Ref. Ares(2021)3758284 - 08/06/2021

Entsendung von Mitarbeitern zur Arbeit in Lettland

# Pflichten des Arbeitgebers bei der Entsendung eines Arbeitnehmers zur Arbeit nach Lettland:

Ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit in Lettland entsenden möchte (im Rahmen der Entsendung eines Arbeitnehmers), ist verpflichtet, die im Arbeitsgesetz festgelegten administrativen Anforderungen zu erfüllen und seinem Arbeitnehmer die in den lettischen Rechtsvorschriften festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu sichern.

Wenn dem Arbeitnehmer gemäß einem im Ausland geschlossenen Arbeitsvertrag (in einem Land der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums) günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind als die Mindestanforderungen gemäß den lettischen rechtlichen Vorschriften oder den allgemeinen Tarifverträgen, gelten die Bestimmungen des mit ihm abgeschlossenen Arbeitsvertrages weiterhin. Wenn beispielsweise das in einem Arbeitsvertrag festgelegte Gehalt höher ist als das in den lettischen rechtlichen Vorschriften oder in einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag vorgesehen wird, erhält dieser Arbeitnehmer das im Arbeitsvertrag festgelegte Gehalt, damit seine Situation nicht verschlechtert wird.

Die lettischen rechtlichen Vorschriften sehen eine Reihe von Verpflichtungen für den Arbeitgeber vor dem Entsenden des Arbeitnehmers nach Lettland vor, sowie während der Zeit, in der der Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung des Arbeitnehmers Arbeiten in Lettland ausführt.

# Informationspflicht der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde über diesen entsandten Arbeitnehmer auf Lettisch per E-Mail (vdi@vdi.gov.lv) unter Angabe folgender Daten zu informieren:

1. Für einen Arbeitgeber, der eine natürliche Person ist, Vorname, Name, Nummer des Personalausweises und die Adresse; für einen Arbeitgeber, der eine juristische Person ist, Vorname, Name und Adresse der verantwortlichen Amtsperson der Exekutivorganisation, sowie sonstige Kontaktinformationen (Telefonnummer, E- Mail-Adresse).

Wenn der Arbeitgeber ein Dienstleister für Arbeitsvermittlung ist (Leiharbeitsunternehmen), ist dies insbesondere anzugeben, und es ist eine Bestätigung vorzulegen, dass der Arbeitgeber als Dienstleister von

Arbeitsvermittlungsdiensten berechtigt ist, Arbeitsvermittlungsdienste in seinem Heimatland zu erbringen.

1. Vorname, Name des Arbeitnehmers sowie die Nummer des Personalausweises;
2. Voraussichtliche Dauer der Entsendung sowie den Zeitpunkt des Beginns und des Abschlusses der Arbeiten;
3. Adresse oder Adressen des Ausführungsortes der Arbeit, wenn die Arbeit an mehreren Orten ausgeführt werden soll;
4. Vertreter des Arbeitgebers unter Angabe des Vor- und Nachnamens sowie der Kontaktinformationen:
	1. Wer ist befugt, den Arbeitgeber vor Gericht zu vertreten;
	2. An wen sich die Vertragsparteien wenden können, um Tarifverhandlungen gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einzuleiten. Diese Person kann sich außerhalb Lettlands befinden, soll jedoch nach vernünftiger und begründeter Anfrage erreichbar sein.

Es sollte berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber zwei verschiedene Personen ernennen kann - jeweils einen für jeden Fall, es kann aber eine und dieselbe Person sein.

1. Die Person, zu deren Gunsten die Arbeit ausgeführt wird (der Empfänger der Dienstleistung), sowie die Art der Dienstleistung, die als Grundlage für die Entsendung von Arbeitnehmern gilt;
2. Nachweis darüber, dass der entsandte Arbeitnehmer, der ein Staatsangehöriger eines Drittlandes ist, bei einem Arbeitgeber in einem EU-Mitgliedsland oder einem Land des Europäischen Wirtschaftsraums legal beschäftigt ist;
3. Angaben zum Zertifikat bezüglich der für den Empfänger des Zertifikats anwendbaren rechtlichen Vorschriften der Sozialversicherung (A1-Zertifikat) unter Angabe des Ausstellerlandes und der Nummer.

Ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde innerhalb von drei Arbeitstagen ab dem Datum der Änderung per E-Mail auf Lettisch über die Änderungen zu informieren, die im Zusammenhang mit den oben genannten Informationen eingetreten sind.

# Kontaktinformationen der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde:

# <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

* **Verpflichtung zur Einhaltung der lettischen rechtlichen Vorschriften und der als allgemein verbindlich anerkannten Tarifverträge**

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, sind für diesen entsandten Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitsvertrag und dem in den Arbeitsrechtsverhältnisse angewandtem Recht die in den lettischen Rechtsvorschriften

vorgesehenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie in den Tarifverträgen, die als allgemein verbindlich anerkannt sind und regeln:

1. Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten;
2. Jährlicher bezahlter Mindesturlaub;
3. Arbeitsvergütung, inkl. Zuschläge für Arbeit, die mit besonderen Risiken verbunden ist, Überstundenarbeit, Nachtarbeit, Arbeit an Feiertagen, zusätzliche Arbeiten;
4. Vorschriften über die Bereitstellung von Arbeitskräften, insbesondere durch einen Dienstleister für Arbeitskräftevermittlung;
5. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
6. Schutzmaßnahmen für Personen unter 18 Jahren, schwangere Frauen, Wöchnerinnen sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dieser Personen;
7. Gleichbehandlung von Männern und Frauen und Verhinderung sonstiger Formen von Diskriminierung;
8. Bestimmungen für die Unterbringung der Arbeitnehmer, die sich außerhalb ihres ständigen Arbeitsplatzes befinden, wenn der Arbeitgeber eine solche Dienstleistung erbringt;
9. Erstattung von Kosten für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Dienstreisen von Arbeitnehmern oder Dienstfahrten in Lettland, einschließlich der Auszahlung von Tagesgeldern. Diese Bestimmung wird in den Fällen angewandt, wenn ein Arbeitnehmer, der zur Ausführung von Arbeiten nach Lettland entsendet wurde, auf eine Dienstreise oder -fahrt auf dem Gebiet Lettlands geschickt wird.

Wenn der nach Lettland entsandte Arbeitnehmer gemäß dem Arbeitsvertrag günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als die Mindestanforderungen der lettischen rechtlichen Vorschriften oder eines als allgemein verbindlich anerkannten Tarifvertrags hat, bleiben für diesen Mitarbeiter die im Arbeitsvertrag festgelegten Garantien bestehen.

Detaillierte Informationen zur lettischen rechtlichen Regelung zu den obenerwähnten Fragen finden Sie im Abschnitt „Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, einen Vertreter in Lettland zu ernennen, der befugt ist, den Arbeitgeber vor Gericht zu vertreten.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, muss erforderlichenfalls einen Vertreter ernennen, an den sich die Vertragsparteien wenden können, um die Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages aufzunehmen. Diese Person kann dieselbe Person sein, die als Vertreter des Arbeitgebers angegeben und befugt ist, den Arbeitgeber in den lettischen staatlichen Behörden und vor Gericht zu vertreten. Diese Person kann sich außerhalb Lettlands befinden, soll jedoch nach vernünftiger und begründeter Anfrage erreichbar sein.

# ALLGEMEIN VERBINDLICHE TARIFVERTRÄGE (RAHMENVEREINBARUNGEN)

Derzeit gibt es in Lettland drei Tarifverträge, die als allgemein verbindlich oder als Rahmenvereinbarungen angesehen werden können.

# Eisenbahn

Ein Tarifvertrag ist zwischen der Arbeitgeberorganisation der lettischen Eisenbahn und der Gewerkschaft der lettischen Eisenbahn- und Verkehrsindustrie abgeschlossen.

Diese Rahmenvereinbarung ist für alle Unternehmen verbindlich, deren Tätigkeit mit dem Betrieb der Eisenbahn oder dem Schienenverkehr verbunden ist. In den Rahmenvereinbarungen wird der Mindestumfang der Verbindlichkeiten und Garantien festgelegt, der durch Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft ergänzt werden kann.

