse durch Eintragung in das Register der juristischen Personen gefordert. Dabei stützten und stützen sie sich u. a. auf die Rechtsprechung der Arbitragegerichte, wonach die Vertragspartner – insbesondere Banken – bei Eingehen von Vertragsbeziehungen davon ausgehen dürfen, dass nur derjenige der Generaldirektor der Gesellschaft ist, der eingetragen ist¹⁷. Dies erfolgte unter Bezugnahme auf Art. 52 Abs. 2 ZGB a. F. (analog). Seit 2013 ist die Publizitätswirkung des russischen Handelsregisters im Gesetz in Art. 51 Abs. 2 ZGB verankert¹⁸, wonach Dritte sich auf die Eintragungen im EGRUL berufen und auf diese auch vertrauen dürfen.

In praktischer Hinsicht spielte und spielt die Tatsache der Eintragung ins EGRUL eine enorme Rolle in Rechtsbeziehungen zu Banken und Vermietern. Die größten russischen Banken (VTB und SberBank) stützen sich auf die oben genannte Entscheidung und verweigern jeden Kontakt zu dem neu bestellten Generaldirektor, solange er nicht ins

5) P.V. Kuznetshova, Besonderheiten der Kündigung der Geschäftsleitungsorgane, Verwaltungsrecht, Administrativnoye Pravo, 2011 Nr. 2.

6) Vergleichbar mit der Handelsregisternummer.

7) T. Nesterova, Kündigung der Geschäftsleitungsorgane aufgrund der Entscheidung über eine außerordentliche Kündigung, Zakonost', 2004, Nr. 8; J. Netshippas, Zusätzliche Gründe für die Kündigung des Generaldirektors, Fragen des Arbeitsrechts, 2011 Nr. 7.

8) OGH RF, Beschluss Nr. 35-B06-3 v. 30.6.2006; Gebietsgericht Perm (Permskiy Oblastnoy Sud), zitiert nach T. Nesterova, s. Fn. 7; P.V. Kuznetshova, s. Fn. 6.

9) OGH RF, Beschluss Nr. 35-B06-3 v. 30.6.2006; Föderales Arbitragegericht des Moskauer Bezirks, Beschluss Nr. A40-92136/10-159-791 v. 14.10.2013.

10) Arbitragegerichte sind für Rechtsstreitigkeiten zwischen Kaufleuten untereinander und zwischen Kaufleuten und Behörden zuständig. Zu den Kaufleuten gehören auch juristische Personen.

11) 2. Arbitrage Appellationsgericht, Beschluss Nr. A82-653/2014 v. 30.5.2014; 9. Arbitrage Appellationsgericht, Beschluss Nr. 09P-35083/2012 v. 16.5.2014.

12) Gebietsgericht Stavropol (Stavropolskiy Krayevoy Sud), Beschluss Nr. 33-1483/13 v. 16.4.2014; V.P. Jushin, Streitigkeiten bei der Kündigung des Geschäftsführers/Generaldirektors, HR-Abteilung einer Organisation, Otdel Kadrov kommercheskoy organizatsii 2014, Nr. 7.

13) OGH RF Beschluss Nr. 21 v. 2.6.2015, Ziff. 3; Gebietsgericht Stavropol, Beschluss Nr. 33-1483/13 v. 16.4.2014.

14) OGH RF Beschluss Nr. 21 v. 2.6.2015, Ziff. 8.

15) Nun auch Art. 65.3 ZGB.

16) Oberstes Arbitragegericht der Russischen Föderation (OAG RF), Beschluss v. 14.2.2006 Nr. 12580/05, Beschluss v. 21.5.2010 Nr. WAS-6657/10 in der Sache Nr. A82-7895/2009-29; Beschluss v. 16.5.2014 Nr. 28 Rn. 10.2; Föderales Arbitragegericht in Volgo-Vyatskiy Föderalbezirk, Beschluss v. 17.5.2011 Nr. A43-20149/2010.

17) Föderales Arbitragegericht in Volgo-Vyatskiy Föderalbezirk, Beschluss v. 26.4.2012 Nr. A31-8822/201; Föderales Arbitragegericht im Zentralen Föderalbezirk, Beschluss v. 25.11.2010 Nr. A08-127/2010-18; OAG Beschluss v. 27.8.2012 Nr. WAS-10594/12.

18) OAG Beschluss v. 16.5.2014 Nr. 28 Rn. 10.2.

russische Handelsregister eingetragen ist. Es gibt auch andere Banken, die kundenorientierter sind und mit dem neu bestellten Generaldirektor in Kontakt stehen. So kann hier eine Sperrung der Konten der Gesellschaft auf Antrag der Person, welche aufgrund des Gesellschafterbeschlusses zum neuen Generaldirektor bestellt wurde, durchgeführt werden, um dem Missbrauch seitens des früheren Generaldirektors vorzubeugen.

