

## BESONDERHEITEN DER BESCHÄFTIGUNG VON STAATSBÜRGERINNEN UND STAATSBÜRGERN AUS DEM „NAHEN AUSLAND“ IN EINEM RUSSISCHEN UNTERNEHMEN

Als „nahes Ausland“ gelten folgende Staaten:

23.01.2017

- Aserbaidshan
- Weißrussland
- Kasachstan
- Kirgisistan
- Moldawien
- Tadschikistan
- Turkmenistan
- Usbekistan
- Ukraine

Die Beschäftigung wird durch das föderale Gesetz Nr. 115-FZ „Über die rechtliche Lage von Ausländern in der Russischen Föderation“ vom 25.07.2002 geregelt.

Das Beschäftigungsverfahren hängt vom Aufenthaltstitel eines Ausländers in der Russischen Föderation ab.

### 000 SWILAR

Generaldirektor  
Tobias Schmid  
ul. Lesnaya 43  
127055 Moskau  
Tel.: +7 499 978 3787

### swilar GmbH

Geschäftsführer  
Tobias Schmid  
Erikaweg 32  
D-86899 Landsberg am Lech  
Tel.: +49 8191 9898377

Geschäftsführer  
Dr. Georg Schneider  
Schlehenweg 14  
D-53913 Swisttal  
Tel.: +49 2226 908258

Regionalvertreter in Wien  
Bernhard Begemann  
Tel.: +43 660 4001065

### 1. Zeitweiliger Aufenthalt

Um einen zeitweiligen Aufenthalt handelt es sich, wenn eine Person die Russische Föderation auf Grundlage eines Visums oder visafrei besucht und eine Migrationskarte, aber keine Aufenthaltsgenehmigung oder Genehmigung eines zeitweiligen Wohnsitzes, erhalten hat.

Ein sich zeitweilig aufhaltender Ausländer darf nur auf Grundlage eines Patents arbeiten. Das Patent ist ein Dokument, welches das Recht auf die Ausübung der Arbeitstätigkeit gewährt und eine Arbeitserlaubnis ersetzt. Das Patent gilt nur auf dem Gebiet des jeweiligen Subjektes der Russischen Föderation, in dem es erteilt wurde.

Im Patent kann ein Beruf angegeben werden.

Für einen Arbeitnehmer, der auf Grundlage eines Patents arbeiten möchte, gelten gleiche Beschäftigungsregelungen wie für alle russischen Staatsbürger:

- Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit Angaben zum Patent, den Bedingungen der medizinischen Hilfeleistung inkl. Angaben zur Police der freiwilligen Krankenversicherung;
- Vorlage aller Dokumente gemäß Art. 65 Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation, außer Bescheinigungen aus der Wehrkartei;
- Ausstellung eines Arbeitsbuchs und Beantragung eines Sozialversicherungsausweises durch den Arbeitgeber.

Bei der Arbeitsanstellung eines solchen Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die örtliche Behörde des Innenministeriums Russlands über den Abschluss/die Kündigung des Arbeitsvertrags innerhalb von 3 Werktagen ab Abschluss/Kündigung des Arbeitsvertrags zu benachrichtigen.

Außerdem gilt die juristische Person, bei der der ausländische Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausübt, im Sinne des föderalen Gesetzes Nr. 109-FZ „Über die Migrationsfassung ausländischer Staatsbürger und Staatenloser“ vom 18.07.2006 als empfangende Partei in Bezug auf diesen Ausländer. Daher soll der Arbeitnehmer an seinem Aufenthaltsort angemeldet werden, indem die zuständige örtliche Behörde des Migrationsdienstes entweder durch sein persönliches Erscheinen oder per Post innerhalb von 7 Werktagen nach Ankunft des ausländischen Staatsbürgers in der Russischen Föderation benachrichtigt wird.

## 2. Zeitweiliger Wohnsitz

Um einen zeitweiligen Wohnsitz handelt es sich, wenn eine Person eine Erlaubnis zum zeitweiligen Wohnsitz erhalten hat.

Diese Person darf nur auf dem Gebiet des jeweiligen Subjektes der Russischen Föderation arbeiten, in dem die Erlaubnis zum zeitweiligen Wohnsitz erteilt wurde. Kein Patent ist erforderlich.

