

# Rödl & Partner

NEWSLETTER LETTLAND

AKZENTE SETZEN

Ausgabe:  
27. Juli 2022

Änderungen des Arbeitsgesetzes

[www.roedl.de/lettland](http://www.roedl.de/lettland) | [www.roedl.com/latvia](http://www.roedl.com/latvia)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ Änderungen des Arbeitsgesetzes

- Inhalt des Arbeitsvertrags
- Tarifvertrag
- Probezeit
- Arbeitszeiterfassung
- Pflichten des Arbeitgebers bei Entsendung eines Arbeitnehmers auf Dienstreise
- Ausgestaltung der Arbeitszeit
- Vaterurlaub und Elternurlaub

## → Änderungen des Arbeitsgesetzes

---

Vom lettischen Parlament (Saeima) wurden umfangreiche Änderungen des Arbeitsgesetzes verabschiedet, die am 1. August in Kraft treten und jeden Arbeitgeber betreffen. Infolge der Änderungen müssen Arbeitgeber möglicherweise bestehende Arbeitsverträge oder ihre üblichen Praktiken ändern. Daher machen wir in dieser Ausgabe auf die wichtigsten Änderungen des Arbeitsgesetzes aufmerksam, die von Arbeitgebern berücksichtigt werden sollten.

### Inhalt des Arbeitsvertrags

Die Gesetzesänderungen sehen mehrere Änderungen in Bezug auf den Inhalt des Arbeitsvertrages vor. Die Änderungen betreffen nämlich die Art und Weise, wie der Arbeitsplatz im Arbeitsvertrag angegeben werden soll, sowie die Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung und zum Recht auf Weiterbildung.

Die Änderungen sehen vor, dass, wenn der Arbeitnehmer keinen festen Arbeitsplatz oder keinen Hauptarbeitsplatz hat, im Arbeitsvertrag festgelegt werden muss, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Arbeitsplätzen beschäftigt werden kann oder dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz selbst bestimmen kann.

Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers ganz oder überwiegend vorhersehbar, muss der Vertrag die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit enthalten. Bei einer Teilzeitbeschäftigung, wenn die Arbeitszeit ganz oder überwiegend unvorhersehbar ist, müssen flexible Arbeitspläne spezifiziert werden, außerdem soll der Arbeitsvertrag Informationen zur vereinbarten Arbeitszeit (garantierte bezahlte Arbeitszeit im Rahmen eines Monats), Angaben dazu, innerhalb welcher Zeit der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung erbringen kann oder zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet wäre, und zur Mindestankündigungszeit vor Beginn oder Widerruf des Einsatzes enthalten.

Außerdem muss der Arbeitsvertrag Informationen zum Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung, sofern der Arbeitgeber diese sicherstellt, sowie Informationen zur sozialen Sicherheit (Informationen zur Staatlichen Sozialversicherungsagentur als Sozialversicherungsträger und ggf. zu privaten Pensionskassen) enthalten.

Die Gesetzesänderungen sehen vor, dass die vorgenannten Angaben im Arbeitsvertrag (mit Ausnahme von Änderungen bezüglich der Angabe des Arbeitsplatzes) durch einen Verweis auf einschlägige Rechtsvorschriften, einen Tarifvertrag oder eine Betriebsordnung ersetzt werden können. Gleichzeitig wird festgelegt, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass Informationen zur Betriebsordnung und zum Tarifvertrag den

Arbeitnehmern des Unternehmens kostenlos, verständlich und vollständig, leicht zugänglich und auch elektronisch, insbesondere unter Verwendung von Online-Portalen oder -informationssystemen verfügbar sein sollen.

Wenn manche Bedingungen der Betriebsordnung oder des Tarifvertrags geändert werden, die den Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens am Tag des Inkrafttretens dieser Änderungen schriftlich darüber zu informieren.

Da sich die Änderungen des Arbeitsgesetzes wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrags betreffen, sollten Arbeitgeber sich vergewissern, ob eventuelle Änderungen der Arbeitsverträge erforderlich wären, damit sie gesetzeskonform wären. Außerdem sollten Arbeitgeber sich vergewissern, ob Arbeitnehmern alle Unterlagen, die die Arbeitsordnung betreffen, zur Verfügung stehen.

### Tarifvertrag

Die Gesetzesänderungen sehen vor, dass der mit der Arbeitnehmergewerkschaft geschlossene Tarifvertrag in den gesetzlich festgelegten Fällen, vorausgesetzt, dass der Gesamtschutz der Arbeitnehmer dadurch nicht vermindert wird, von der gesetzlichen Regelung abweichen kann; dies wird nicht als Beeinträchtigung von Rechten der Arbeitnehmer angesehen.

