

# Rödl & Partner

NEWSLETTER LETTLAND

AKZENTE SETZEN

Ausgabe:  
17.März 2020

Covid-19: aktuelle Themen für den Arbeitgeber

[www.roedl.net/lv](http://www.roedl.net/lv) | [www.roedl.de/lettland](http://www.roedl.de/lettland)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Einzelne Aspekte der Beschäftigung im Fall von Covid-19

- Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht?
- Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?
- Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?
- Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?
- Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?
- Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmassnahmen befolgen?
- Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, um etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?
- Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?
- Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall? Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

## → Einzelne Aspekte der Beschäftigung im Fall von Covid-19

### HABEN ARBEITNEHMER EIN LEISTUNGS- VERWEIGERUNGSRECHT, WENN KOLLEGEN ERKRANKT SIND ODER DER KUNDENVERKEHR DAS ERKRANKUNGSRISIKO ERHÖHT?

Arbeitnehmer dürfen nur dann nicht zur Arbeit erscheinen, wenn die Abwesenheit gerechtfertigt ist. Aus allgemeiner und nicht begründeter Angst vor einem Ansteckungsrisiko dürfen sie jedoch nicht von der Arbeit fernbleiben.

Nach den vom Zentrum für die Prävention und Kontrolle von Krankheiten der Republik Lettland (SPKC) veröffentlichten Angaben sowie laut der Verfügung Nr. 103 des Ministerkabinetts der Republik Lettland vom 12. März 2020 „Über die Notstandserklärung“ und deren Änderungen, nachstehend Verfügung, haben diejenigen Personen, die aus dem Ausland zurückgekehrt haben, bestimmte restriktive Kontrollmaßnahmen einzuhalten wie:

- 14 Tage Selbstisolation am Wohnort (Quarantäne);
- eigene Gesundheit 14 Tage lang kontinuierlich überwachen, darunter die Körpertemperatur zweimal täglich messen;
- bei Anzeichen einer möglichen Infektion der Atemwege haben sie sich – um den Kontakt mit anderen Personen zu vermeiden – an den Nationalen Rettungsdienst (SEMS) unverzüglich zu wenden und den Arzt über die Symptome sowie ihre Reise ins Ausland in Kenntnis zu setzen;
- nach Möglichkeit soll Kontakt mit anderen Personen vermieden werden, indem keine öffentlichen Orte besucht, keine Gäste eingeladen und keine öffentlichen Verkehrsmittel benutzt werden.

All dies gilt derzeit für alle Personen, die aus dem Ausland zurückkehren - Risikobereiche \* werden nicht mehr separat identifiziert.

\*Zum 13. März 2020 gelten laut SPKC als Risikogebiete: Italien, Japan, Singapur, Südkorea, Iran, China, Spanien, Frankreich, Deutschland, Schweiz, Österreich, Niederlande, Großbritannien, Schweden, Norwegen, Belgien, Dänemark, USA, Griechenland, Island.

### KANN EIN ARBEITNEHMER VOM ARBEITGEBER ANGEORDNETE REISEN IN RISIKOGEBIETE VERWEIGERN?

Obwohl das Arbeitsgesetz nicht ausdrücklich die Möglichkeit einräumt, Dienstreisen in die Risikogebiete zu verweigern, sollte beachtet werden, dass gemäß diesem Gesetz Anordnungen, die den Rechtsstatus des Arbeitnehmers entgegen den geltenden Gesetzen nachteilig (negativ) beeinflussen, nicht durchgesetzt werden müssen.

Da das Arbeitsschutzgesetz Arbeitnehmern ausdrücklich vorschreibt, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen, kann der Schluss gezogen werden, dass Arbeitnehmer aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen Dienstreisen in die sogenannten Risikogebiete ablehnen können sollten, weil Dienstreisen in die Risikogebiete Arbeitnehmer derzeit hohen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken wie dem Risiko, im Ausland unter Quarantäne gestellt zu werden, sich mit dem Virus zu infizieren usw. aussetzt.

Darüber hinaus sollte beachtet werden, dass für den Fall, dass ein Arbeitnehmer zu Arbeitszwecken in ein Risikogebiet reisen muss und sich während einer solchen Dienstreise mit dem Virus infiziert, ein solcher Unfall als Arbeitsunfall ausgelegt wird, für den der Arbeitgeber haftet.

### HABEN ARBEITNEHMER EINEN ANSPRUCH DARAUF, IM HOME OFFICE ZU ARBEITEN BZW. KANN HOME OFFICE ANGEORDNET WERDEN?

Das Arbeitsgesetz erfordert, den Arbeitsort im Arbeitsvertrag festzulegen. Das Arbeitsgesetz besagt auch, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit im Unternehmen (d. h. im Büro des Arbeitgebers) ausführen müssen, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben.