Auch der Zugang zu den Geschäftsräumen der Gesellschaft kann sich ohne den Nachweis der Legitimität des neuen Generaldirektors als schwierig erweisen. In Vermieterkreisen herrscht die Auffassung, dass nur mit dem eingetragenen Generaldirektor zu kommunizieren ist. Daher lässt man nur diejenigen in das Gebäude oder in die Geschäftsräume, der seine Legitimität durch einen Auszug aus dem Register der juristischen Personen nachweist¹⁹.

3. Vornahme der Eintragung ins russische Handelsregister

Die Eintragung des neuen Generaldirektors ins russische Handelsregister gemäß Art. 17 Abs. 2 EGRUL-G bereitet rechtlich keine Schwierigkeiten, die Formalitäten lassen sich leicht erledigen. In praktischer Hinsicht ist der Wechsel des Generaldirektors jedoch sehr anspruchsvoll: Man ist stark auf die Mitwirkung des früheren (abberufenen) Generaldirektors angewiesen.

Zunächst kannte bzw. kennt die russische Rechtspraxis keine Abberufung des Generaldirektors ohne gleichzeitige Bestellung des neuen Generaldirektors. Die Anmeldung der Änderung der Person des Generaldirektors zur Eintragung ins russische Handelsregister setzt gemäß Art. 17 Abs. 2 EGRUL-G die Einreichung des Formantrags (Form 14001) auf Anmeldung der Änderung der Vertretungsbefugnisse zum russischen Handelsregister bei der Finanzbehörde voraus. Der Antrag bzw. die Unterschrift des Antragstellers unter dem Antrag ist gemäß Art. 18 Abs. 2 i. V. m. Art. 9 Abs. 1.2 EGRUL-G notariell zu beglaubigen.

In diesem Zusammenhang ist streitig bzw. ungeklärt, welche Person antragsberechtigt ist und wie weit der Notar die Legitimation des Antragstellers bzw. seinen Bezug zu der Gesellschaft zu prüfen hat.

Zunächst ist gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt, wer antragsberechtigt ist. Hier ist an die Berechtigung des früheren Generaldirektors zu denken, solange er den Antrag noch vor dem Zeitpunkt seiner Abberufung stellt. Nach der Abberufung kann nur der neu bestellte Generaldirektor als Antragsteller fungieren, da er aufgrund seiner Bestellung legitimiert ist²⁰. In der nicht veröffentlichten Verwaltungspraxis der Registerbehörde kam es in jüngster Zeit zu ständigen wechseln der Rechtsauffassung. So forderte die Finanzbehörde in St. Petersburg vor drei Jahren, dass der Antrag nur durch den alten Generaldirektor gestellt werden kann²¹. Im Jahr 2013 änderte die Behörde ihre Rechtsauffassung und fordert nun, dass der Antrag durch den neu bestellten Generaldirektor gestellt wird, und zwar nach dem Tag, an dem er bestellt wurde. Die Finanzbehörde in Moskau folgt seit Frühling 2014 dieser Auffassung, obwohl sie früher die Antragstellung durch beide für möglich hielt.

Die größten Schwierigkeiten entstehen bei notarieller Beglaubigung der Unterschrift des Antragstellers. Der Notar hat nur zu beurkunden, dass der Antragsteller den Antrag unterzeichnet hat (sog. Unterschriftsbeglaubigung). Gesetze enthalten keine Anforderung an die Legitimation des Antragstellers. Die Person des Antragstellers ist gemäß Art. 80 des Gesetzes über die Grundlagen der notariellen Tätigkeit zu prüfen. Ziff. 38 der vom Justizministerium erlassenen Empfehlungen zu der Vornahme von notariellen Handlungen empfiehlt den Notaren bei Beglaubigung der Unterschriften von

Vertretern/Organen von juristischen Personen die Vertretungsmacht und -befugnisse festzustellen, zu deren Bestätigung sind insbesondere vorzulegen,

- die Dienstanweisung²² oder der Beschluss über die Bestellung zum Geschäftsleitungsorgan der Gesellschaft;
- die Satzung der Gesellschaft oder andere Gründungsunterlagen;
- die Urkunde über die Registrierung der juristischen Person;
- die Vollmacht oder ein sonstiges Dokument, das die Vertretungsmacht bestätigt.

Da die Empfehlungen keine Bindungswirkung haben und keine abschließende Liste der zur Beurkundung notwendigen Unterlagen enthalten, liegt die Entscheidung über den Prüfungsumfang der Legitimation im Ermessen des jeweiligen Notars. Die meisten russischen Notare verlangen von dem Antragsteller neben dem Beschluss über den Wechsel des Generaldirektors auch die Vorlage der

- Originalurkunde über die Eintragung der Gesellschaft in das Register der juristischen Personen mit der Eintragungs-/Handelsregisternummer (sog. OGRN)²³;
- Originalurkunde über die Vergabe der Steuernummer (individuelle Nummer der Besteuerung, sog. INN);
- amtlich²⁴ beglaubigte Ausfertigung der Satzung der Gesellschaft.

