

Rödl & Partner

NEWSLETTER LETTLAND

AKZENTE SETZEN

Ausgabe:
Juni 2021

Aktuelle Themen im Bereich Arbeitsrecht

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

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im Sommer

- Zulässige Lufttemperatur bei Arbeit in Innenräumen
 - Arbeitsbedingungen bei Arbeit außerhalb der Arbeitsräume
 - Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen bei Fernarbeit
 - Zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer
 - Arbeitnehmer können die Arbeit verweigern, wenn die Arbeitsbedingungen nicht angemessen sind
-

→ Impfung gegen Covid-19: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- Freiwilligkeit der Impfung
 - Maßnahmen, die ein Arbeitgeber ergreifen kann, um andere Arbeitnehmer und Kunden zu schützen
 - Förderung der Impfung der Arbeitnehmer
 - Impfdatenverarbeitung
-

→ Fernarbeit aus dem Ausland: Was zu beachten ist

- Anwendbares Recht
 - Einwanderungsfragen
 - Steuern
 - Arbeitssicherheit
 - Datensicherheit und -schutz
-

→ Verschwiegenheitspflicht

- Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz des Geschäftsgeheimnisses
- Unterrichtung des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Folgen bei Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses

→ Angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im Sommer

Nach dem Frühling ist der Sommer gekommen, und die heiße Jahreszeit kann Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen stellen, um angemessene Arbeitsbedingungen für ihre Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Wer Urlaub macht, genießt die Sonne; wer jedoch seinen Job in der Hitze machen muss, fragt sich vielleicht, wie heiß es am Arbeitsplatz eigentlich sein kann und wie man sich vor Überhitzung schützen kann. Der Arbeitgeber muss seinerseits rechtzeitig für ein angemessenes Mikroklima sorgen, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern darf, wenn die Arbeitsbedingungen seine Gesundheit gefährden.

Zulässige Lufttemperatur bei Arbeit in Innenräumen

Die zulässigen maximalen und minimalen Lufttemperaturen in Innenräumen werden durch die Ministerkabinettsverordnung 359 „Vorschriften der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz“ geregelt. Die Verordnung schreibt vor, dass der Arbeitgeber in den Arbeitsräumen für ein dem Arbeitscharakter und der körperlichen Belastung der Arbeitnehmer angemessenes Mikroklima (Lufttemperatur, relative Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit) je nach der für die jeweilige Arbeit erforderlichen körperlichen Belastung zu sorgen hat.

Die zu jeder Jahreszeit die maximal und minimal zulässigen Raumlufttemperaturen sind in Anhang 1 der Ministerkabinettsverordnung 359 festgelegt. Zu beachten ist, dass die maximal und minimal zulässigen Lufttemperaturen in den Arbeitsräumen im Sommer und Winter unterschiedlich sind.

Laut der Ministerkabinettsverordnung gilt der Zeitraum, in dem die durchschnittliche Außenlufttemperatur +10°C oder weniger beträgt, als kalte Jahreszeit. Als warm gilt die Jahreszeit, in der die durchschnittliche Außentemperatur über +10°C liegt.

Dementsprechend muss im Sommer für die Arbeitnehmer, deren Arbeit keine oder nur sehr geringe körperliche Anstrengung erfordert (z. B. geistige Arbeit, Arbeit an verschiedenen Schalttafeln, Arbeit im Sitzen, Stehen oder Bewegen, Bewegen von leichten Gegenständen (bis 1 kg)) in den Arbeitsräumen eine Lufttemperatur zwischen 20,0°C und 28,0°C (Kategorie I) sichergestellt werden.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeit mit mäßiger bis hoher körperlicher Anstrengung verbunden ist (z. B. ständiges Heben und Bewegen von schweren Gegenständen (bis 10 kg), Schweißen,

Metallbearbeitung) muss eine Lufttemperatur zwischen 16,0°C und 27,0°C (Kategorie II) sichergestellt werden.