Der im Gesetz enthaltene Grundsatz, dass der Gesamtschutz der Arbeitnehmer nicht vermindert werden darf, bedeutet, dass die Sozialpartner in jedem Einzelfall beim Abschluss eines Tarifvertrags entsprechende Maßnahmen vereinbaren müssen, damit das Gesamtschutzniveau nicht beeinträchtigt wird. Dies bedeutet, dass die Parteien bei Abweichungen vom gesetzlichen Mindeststandard in einem bestimmten Punkt eine ausgleichende Lösung in einem anderen Punkt vereinbaren.

Auch die Art und Weise, auf die Arbeitgeber die Arbeitnehmer mit dem Tarifvertrag vertraut gemacht werden, wird geändert. Die derzeit geltende Gesetzesfassung sieht vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer mit

dem Tarifvertrag spätestens innerhalb eines Monats nach dessen Genehmigung oder Änderung vertraut zu machen. Die Gesetzesänderungen sehen jedoch vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle Arbeitnehmer vor dem Datum des Inkrafttretens des Tarifvertrags oder dessen Änderungen mit dem Tarifvertrag oder dessen Änderungen, spätestens jedoch am Tag ihres Inkrafttretens vertraut zu machen.

Bei Tarifvertragsänderungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern darüber schriftlich mitzuteilen.

## Probezeit

Derzeit sieht das Gesetz vor, dass die Probezeit drei Monate nicht überschreiten darf. Laut den Gesetzesänderungen kann im Tarifvertrag mit einer Arbeitnehmergewerkschaft eine längere Probezeit (bis zu sechs Monate) festgelegt werden.

Außerdem sehen die Gesetzesänderungen eine verkürzte Probezeit vor, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird. Wenn nämlich der Arbeitsvertrag für eine Dauer von bis zu sechs Monaten geschlossen wird, darf die Probezeit nicht länger als ein Monat sein, wenn aber der Arbeitsvertrag für eine Dauer von bis zu einem Jahr geschlossen wird, dann darf die Probezeit nicht länger als zwei Monate sein. Die vorgenannten Fristen können im Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft auf bis zu drei Monate verlängert werden.

## Arbeitszeiterfassung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nicht nur die vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch die Stillstandstunden zu erfassen.

Darüber hinaus sehen die Gesetzesänderungen wesentliche Änderungen in der Regelung des Arbeitszeitplans vor.

Das Gesetz wird Definition des Arbeitszeitplans enthalten, nämlich dass der Arbeitszeitplan den genauen Zeitpunkt bedeutet, zu dem der Arbeitnehmer die Arbeit beginnt und beendet. Darüber hinaus soll der Arbeitszeitplan vorbestimmte Referenzstunden und -tage enthalten, worunter der Zeitraum an bestimmten Tagen zu verstehen ist, an denen die Arbeit auf Abruf des Arbeitgebers geleistet werden kann.

Wenn der Arbeitszeitplan des Arbeitnehmers ganz oder überwiegend unvorhersehbar ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer nur dann zu beschäftigen, wenn die Arbeit in den im Arbeitszeitplan vorbestimmten Stunden und Tagen ausgeführt wird und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ordnungsgemäß über genaue

Zeit der Arbeitsleistung informiert hat. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitszeitplan erstellt oder den Arbeitnehmer nicht über den erstellten Arbeitsplan informiert hat. Für einen solchen Fall sieht das Gesetz vor, dass dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang keine nachteiligen Folgen entstehen dürfen.

Wenn der Arbeitgeber Änderungen im Arbeitszeitplans vorgenommen hat, aufgrund derer die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeit aufgehoben wird, den Arbeitnehmer jedoch nicht ordnungsgemäß benachrichtigt hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die er für die Erbringung der aufgehobenen Arbeitsleistung erhalten hätte.

Angesichts der wesentlichen Änderungen der Erfassung und Meldung der Arbeitszeit sollte der Arbeitgeber sicherstellen, dass das Verfahren zur Benachrichtigung der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung festgelegt wird.

## Pflichten des Arbeitgebers bei Entsendung eines Arbeitnehmers auf Dienstreise

Wird ein Arbeitnehmer auf Dienstreise oder Geschäftsreise in ein anderes Land entsandt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer vor der Entsendung schriftlich über das Land oder die Länder, in denen der Arbeitnehmer voraussichtlich arbeiten soll, und die voraussichtliche Arbeitsdauer zu informieren. Dauert eine ausländische Dienstreise oder Geschäftsreise länger als vier aufeinanderfolgende Wochen, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer außerdem über die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, ggf. über Geld- oder Sachleistungen im Zusammenhang mit der Arbeit, über die Möglichkeit der Rückführung in den Heimatstaat und deren Verfahren, sofern dies sichergestellt wird, zu informieren. Darüber hinaus hat Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich von Änderungen der vorgenannten Informationen zu benachrichtigen, bevor diese Änderungen in Kraft treten, spätestens jedoch am Tag des Inkrafttretens.

## Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Gesetzesänderungen sehen vor, dass ein Arbeitnehmer, der ein Kind unter 8 Jahren hat oder sich persönlich einen Ehepartner, ein Elternteil, ein Kind oder ein anderes nahes Familienmitglied oder eine Person, die mit dem Arbeitnehmer im selben Haushalt lebt und aus schwerwiegenden medizinischen Gründen einen erheblichen Pflege- oder Betreuungsbedarf hat, zu pflegen hat, sind berechtigt, vom Arbeitgeber die Anpassung der

Arbeitszeitgestaltung zu verlangen. Außerdem hat ein solcher Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub von bis zu fünf Arbeitstagen innerhalb eines Jahres.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen solchen Antrag des Arbeitnehmers einzuschätzen und den Arbeitnehmer spätestens innerhalb eines Monats über die Möglichkeiten der Anpassung der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen zu informieren.

Wenn dem Arbeitnehmer eine vorübergehende Anpassung der Arbeitszeitgestaltung gewährt wird, muss nach deren Ende die vorherige Arbeitszeitgestaltung wiederhergestellt werden. Der Arbeitnehmer darf vom Arbeitgeber die Wiederherstellung der vorherigen Arbeitszeitgestaltung vor Ablauf der vereinbarten Dauer zu verlangen, wenn dies durch eine Änderung objektiver Umstände gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen solchen Antrag des Arbeitnehmers einzuschätzen und den Arbeitnehmer spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über die getroffene Entscheidung zu informieren.

Außerdem sehen die Gesetzesänderungen vor, dass ein Arbeitnehmer, der eine Arbeitsleistung erbringt, bei der der Arbeitszeitplan ganz oder überwiegend unvorhersehbar ist, nach Ablauf der Probezeit vom Arbeitgeber verlangen kann, ihn auf eine Stelle zu versetzen, bei der die Arbeitszeit ganz oder überwiegend vorhersehbar ist, wenn eine solche Möglichkeit im Unternehmen besteht und der Arbeitnehmer seit mindestens sechs aufeinanderfolgenden Monaten beim Arbeitgeber beschäftigt ist. Der Arbeitgeber ist seinerseits verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags schriftlich eine begründete Antwort auf einen solchen Antrag zu geben.

## Vaterurlaub und Elternurlaub

Derzeit sieht das Arbeitsgesetz vor, dass der Vater des Kindes Anspruch auf 10 Kalendertage Urlaub hat. Die Gesetzesänderungen verlängern die Dauer des Vaterurlaubs, indem sie den Anspruch des Vaters auf 10 Arbeitstage Urlaub festlegen. Außerdem kann dieser Urlaub spätestens innerhalb von sechs Monaten (derzeit innerhalb von zwei Monaten) nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden.

Ist die Vaterschaft nicht anerkannt (festgestellt), hat eine andere Person, die nicht die Mutter des Kindes ist, Anspruch auf den gleichen Urlaub wie der Vater des Kindes, um sich an der Betreuung des Kindes das Kind auf Bitte der Mutter zu beteiligen.

Der Arbeitnehmer kann den Elternurlaub flexibel in Anspruch nehmen. Gleichzeitig sehen die Gesetzesänderungen vor, dass ein Teil des Elternurlaubs nicht kürzer als eine ununterbrochene Kalenderwoche sein darf. Dies bedeutet, dass der Elternteil entscheiden kann, nicht einen längeren Elternurlaub, sondern diesen in mehreren Teilen in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen solchen Antrag des Arbeitnehmers einzuschätzen und den Arbeitnehmer spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über die Möglichkeiten einer flexiblen Inanspruchnahme des Elternurlaubs im Unternehmen zu informieren. Lehnt der Arbeitgeber die Möglichkeit einer flexiblen Inanspruchnahme des Elternurlaubs ab, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies durch objektive Umstände zu begründen.

## Kontakt für weitere Informationen



Dace Driče  
Attorney at Law  
(Lettland)

T +371 6733 8125  
[dace.drice@roedl.com](mailto:dace.drice@roedl.com)



Natālija Poiša  
Leitende Juristin

T +371 6733 8125  
[natalija.pois@roedl.com](mailto:natalija.pois@roedl.com)

## Impressum

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

Verantwortlich für den Inhalt:  
Dace Driče  
[dace.drice@roedl.com](mailto:dace.drice@roedl.com)

Layout/Satz:  
Liene Kalniņa  
[liene.kalnina@roedl.com](mailto:liene.kalnina@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](#).