Die wenigsten Notare lassen zur Legitimation des Antragstellers die amtliche Ausfertigung der Satzung der Gesellschaft ausreichen. Viele Notare fordern nach ihrem eigenen Ermessen noch weitere Unterlagen, wie frühere Fassungen der Satzungen ab dem Zeitpunkt der Gründung, die Registerurkunden vor dem Jahr 2002²⁵, etc. Rechtsprechung zu dieser Rechtsfrage gibt es nicht.

Unter diesen Umständen muss man in den meisten Fällen mit der Vorlage aller oben genannter Urkunden – und ggf. noch weiteren – rechnen und vorab mit dem Notar, bei dem die Beurkundung geplant ist, die Liste der notwendigen Unterlagen abstimmen.

4. Problemfälle, Erzwingen der Herausgabe

Diese sog. Gesellschaftsunterlagen, zu denen die Satzung, die Steuernummer- und Eintragungsurkunden gehören, hat die Gesellschaft am Sitz des Geschäftsleitungsorgans gemäß Art. 50 GmbHG aufzubewahren. D.h. der amtierende Generaldirektor hat die Pflicht, für die Aufbewahrung der Unterlagen zu sorgen und hat diese i. d. R. in seinem Gewahrsam.

Unter dieser Prämisse ist deutlich, dass der frühere Generaldirektor darüber entscheidet, ob er die Unterlagen herausgibt. Verweigert er die Herausgabe dieser an den neu bestellten Generaldirektor, haben der neu bestellte Generaldirektor und die Gesellschafter wenig Chancen, die Bestellung des neuen Generaldirektors schnell eintragen zu lassen.

Ein solches Verhalten des Generaldirektors kann sanktionslos bleiben. Die Polizei verweigert in den meisten Fällen die Aufnahme der Ermittlungen wegen Missbrauchs von Amtsbefugnissen unter Berufung darauf, dass es sich

19) In Russland werden die Gebäude bzw. Geschäftsräume durch Sicherheitsunternehmen bewacht. Daher kommt es zu Schwierigkeiten beim Zugang, unabhängig davon, ob die russische Tochtergesellschaft die Geschäftsräume in einem Bürogebäude anmietet oder eigene hat. Das Sicherheitsunternehmen wird strikt den Nachweis der Befugnisse verlangen.

20) Ständige Rechtsprechung, vgl. OAG RF, Beschluss v. 21.5.2010 Nr. WAS-6657/10 in der Sache Nr. A82-7895/2009-29.

21) Dies war damals mit der hohen Zahl der rechtswidrigen Übernahmen der Gesellschaften (sog. *Reyder*) begründet.

22) Ist in Bezug auf die staatlichen Organe anzuwenden.

23) Vergleichbar mit der Handelsregisternummer.

24) Die Finanzbehörde erteilt der Gesellschaft eine Ausfertigung der Satzung, welche mit dem Vermerk „Kopie“ versehen wird.

25) Soweit die Gesellschaft vor der Einführung des einheitlichen russischen Handelsregisters, also vor 2002, gegründet wurde.

um einen zivilen Rechtsstreit handle. Auch vor dem Zivilgericht haben die Gesellschafter wenige Chancen, die Forderungen gegen den früheren (abberufenen) Geschäftsführer wegen Herausgabe der Geschäftsunterlagen durchzusetzen.

Nach fast einhelliger Auffassung sind die Arbitragegerichte gemäß Art. 225.1 Ziff. 4 Arbitragegerichtsordnung (ArbGO) für die Rechtsstreitigkeiten über die Herausgabe von Gründungs-²⁶ und Geschäftsunterlagen des abberufenen Generaldirektors zuständig²⁷. Die Rechtsprechung hierzu ist eindeutig: Die Gerichte folgen den allgemeinen Beweisregeln des Art. 65 Abs. 1 ArbGO, wonach jede Partei die ihr günstigere Tatsache zu beweisen hat. Der Kläger (d.h. die Gesellschafter oder die Gesellschaft) haben zu beweisen, dass sich die Unterlagen im Besitz des Beklagten (des abberufenen Generaldirektors) zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Abberufungsbeschlusses bzw. in dem Zeitpunkt befanden, als er die Geschäftsräume der Gesellschaft verließ²⁸. Obwohl die Gerichte eine Obliegenheit des abberufenen Generaldirektors, die Unterlagen und das Dienstsiegel der Gesellschaft an seinen Nachfolger zu übergeben²⁹ bejahen, lassen sie keine Beweislastumkehr oder Beweiserleichterung zugunsten des Klägers (der Gesellschaft) zu. Nach Auffassung des Autors bietet sich eine Verteilung der Beweislast zu Ungunsten des Beklagten aufgrund des Wortlauts des Art. 50 GmbHG an. Da der Beklagte (abberufener Generaldirektor) gemäß Art. 50 GmbHG als Exekutivorgan der Gesellschaft für die Aufbewahrung während seiner Amtszeit zu sorgen hat, wäre er „näher dran“, das Schicksal der Unterlagen zu verfolgen.