Für Arbeitnehmer, die schwere Arbeiten ausführen (z.B. ständiges Heben und Bewegen von schweren Gegenständen (mehr als 10 kg)) muss eine Lufttemperatur von 15,0°C bis 26,0°C (Kategorie III) sichergestellt werden.

Im Sommer, wenn die Außenlufttemperatur +30°C und mehr beträgt, kann die in der Verordnung vorgeschriebene Lufttemperatur nur mit Hilfe von Klimaanlage sichergestellt werden. Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe der Ministerkabinettsverordnungen im Bereich des Arbeitsschutzes an Arbeitsplätzen dafür zu sorgen, dass diese Anlagen regelmäßig gereinigt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Es ist zu beachten, dass der Unterschied zwischen der Innen- und Außenlufttemperatur 7°C nicht überschreiten sollte. Je größer der Temperaturunterschied ist, desto schwieriger ist es für den menschlichen Körper, sich anzupassen, was dazu führt, dass Arbeitnehmer eher an Erkältungen leiden und einem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ausgesetzt sind.

Die relative Luftfeuchtigkeit sollte im Bereich von 30 Prozent bis 70 Prozent liegen; für Arbeitnehmer der Kategorie I kann die Innenluftgeschwindigkeit 0,05 bis 0,15 Meter pro Sekunde, für Kategorie II – von 0,1 bis 0,4 Meter pro Sekunde und für Kategorie III – von 0,2 bis 0,5 Meter pro Sekunde betragen.

Arbeitsbedingungen bei Arbeit außerhalb der Arbeitsräume

Leider schreibt das lettische Recht keine Temperaturregelung für Arbeit im Freien während der heißen Jahreszeit vor.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber bei der Arbeit im Freien während der

heißen Jahreszeit keine Maßnahmen zum Wohle der Arbeitnehmer ergreifen muss.

Die Ministerkabinettsverordnung 359 „Vorschriften der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz“ sieht vor, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass Arbeitnehmer, die ihren Arbeitspflichten außerhalb der Arbeitsräume nachgehen, vor Witterungseinflüssen geschützt sowie mit Trinkwasser und Schutz vor natürlichen Umgebungsstrahlung (Sonnenstrahlung) versorgt werden müssen.

Der Arbeitgeber muss auch sicherstellen, dass Arbeitnehmern angemessene Aufenthalts- und Erholungsräume sowie Duschen zur Verfügung stehen. Es wäre empfehlenswert, bei der Arbeit Kleidung in hellen Farbtönen aus Naturstoff zu tragen, außerdem muss eine Kopfbedeckung getragen werden.

Soweit möglich, sollte vereinbart werden, dass die Arbeit in den kühleren Stunden des Tages, also entweder früher morgens oder später abends erfolgt, damit die Arbeitnehmer gerade in den heißesten Stunden des Tages die Möglichkeit hätten, sich auszuruhen; darüber hinaus sollte die Arbeitszeit nach Möglichkeit reduziert werden.

Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen bei Fernarbeit

Als Fernarbeit gilt nur diejenige Arbeit, die an den Arbeitsstätten des Unternehmens durchgeführt werden kann, der Arbeitnehmer sie jedoch im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dauerhaft oder regelmäßig zu Hause oder an einem anderen Arbeitsplatz ausführt.

Die vorgenannten Vorschriften für mikroklimatische Bedingungen am Arbeitsplatz müssen auch dann erfüllt sein, wenn der Arbeitnehmer Fernarbeit leistet, und die Arbeitnehmer müssen auch über diese Bedingungen informiert werden. Die Einhaltung dieser Vorschriften kann schwieriger sein, da die Arbeit in einem privaten Bereich durchgeführt werden kann, zu dem der Arbeitgeber keinen Zugang hat, oder in großer Entfernung vom Standort des Unternehmens. Darüber hinaus kann bei Fernarbeit auch Standortwechsel erfolgen, z. B. eine Weile wird zu Hause, dann in einem Café, Park usw. gearbeitet.