Für die Beschäftigung sind folgende Dokumente unentbehrlich:

- Personalausweis;
- Erlaubnis zum zeitweiligen Wohnsitz;
- Arbeitsbuch (vom Arbeitgeber auszustellen, falls keines vorliegt);
- Ausbildungszeugnis;
- Police der obligatorischen Krankenversicherung („zeitweilig wohnende Ausländer“ müssen eine obligatorische Krankenversicherung nachweisen, wobei Personen, die zum ersten Mal angestellt werden, ihre Versicherungspolice über den Arbeitgeber lt. Art. 1 Ziff. 2 Art. 7 des föderalen Gesetzes Nr. 27-FZ „Über die individuelle (personengebundene) Erfassung im Rentenversicherungssystem“ vom 01.04.1996, erhalten);
- Polizeiliches Führungszeugnis.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wird abgeschlossen.

Die Erlaubnis zum zeitweiligen Wohnsitz wird für 3 Jahre erteilt und darf gemäß Gesetz nicht verlängert werden. Nach ihrem Ablauf kann aber eine Wohnlerlaubnis erteilt werden. Deren maximale Geltungsdauer beträgt 5 Jahre und kann unbegrenzt oft verlängert werden.

Bei der Arbeitsanstellung eines solchen Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die örtliche Behörde des Innenministeriums Russlands über den Abschluss/die Kündigung des Arbeitsvertrags innerhalb von 3 Werktagen ab Abschluss/Kündigung des Arbeitsvertrags zu benachrichtigen.

Außerdem gilt die juristische Person, bei der der ausländische Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausübt, im Sinne des föderalen Gesetzes Nr. 109-FZ „Über die Migrationsfassung ausländischer Staatsbürger und Staatenloser“ vom 18.07.2006 als empfangende Partei in Bezug auf diesen Ausländer. Daher soll der Arbeitnehmer an seinem Aufenthaltsort angemeldet werden, indem die zuständige örtliche Behörde des Migrationsdienstes entweder durch sein persönliches Erscheinen oder per Post innerhalb von 7 Werktagen benachrichtigt wird.

Dabei müssen die Personen mit Erlaubnis zum zeitweiligen Wohnsitz gem. Art. 6 Ziff. 9 Gesetz Nr. 115-FZ den Migrationsdienst im Rahmen der jährlichen Benachrichtigung der Organe des Migrationsdienstes über ihren Arbeitsort selbstständig informieren.

### **3. Ständiger Wohnsitz**

Um einen ständigen Wohnsitz handelt es sich, wenn eine Person eine Wohnnerlaubnis erhalten hat. Kein Patent ist erforderlich.

Die Arbeitgeber müssen keine Genehmigung zur Heranziehung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer beantragen.

Für die Beschäftigung sind folgende Dokumente unentbehrlich:

- Personalausweis;
- Wohnnerlaubnis;
- Arbeitsbuch (vom Arbeitgeber auszustellen, falls keines vorliegt);
- Sozialversicherungsausweis (vom Arbeitgeber zu beantragen, falls keiner vorliegt);
- Police der freiwilligen Krankenversicherung;
- Polizeiliches Führungszeugnis.

Bei der Arbeitsanstellung eines solchen Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die örtliche Behörde des Innenministeriums Russlands über den Abschluss/die Kündigung des Arbeitsvertrags innerhalb von 3 Werktagen ab Abschluss/Kündigung des Arbeitsvertrags zu benachrichtigen.

Außerdem gilt die juristische Person, bei der der ausländische Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit ausübt, im Sinne des föderalen Gesetzes Nr. 109-FZ „Über die Migrationsfassung ausländischer Staatsbürger und Staatenloser“ vom 18.07.2006 als empfangende Partei in Bezug auf diesen Ausländer. Daher soll der Arbeitnehmer an seinem Aufenthaltsort angemeldet werden, indem die zuständige örtliche Behörde des Migrationsdienstes entweder durch sein persönliches Erscheinen oder per Post innerhalb von 7 Werktagen benachrichtigt wird.

#### **4. Unterschied zwischen dem Arbeitsvertrag und dem zivilrechtlichen Vertrag**

Der Abschluss eines zivilrechtlichen Vertrags mit einem Einzelunternehmer ist an und für sich legitim.

Aber es ist wichtig zu beachten, dass dieser Vertrag nicht als Arbeitsvertrag rechtlich gewürdigt werden darf, da gem. Art. 15 T. 2 Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation ein zivilrechtlicher Vertrag, in dem de facto Arbeitsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geregelt werden, nicht zulässig ist.