# Baugewerbe

Der Tarifvertrag wurde zwischen Arbeitgebern der Baugewerbe, deren Umsatz oder Umfang von Dienstleistungen den Anforderungen von Art. 18 Abs. 4 des Arbeitsgesetzes entspricht, und der Gewerkschaft der lettischen Bauindustrie abgeschlossen.

Der Rahmenvertrag ist für alle Arbeitgeber verbindlich – für natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen, der im Bausektor auf dem Territorium der Republik Lettland wirtschaftliche Tätigkeiten ausübt, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Tätigkeit registriert hat.

Der Rahmenvertrag ist vom 3. November 2019 bis zum 31. Dezember 2025 gültig. Er sieht einen Mindestlohn von 780 EUR pro Monat und eine monatliche Zulage für Bildung in Höhe von 5 % (39 EUR) vor, wenn die der zu erledigenden Arbeit entspricht. Gemäß dieser Rahmenvereinbarung können für die Arbeitgeber ein 6 Monate summiertes Arbeitskonto für die Arbeitsübersichtsperiode und ein Zuschlag für Überstunden in Höhe von 50 % festgelegt werden.

# Glasfaserindustrie

Der Tarifvertrag wurde zwischen der Aktiengesellschaft „Valmieras stikla šķiedra“ und der lettischen Industriegewerkschaft abgeschlossen.

Der Rahmenvertrag ist für alle Arbeitgeber verbindlich – für natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen, der in der Glasfaserindustrie auf dem Territorium der Republik Lettland wirtschaftliche Tätigkeiten ausübt, und dieser Rahmenvertrag bezieht sich auf die Arbeitnehmer, die auf dem Territorium der Republik Lettland von den obenerwähnten Arbeitgebern beschäftigt sind.

Der Rahmenvertrag sieht die Bestimmungen der Arbeitsvergütung nach Qualifikationsniveaus vor.

# Verpflichtungen bezüglich der Aufbewahrung und Vorlage von Dokumenten

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, die Aufbewahrung des abgeschlossenen Arbeitsvertrages, der Gehaltsabrechnung, der Arbeitszeitabrechnungsdokumente und der Gehaltszahlungsdokumente bei seinem Vertreter in Lettland, der befugt ist, den Arbeitgeber in staatlichen Behörden und vor Gericht zu vertreten, sowie zur Vorlage bei den Aufsichts- und Kontrollbehörden und gegebenenfalls auf Ersuchen der Vertreter der Aufsichts- und Kontrollbehörden eine Übersetzung in die Amtssprache zu gewährleisten.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, die Vorlage des abgeschlossenen Arbeitsvertrages, der Lohn- und Gehaltsabrechnung, der Arbeitszeitabrechnungsdokumente und der Lohn- und Gehaltsabrechnungsdokumente innerhalb von zwei Jahren nach dem Ablauf der Entsendezeit des Arbeitnehmers bei den Aufsichts- und Kontrollinstitutionen sicherzustellen.

# Verpflichtungen im Falle einer langfristigen Entsendung

Wenn die Dauer der Entsendung eines Arbeitnehmers 12 Monate überschreitet, unterliegt der entsandte Arbeitnehmer den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in den lettischen rechtlichen Vorschriften vorgesehen sind, wie im Arbeitsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, anderen Gesetzen und allgemein verbindlichen Tarifverträgen mit Ausnahme der Bestimmungen zum Abschluss und zur Beendigung von Arbeitsverträgen, einschließlich Wettbewerbsbeschränkungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Beiträgen des Arbeitgebers zum zusätzlichen Pensionskapital.

Wenn der Arbeitgeber der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde eine begründete Mitteilung über die Verlängerung der Entsendung (insgesamt nicht länger als 18 Monate) übermittelt, kann der Arbeitgeber weiterhin die genannte Verpflichtung zur Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen der lettischen rechtlichen Vorschriften und die als allgemein verbindlich anerkannten Tarifverträge anwenden.

Bitte beachten Sie, dass die Dauer der Entsendung als Gesamtdauer dieser separaten Entsendungen berechnet wird, wenn dieselbe Arbeit von verschiedenen Mitarbeitern am selben Arbeitsplatz ausgeführt wird.