Natürlich muss sich der Arbeitnehmer bei Fernarbeit auch selbst um die Verbesserung und Sicherung seiner Gesundheit, seines Arbeitsumfelds und der Mikroklimabedingungen kümmern. Artikel 8 des Arbeitsschutzgesetzes (Darba aizsardzības likums) schreibt die Verpflichtung eines Fernarbeitnehmers vor, mit dem Arbeitgeber bei der Bewertung des Arbeitsumgebungsrisikos zusammenzuarbeiten und den Arbeitgeber über

die Bedingungen der Fernarbeit zu informieren, die seine Sicherheit und Gesundheit beeinträchtigen können.

Geeignete mikroklimatische Bedingungen für die Arbeit können sowohl am Arbeitsplatz als auch an einem Ort vorhanden sein, an dem der Arbeitnehmer seinen Arbeitspflichten aus der Ferne nachgeht, daher sollte die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stattfinden, um den am besten geeigneten Ort für die Ausführung der Arbeit zu finden. Mit Sommerbeginn werden auch verschiedene Beschränkungen aufgrund der epidemiologischen Situation gelockert, deswegen könnte das Arbeiten aus dem Büro wieder aktuell werden, aber bei einer Entscheidung für Fortsetzung der Fernarbeit soll dem Arbeitnehmer soweit wie möglich geholfen werden, die Räume entsprechend anzupassen, damit die mikroklimatischen Bedingungen eingehalten werden.

Eine Klimaanlage gilt als das wirksamste Mittel, um eine bestimmte Temperatur in den Räumlichkeiten aufrechtzuerhalten, es gibt jedoch zusätzliche Mittel, die es ermöglichen, die Räumlichkeiten während der Sommersaison kühler zu halten und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei Fernarbeit zu gewährleisten:

- zu versuchen, die Abend- und Nachtkühle aufrechtzuerhalten, indem die Räume abends und wenn möglich auch nachts so lange wie möglich gelüftet werden;
- Fenster und Türen während der Arbeit offen zu halten, um die Belüftung zu fördern, aber in diesem Fall muss kontrolliert werden, dass die Zugluft nicht übermäßig und gesundheitsschädlich ist;
- Bodenbeläge zu vermeiden, die Wärme speichern und zu viel Staub ansammeln;
- spezielle Folien, Beschichtungen oder Jalousien für Fenster zu verwenden, um sie vor direkter Sonneneinstrahlung zu schützen;
- andere Arbeitszeiten zu vereinbaren - Arbeitspausen festzulegen oder die Arbeitszeit auf die kältere Tageszeit (morgens, abends) zu verlegen;
- elektrische Ventilatoren anzubringen und zu verwenden.

Zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer

Die Sicherstellung angemessener Bedingungen am Arbeitsplatz ist sehr wichtig, da ein ungünstiges Mikroklima und eine unzureichende Belüftung viele Probleme für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer verursachen und ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen können. Das ungünstige Mikroklima (insbesondere in Verbindung

mit ungeeigneter Arbeitskleidung) führt zumeist zu einem häufigeren Auftreten von arbeitsbedingten und arbeitsbezogenen Erkrankungen (Erkältungen, Bronchitis, Lungenentzündung usw.) sowie zu Exazerbationen von chronischen Krankheiten (u.a. Erkrankungen der oberen Atemwege, Erkältungen, Bronchitis usw.). Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Krankheiten einen sehr erheblichen Einfluss auf die Anzahl der Ausfalltage haben, was dem Arbeitgeber direkte wirtschaftliche Verluste verursacht.

