

Rödl & Partner

FACHKUNDIG BERATEN

WIE KANN MAN JETZT BIS ENDE APRIL
ARBEITEN?

Empfehlungen zur Organisation der Tätigkeit von
Unternehmen im Zeitraum vom 15. April bis zum
30. April 2020





Welche Organisationen können weiter arbeiten?

Derzeit besteht kein allgemeines Verbot der Tätigkeit von Unternehmen. Das Verzeichnis der Bereiche und Organisationen, deren Tätigkeit einzustellen ist, wird auf regionaler Ebene (Subjekt der Föderation) festgelegt.

Organisationen, deren Tätigkeit nicht direkt durch die regionalen Behörden untersagt ist, können weiterarbeiten, müssen dabei aber ein **Minimum** an Sicherheit für die physische Anwesenheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz sicherstellen.



Wenn eine Organisation unter das Verbot fällt, können einzelne Mitarbeiter, deren Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich ist, weiterarbeiten?

2

Ja, gemäß Verordnung Nr. 42-UM des Moskauer Bürgermeisters vom 10. April 2020 ist eine Organisation nun sogar dann, wenn sie dem Verbot unterliegt, berechtigt, die Anwesenheit von Personen am Arbeitsplatz beizubehalten. Das sind Personen, die die Sicherheit gewährleisten, aus technischer Sicht nicht zu unterbrechende Prozesse aufrechterhalten oder die Auszahlung von Gehältern sicherstellen. Die Liste dieser Mitarbeiter muss durch Anordnung des Geschäftsführers (Generaldirektors) bestätigt werden.

Eine ähnliche Regelung gilt für das Gebiet Moskau. In St. Petersburg ist die Tätigkeit der vom Verbot betroffenen Unternehmen nicht genau reguliert.



Wenn eine Organisation nicht unter das Verbot fällt, kann dann weitergearbeitet werden wie früher?

3

Nein, es besteht die allgemeine Pflicht für alle Unternehmen, die Zahl der gleichzeitig in den Räumen des Arbeitgebers anwesenden Mitarbeiter so weit wie möglich zu **minimieren**.

Alle Arbeitgeber müssen die Zahl der Mitarbeiter bestätigen:

- die nicht in Telearbeit versetzt werden, da ihre unmittelbare Teilnahme an der Sicherstellung des Funktionierens des Unternehmens erforderlich ist. Dieses Erfordernis muss jedoch begründet werden. Eine unbegründete Heranziehung zur Arbeitstätigkeit kann als Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen oder sanitär-epidemiologischen Vorschriften betrachtet werden;
- die in Telearbeit zu versetzen sind;
- für die die arbeitsfreien Tage gelten.



Es ist also aktuell nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit des Unternehmens dem Verbot unterliegt oder nicht, ein Teil der Mitarbeiter kann arbeiten, ein Teil muss zuhause bleiben?

9

Ja, aber die Heranziehung der Mitarbeiter zur Arbeit in Form der physischen Präsenz muss begründet sein und darf nicht gegen die behördlichen Verbote verstoßen. Eine Versetzung der Mitarbeiter in Telearbeit ist für keine Branche untersagt worden.

Prinzipiell können aktuell alle Mitarbeiter eines Unternehmens in jene eingeteilt werden, die weiter arbeiten (physisch anwesend oder über Telearbeit), und in jene, für die die „arbeitsfreien Tage mit Lohnfortzahlung“ gelten.



Wie muss die Fortsetzung der Arbeit für diejenigen dokumentiert werden, die weiter arbeiten?

1. Verfassen Sie eine allgemeine Anordnung über die Festlegung der Zahl der Mitarbeiter, die weiter arbeiten (physisch präsent oder in Telearbeit) oder den „arbeitsfreien Tagen“ unterliegen (siehe Punkt 3);
2. Erlassen Sie Anordnungen in Bezug auf konkrete Mitarbeiter, unter Angabe von Informationen darüber, wann und warum diese Mitarbeiter am Arbeitsplatz erscheinen müssen;
3. Stellen Sie sicher, dass der Mitarbeiter eine Kopie der Anordnung für den Fall mit sich führt, dass er auf dem Weg zur Arbeit kontrolliert wird;
4. Informieren Sie den Mitarbeiter über die Erfordernis, einen langfristigen digitalen Passierschein einzuholen (siehe Punkt 6).



Wie wird die Bewegungsfreiheit in Moskau eingeschränkt?
Wie werden digitale Passierscheine für Mitarbeiter erstellt?

6

Ab dem 15. April 2020 werden für Bewegungen innerhalb Moskaus in beliebigen Fahrzeugen (einschließlich des öffentlichen Personennahverkehrs) **digitale Passierscheine** eingeführt. Der Passierschein wird für einen Kalendertag erstellt. Generell ist die Anzahl der Passierscheine pro Person beschränkt, und zwar auf zwei pro Woche.

Für Zwecke der Ausübung von Arbeitstätigkeit oder der Erbringung von Dienstleistungen (auf Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen) werden jedoch Passierscheine mit einer **Gültigkeit bis zum 30. April** erstellt.

Der Passierschein wird vom Mitarbeiter eigenständig erstellt. Hierfür ist ein Antrag über das Portal des Moskauer Bürgermeisters einzureichen https://nedoma.mos.ru/?adfox&utm_place=893819&utm_ban=3589055&ues=1 oder eine **SMS** an die Nummer **7377** zu senden.

Wir empfehlen, dem Mitarbeiter oder Leistungserbringer gemäß Vertrag eine Kopie der Anordnung über die Heranziehung zur Arbeit in Form physischer Präsenz zur Verfügung zu stellen, um zu bestätigen, dass sich diese Person in der Stadt bewegen muss.

Was muss bei der Heranziehung des Mitarbeiters zur Arbeit unter physischer Präsenz noch beachtet werden?

Stellen Sie sicher, dass Sie die allgemeinen Pflichten zur Messung der Körpertemperatur der Mitarbeiter sowie zur Desinfektion der Oberflächen erfüllen. Prüfen Sie, ob die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, die Social-Distancing-Vorgaben einzuhalten (falls erforderlich, bringen Sie Markierungen an), schränken Sie den gleichzeitigen Aufenthalt mehrerer Mitarbeiter im selben Raum ein.



Können Mitarbeiter in Urlaub geschickt werden, kann eine Betriebsunterbrechung verkündet werden, kann jemand in den nächsten zwei Wochen entlassen werden?



Falls für den Mitarbeiter die „arbeitsfreien Tage“ nicht gelten und er weiter in Präsenzform oder im Home Office arbeitet, wird das Arbeitsverhältnis im üblichen Verfahren reguliert. Kündigung und Urlaub erfolgen unter Einhaltung der durch die Arbeitsgesetzgebung vorgesehenen Verfahren. Die Verkündung einer Betriebsunterbrechung ist ebenfalls nur für jene Mitarbeiter möglich, deren Arbeitsfunktionen in Präsenzform oder in Telearbeit ausgeübt, jedoch infolge von wirtschaftlichen, technischen, technologischen oder organisatorischen Ursachen eingestellt werden müssen. Die Gründe für die Einführung einer Betriebsunterbrechung sollten verantwortungsvoll gewählt werden, da eine Pandemie bzw. die Einführung der „arbeitsfreien Tage“ an sich keine ausreichende Grundlage für eine eigenständige Unterbrechung der Tätigkeit darstellen.



Wir erinnern daran, dass für die Versetzung von Mitarbeitern ins Home Office mit diesen eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu schließen ist, in der die Arbeitszeiten, der Ablauf der Telearbeit reguliert werden.

Was muss man noch wissen?

9





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