Seit 2013 können die Gesellschafter bzw. die Gesellschaft den Schutz ihrer Interessen unter Anwendung der von dem Obersten Arbitragegericht konsolidierten Rechtsprechung in Bezug auf die Haftung des Generaldirektors nachsuchen³⁰. Der Generaldirektor, der der Ansicht ist, er sei ungerechtfertigt gekündigt, und dann die Geschäftsunterlagen zurückbehält, könnte der Gesellschaft gegenüber auf Schadensersatz haften. Er dürfte dabei nicht als besonnener Geschäftsmann handeln, da er dadurch die Funktions-/Handlungsfähigkeit der Gesellschaft sehr einschränkt³¹. In diesem Fall würde man jedoch im Hinblick auf Art. 277 ArbGB nur den Ersatz des unmittelbaren Schadens ohne entgangenen Gewinn verlangen können³².

III. Arbeitsverhältnis

Auch die arbeitsrechtliche Seite der Ablösung des Rechtsverhältnisses zu dem Generaldirektor ist sehr kompliziert. Der Generaldirektor genießt wie jeder Arbeitnehmer in Russland den Kündigungsschutz nach dem Arbeitsgesetzbuch der RF.

Die Tätigkeit des Generaldirektors in arbeitsrechtlicher Hinsicht wird durch die Art. 273 ff. ArbGB geregelt. Dieser Normenkomplex regelt die Besonderheiten bei der Einstellung, Arbeit, Kündigung und Haftung der Geschäftsleitung bei Behörden, Gesellschaften und Körperschaften. Die Kündigung des Generaldirektors ist aufgrund der allgemeinen – also für jeden Arbeitnehmer geltenden Normen – Art. 81 ArbGB, sowie aufgrund der Spezialnorm, Art. 278 ArbGB, möglich.

Bei der Kündigung des Generaldirektors müssen die Verfahrensregeln nach Art. 84f. ArbGB aufgrund der weitreichenden Rechtsfolgen noch penibler als bei anderen Arbeitnehmern beachtet werden. Denn der Verstoß gegen diese Regeln kann zur Wiedereinstellung des Generaldirektors und dadurch bedingt zum Verlust der Kontrolle über die Gesellschaft durch die Gesellschafter führen.

1. Allgemeine Kündigungsgründe

Bei der Kündigung des Generaldirektors aufgrund allgemeiner Normen (Art. 81 ArbGB), sind jedoch einige Besonderheiten zu beachten bzw. Restriktionen anzuwenden.

Gemäß Art. 81 Abs. 7 ArbGB kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der zu Geld oder Waren Zugang hat, kündigen, soweit der Arbeitnehmer schuldhaft Handlungen vorgenommen hat, welche zu Vertrauensverlust seitens des Arbeitgebers geführt haben. Diese Handlungen müssen nicht am Arbeitsplatz begangen worden sein oder eine Verletzung der Normen des Arbeitsrechts darstellen. Jedoch muss ein direkter Bezug zu der von dem Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeit vorliegen³³.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitsvertrag gem. Art. 81 Abs. 1 Ziff. 10 ArbGB zu kündigen³⁴, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitspflichten grob verletzt hat, ein einmaliger Verstoß genügt. Ob die Verletzung grob und erheblich war, ist Abwägungsentscheidung, die der richterlichen Kontrolle unterliegt. Die Beweislast für die Erheblichkeit der Verletzung liegt bei dem Arbeitgeber. Als Beispiel für eine grobe Verletzung kann die Verletzung der Arbeitspflichten genannt werden, infolge derer der Gesundheit der Mitarbeiter oder dem Vermögen des Arbeitgebers Schaden zugefügt werden könnte.

Dem Generaldirektor einer OOO darf gem. Art. 81 Abs. 1 Ziff. 5 ArbGB nicht gekündigt werden, wenn die Geschäftsanteile veräußert werden. Es findet kein Wechsel des Vermögensinhabers statt, das Vermögen der Gesellschaft bleibt in dessen Eigentum³⁵.

Die Kündigung aufgrund einer in Art. 81 ArbGB genannten Voraussetzungen stellt eine Disziplinarmaßnahme dar, daher ist sie gem. Art. 193 ArbGB nur innerhalb von einem Monat nach Entdeckung des Vorfalls auszusprechen. Die Ausschlussfrist für die Anwendung der Disziplinarmaßnahme

26) Alle Unterlagen, welche die Rechtsfähigkeit der Gesellschaft nachweisen. Dazu zählen neben Eintragungsurkunden und Ausfertigung der Satzung alle Beschlüsse der Gesellschafter.