# Verpflichtung den Geschäftspartner in Lettland zu informieren

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, ist verpflichtet, seinen Geschäftspartner in Lettland, zu dessen Gunsten die Arbeit ausgeführt wird, vor Beginn der Leistungserbringung über die Erfüllung der Verpflichtung zu informieren, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde über die Entsendung von Mitarbeitern zu informieren.

Ein lettischer Arbeitgeber darf einen entsandten Arbeitnehmer nicht zur Ausübung seiner Tätigkeit zulassen, wenn der Arbeitgeber eines anderen Landes, der den Arbeitnehmer nach Lettland entsendet, keine Bestätigung vorgelegt hat, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Informationen der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde vorgelegt wurden.

# Administrative Verantwortung und administrative Strafen

Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsenden sowie lettische Arbeitgeber unterliegen der administrativen Verantwortung.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in ein anderes Land entsendet und die Einhaltung der Anforderungen der gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Staates nicht sicherstellt, kann gemäß den gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Staates administrativ zur Verantwortung gezogen werden. Informationen zur Verwaltungshaftung und zu Verwaltungsstrafen, die in den Gesetzen und Vorschriften anderer Länder vorgesehen sind, finden Sie auf der [Website](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm).

Die Eintreibung von Verwaltungsstrafen erfolgt gemäß den im Land der Registrierung des Arbeitgebers geltenden gesetzlichen Vorschriften. In Lettland werden verwaltungsrechtliche Sanktionen gemäß dem Verwaltungshaftungsgesetz, der Zivilprozessordnung und dem Gerichtsvollziehergesetz eingetrieben.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, wird verwaltungsrechtlich für Verstöße im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß Kapitel 36 des Arbeitsgesetzes und Kapitel VI des Arbeitsschutzgesetzes bestraft.

# Informationen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, gelten für diesen entsandten Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitsvertrag und dem in den Arbeitsrechtsverhältnisse angewandtem Recht die in den lettischen Rechtsvorschriften vorgesehenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Tarifverträge, die als allgemein verbindlich anerkannt sind. Darin ist Folgendes geregelt:

1. *Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten;*

Das Arbeitsgesetz enthält eine Regelung der Arbeits- und Ruhezeit, die sowohl die Dauer und Art der Arbeitszeit, die Arbeitszeitorganisation als auch verschiedene Arten von Ruhezeiten festlegt - Pausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie Urlaube.

In der Regel darf die normale tägliche Arbeitszeit eines Mitarbeiters 8 Stunden und seine wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Andererseits dürfen Überstunden (Arbeit über die normale Arbeitszeit) in einem Zeitraum von sieben Tagen, der über eine Übersichtsperiode von höchstens vier Monaten berechnet wird, durchschnittlich acht Stunden nicht überschreiten. In Bezug auf die Mindestruhezeit

sieht das Gesetz vor, dass die tägliche Ruhezeit in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht weniger als 12 aufeinander folgende Stunden betragen darf. Im Zeitraum von sieben Tagen ist eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 42 Stunden in Folge einzuhalten.

1. *Jährlicher bezahlter Mindesturlaub;*

In Bezug auf den bezahlten Jahresurlaub sieht das Gesetz vor, dass seine Dauer ohne Feiertage nicht weniger als vier Kalenderwochen betragen darf.

1. Arbeitsvergütung, inkl. Zuschläge für Arbeit, die mit besonderen Risiken verbunden ist, Überstundenarbeit, Nachtarbeit, Arbeit an Feiertagen, zusätzliche Arbeit. In der Arbeitsvergütung sind keine Beiträge des Arbeitgebers zum zusätzlichen Pensionskapital enthalten.

*Mindestlohn*

Das Arbeitsgesetz regelt die Fragen im Zusammenhang mit der Vergütung der Arbeit, einschließlich der Frage des Mindestlohns, sowie verschiedene Arten von Zuschlägen.

In Lettland gibt es einen Mindestlohn, der nicht unter dem vom Staat festgelegten Mindestlohn liegen darf. Die Höhe des monatlichen Mindestlohns innerhalb der normalen Arbeitszeit sowie die Berechnung des Mindeststundensatzes werden vom Ministerkabinett festgelegt.