Zusätzlich zu den vorgenannten Empfehlungen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, zusätzliche Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, um ein angemessenes Mikroklima zu gewährleisten und für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu sorgen, zum Beispiel:

- die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeit in den heißesten Stunden des Tages (11:00 bis 15:00 Uhr), als die Sonnenaktivität am größten ist, vermieden wird und Arbeitszeiten in den kälteren Stunden des Tages (morgens oder abends, eventuell nachts, zum Beispiel im Straßenbau, als dies auch weniger verkehrsbehindernd ist) einzuplanen;
- für Arbeitnehmer häufigere Ruhepausen an einem schattigen Platz einzulegen oder den Tagesschlaf genießen zu lassen;
- sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern kühles Trinkwasser kostenlos zur Verfügung steht;
- Versammlungen im Freien zu organisieren;
- Genuss von Getränken zu vermeiden, die zur Dehydration des Körpers führen, wie z. B. starker Kaffee, starker Tee, zuckerhaltige Getränke usw.;
- Arbeitnehmern beizubringen, leichtere Mahlzeiten zu planen;
- die Möglichkeit sicherzustellen, sich im Schatten an der frischen Luft auszuruhen;
- Arbeitnehmer über die Auswirkungen von Hitze auf den Körper und die Anzeichen eines Hitzschlags aufzuklären sowie die erste Hilfeleistung bei Überhitzung, Sonnenstich usw. beizubringen;
- Arbeitnehmern bei der Arbeit im Freien geeignete Kleidung und Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen (Kopfbedeckung, leichte Kleidung, langärmelige Hemden, Hosen, geeignete

- Sonnenbrille mit UV-Schutz) sowie Arbeitnehmern in Innenräumen geeignete Kleidung zur Verfügung stellen, wenn dies erforderlich ist und die Besonderheiten der Arbeit es erfordern;
- sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die im Freien arbeiten, Zugang zu Sonnencremen haben, die für Sonnenschutz bestimmt sind.

Wenn jedoch der Verdacht auf Überhitzung besteht, soll direkte Sonne, Genuss von zuckerhaltigen Getränken sowie Kühlung in Eiswasser vermieden werden. Die richtige Vorgehensweise wäre stattdessen, den Betroffenen aus der direkten Sonne zu holen und an einen schattigen oder kühlen Ort zu bringen, dem Betroffenen kühles (nicht kaltes) Wasser zuzuführen, dicke Kleidung auszuziehen, Kopf und Körper mit feuchten Tüchern zu kühlen. Wenn sich der Zustand nicht verbessert, ist ein Notruf 113 zu tätigen. Der Notarzt muss unbedingt gerufen werden, wenn Überhitzungssymptome bei einem Kind oder einer älteren Person auftreten.

Arbeitnehmer können die Arbeit verweigern, wenn die Arbeitsbedingungen nicht angemessen sind

Hat der Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich Maßnahmen zur Hitzemilderung am Arbeitsplatz, getroffen, kann der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag bei der Staatlichen Arbeitsaufsicht (Valsts darba inspekcija, VDI) unter Angabe des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen stellen. Die regionale Arbeitsaufsicht entscheidet aufgrund des Antrags über die Notwendigkeit einer Prüfung am angegebenen Arbeitsplatz.

Wenn Arbeitsbedingungen, einschließlich Hitze, die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Arbeit zu verweigern. Artikel 18 des Arbeitsschutzgesetzes sieht ebenfalls das Recht des Arbeitnehmers vor, die Arbeit zu verweigern, wenn die Ausführung der betreffenden Arbeit ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers oder anderer Personen darstellt oder darstellen kann und dieses Risiko auf keine andere Weise verhindert werden kann.

→ Impfung gegen Covid-19: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Impfung gegen Covid-19 ermöglicht es Arbeitnehmern derzeit, ihre Präsenzarbeit wieder aufzunehmen, ohne dass der Arbeitgeber einige epidemiologische Maßnahmen treffen muss. Daher hat jeder Arbeitgeber zum Ziel, dass möglichst viele Arbeitnehmer geimpft wären. Da sich jedoch ein Teil der Gesellschaft immer noch weigert, sich impfen zu lassen, oder eine abwartende Position einnimmt, kann es in jedem Team einen oder mehrere Arbeitnehmer geben, die derzeit nicht geimpft werden möchten. Infolgedessen fragen sich viele Arbeitgeber, inwieweit ein Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen kann, sich impfen zu lassen, und welche Maßnahmen ein Arbeitgeber ergreifen kann, um die Impfung in seinem Team zu fördern.