27) Föderales Arbitragegericht des Fernöstlichen Föderalbezirks, Beschluss Nr. F03-A51/07-1/897 v. 10.4.2007; Föderales Arbitragegericht des Westsibirischen Föderalbezirks, Beschluss Nr. F04-3043/2009/7218-A70-11 v. 9.6.2009; Föderales Arbitragegericht des Uraler Föderalbezirks, Beschluss Nr. F09-4099/10-C4 18334/2009 v. 1.6.2010, jeweils unter Berufung auf Art. 27 Abs. 1 i. V. m. Art. 28 ArbGO a.F., da die Arbitragegerichte für die Entscheidung über Streitigkeiten in Bezug auf die unternehmerische Betätigung von Kaufleuten und juristischen Personen zuständig sind. Nunmehr ergibt sich die Zuständigkeit aus Art. 225.1 Ziff. 4 ArbGO n.F. Die Arbitragegerichte sind für die zivilrechtlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen den Organen der Gesellschaft und der Gesellschaft bzw. im Zusammenhang mit der Bestellung oder Abberufung von Organen der Gesellschaft zuständig. Ähnlich *Lasarev*, in: *I.W. Reshetnikova*, Praxis der Anwendung der Arbitrageprozessordnung, Abschnitt 28.1, 2. Aufl., Moskau 2012; *Tshernishov*, Ob der Rechtsstreit mit dem Generaldirektor von gesellschaftsrechtlicher Natur ist, Vestnik des Föderalen Arbitragegerichts des Nord-Kaukasischen Föderalbezirks, 2011 S. 56.

28) Föderales Arbitragegericht des Volga Föderalbezirks, Beschluss Nr. A65-12030/2013 v. 18.3.2014; 9. Arbitrage Appellationsgericht, Beschluss Nr. 09AP-4677/2014 v. 5.3.2013; Beschluss Nr. 09AP-35030/2011-GK v. 25.1.2012.

29) Föderales Arbitragegericht des Volga Föderalbezirks, Beschluss Nr. A65-12030/2013 v. 18.3.2014.

30) Oberstes Arbitragegericht RF, Beschluss Nr. 62 v. 30.7.2013

31) Oberstes Arbitragegericht RF, Beschluss Nr. 62 v. 30.7.2013 Rn. 2.

32) Die Frage, ob der entgangene Gewinn zu dem von dem Generaldirektor zu ersetzenden Schaden umstritten und hängt von dem durch den Kläger bestrittenen Rechtsweg ab. Die Arbeitsrechtler verneinen es unter Berufung auf Art. 277 ArbGB als *lex specialis*. Vgl. *V.L. Gleichmann*, Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation, Art. 277 (S. 536), Moskau 2012.

33) OGH RF, Beschluss Nr. 2 v. 17.3.2004, Rn. 47.

34) OGH RF, Beschluss Nr. 2 v. 17.3.2004, Rn. 49, 52.

35) OGH RF, Beschluss Nr. 2 v. 17.3.2004, Rn. 33.

beträgt sechs Monate seit dem Tag des Vergehens. Wenn das Vergehen bei einer Inventur oder Revision aufgedeckt wurde, beträgt die Ausschlussfrist zwei Jahre ab dem Tag des Vergehens³⁶.

2. Spezielle Kündigungsgründe

Da das Trennungserfordernis von dem Generaldirektor nicht immer auf das Fehlverhalten zurückzuführen ist und darüber hinaus um den Interessen der Gesellschafter ausreichend Rechnung zu tragen, hat der russische Gesetzgeber eine Spezialnorm zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Generaldirektor geschaffen. Nach Art. 278 ArbGB kann das Arbeitsverhältnis mit dem Generaldirektor³⁷ in folgenden Fällen gekündigt werden:

- soweit über das Vermögen der Gesellschaft ein Insolvenzverfahren nach Maßgaben des Insolvenzrechts eröffnet wurde;
- soweit das zuständige Organ einer juristischen Person, der Eigentümer des Vermögens der Organisation ist, die Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses getroffen hat;
- in anderen im Arbeitsvertrag vorgesehenen Fällen.

In der Praxis erfolgt die Kündigung von Generaldirektoren meist nach Art. 278 Abs. 2 ArbGB. Die Kündigung kann von Gesellschaftern mit der Aussprache der gesellschaftsrechtlichen Abberufung jederzeit und fristlos ausgesprochen werden. Dass der Art. 278 Abs. 2 ArbGB keine Kündigungsfrist vorsieht, stellt keine Verletzung von Grundrechten des Arbeitnehmers dar³⁸.

Im Nachfolgenden wird untersucht, welche weiteren Besonderheiten bei der Kündigung des Generaldirektors zu berücksichtigen sind.

a) *Zeitpunkt der Kündigung, Verbote.* Da der Generaldirektor stets für die Funktions- und Handlungsfähigkeit der Gesellschaft zu sorgen hat, stellt sich die Frage, ob er im Falle von dauerhafter Krankheit gekündigt werden kann. Hierbei gelten wohl entsprechend der einheitlichen Ansicht in Rechtsprechung und Literatur in Bezug auf den Generaldirektor dieselben Regelungen zum Schutz vor einer Kündigung zu Unzeiten wie für jeden anderen Arbeitnehmer. Der Abschnitt 43 Art. 275 ff. ArbGB, enthält keine Normen, die die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers gemäß Art. 81 ff. ArbGB aushebeln³⁹.