Ab dem 1.1.2021beträgt der monatliche Mindestlohn innerhalb der normalen Arbeitszeit 500 EUR. Der Mindeststundensatz wird nach folgender Formel berechnet:

TLmin = MDA / h, wo

TLmin *–* Mindeststundensatz *in Euro*

MDA – vom Staat festgelegter Mindestlohn (500 EUR);

h – Anzahl der normalen Arbeitsstunden pro Monat (fünftägige Arbeitswoche und 40 Stunden pro Woche oder fünftägige Arbeitswoche und 35 Stunden pro Woche oder sechstägige Arbeitswoche und 40 Stunden pro Woche oder sechstägige Arbeitswoche und 35 Stunden pro Woche), einschließlich Feiertage, die Anzahl der Stunden, wenn der Arbeitnehmer an einem Feiertag, der auf den für den Arbeitnehmer festgelegten Arbeitstag fällt, keine Arbeit verrichtet.

# *Zuschläge*

Im Arbeitsgesetz sind mehrere Zuschläge vorgesehen.

# Zuschlag für zusätzliche Arbeit

Ein Arbeitnehmer, der zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Arbeit zusätzliche Arbeit für denselben Arbeitgeber verrichtet, hat Anspruch auf eine angemessene

Zulage für diese Arbeit. Die Höhe des Zuschlags wird im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegt.

# Zuschlag für Arbeit, die mit besonderen Risiken verbunden ist

Für einen Arbeitnehmer, der mit besonderen Risiken verbundene Arbeiten ausführt (Arbeiten, die nach Einschätzung der Risiken des Arbeitsumfelds mit einer erhöhten psychischen oder physischen Belastung oder einem erhöhten Risiko für die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers verbunden sind, die nicht verhindert oder durch andere Arbeitsschutzmaßnahmen auf ein akzeptables Niveau reduziert werden können) wird eine Zulage festgelegt. Die Höhe der Zulage wird im Tarifvertrag, in der Geschäftsordnung, im Arbeitsvertrag oder durch Verordnung des Arbeitgebers festgelegt.

# Zuschlag für Nachtarbeit

Ein Arbeitnehmer, der Nachtarbeit verrichtet, erhält einen Zuschlag in Höhe von mindestens 50 Prozent des für ihn festgelegten Stunden- oder Tageslohns oder, wenn ein Stücklohn vereinbart wurde, einen Zuschlag in Höhe von nicht weniger als 50 Prozent des Stücklohnes für die geleistete Arbeit. Ein höherer Zuschlag für die Nachtarbeit kann in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegt werden.

# Zuschlag für Überstundenarbeit

Ein Arbeitnehmer, der Überstundenarbeit verrichtet, erhält einen Zuschlag in Höhe von mindestens 100 Prozent des für ihn festgelegten Stunden- oder Tageslohns oder, wenn ein Stücklohn vereinbart wurde, einen Zuschlag in Höhe von nicht weniger als 100 Prozent des Stücklohnes für die geleistete Arbeit. Ein höherer Zuschlag für die Überstundenarbeit oder für die Arbeit am Feiertag kann in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Durch einen Rahmenvertrag, der gemäß Art. 18 Abs. 4 dieses Gesetzes geschlossen wurde und eine wesentliche Erhöhung des staatlichen Mindestlohns oder Stundenlohns in diesem Sektor um mindestens 50 Prozent gegenüber dem staatlichen Mindestlohn oder Stundenlohn vorsieht, kann die Höhe des Überstundengeldes für den im Absatz 1 dieses Artikels angegebenen Stundenlohn festgelegt werden, jedoch nicht weniger als 50 Prozent des für den Arbeitnehmer festgelegten Stundenlohns, wenn ein Stücklohn vereinbart wurde, - mindestens 50 Prozent des angegebenen Stücklohnes für die geleistete Arbeit. Wenn der Staat den Mindestlohn oder den Stundensatz in solcher Höhe festlegt, dass er den in dieser Branche geltenden Rahmenvereinbarung festgelegten Mindestlohn oder Stundensatz gemäß den in Absatz 3 dieses Artikels genannten Kriterium nicht mehr erfüllt, und wenn der in der Rahmenvereinbarung festgelegte Zuschlag für die Überstunden niedriger als der im Absatz 1 dieses Artikels genannte Betrag des Zuschlags für die Überstunden ist, werden Änderungen im Rahmen der jeweiligen Rahmenvereinbarung so vorgenommen, dass die Einhaltung vom Absatz 3 dieses Artikels gewährleistet wird. Werden diese Änderungen nicht vorgenommen, läuft die Rahmenvereinbarung ein Jahr nach dem Datum des Eintritts der Nichteinhaltung aus.