Wenn der jeweilige Arbeitsvertrag vorsieht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit entweder im Büro (Werk, Zweigniederlassung usw.) des Arbeitgebers oder auf Anordnung des Arbeitgebers an einem anderen Ort ausführen muss, kann der Arbeitgeber eine Anordnung erlassen, in der dem Arbeitnehmer angeordnet wird, die Arbeit von zu Hause aus auszuführen. Wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit jedoch nicht vorsieht, sollte die Fernarbeit von und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Wenn der Arbeitsvertrag jedoch keine Möglichkeit (kein Recht) vorsieht, von zu Hause aus zu arbeiten, ist der Arbeitnehmer folglich nicht

berechtigt, nach eigenem Ermessen über die Arbeit von zu Hause aus zu entscheiden.

In einem solchen Fall ist die Arbeit von zu Hause aus zulässig, wenn:

- der Arbeitsvertrag vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anordnen kann, aus der Ferne (z. B. von zu Hause aus) zu arbeiten, und der Arbeitgeber dies entsprechend angefordert hat; oder wenn
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine solche Vereinbarung gemeinsam getroffen haben.

## MÜSSEN ARBEITNEHMER ZUR ARBEIT, WENN DIE BAHN (DER NAHVERKEHR) NICHT MEHR FÄHRT?

Ja, Arbeitnehmer müssen zur Arbeit gehen, auch wenn die Bahn (oder ein anderes örtliches Verkehrsmittel) nicht mehr fährt, da es die Pflicht eines Arbeitnehmers ist, rechtzeitig zur Arbeit zu erscheinen und seine im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben zu erfüllen.

## WAS PASSIERT, WENN ARBEITNEHMER KINDER HABEN, DIE BETREUT WERDEN MÜSSEN, WEIL SCHULE UND/ODER KINDERGARTEN GESCHLOSSEN BLEIBEN?

Wenn eine Schule oder ein Kindergarten geschlossen wird und/oder geschlossen bleibt, berührt dies nicht die Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen, da es die Pflicht des Arbeitnehmers ist, sich für seine Kinder zu kümmern und sie zu betreuen.

Jedenfalls wäre es beim Eintritt solcher Umstände für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ratsam, die möglichen Lösungen für den Fall zu besprechen, dass eine Schule oder ein Kindergarten geschlossen ist und/oder geschlossen bleibt. Die möglichen Lösungen wären:

- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren die Arbeit von zu Hause aus;
- der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer in bezahlten Urlaub geht;  
der Arbeitnehmer bittet den Arbeitgeber, einen unbezahlten Urlaub zu gewähren. In diesem Fall entscheidet der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen, ob dem Arbeitnehmer ein unbezahlter Urlaub gewährt wird oder nicht.

Es ist auch zu beachten, dass aufgrund der jüngsten Entwicklungen bestimmte Anpassungen an der Ordnung der Ausstellung von Krankenscheinen vorgenommen wurden. Wenn ein Kind unter 7 Jahren oder eines der Familienmitglieder eines solchen Kindes aus

einem Risikogebiet zurückkehrt oder wenn das Kind Kontakt mit einer Person hatte, die sich mit dem Virus infiziert hat, oder einer anderen Kontaktperson, bleibt dieses Kind bei Quarantäne zu Hause und darf für einen Zeitraum von 14 Tagen ab dem Tag der Ausreise aus dem Ausland (oder ab dem letzten Tag des Kontakts mit einer kranken Person/Kontaktperson) nicht zur Bildungseinrichtung zurückkehren. In diesem Fall wird einem der Elternteile für den gesamten Zeitraum von 14 Tagen der Krankenschein B erteilt, um die Gesundheit seines Kindes zu überwachen, einschließlich Messung der Temperatur. In diesem Fall wird die Krankenabwesenheit vollständig vom Staat bezahlt.

## GIBT ES HANDLUNGSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS AUFGRUND DES AKTUELLEN INFEKTIONSRIKOS? MÜSSEN MITARBEITER ANGEORDNETE SCHUTZMASSNAHMEN BEFOLGEN?

Zusätzlich zu den in der Verfügung festgelegten Einschränkungen wird Arbeitgebern und Arbeitnehmern empfohlen, die vom SPKC herausgegebenen Richtlinien zu befolgen. Diese Richtlinien umfassen unter anderem Folgendes:

- Empfehlung, Arbeitnehmer nicht auf Dienstreisen zu entsenden und die Notwendigkeit von Dienstreisen sorgfältig zu prüfen;
- es sollte nach Möglichkeit sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer, die aus dem Ausland zurückkehren, entfernt (z. B. von zu Hause aus) arbeiten;
- mit Arbeitnehmern sollten Besprechungen geführt werden, um sie von Reisen, auch während des Urlaubs abzuraten;
- Arbeitnehmer sollten über angemessene Hygienemaßnahmen unterrichtet werden, deren Befolgung durch die Arbeitnehmer sichergestellt werden soll.

## WELCHE MÖGLICHKEITEN HABEN ARBEITGEBER, UM ETWAIGE WIRTSCHAFTLICHE FOLGEN ZU REDUZIEREN?

Wenn möglich, sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass gefährdete Arbeitnehmer (z. B. diejenigen, die aus dem Ausland zurückkehren) von zu Hause aus arbeiten können, damit der normale Betrieb des Unternehmens aufrechterhalten wird. Dies hängt jedoch von Art und Umfang der Tätigkeit des Arbeitgebers ab. Arbeitgeber sollten auch überlegen, ob Arbeitnehmer auf Dienstreisen entsendet werden oder Kunden treffen, um den

Kontakt mit anderen Personen einzuschränken und den Besuch öffentlicher Orte zu vermeiden..