Wird der Generaldirektor aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses abberufen und wird ihm während seiner Krankheit gekündigt, ist die Kündigung gem. Art. 81 Abs. 6 ArbGB grundsätzlich unwirksam. Der Arbeitgeber hat die Dienstanweisung über die Kündigung⁴⁰ erst nach Beendigung der Krankheit zu erlassen⁴¹.

Hier dürften jedoch die Zeitpunkte der Beschlussfassung und des Erlasses einer Dienstanweisung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auseinander fallen. Praktisch kann man in dem Beschluss formulieren, dass der letzte Arbeitstag des Arbeitnehmers der Tag ist, an dem ihm die Dienstanweisung ausgehändigt wurde. Es dürfte jedoch kein Verstoß gegen Verfahrensregeln und Rechte des Arbeitnehmers vorliegen, wenn die Abberufung des Generaldirektors während seiner Krankheit und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Erlass der Dienstanweisung über die Kündigung dagegen erst am Tag erfolgen, an dem der Arbeitnehmer wieder gesund ist. In dem Abberufungsbeschluss darf angegeben werden, dass der letzte Arbeitstag des Generaldirektors sein erster Arbeitstag nach der Genesung ist⁴². Dies jedoch unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer bis zum Tag der Kündigung laut der Dienstanweisung sein Gehalt bekommen hat⁴³.

Dagegen stellt eine Kündigung während der Dienstreise keine Kündigung zur Unzeit und keinen Verstoß gegen Art. 81 ArbGB dar⁴⁴.

Bei der Kündigung sind auch die Verbote des Art. 261 ArbGB zu beachten. So darf man einer Generaldirektorin, die alleinerziehend ist und ein Kind im Alter bis zu 14 Jahren betreut, nicht kündigen⁴⁵.

b) *Begründung der Kündigung.* Des Weiteren sind die Fragen zu untersuchen, ob bzw. inwieweit die Kündigung des Generaldirektors nach Maßgabe des Art. 278 Abs. 2 ArbGB zu begründen und inwieweit dies gerichtlich zu überprüfen ist. Diese Fragen werden in der Rechtsprechung und Literatur unterschiedlich beantwortet.

aa) *Willkürkontrolle.* Das Verfassungsgericht, der Oberste Gerichtshof der RF und Teile der Literatur halten eine gerichtliche Nachprüfung der Entscheidung des Arbeitgebers (i.E. Beschluss der Gesellschafter) auf Willkür für möglich. Dies folgt bereits daraus, dass der Generaldirektor als Arbeitnehmer zu behandeln ist. Ein Arbeitnehmer, dem ohne Gründe oder unter Verletzung des Kündigungsverfahrens gekündigt wurde, ist wieder einzustellen, seine Kündigung ist unwirksam⁴⁶.

Ein uneingeschränktes Recht des Gesellschafters, den Arbeitsvertrag mit dem Generaldirektor zu kündigen, würde eine Verletzung des in Art. 37 der Verfassung der RF verankerten Rechts des Arbeitnehmers auf Arbeitsausübung darstellen. Soweit Art. 278 Abs. 2 ArbGB keine Mitteilung der Beweggründe des Arbeitgebers vorsieht, stellt es eine Ungleichbehandlung des Generaldirektors gegenüber anderen Arbeitnehmern dar, liefert ihn der Willkür des Arbeitgebers aus und schränkt sein Recht auf Rechtsschutz durch Anfechtung der Kündigung aus Art. 46 Verfassung der RF ein.

Jedoch hat der Gesetzgeber die Kündigung des Generaldirektors nicht als einen Haftungstatbestand ausgestaltet. Im Unterschied zu einer Kündigung nach Maßgabe des Art. 81 ArbGB, der ein schuldhaftes Tun oder Unterlassen als Kündigungsgrund vorsieht, setzt die Kündigung nach Art. 278 Abs. 2 ArbGB kein Verschulden des Generaldirektors voraus⁴⁷. Die im Übrigen verfassungskonformen Art. 278 Abs. 2 und Art. 279 ArbGB hindern den Generaldirektor

36) OGH RF, Beschluss Nr. 2 v. 17.3.2004, Rn. 52.

37) Nach dem Wortlaut gilt diese Norm absolut für alle Organe der Geschäftsleitung in juristischen Personen, Gesellschaften, Staatsbetrieben, Körperschaften.

38) VerfG RF, Beschluss Nr. 2303-O v. 23.10.2014.

39) OGH RF, Beschluss Nr. 2 v. 17.3.2004, Rn. 50; *J. Netshipass*, Zusätzliche Gründe für die Kündigung des Generaldirektors, Fragen des Arbeitsrechts, 2011 Nr. 7; *G.A. Agafonova*, Kündigung des Arbeitnehmers aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers, Kapitel 3 § 2 (zitiert nach der elektronischen Ausgabe in: KonsultantPlus).

40) Eine Dienstanweisung ist oft die nach einem amtlichen Vordruck verfasste und somit formalisierte Willenserklärung des Arbeitgebers. An den Erlass einer solchen Dienstanweisung knüpft der Gesetzgeber die Entstehung von Rechten und Pflichten. Die Dienstanweisung über die Kündigung ist gemäß Art. 84.1 ArbGB erforderlich.