Freiwilligkeit der Impfung

Die Impfung gegen Covid-19 ist derzeit völlig freiwillig. Gesetzlich ist keine Impfpflicht der Bevölkerung gegen Covid-19 vorgeschrieben.

Artikel 30 Absatz zwei des Gesetzes über die epidemiologische Sicherheit schreibt vor, dass Personen, deren Arbeit mit erhöhtem Infektionsrisiko verbunden ist, geimpft werden müssen. Sowohl die Arbeiten als auch die Krankheiten, gegen die eine Impfung vorgeschrieben ist, sind in der Ministerkabinettsverordnung 330 von 2000 „Vorschriften zu Impfungen“ festgelegt, diese Verordnung sieht jedoch keine obligatorische Impfung gegen Covid-19 vor. Wir gehen davon aus, dass diese Regelung in Zukunft geändert werden könnte und bestimmte Arbeitsarten oder impfpflichtige Arbeitnehmerkategorien in die Liste aufgenommen werden könnten.

Solange der Gesetzgeber nicht beschlossen hat, die Impfung gegen Covid-19 als verpflichtend für bestimmte Berufsgruppen gesetzlich festzulegen, ist die Impfung für jeden Arbeitnehmer freie Wahl.

Maßnahmen, die ein Arbeitgeber ergreifen kann, um andere Arbeitnehmer und Kunden zu schützen

Die derzeitige Regelung verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen zum Schutz anderer Arbeitnehmer vor einer potenziell infizierten Person zu ergreifen, enthält jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Impfung zu fördern. Gemäß dem Arbeitsgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für seine Arbeitnehmer gewährleisten. Dazu gehört auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Arbeitnehmer an einer Krankheit leidet, die eine Sicherheits- oder Gesundheitsbedrohung für ihn oder andere Menschen darstellt. Wenn ein Arbeit-

nehmer Symptome von Covid-19 aufweist und persönlich zur Arbeit gekommen ist, muss der Arbeitgeber daher den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und dem Arbeitnehmer die Wiederaufnahme der Arbeit erst gestatten, nachdem ein Arzt bestätigt hat, dass der Arbeitnehmer gesund ist und die Arbeitsleistung erbringen kann.

Das Gesetz über die epidemiologische Sicherheit und die auf dessen Grundlage erlassenen Ministerkabinettsverordnungen schreiben zusätzliche Pflichten im Zusammenhang mit allen Arbeiten vor, bei denen der Arbeitnehmer in engem Kontakt mit dem Leistungsempfänger, Kunden oder Patienten steht oder sich im selben Raum oder in einem Fahrgastraum der öffentlichen Verkehrsmittel aufhält.

Der Arbeitgeber muss im Unternehmen für epidemiologische Sicherheitsmaßnahmen sorgen. Beispielsweise fördert der Arbeitgeber die Fernarbeit entsprechend den Möglichkeiten und Besonderheiten der Arbeit. Ist keine Fernarbeit möglich, stellt der Arbeitgeber sicher, dass folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- nur eine Person darf sich in einem Zimmer aufhalten;
- an offenen Arbeitsplätzen werden für jede Person mindestens 15 m² zur Verfügung gestellt;
- Einhaltung eines bestimmten Abstands zwischen den Arbeitnehmern;
- Verfügbarkeit von persönlicher Schutzausrüstung;
- andere Maßnahmen gemäß den Empfehlungen des Zentrums für die Prävention und Kontrolle von Krankheiten.