# Zuschlag für die Arbeit an Feiertagen

Ein Arbeitnehmer, der die Arbeit an Feiertagen verrichtet, erhält einen Zuschlag in Höhe von mindestens 100 Prozent des für ihn festgelegten Stunden- oder Tageslohns oder, wenn ein Stücklohn vereinbart wurde, einen Zuschlag in Höhe von nicht weniger als 100 Prozent des Stücklohnes für die geleistete Arbeit. Ein höherer Zuschlag für die Überstundenarbeit oder für die Arbeit am Feiertag kann in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegt werden.

1. Das Arbeitsgesetz, das Gesetz für Arbeitslosen- und Arbeitsuchendenunterstützung sowie die daraus resultierenden Vorschriften des Ministerkabinetts enthalten Bestimmungen zur Arbeitskräftevermittlung, insbesondere über einen Dienstleister für Arbeitskräftevermittlung.

In Bezug auf das Arbeitsrecht in solchen Situationen gelten die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, sofern das Gesetz keine besonderen Bestimmungen für Arbeitnehmer vorsieht, die bei einem Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung beschäftigt werden. In solchen Fällen werden die Verpflichtungen sowohl für den Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung als Arbeitgeber als auch für die Person auferlegt, für die diese Dienstleistung erbracht wird.

Ein Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung gilt als ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Lettland entsendet, auch wenn der Empfänger dieser Dienstleistung im Rahmen der Erbringung internationaler Dienstleistungen eine Dienstleistung in einem anderen Land erbringt und deren Erbringung durch den entsandten Arbeitnehmer gesichert wird. In diesem Fall muss der Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung alle Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern einhalten.

Wenn der Empfänger der Dienstleistung der Arbeitskräftevermittlung in Lettland beabsichtigt, im Rahmen internationaler Dienstleistungen die Dienstleistungen in einem anderen Land zu erbringen, und seine Leistung durch den nach Lettland entsandten Arbeitnehmer sichergestellt wird, ist der Empfänger der Dienstleistung der Arbeitskräftevermittlung in Lettland verpflichtet, den Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung im Voraus zu informieren.

Wenn ein Arbeitnehmer von einem Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung nach Lettland entsendet wird, ist er als Arbeitgeber verpflichtet, dem nach Lettland entsandten Arbeitnehmer die gleichen Arbeitsbedingungen zu bieten und die gleichen Beschäftigungsbedingungen anzuwenden, die dem Arbeitnehmer bei der Beschäftigung geboten und die angewendet würden, wenn die Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Empfänger der Dienstleistung der Arbeitskräftevermittlung direkt hergestellt und der Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten würde. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, ist der Empfänger von Arbeitsvermittlungsdiensten in Lettland verpflichtet, den Dienstleister der Arbeitskräftevermittlung eines anderen Landes rechtzeitig vor der Entsendung der Arbeitnehmer über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beim Empfänger von Arbeitsvermittlungsdiensten zu informieren.

1. *Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;*

Gemäß den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Arbeitsschutzsystem zu organisieren, das die Risikobewertung des Arbeitsumfelds, die Beratung der Arbeitnehmer und die Einrichtung einer Organisationsstruktur für den Arbeitsschutz umfasst.

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich; in der Praxis werden Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Unternehmen jedoch von einem Arbeitsschutzspezialisten oder ausgelagerten Dienstleistern durchgeführt - einer kompetenten Einrichtung oder einem kompetenten Spezialisten für Arbeitsschutzfragen

Nähere Informationen zu Arbeitsschutzfragen finden Sie [hier.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba)

Nützliche Informationen und verschiedene Informationsmaterialien zum Arbeitsschutz finden Sie auf der Website <http://stradavesels.lv/>.