Die Verhältnisse zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber werden als Arbeits- oder zivilrechtliche Verhältnisse auf Grundlage von bestehenden oder fehlenden jeweiligen formalisierten Akten (zivilrechtlicher Vertrag, Personalplan usw.) sowie von Merkmalen der Arbeitsverhältnisse erachtet. Heißt z.B. ein Vertrag „Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen“, und werden die Parteien darin als „Auftragnehmer“ und „Auftraggeber“ bezeichnet, so kann er als Arbeitsvertrag erachtet werden.

Den Hauptwert bei der Feststellung eines Arbeits- oder zivilrechtlichen Vertrags legt man auf den Sinn seiner Bestimmungen und den Vertragsinhalt.

So stellt ein Arbeitsvertrag - ein Schriftstück im Arbeitsrecht - eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber dar, in der ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten festgehalten werden. Im Sinne des Arbeitsvertrags ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit in seiner bestimmten Funktion gemäß seiner Qualifikation eigenständig auszuführen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Arbeit zu gewähren, für geeignete Arbeitsbedingungen zu sorgen und den Lohn fristgerecht auszuzahlen.

Ein zivilrechtlicher Vertrag stellt eine Vereinbarung zwischen einer natürlichen Person/natürlichen Personen und einer anderen natürlichen Person / natürlichen Personen oder einer juristischen Person / juristischen Personen) oder zwischen einer juristischen Person / juristischen Personen und einer anderen juristischen Person /juristischen Personen dar, die auf die Entstehung, Veränderung oder das Erlöschen von gegenseitigen Rechten und Pflichten gerichtet ist.

### Grundsätzliche Unterschiede zwischen dem zivilrechtlichen Vertrag und dem Arbeitsvertrag:

Eigenschaften	Zivilrechtlicher Vertrag	Arbeitsvertrag
Auftrag lt. Vertrag	Der Auftragnehmer erledigt einen konkreten Auftrag, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bekannt ist	Er besetzt eine konkrete Stelle lt. Personalplan
Vertragsgegenstand	Ein konkreter Auftrag	Der Tätigkeitsprozess an sich
Fertigstellungsfrist	Der Auftragnehmer bestimmt die Frist selbst	Lt. Geschäftsordnung, Arbeitszeit.
Ressourcen für die Auftrags erledigung	Er erfüllt seine Pflichten auf eigene Kosten	Der Arbeitgeber soll seinen Arbeitnehmer mit allen notwendigen Mitteln für die Ausführung seiner Arbeit versorgen, die Benutzung von persönlichen Sachen des Arbeitnehmers in Geld ausgleichen, alle im Interesse des Arbeitgebers getragenen Kosten ersetzen
Arbeitsfunktion	Er ist berechtigt, Dritte heranzuziehen	Er erfüllt sie immer persönlich
Vergütung	Gemäß Vertrag	Arbeitslohn alle zwei Wochen
Gesetzlich bestimmte Garantien (Urlaub, Krankenschein usw.)	Keine	Lt. Arbeitsgesetzbuch
Verluste	Vollumfängliche Entschädigung	Materielle Haftung im Sinne des Art. 243 Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation
Lokale Dokumente, Aufzeichnungen	Keine	Verordnungen, Eintragungen im Arbeitsbuch
Geltungsdauer	Der Vertrag endet mit Erledigung des Arbeitsumfangs	Unbefristet

Im zivilrechtlichen Vertrag sollten keine Begriffe des Arbeitsrechts gebraucht werden:

- Konkrete Dienststellungen, zum Beispiel „Buchhalter“;
- Lohn;
- Arbeitsanstellung;
- Kündigung;
- Arbeitszeiten usw.

Ist OOO der einzige Auftraggeber, für den der Einzelunternehmer Dienstleistungen erbringt, wird ein solches Verhältnis höchstwahrscheinlich als Arbeitsverhältnis erachtet.

Sanktion: verwaltungsrechtliche Haftung in Form einer Geldstrafe.

Wiederholte Verletzung: die verantwortliche Person des Arbeitgebers wird für die Dauer von 1 bis 3 Jahren disqualifiziert (Art. 5.27 T. 3 und 5 Ordnungswidrigkeitengesetz der Russischen Föderation)

## 5. Einkommenssteuer natürlicher Personen

Bei der Feststellung eines Steuerstatus des Arbeitnehmers sind folgende Faktoren nicht maßgebend:

- Staatsangehörigkeit;
- Geburtsort;
- Wohnort.