Förderung der Impfung der Arbeitnehmer

Die Impfung wird gefördert, nicht indem sie als verpflichtend vorgeschrieben wird, sondern indem den geimpften Personen verschiedene Vorteile gewährt werden sowie, sofern gesetzlich zulässig,

schrittweise verschiedene Einschränkungen aufgehoben werden. Es geht dabei um solche Vorteile wie die Erlaubnis zur Wiederaufnahme der Präsenzarbeit, die Zusammenkunft in den Gemeinschaftsräumen des Unternehmens, die Beteiligung an einer gemeinsamen Freizeitveranstaltung, das Recht, bei der Arbeit keine Mund-Nasen-Masken zu tragen und keine regelmäßigen Tests durchführen zu lassen, was den Wunsch der Arbeitnehmer fördern sollte, sich impfen zu lassen, um zum normalen Leben zurückzukehren.

In der Praxis gibt es Fälle, in denen Arbeitgeber die Impfung fördern, indem sie Prämien zahlen und geimpften Arbeitnehmern bezahlte Ruhetage gewähren. Da die Staatsbehörden sehr unterschiedliche Meinungen zur Zulässigkeit solcher Anreize geäußert haben, ist jeder Einzelfall individuell zu beurteilen sowie in jedem Einzelfall soll geprüft werden, ob der gewährte Vorteil eine bestimmte Vergünstigung darstellt und nicht diskriminierend ist.

Impfdatenverarbeitung

Informationen darüber, ob der Arbeitgeber geimpft ist oder nicht, gelten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung als besondere Kategorie personenbezogener Daten, während die Erhebung oder Speicherung solcher Informationen als Datenverarbeitung gilt. Somit dürfen Informationen zur Impfung von Arbeitnehmern nur in den im Artikel 9 Datenschutz-Grundverordnung genannten Fällen verarbeitet werden.

Die Staatliche Inspektion für personenbezogene Daten hat eine Reihe von Erläuterungen dazu herausgegeben, welche Daten und in welchem Umfang der Arbeitgeber in verschiedenen Situationen im Zusammenhang mit der Impfung gegen Covid-19 verarbeiten kann.

Beispielsweise in einer Situation, in der der Arbeitgeber nur die Einstellung des Teams zur Impfung erfahren möchte, ist es nicht erforderlich,

die Meinung jedes einzelnen Arbeitnehmers einzuholen, sondern kann eine anonyme Umfrage organisiert werden. Entsprechend dem Zweck der jeweiligen Tätigkeit (Ermittlung der Einstellung des Teams) und dem Grundsatz der Minimierung der Datenverarbeitung ist es somit in diesem Fall nicht erforderlich, den Vor- und Nachnamen jedes Meinungsträgers zu erheben.

Möchte ein Arbeitgeber hingegen die Impfung für sein Team organisieren und erhebt zu diesem Zweck Informationen zu Arbeitnehmern (Vor- und Nachname sowie Personenkennziffer), die sich impfen lassen möchten, um diese Informationen an die medizinische Einrichtung weiterzuleiten, muss der Arbeitgeber eine schriftliche Einwilligung dieser Arbeitnehmer einholen. Es ist zu beachten, dass eine solche Einwilligung die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung erfüllen muss, und zwar muss freiwillig, bewusst, für bestimmte Zwecke und unmissverständlich in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung abgegeben werden und kann widerrufen werden.

Der Arbeitgeber ist nicht dazu berechtigt, sich ohne Gründe zu erkundigen, ob sein Arbeitnehmer geimpft ist. Wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise Fernarbeit leistet und keinen persönlichen Kontakt zu Kollegen und Kunden hat, hat der Arbeitgeber keinen Grund, solche Informationen vom Arbeitnehmer zu verlangen. Ist dagegen eine Veranstaltung am Arbeitsplatz geplant, an dem die Versammlung der Arbeitnehmer stattfindet, darf der Arbeitgeber sich vom Impf- oder Krankheitsstatus der Person gemäß der Ministerkabinettsverordnung 360 vom 9. Juni 2020 „Epidemiologische Sicherheitsmaßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von Covid-19“ überzeugen. Das Gesetz schreibt nicht vor, dass der Arbeitgeber diese Informationen schriftlich festhalten muss. Eine solche Prüfung kann vor Ort, und zwar durch Vorlage der entsprechenden Nachweise erfolgen.