41) Stadtgericht der Stadt Moskau, Beschluss Nr. 11-11855 v. 4.7.2012.

42) Stadtgericht der Stadt St. Petersburg, Beschluss v. 6.10.2010 Nr. 44g-92/10.

43) Stadtgericht der Stadt Moskau, Beschluss v. 4.7.2012 Nr. 11-11d885.

44) Gebietsgericht Krasnojarsk (*Krasnojarskiy Krayevoy Sud*) Beschluss Nr. 33-3191/14, A-09 v. 21.4.2014; *V.P. Yuschin*, Streitigkeiten bei der Kündigung des Geschäftsführers/Generaldirektors, HR-Abteilung einer Organisation, Otdel Kadrov kommerzeskoy organizatii 2014 Nr. 7.

45) OGH RF Beschluss Nr. 66-KGpr14-2 v. 21.3.2014.

46) VerfG RF, Beschluss Nr. 3-P v. 15.3.2005, Ziff. 4.3; OGH RF, Beschluss Nr. 56-B07-15 v. 1.11.2007; Oberstes Gericht der Republik Dagestan, Beschluss Nr. 33-2428-2011 v. 7.9.2011; *I.A. Kostyan*, Kündigung des Geschäftsführers HR Personalführung im Betrieb, 2011 Nr. 2; *Sitnikova/Senatorova*, Arbeitsvertrag: Grundlagen für die Kündigung, 2014, Titel 4 § 1 Nr. 4.

47) VerfG RF, Beschluss Nr. 3-P v. 15.3.2005, Ziff. 4.1; in diesem Sinne *T. Nesterova*, Kündigung der Geschäftsleitungsorgane aufgrund der Entscheidung über eine außerordentliche Kündigung, *Zakonost* 2004, Nr. 8.

nicht, gegen den Beschluss über seine Abberufung und Kündigung gerichtlich vorzugehen, wenn er behauptet, dass die Kündigung auf Willkür und Rechtsmissbrauch seitens des Arbeitgebers zurückzuführen ist⁴⁸.

Nach Ansicht des OGH RF setzt die Kündigung des Generaldirektors aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses gemäß Art. 278 Abs. 2 ArbGB eine Schuldanalyse und eine gewisse Begründung der Entscheidung durch den Arbeitgeber voraus⁴⁹. Gemeint ist eine interne logische Begründung der Kündigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber, selbst, wenn das Gericht nur auf Willkürhandeln untersuchen kann⁵⁰. Das Recht der Gesellschafter, den Arbeitsvertrag mit dem Generaldirektor zu kündigen, stellt kein absolutes und uneingeschränktes Recht dar. Die Entscheidung über die Kündigung darf keine Willkürentscheidung sein. Soweit der Arbeitnehmer sich auf Willkür oder Diskriminierung beruft, darf das Gericht die Kündigungsgründe und Motive des Arbeitgebers/Gesellschafters untersuchen. Das Gericht hat insbesondere zu prüfen, ob die Kündigung einen diskriminierenden Charakter aufweist⁵¹.

Praktisch heißt das, dass die Gesellschafter zwar in dem Beschluss über die Abberufung und Kündigung des Generaldirektors nach Maßgabe des Art. 278 Abs. 2 ArbGB keine Gründe angeben sollen, aber stets zu prüfen haben, ob die Kündigung eine Willkürentscheidung darstellt.

bb) *Keine Überprüfungsmöglichkeit*. In der Literatur wird unter Berufung auf den Wortlaut des Art. 278 Abs. 2 ArbGB vereinzelt vertreten, dass die Gründe bzw. Beweggründe des Arbeitgebers zur Kündigung des Generaldirektors gar keiner richterlichen Überprüfung unterliegen⁵². Aus Sicht des Autors ist dieser Ansicht nicht zu folgen, da deren Vertreter die Grundregeln der Normauslegung missachten. Nicht nur der Wortlaut einer Norm ist für deren Auslegung bedeutend, sondern auch der Norminhalt im Hinblick auf andere, insbesondere in der Verfassung verankerte Normen, es ist nach den Regeln einer systematischen Auslegung vorzugehen.

cc) *Absolute Kontrolle*. Eine andere starke Mindermeinung repräsentiert die Entscheidung des Bezirksgerichts Meschanski der Stadt Moskau. Das war der Ansicht, dass die Kündigung nach Maßgabe des Art. 278 Abs. 2 ArbGB eine Disziplinarmaßnahme, d.h. eine Sanktion für schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers darstellte. Aus diesem Grund sei das Verfahren über die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme und die Ausschlussfristen nach Vorgaben des Art. 193 ArbGB zu beachten. Indirekt forderte das Gericht den beklagten Arbeitgeber zur Begründung der Kündigung nach Art. 278 Abs. 2 ArbGB auf⁵³. Das Gericht berücksichtigte offensichtlich bei der Urteilsfassung nicht die Rechtsprechung des OGH RF und des Verfassungsgerichts, was zur Aufhebung des Urteils durch die nachfolgende Instanz führte. Daher ist diese Ansicht nicht weiter zu verfolgen.