1. *Schutzmaßnahmen für Personen unter 18 Jahren, schwangere Frauen, Wöchnerinnen sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dieser Personen*;

# Die Arbeit von Kindern und Jugendlichen

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass es untersagt ist, Kinder in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu beschäftigen, d. h., die Personen, die jünger als 15 Jahre sind oder die bis zum 18. Lebensjahr eine Grundbildung erhalten.

Ausnahmsweise dürfen Kinder über 13 Jahren in leichten Arbeiten beschäftigt werden, die für die Sicherheit, Gesundheit, Sittlichkeit und Entwicklung des Kindes unbedenklich sind, wenn einer der Elternteile (Vormund) eine schriftliche Zustimmung erteilt hat. Diese Beschäftigung darf der Ausbildung des Kindes nicht abträglich sein. Die Arbeiten, in denen die Kinder ab dem Alter von 13 Jahren beschäftigt werden dürfen, werden vom [Ministerkabinett](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) festgelegt. Ein Jugendlicher über 15 Jahren, der weiterhin eine Grundschulbildung erhält, unterliegt den Bestimmungen dieses Artikels über die Beschäftigung von Jugendlichen.

In Ausnahmefällen kann das Kind, wenn einer der Elternteile (Vormund) die schriftliche Zustimmung erteilt und die Erlaubnis der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde erhalten hat, als Darsteller in kulturellen, künstlerischen, sportlichen und Werbeaktivitäten eingesetzt werden, sofern diese Beschäftigung für die Sicherheit, Gesundheit, Sittlichkeit und Entwicklung des Kindes unbedenklich ist. Diese Beschäftigung darf der Ausbildung des Kindes nicht abträglich sein. Das Verfahren für die Erteilung von Genehmigungen für die Beschäftigung von Kindern als Darsteller in kulturellen, künstlerischen, sportlichen und Werbeaktivitäten sowie die in der Genehmigung enthaltenen Einschränkungen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden vom [Ministerkabinett](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-) festgelegt.

Es ist untersagt, Jugendliche unter Bedingungen einzustellen, die mit besonderen Gefahren für ihre Sicherheit, Gesundheit, Sittlichkeit und Entwicklung verbunden sind. Ein Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist eine Person im Alter zwischen 15 und 18 Jahren, die nicht als Kind im Sinne dieses Gesetzes gilt. Die Arbeiten, bei denen

die Beschäftigung von Jugendlichen verboten ist, und Ausnahmen, wann die Beschäftigung von Jugendlichen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung von Jugendlichen erlaubt wird, werden vom [Ministerkabinett](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu) festgelegt.

Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Elternteil des Kindes oder Jugendlichen (Vormund) über die Risikobewertung des Arbeitsumfeldes und die Arbeitsschutzmaßnahmen am jeweiligen Arbeitsplatz zu informieren.

Personen unter 18 Jahren dürfen erst nach einer ärztlichen Untersuchung beschäftigt werden, und sie sind verpflichtet, sich bis zur Vollendung ihres 18. Lebensjahres einer jährlichen ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

# Arbeit von schwangeren Frauen und Wöchnerinnen

Das Arbeitsgesetz enthält eine Reihe von Regelungen zum Schutz schwangerer Frauen, Frauen in der postnatalen Periode sowie stillender Frauen.

Gleichzeitig sieht die Verordnung des Ministerkabinetts Nr. 660 vom 2. Oktober 2007

[„Verfahren zur Durchführung der internen Überwachung des Arbeitsumfeldes“](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) besondere Anforderungen für den Arbeitsschutz dieser Kategorie von Arbeitnehmerinnen vor. Anhang 2 dieser Verordnung enthält Faktoren für das Arbeitsumfeld und Arbeiten, die ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen darstellen können.

1. *Gleichbehandlung von Männern und Frauen und das Verbot sonstiger Formen von Diskriminierung.*

Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass das Recht aller auf Arbeit, faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie eine faire Vergütung ohne direkte oder indirekte Diskriminierung gewährleistet sein müssen. Eine unterschiedliche Behandlung ist beim Aufbau eines Arbeitsverhältnisses sowie während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses verboten, insbesondere durch Beförderung von Arbeitnehmern, Festlegung von Arbeitsbedingungen, Vergütung oder Berufsausbildung oder Umschulung sowie Kündigung eines Arbeitsvertrages.