→ Fernarbeit aus dem Ausland: Was zu beachten ist

Die Covid-19-Pandemie führte zu einem starken Anstieg der Zahl derjenigen Arbeitnehmer, die ihre Arbeit vollständig von zu Hause aus erledigen, sowie einige Arbeitnehmer haben beschlossen, im Ausland ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Meistens handelt es sich um Arbeitnehmer, die für ihre Arbeit lediglich einen Computer und einen Internetanschluss benötigen. Oft weiß der Arbeitgeber nicht einmal genau, von welchem Ort aus der Arbeitnehmer eigentlich arbeitet. Auch die Arbeitnehmer selbst halten es nicht für erforderlich, dem Arbeitgeber ihren tatsächlichen Arbeitsort mitzuteilen. Einerseits mag es den Anschein haben, dass es für den Arbeitgeber keine Bedeutung hat, von wo aus der Arbeitnehmer arbeitet,

die Hauptsache ist, dass die Arbeit erledigt wird. In der Praxis ist dieses Thema jedoch nicht so eindeutig und es gibt eine Reihe von Fragen, die der Arbeitgeber berücksichtigen und analysieren sollte, wenn ein Arbeitnehmer eine Fernarbeit aus dem Ausland leistet. In einigen Fällen kann die Arbeit eines Arbeitnehmers aus dem Ausland ein gewisses Risiko und Verpflichtungen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer darstellen.

Wir möchten 5 bedeutende Themen betrachten, die ein Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeit eines Arbeitnehmers aus dem Ausland analysieren sollte.

Anwendbares Recht

Leistet der Arbeitnehmer eine Fernarbeit aus dem Ausland, stellt sich die Frage, welches nationales Recht auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist und welche zwingenden Pflichten der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Fernarbeit des Arbeitnehmers aus dem Ausland hat. Muss dem Arbeitnehmer beispielsweise der nach lettischem Recht vorgeschriebene Mindestlohn sichergestellt oder der schweizerische Mindestlohn gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer von der Schweiz aus für ein lettisches Unternehmen arbeitet? Relevant sind auch die Fragen, nach welchem nationalen Recht richtet sich der Urlaub des Arbeitnehmers und ob an einem Tag gearbeitet werden muss, der im jeweiligen Ausland, von dem aus der Arbeitnehmer arbeitet, ein gesetzlicher Feiertag ist.

Auf diese Fragen gibt es keine einzige eindeutige Antwort. Jeder Fall ist individuell und es müssen verschiedene Umstände berücksichtigt werden, um eine konkrete Antwort zu erteilen. Daher können die Antworten auf die vorgenannten Fragen in verschiedenen Situationen unterschiedlich sein. Es ist jedoch wichtig, dass der Arbeitgeber diese Fragen abwägt, bevor der Arbeitnehmer im Ausland tätig wird, und sich seiner Pflichten bewusst ist. Nur durch die Analyse der vorgenannten Fragen kann der Arbeitgeber herausfinden, ob er zusätzliche Pflichten (z. B. irgendwelche Registrierung oder Anmeldung) erfüllen muss, die in dem Land gelten, von dem aus der Arbeitnehmer arbeitet.

Einwanderungsfragen

Bevor ein Arbeitnehmer im Ausland zu arbeiten beginnt, wäre es für den Arbeitgeber wichtig zu verstehen, ob der Arbeitnehmer überhaupt berechtigt ist, im jeweiligen Land für einen lettischen Arbeitgeber zu arbeiten. Jedes Land hat seine eigenen Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen. Viele Länder haben spezifische Beschäftigungsanforderungen, die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Mit der Entwicklung der Fernarbeit werden in einigen Ländern besondere Regelungen für die Fernarbeit eingeführt. Daher sollten sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zunächst genau aufklä-

ren, welche Anforderungen im jeweiligen Land gelten, damit der Arbeitnehmer von dort aus arbeiten kann. Gegebenenfalls sollten bestimmte Genehmigungen eingeholt werden, damit der Arbeitnehmer aus dem Ausland arbeiten kann.