(Der Beitrag wird im nächsten Heft abgeschlossen)

48) VerfG RF, Beschluss Nr. 3-P v. 15.3.2005, Ziff. 4.3.

49) OGH RF, Beschluss Nr. 56-B07-15 v. 1.11.2007.

50) OGH RF, Beschluss Nr. 21 v. 2.6.2015 Ziff. 9.

51) OGH RF, Beschluss Nr. 56-B07-15 v. 1.11.2007; P.V. Kuznetsova, Besonderheiten der Kündigung der Geschäftsleitungsorgane, Verwaltungsrecht, *Administrativnoye Pravo* 2011 Nr. 2; J. Netshipass, Zusätzliche Gründe für die Kündigung des Generaldirektors, Fragen des Arbeitsrechts 2011 Nr. 7; A.V. Gebentschikov, in: *Kurennoy/Mavrin*, Kommentar zum Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation, Art. 278, S. 587.

52) *Leshenko/Yampolski*, Strittige Fragen bei der Kündigung der Geschäftsleitung, *Zakon* 2008, Nr. 7.

53) Bezirksgericht Meschanski der Stadt Moskau, Urteil v. 26.3.2012, zitiert nach Stadtgericht der Stadt Moskau, Beschluss Nr. 111-18092 v. 20.8.2012.

Neue slowakische Zivilprozessordnung – Teil 2: Erste Instanz, besondere Verfahren und Rechtsmittel

Von Dr. Petr Bohata, München*

II. Zivilprozessordnung 2016²³

4. Erstinstanzliches Verfahren

a) *Rechtshandlungen des Gerichts*. Das Verfahren gilt mit der Zustellung der Klage oder des Antrags auf Erlass einer unaufschiebbaren Maßnahme oder einer Sicherungsmaßnahme an das Gericht als eröffnet. Das Gericht hat so vorzugehen, dass mit einer Hauptverhandlung das Verfahren i. d. R. beendet werden kann. Mit der Zustellung der Klageschrift an den Beklagten hat das Gericht die Parteien über ihr Recht sich anwaltlich vertreten zu lassen oder eine Beratung vom Zentrum für Rechtshilfe²⁴ in Anspruch nehmen zu können, zu belehren. Sind die Parteien anwaltlich vertreten, entfällt die Belehrungspflicht. Weiterhin hat das Gericht während der einzelnen Phasen des Verfahrens zu prüfen, ob die Prozessvoraussetzungen noch vorliegen. Fehlen bestimmte und können sie nicht nachgeholt oder können Prozesshindernisse nicht beseitigt werden, so stellt das Gericht das Verfahren ein. Ansonsten hat das Gericht Maßnahmen zu treffen, damit das Verfahren fortgesetzt werden kann.

Das Gericht hat das Verfahren auszusetzen, falls seine Entscheidung von der Beurteilung einer Frage abhängt, die in diesem Verfahren nicht beantwortet werden kann, es der Auffassung ist, dass eine für das Verfahren relevante Rechtsnorm auf ihre Verfassungsmäßigkeit überprüft oder eine Vorfrage durch den EuGH geklärt werden muss. Beantragen beide Parteien die Aussetzung des Verfahrens, so hat das Gericht dieses für drei Monate zu unterbrechen, auf Antrag einer Partei hat dieses ein unterbrochenes Verfahren unverzüglich wieder aufzunehmen.

b) *Klageschrift und Klageerwidlung*. Mit Zustellung der Klageschrift an den Beklagten wird dieser aufgefordert, innerhalb der durch das Gericht festgelegten Frist auf die Klage schriftlich zur erwidern. Wird der in der Klageschrift geltend gemachte Anspruch nicht vollständig anerkannt, so hat der Beklagte innerhalb dieser Frist die für seine Verteidigung relevanten Tatsachen aufzuführen, Urkunden beizufügen und Beweise zu bezeichnen.

c) *Verspätetes Vorbringen*. Die Klageerwidlung mit den beigefügten Urkunden und angebotenen Beweismitteln stellt das Gericht dem Kläger zu und räumt ihm eine Frist zur Stellungnahme ein. Innerhalb dieser kann der Kläger weitere Tatsachen und Beweismittel auführen. Später vom Kläger vorgebrachte Tatsachenbehauptungen und Beweismittel muss das Gericht nicht mehr berücksichtigen. Die vom Kläger vorgebrachten Tatsachen und Beweismittel stellt das Gericht

* RA Dr. Petr Bohata ist Wissenschaftlicher Referent für tschechisches und slowakisches Recht am Institut für Ostrecht München (IOR), Rechtsanwalt in München und Lehrbeauftragter für tschechisches Recht an der Universität Regensburg.

23) Teil 1: Verfahrensgrundsätze, siehe WiRO 2015, S. 365 ff.

24) § 6 a des Gesetzes Nr. 327/2005 Z.z. über Rechtsberatung für Personen in materieller Not.