

Rödl & Partner

FACHKUNDIG BERATEN

WIE SIND DIE ARBEITSABLÄUFE VOM
12. BIS 31. MAI ZU ORGANISIEREN?

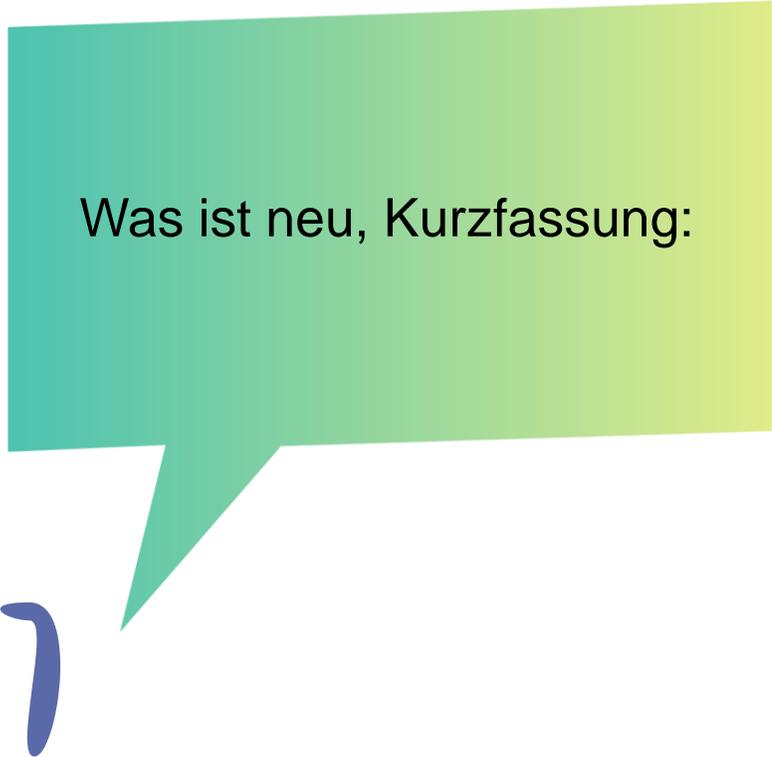
Empfehlungen zur Organisation der Arbeit
im Unternehmen



Mit der Präsidentenverordnung Nr. 316 vom 11. Mai 2020 werden die bis zum 11. Mai geltenden „arbeitsfreien Tage“ beendet. Die Regionalregierungen sind damit ermächtigt, eigenständig über restriktive Maßnahmen zu entscheiden, einschließlich der Einschränkung oder des Verbots für die Tätigkeit bestimmter Unternehmen. Ist die Tätigkeit des Unternehmens eingeschränkt oder verboten, ist den Mitarbeiter die Gehaltsfortzahlung zu gewähren.

Am 7. Mai wurde die neue Verordnung Nr. 55-UM des Moskauer Bürgermeisters mit konkretisierten Vorschriften für den erhöhten Bereitschaftszustand im Zeitraum vom 12. bis 31. Mai veröffentlicht. Auch die Regierung der Stadt St. Petersburg fasste ihre Verordnung Nr. 121 am 9. Mai 2020 neu und verlängerte die Geltung der bereits ergriffenen Maßnahmen bis zum 31. Mai 2020. Eine nennenswerte Änderung ist hier die Einführung der Pflicht zum Tragen individueller Schutzmittel in der Öffentlichkeit und in öffentlichen Verkehrsmitteln.