Das heißt, sowohl russische als auch ausländische Staatsbürger können Steuerinländer sein.

Gem. Art. 207 Ziff. 2 Steuergesetzbuch der Russischen Föderation sind natürliche Personen, die sich tatsächlich auf dem Gebiet der Russischen Föderation mindestens 183 Kalendertage innerhalb von 12 aufeinanderfolgenden Monaten aufhalten, in der Russischen Föderation steuerlich ansässig. Die Aufenthaltsdauer einer natürlichen Person in Russland wird durch die Zeiträume ihrer Anreise zur kurzfristigen (weniger als 6 Monate) Heiligung oder Ausbildung nicht unterbrochen.

Dementsprechend müssen die Einkommensteuerpflichtigen ihren Steuerstatus als Steuerinländer oder Steuerausländer in der Russischen Föderation nachweisen. Einkommen der Staatsbürger aus dem „nahen Ausland“ unterliegen der Besteuerung gemäß Vorschriften des Art. 23 Steuergesetzbuch der Russischen Föderation.

Ausländische Staatsbürger aus dem „nahen Ausland“ sind als natürliche Personen, die in der Russischen Föderation nicht steuerlich ansässig sind, jedoch in der Russischen Föderation Einkommen erzielen, einkommensteuerpflichtig (Art. 207 Ziff. 1 Steuergesetzbuch der RF).

Natürliche Personen, die in der Russischen Föderation steuerlich ansässig sind, zahlen die Einkommenssteuer in Höhe von 13%.

Der Steuersatz für die Ausländer, die eine unselbstständige Arbeitstätigkeit im Sinne des Art. 227.1 Steuergesetzbuch der RF ausüben, beträgt 13%.

Der Steuersatz für Einkommen, die in Russland nicht steuerlich ansässige natürliche Personen aus den Quellen auf dem Gebiet der Russischen Föderation erzielen, beträgt 30%.

## 6. Versicherungsbeiträge ab 01.01.2017

Rechtsstatus des ausländischen Spezialisten	Vertragstyp	Versicherungsbeiträge für obligat. Sozialvers. für vorübergeh. Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft	Versicherungsbeiträge für die obligatorische Krankenversicherung	Versicherungsbeiträge für die obligatorische Rentenversicherung
Zeitweiliger Aufenthalt	ZRV	-	-	+
	AV	+	-	+
Zeitweiliger Wohnsitz	ZRV	-	+	+
	AV	+	+	+
Ständiger Wohnsitz	ZRV	-	+	+
	AV	+	+	+

## 7. Besonderheiten eines zivilrechtlichen Vertrags mit einem Einzelunternehmer

Gem. Art. 227 Ziff. 1 P. 1 Steuergesetzbuch der Russischen Föderation errechnet und zahlt der Einzelunternehmer die Einkommenssteuer natürlicher Personen selbstständig. Dementsprechend entstehen OOO keine Pflichten eines Steueragenten in Bezug auf die Vergütung (Einkommen), die dem Einzelunternehmer gemäß dem mit ihm geschlossenen Vertrag ausgezahlt wird.

OOO ist außerdem nicht verpflichtet, das Finanzamt über die Einkünfte des Einzelunternehmers zu informieren.

In den die Vergütung begründenden Dokumenten ist anzugeben, dass der Vertrag mit dem Einzelunternehmer abgeschlossen wurde, wobei folgende Daten unentbehrlich sind:

- Nummer und Datum der staatlichen Registrierungsurkunde des Einzelunternehmers;
- Ausstellende Behörde;
- Steueridentifikationsnummer.

OOO ist in Bezug auf die Vergütung, die dem Einzelunternehmer aufgrund des zivilrechtlichen Vertrags ausgezahlt wird, nicht versicherungspflichtig.

*Ihre Ansprechpartnerinnen zu diesem Thema:*

Maria Matrossowa, Leiterin Projektteilung **swilar** OOO  
M: [maria.matrossowa@swilar.ru](mailto:maria.matrossowa@swilar.ru), T: +7 499 978 3787

Natalja Netschajewa, Projektmanagerin **swilar** OOO  
M: [natalia.netschaewa@swilar.ru](mailto:natalia.netschaewa@swilar.ru), T: +7 499 978 3787

Eugenia Felsing, Projektmanagerin **swilar** OOO  
M: [eugenia.felsing@swilar.ru](mailto:eugenia.felsing@swilar.ru), T: +7 499 978 3787