Da die ersten zehn Tage der Krankenabwesenheit (Krankenschein A) vom Arbeitgeber bezahlt werden (außer in Situationen, in denen Kinder überwacht werden müssen), wird den Arbeitgebern ausdrücklich empfohlen, die Empfehlungen des SPKC zu befolgen (siehe Antwort auf die vorherige Frage), und zwar zu vermeiden, dass Arbeitnehmer auf Dienstreisen geschickt werden, Besprechungen einzuschränken oder abzusagen, Arbeitnehmer von Urlaubsreisen abzurufen und über angemessene Hygienemaßnahmen zu unterrichten, um das Risiko der Virusinfektion zu verringern.

Sollte ein Arbeitnehmer aus dem Ausland zurückgekehrt ist und beschließt, die Selbstquarantäneanforderung nicht einzuhalten und während der Inkubationszeit nicht von zu Hause aus zu arbeiten, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit suspendieren, wenn seine Anwesenheit die Sicherheit und Gesundheit anderer Arbeitnehmer und/oder Dritter und/oder die berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder Dritter gefährdet.

## HABEN ARBEITNEHMER IM FALL EINER VORÜBERGEHENDEN BETRIEBSSCHLIEßUNG ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG?

Ja, im Moment, wenn ein Unternehmen aufgrund der Verfügung der zuständigen Behörde oder der Entscheidung des Arbeitgebers (sogenannte Stillstandszeit) vorübergehend geschlossen würde, würde der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung behalten.

Wie in der Antwort auf die nächste Frage beschrieben, diskutieren die zuständigen Behörden und die Regierung der Republik Lettland derzeit mögliche Erstattungs-/Unterstützungsmechanismen für vom Virus betroffene Unternehmen. Zum 16. März 2020 wurden jedoch keine konkreten Entscheidungen getroffen.

## WAS PASSIERT IM BEHÖRDLICH ANGEORDNETEN QUARANTÄNEFALL? ERHALTEN MITARBEITER WEITERHIN IHR GEHALT? WER ERSTATTET DEM ARBEITGEBER DIESE KOSTEN?

N.B. Die zuständigen Behörden der Republik Lettland diskutieren derzeit mögliche Lösungen/Mechanismen, die Arbeitgeber bei Ausfallzeiten aufgrund von Quarantäne anwenden können. Die Regierung erwägt auch mögliche Mechanismen zur Erstattung von Verlusten, die

infolge einer Quarantäne/Arbeitnehmerkrankenabwesenheiten entstehen. Solche Mechanismen würden jedoch wahrscheinlich in erster Linie Einrichtungen helfen, die direkt vom Virus betroffen sind (medizinische Einrichtungen und deren Personal, Bildungseinrichtungen und Lehrer). Zum 16. März 2020 wurden keine verbindlichen Entscheidungen getroffen.

Die zuständigen Behörden der Republik Lettland erörtern auch mögliche Lösungen für Fälle, in denen Arbeitnehmer beschlossen haben, entgegen den Empfehlungen in die sogenannten Risikobereiche zu reisen, und sich infolgedessen mit dem Virus infiziert haben, um die Zahlungspflicht des Arbeitgebers für die ersten zehn Kalendertage aufgrund der Krankschreibung des Arbeitnehmers zu begrenzen und auf diese Weise die Belastung der Arbeitgeber zu minimieren.

In jedem Fall hat der Arbeitgeber das Krankengeld für die ersten zehn Kalendertage der Krankenabwesenheit übernehmen, wenn der Arbeitnehmer krank wird und der Arzt dem Arbeitnehmer den Krankenschein A ausstellt. Wenn der Arzt feststellt, dass die Krankheitssymptome verschwunden sind und die Person als gesund erkannt werden und zur Arbeit zurückkehren kann, kann die Krankschreibung früher beendet werden (z. B. nach 3 Tagen). Wenn der Arzt feststellt, dass der Arbeitnehmer innerhalb der ersten zehn Tage noch nicht genesen hat, kann der Arzt ab dem 11. Krankheitstag einen Krankenschein B ausstellen, der dann vom Staat bezahlt wird.

## KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN



Sanda Lāce  
Attorney at Law (Lettland)  
T +371 6733 8125  
sanda.lace@roedl.com



Krišjānis Gaiķis  
Jurist  
T +371 6733 8125  
krisjanis.gaikis@roedl.com

## Impressum

Herausgeber:  
Rödl & Partner Rīga  
Kronvalda bulv. 3-1  
LV-1010 Rīga  
Lettland  
T +371 6733 8125  
E [riga@roedl.com](mailto:riga@roedl.com)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Sanda Lāce  
[sanda.lace@roedl.com](mailto:sanda.lace@roedl.com)

Layout/Satz:  
Jūlija Getmane  
[julija.getmane@roedl.com](mailto:julija.getmane@roedl.com)

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wie-dergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.