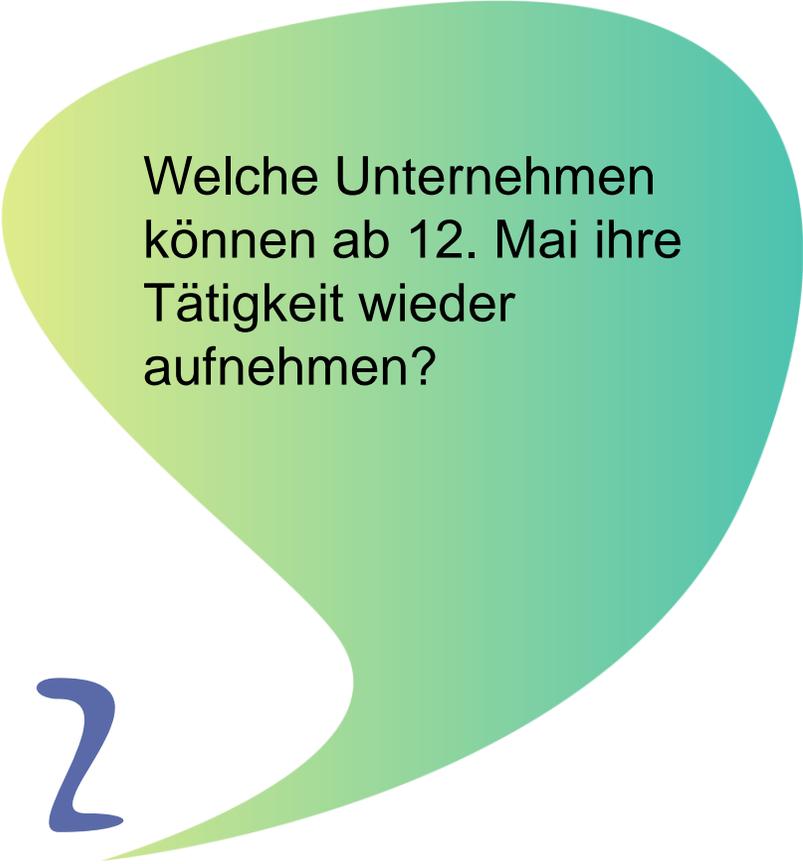
Dagegen sind die mit der Verordnung Nr. 55-UM eingeführten Veränderungen in Moskau viel tiefgreifender und bestimmen neue Pflichten für die Arbeitgeber.



Was ist neu, Kurzfassung:

- Die allgemeine „Quarantäne“ wurde bis zum 31. Mai verlängert.
- Ein Teil der Unternehmen kann ab 12. Mai ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, jedoch müssen die Arbeitgeber Massentests ihrer Mitarbeiter auf eine Coronaerkrankung durchführen.
- Arbeitgeber dürfen Schwangere und Personen mit bestimmten Erkrankungen nicht zur Präsenzarbeit zulassen.
- Arbeitgeber müssen Trennwände in den Räumen aufstellen, wenn es nicht möglich ist, die Anforderungen hinsichtlich des Social Distancing zwischen den Arbeitnehmern einzuhalten.
- Die Empfehlungen von Rospotrebnadsor wurden für obligatorisch zu befolgen erklärt.





Welche Unternehmen können ab 12. Mai ihre Tätigkeit wieder aufnehmen?

Die Einschränkungen wurden in erster Linie für Produktions- und Bauunternehmen aufgehoben. Insbesondere wurden aus der Liste der Unternehmen, die nicht besucht werden dürfen, die Unternehmen folgender Branchen gestrichen:

- Architektur und ingenieurtechnische Projektierung sowie technische Erprobung, Forschung und Analyse;
- Produktion von Textilien, Kleidung, Lederwaren;
- Herstellung von Gummi- und Plastikerzeugnissen;
- Möbelherstellung;
- Reparatur und Wartung von Maschinen und Anlagen;
- Errichtung von Gebäuden und ingenieurtechnischen Bauten;
- Spezialisierte Bauarbeiten;
- Herstellung von Papier und Papierwaren;
- Herstellung sonstiger nichtmetallischer Mineralerzeugnisse;
- Metallurgie;
- Herstellung fertiger Metallerzeugnisse ausgenommen Maschinen und Anlagen;
- Herstellung von Computern, elektronischen und optischen Erzeugnissen;
- Herstellung von elektrischen Geräten;
- Herstellung sonstiger Maschinen und Anlagen allgemeiner Bestimmung, die nicht in anderen Gruppen enthalten sind;
- Herstellung sonstiger Textilwaren.

Ein vollständiges Verzeichnis der Tätigkeitsarten ist in Anlage Nr. 3 zur Verordnung aufgeführt.

Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.1

Verpflichtung:

Arbeitgeber dürfen Schwangere und Personen mit bestimmten Erkrankungen (Diabetes, Fettleibigkeit, andere gemäß Punkt 1.1. Anlage Nr. 6 zur Verordnung) nicht zur Präsenzarbeit zulassen, dasselbe gilt, wenn die betreffende Person oder die mit ihr zusammenlebenden Personen Symptome von Atemwegserkrankungen aufweisen.