1. *Bestimmungen für die Unterbringung der Arbeitnehmer, die sich außerhalb ihres ständigen Arbeitsplatzes befinden, wenn der Arbeitgeber eine solche Dienstleistung erbringt;*

Die Verordnung des Ministerkabinetts Nr. 137 vom 11. April 2000 [„Hygieneanforderungen](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam) [für Diensthotels“](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam) schreibt Hygieneanforderungen für Unterkünfte vor, die sich im Eigentum einer Institution oder Organisation befinden und für die Unterbringung von Personen während des Erwerbs einer Berufs- oder Hochschulausbildung oder während der Ausführung von Arbeiten vorgesehen sind.

Diese Bestimmungen müssen berücksichtigt werden, um der in diesem Absatz enthaltenen Bestimmung zu entsprechen.

1. *Erstattung von Kosten für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Dienstreisen von Arbeitnehmern oder Dienstfahrten in Lettland, einschließlich der Auszahlung von Tagesgeldern.*

Diese Bestimmung gilt, wenn ein Mitarbeiter, der ursprünglich im Rahmen des Dienstleistungsvertrags an einen Arbeitsplatz in Lettland entsendet wurde, im Rahmen der Leistungserbringung jedoch auch an einen anderen Arbeitsplatz entsendet werden muss. Zum Beispiel hat der entsandte Arbeiter zunächst die Arbeit in Riga ausgeführt, aber es stellt sich jedoch anschließend heraus, dass die Arbeit auch in einer anderen lettischen Stadt ausgeführt werden muss. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Verordnung des Ministerkabinetts Nr. 969 vom 12. Oktober 2010

[„Verfahren zur Erstattung von Dienstreisekosten“](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi) anwenden.

# Informationen zum Schutz verletzter Rechte

Zum Schutz seiner verletzten Rechte kann sich ein Arbeitnehmer an die zuständige Behörde (in der Regel der Arbeitsaufsichtsbehörde) des Landes, in das er zur Arbeit entsendet worden ist, und an die zuständige Behörde seines Landes (im Fall von Lettland die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde) wenden.

Wenn der Streit mit dem Arbeitgeber nicht in gegenseitigen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sowie durch die Vermittlung der Arbeitsaufsichtsbehörde beigelegt werden kann, kann der Arbeitnehmer eine Klage vor Gericht einreichen. Gemäß der Regelung der lettischen Zivilprozessordnung sind Ansprüche von Arbeitnehmern auf Eintreibung von Löhnen sowie andere Ansprüche aus oder im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Beziehungen **von der Zahlung von Gerichtskosten im Staatseinkommen befreit.**

Zusätzlich zum Schutz Ihrer Rechte können Sie sich auch an den [Verband der lettischen](http://www.lbas.lv/?locale=lv) [freien Gewerkschaften](http://www.lbas.lv/?locale=lv) wenden.

# Besondere Haftungsbestimmungen für die Zahlung von Arbeitsvergütungen bei Entsendung von Arbeitnehmern

Nach dem Arbeitsgesetz hat der Arbeitnehmer – wenn dem Arbeitgeber als Subunternehmer die vertragliche Erfüllung der Vertragsverpflichtungen vollständig oder teilweise übertragen worden ist, der Arbeitgeber jedoch den Arbeitnehmerlohn innerhalb der im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegten Frist nicht bezahlt hat, – das Recht, die Zahlung dieser Vergütung von der Person zu verlangen, die dem Arbeitgeber die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen vollständig oder teilweise übertragen hat. Es ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall das Recht hat, die vollständige Zahlung der Arbeitsvergütung im Rahmen dieser vertraglichen Verpflichtung in Höhe des Mindestlohns zu verlangen, der in dem Land festgelegt ist, in das der Arbeitnehmer entsendet worden ist. Gleichzeitig ist zu beachten, dass diese Regelung nur in Fällen gilt, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung von Bauarbeiten im Zusammenhang mit dem Bau von Gebäuden oder speziellen Bauarbeiten entsendet worden ist.