

Rödl & Partner

NEWSLETTER LETTLAND

AKZENTE SETZEN

Ausgabe:
25. Januar
2021

Neue Regelungen für die Entsendung von
Arbeitnehmern

www.roedl.net/lv | www.roedl.de/lettland

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- Neue Regelungen für die Entsendung von Arbeitnehmern
 - Arbeitsbedingungen und Entlohnung
 - Unterrichtungspflichten
 - Arbeitnehmer der Leiharbeitsunternehmen
 - Langzeitentsendung

→ Neue Regelungen für die Entsendung von Arbeitnehmern

Am 5. Januar 2021 sind wesentliche Änderungen im Arbeitsgesetz in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern in Kraft getreten. Die Neuregelungen gewährleisten einen wirksameren Rechtsschutz der entsandten Arbeitnehmer gemäß der Rechtsvorschriften der Europäischen Union (EU). Mit der Umsetzung der EU-Richtlinien in nationales Recht wurde ein ausgewogener, übersichtlicher und verhältnismäßiger Rahmen für die Freiheit der Erbringung von Dienstleistungen und den Schutz der entsandten Arbeitnehmer geschaffen.

Die Änderungen gelten sowohl für ausländische Unternehmer, die ihre Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Lettland entsenden, als auch für lettische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zur Arbeit in einen EU-Mitgliedstaat oder in ein Land des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) entsenden.

Die Änderungen betreffen hauptsächlich Arbeitsbedingungen, Entlohnung der entsandten Arbeitnehmer, Entsendedauer, Meldepflicht des Arbeitgebers bei Mitarbeiterentsendungen und legen eine Reihe von Pflichten für Leiharbeitsunternehmen fest.

Arbeitsbedingungen und Entlohnung

Zielsetzung der Gesetzesänderungen ist die arbeitsrechtliche Gleichstellung der in einen Staat entsandten Arbeitskräfte mit den dort normal beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung.

Die neuen Bestimmungen sehen vor, dass für nach Lettland entsandte Arbeitnehmer aus einem anderen EU- oder einem EWR-Land die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sichergestellt werden, die bei gleicher Tätigkeit für direkt in Lettland Beschäftigte gelten. Außerdem machen die Änderungen den Arbeitgeber auf die Notwendigkeit, die Vorschriften für die Unterbringung von Arbeitnehmern einzuhalten, wenn der Arbeitgeber eine solche Dienstleistung erbringt, und auf die Notwendigkeit der Kostenersatzung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer in Lettland aufmerksam.

Auch lettische Arbeitgeber sind bei der Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland verpflichtet, für den entsandten Mitarbeiter die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen, die im Zielland Gegenstand von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind.

Die Änderungen gewährleisten, dass bei der Entsendung eines Arbeitnehmers der Gegenstand der Entlohnung und die obligatorischen Entgeltbestandteile nach Maßgabe der Rechtsvorschriften oder der Praxis des Ziellandes festgelegt werden. Wird beispielsweise ein lettischer Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt, erfolgt die Entlohnung – einschließlich Mindestlohn-, Über-

stundensätze, Nachtarbeitszuschläge, Feiertagszuschläge und anderer gesetzlich vorgeschriebener Zulagen – gemäß deutschem Recht und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

Weitgehende Änderungen betreffen das Verfahren zur Erstattung der Entsendekosten. Ein Arbeitgeber zahlt dem in ein EU- oder EWR-Land entsandten Mitarbeiter ein Tagegeld in Höhe von 30 Prozent der Norm der Tagegelder, die in den Rechtsvorschriften zur Erstattung der Entsendekosten festgelegt ist. Vor dem Inkrafttreten der Änderungen hatte der Arbeitgeber das Tagegeld in Höhe von 100 Prozent des in den Rechtsvorschriften festgelegten Betrags zu zahlen.

Darüber hinaus sehen die Neuregelungen Fälle vor, in denen überhaupt kein Tagegeld gezahlt werden muss. Das heißt, die Tagegeldzahlung kann entfallen, wenn der Arbeitnehmer drei Mal täglich freie Verpflegung erhält bzw. wenn die Entlohnung der eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Zielland entspricht.

Wichtig ist die Bestimmung, dass das Tagegeld als Kostenerstattung und nicht als Bestandteil der Entlohnung gilt.

Unterrichtungspflichten

Die neuen Regelungen erweitern die Pflichten der Arbeitgeber zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Entsendung und schreiben weitere Pflichten vor, die ein lettischer Arbeitgeber bei der Aufnahme eines entsandten Arbeitnehmers einzuhalten hat.