Wie kann dies umgesetzt werden?

Da Artikel 65 ArbGB die Erhebung derartiger Daten von Arbeitnehmern untersagt, ihr Vorhandensein für die Beschlussfassung jedoch erforderlich ist, sollte bei deren Anfrage darauf hingewiesen werden, dass die Übermittlung dieser Daten freiwillig ist, aber in der Bürgermeisterverordnung vorgesehen ist und der Gesundheit des Arbeitnehmers dient. Es ist ratsam, die betreffenden Arbeitnehmer auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung ins Home Office zu versetzen. Wenn Home Office nicht möglich ist, ist es auf Antrag des Arbeitnehmers zulässig, diesem bezahlten Urlaub zu gewähren. Weitere Alternativen könnten die Versetzung auf eine neue Stelle gemäß Art. 73 ArbGB oder die Anordnung der Betriebsunterbrechung sein.

Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.2

Verpflichtung:

Sicherstellung der Verwendung individueller Schutzmittel für Hände und Atemwege durch die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und dem Gelände des Arbeitgebers, ausgenommen Fälle, in denen der Arbeitnehmer in einem isolierten Raum tätig ist.

Wie kann dies umgesetzt werden?

Durch Anordnung des Geschäftsführers ist der Einsatz der individuellen Schutzmittel vorzuschreiben und darauf hinzuweisen, dass die Bürgermeisterverordnung befolgt werden muss. Es ist außerdem zu empfehlen, für Arbeitnehmer Masken und Handschuhe zur Verfügung zu stellen.



Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.3

Verpflichtung:

Im Zeitraum vom 12. Mai 2020 bis zum 31. Mai 2020 die Durchführung von Coronavirus-Tests in Bezug auf mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Wie kann dies umgesetzt werden?

Es ist anzunehmen, dass hier die Rede von 10 Prozent der zur Präsenzarbeit eingesetzten Arbeitnehmer gemeint ist. Das Verfahren zur Durchführung der Tests muss auch durch eine Anordnung fixiert werden, die der Arbeitnehmer gegen Unterschrift zur Kenntnis nehmen muss. Die Liste der Labors, die zur Durchführung von Coronavirus-Tests zugelassen sind, ist auf der Seite von Rospotrebnadzor einsehbar:

https://www.rospotrebnadzor.ru/region/korono_virus/perechen_lab.php

Mit dem ausgewählte Labor ist ein Dienstleistungsvertrag zu schließen. Die Aufwendungen zur Durchführung der Tests sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.4

Verpflichtung:

„Sicherstellung der Blutentnahme für die Durchführung von Blutentnahmen bei Arbeitnehmern zur Durchführung von Antikörper-Labortests (IFA-Methode) auf das Vorhandensein einer Coronavirus-Infektion (2019-nCoV) und auf eine entsprechende Immunität in dem Verfahren und innerhalb der Fristen, die durch die Abteilung für Gesundheitswesen der Stadt Moskau vorgesehen sind“.

Wie kann dies umgesetzt werden?

Es ist eine gesonderte Anordnung der Abteilung über die Zusammenarbeit von Unternehmen und medizinischen Einrichtungen zu erwarten. Zur Konkretisierung der Details ist es bereits jetzt zu empfehlen, sich direkt an die Abteilung für Gesundheitswesen zu wenden.

Hotline: +7 (499) 251-83-00



Arbeitgeber müssen Trennwände in den Räumen aufstellen, wenn es nicht möglich ist, die Anforderungen hinsichtlich des Social Distancing zwischen den Arbeitnehmern einzuhalten.

Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.5



Welche neuen Verpflichtungen wurden für Arbeitgeber eingeführt, deren Tätigkeit nicht eingestellt wurde bzw. deren Einstellung beendet wurde? Wie können diese Verpflichtungen erfüllt werden?

3.6

Arbeitgeber müssen die Einhaltung der Empfehlungen von Rospotrebnadzor zur Vorbeugung der Verbreitung der Coronavirus-Infektion sicherstellen.

Aktuell sind auf der Webseite von Rospotrebnadzor Empfehlungen zur Organisation der Arbeit von Unternehmen aus den Branchen Bau, Dienstleistungen, Gastronomie, zur Organisation des Langzeitschichtbetriebs und andere Methoden veröffentlicht worden.

https://www.rospotrebnadzor.ru/region/korono_virus/rek_ros.php



Gelten die festgelegten Verpflichtungen nur in Bezug auf Organisationen, deren Tätigkeiten nicht in der Anlage Nr. 3 der Verordnung aufgeführt sind, oder in Bezug auf alle Arbeitgeber, die Mitarbeiter aufgrund deren Arbeitsfunktionen (Buchhaltung, IT-Spezialist) zur Präsenzarbeit heranziehen?

9

Bei buchstäblicher Auslegung gelten die Verpflichtungen nur für die Unternehmen, für die keine Tätigkeitsverbote oder -Einschränkungen festgelegt wurden. Das Ziel der neuen Verpflichtungen ist es, im Zuge der massenweisen Rückkehr von Arbeitnehmern in Präsenzarbeit Infektionsausbrüche zu vermeiden.





Was muss noch
berücksichtigt werden?

Die allgemeinen Empfehlungen zur Versetzung der Arbeitnehmer ins Home Office gelten weiter, auch wenn keine Tätigkeitseinschränkungen verhängt oder diese aufgehoben wurden. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, Angaben über die Anzahl der zur Präsenzarbeit herangezogenen und der ins Home Office versetzten Arbeitnehmer einzureichen (Formblatt gemäß Anlage Nr. 4 zur Verordnung).



Was ist mit den digitalen Passierscheinen?

6

Gemäß der ebenfalls veröffentlichten Verordnung Nr. 56-UM gelten die bis 11. Mai 2020 gültigen Passierscheine bis einschließlich zum 31. Mai 2020 weiter. Generell beantragen die Arbeitnehmer die Passierscheine selbst. Wenn die Tätigkeit des Unternehmens eingestellt wurde, kann es sein, dass das System eine eigenständige Erstellung des Passierscheins nicht zulässt, dann muss das Unternehmen zuerst über den Account auf mos.ru eine Liste der Mitarbeiter einreichen, dann können die in der Liste geführten Arbeitnehmer ihre Passierscheine verlängern bzw. beantragen. Zu welcher Gruppe ein konkretes Unternehmen gehört, kann durch Eingabe der INN auf der Webseite <https://i.moscow/covid> geklärt werden. Ein einheitliches geschlossenes Verzeichnis der Unternehmen, deren Arbeitnehmer einen Passierschein beantragen können, existiert nicht, die Gültigkeit des Passierscheins kann durch die Kontrollbehörden in jedem einzelnen Fall überprüft werden.



Wie werden Entlassung, Personalkürzung, Betriebsunterbrechung während der „arbeitsfreien Tage“ reguliert?

Spezielle Vorschriften zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während des erhöhten Bereitschaftszustands werden in der Bürgermeisterverordnung nicht genannt. Zu diesem Thema hat sich jedoch das Arbeitsministerium in einer neuen Fassung seiner Fragen und Antworten geäußert:

<https://rosmintrud.ru/employment/54>

Demnach ist der Arbeitgeber nur dann zur Anordnung einer Betriebsunterbrechung berechtigt, wenn die Tätigkeit des Unternehmens von den regionalen Behörden nicht eingeschränkt oder verboten wurde. Andernfalls liegt ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Bürgermeisterverordnung über die Gehaltsfortzahlung vor.

Unternehmen, für die die „arbeitsfreien Tage“ nun auf regionaler Ebene gelten, dürfen keine Entlassungen durchführen. Eine individuelle Regulierung hinsichtlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt jedoch möglich.





ALEXEY SAPOZHNIKOV

Partner

Rechtsanwalt (DE)

Leiter Arbeits- und Ausländerrecht, Restrukturierung

T +7 (495) 933-5120

alexey.sapozhnikov@roedl.com



ALINA ROVBA

Juristin, LL.M. (Passau)

Arbeits- und Ausländerrecht, Restrukturierung

T +7 (495) 933-5120

alina.rovba@roedl.com