Ein ausländischer Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, hat die lettische Staatliche Arbeitsaufsicht (auf Lettisch: Valsts darba inspekcija, VDI) über die

Entsendung zu informieren. Die notwendigen Informationen sind präzisiert und umfassen Angaben zu Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Entsendungsdauer, Arbeitsort, Arbeitnehmervertreter sowie zur Person, für welche die Arbeit ausgeführt werden soll. Zudem sind Informationen zur A1-Bescheinigung vorzulegen und eine Erklärung abzugeben, dass ein entsandter drittstaatsangehöriger Arbeitnehmer rechtmäßig beim Arbeitgeber in einem EU- oder EWR-Land beschäftigt wird.

Die in Lettland verantwortliche Person, für die die Arbeit ausgeführt wird, hat sich wiederum zu vergewissern, dass der ausländische Arbeitgeber die gesetzlich festgelegten Informationen zur Entsendung des jeweiligen Arbeitnehmers auch tatsächlich der Staatlichen Arbeitsaufsicht zur Verfügung gestellt hat.

Als neue Pflicht hat ein lettischer Arbeitgeber den zu entsendenden Arbeitnehmer nun schriftlich über die in Zusammenhang mit der Entsendung stehenden gesetzlich festgelegten Angelegenheiten zu unterrichten, u. a. Informationen betreffend Zielland, Entsendungsdauer, Entlohnung, Entsendezulage, Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten. Bei wiederholter Entsendung muss diese schriftliche Unterrichtung jedes Mal erfolgen. Bei Nichteinhaltung dieser Pflicht ist eine Verwaltungsstrafe vorgesehen. Somit sollte sich der Arbeitgeber vergewissern, dass jedes Mal vor der Entsendung eines Arbeitnehmers die gesetzlichen Anforderungen zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Entsendung eingehalten werden.

Arbeitnehmer der Leiharbeitsunternehmen

Das Arbeitsgesetz umfasst nun detailliertere Regelungen für Arbeitnehmer von Leiharbeitsunternehmen oder Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen. Es gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmerverleiher für die Einhaltung der Vor-

schriften für die Entsendung von Arbeitnehmern verantwortlich ist. Somit sind bestimmte zusätzliche Pflichten sowohl für Arbeitnehmerverleiher als auch für Arbeitnehmerentleiher festgelegt.

Für den entsandten Arbeitnehmer müssen jetzt bei gleicher Arbeit die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten wie bei einer Beschäftigung direkt beim Entleiher.

Langzeitentsendung

Eine weitere wesentliche Neuregelung betrifft die Langzeitentsendung nach Lettland. Wenn die Dauer der Entsendung eines Arbeitnehmers 12 Monate überschreitet, gelten für dieses Arbeitsverhältnis alle Anforderungen der lettischen Rechtsvorschriften sowie der allgemeinverbindlichen Tarifverträge, also die gleichen Bedingungen als würde der lettische Arbeitgeber einen Vertrag unmittelbar mit dem Arbeitnehmer abschließen. Ausgenommen sind die Vorschriften bezüglich Abschluss und Kündigung eines Arbeitsvertrags, Wettbewerbsbeschränkungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Beiträge zum Zusatzrentenkapital, sofern diese vom Arbeitgeber geleistet werden.

Der Arbeitgeber kann die 12-monatige Frist auf 18 Monate verlängern, wenn der ausländische Arbeitgeber dem Staatlichen Arbeitsamt eine begründete Erklärung vorlegt. Wenn also die tatsächliche Dauer der Entsendung 18 Monate überschreitet, hat der Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen, die in den lettischen Rechtsvorschriften sowie der allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgesehen sind.

Wenn der entsandte Arbeitnehmer ersetzt wird und ein anderer Arbeitnehmer dieselbe Arbeit am selben Leistungsort ausführt, wird die Dauer der Entsendung als Gesamtdauer der einzelnen Entsendungen berechnet.

Kontakt für weitere Informationen



Dace Driče
Attorney at Law (Lettland)
T +371 6733 8125
dace.drice@roedl.com



Anna Kušnere
Juristin
Zertifizierte
Datenschutzbeauftragte
T +371 6733 8125
anna.kusnere@roedl.com

Impressum

Herausgeber:
Rödl & Partner Riga
Kronvalda bulv. 3-1
LV-1010 Riga
Lettland
T +371 6733 8125
E riga@roedl.com

Verantwortlich für den Inhalt:
Dace Driče
dace.drice@roedl.com

Layout/Satz:
Jūlija Getmane
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 Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Um sich von weiteren Nachrichten abzumelden, schreiben Sie bitte an unsere [E-Mail-Adresse](#).