Steuern

Der Arbeitgeber sollte prüfen, ob die Arbeit des Arbeitnehmers aus dem Ausland den Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Betriebsstätte im Ausland zu registrieren. Relevant ist auch die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer steuerlich ansässig ist und von wem und in welchem Land die Steuern im Zusammenhang mit der Beschäftigung des Arbeitnehmers bei einem bestimmten Arbeitgeber zu entrichten sind.

Arbeitssicherheit

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber für die Arbeitssicherheit verantwortlich und muss eine Bewertung des Arbeitsumgebungsrisikos durchführen. Die Verpflichtung zur Durchführung einer Bewertung des Arbeitsumgebungsrisikos und zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen gilt sowohl für die Präsenzarbeit (in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers) als auch für die Fernarbeit. Somit hat der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit der Fernarbeit zu ergreifen.

Datensicherheit und -schutz

Bei einer Fernarbeit aus dem Ausland ist das Thema Datensicherheit sehr wichtig. Besonders aktuell ist die Frage, ob bei der Fernarbeit eines Arbeitnehmers im Ausland keine Datenübermittlung in ein Drittland erfolgt.

Der Schutz personenbezogener Daten in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums richtet sich nach der Datenschutz-Grundverordnung, während bei der Datenübermittlung außerhalb der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums ein gesonderter Rechtsrahmen gilt. Die Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer ist ein recht weites und komplexes Thema, zu dem zu erwähnen wäre, dass Übermitt-

lung ohne besondere Garantien nur möglich ist, wenn sie in solche Länder wie Andorra, Argentinien, Kanada, die Färöer, Guernsey, Israel, die Insel Man, Japan, Jersey, Neuseeland, die Schweiz und Uruguay erfolgt. Erfolgt die Übermittlung in ein anderes Drittland, muss der Verantwortliche dabei besondere Garantien dafür anwenden, dass die Personen, deren Daten verarbeitet werden, Zugang zu wirksamen Rechtsbehelfen und die Möglichkeit haben, ihre Betroffenenrechte auszuüben.

Die Übermittlung von Daten in Drittländer muss auch den betroffenen Personen mitgeteilt werden, indem der Grundsatz der Transparenz der Datenverarbeitung umgesetzt wird, also muss der betroffenen Person der Standort ihrer Daten bekannt sein.

Vor diesem Hintergrund kann der Schluss gezogen werden, dass es für den Arbeitgeber wichtig ist zu wissen, von wo aus der Arbeitnehmer die Fernarbeit leistet und welche Verpflichtungen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Arbeit des Arbeitnehmers im Ausland haben kann.

Es sei darauf hingewiesen, dass oben fünf wichtige Fragen betrachtet wurden, die ein Arbeitgeber berücksichtigen sollte, wenn sein Arbeitnehmer aus dem Ausland arbeitet. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass es neben den hier genannten Fragen noch eine Reihe weiterer rechtlicher und praktischer Fragen gibt, die im Einzelfall erörtert und analysiert werden sollten.

Eine der einfachsten Lösungen, um die mit der Arbeit aus dem Ausland verbundenen Risiken auszuschließen, besteht darin, einem Arbeitnehmer die Fernarbeit aus dem Ausland zu verbieten. Dies ist jedoch in der sich verändernden Welt von heute kaum eine langfristige Lösung. Um um die besten Talente auf dem Markt konkurrieren zu können, müssen Arbeitgeber innovativ sein und sich an veränderliche Umstände anpassen. Daher fordern wir Arbeitgeber auf, die Möglichkeiten der Fernarbeit aus dem Ausland zu erwägen und solche Verfahren einzuführen, die bei einer Fernarbeit aus dem Ausland sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die Interessen des Arbeitnehmers schützen.

→ Verschwiegenheitspflicht

Innerhalb des letzten Jahres haben sich unsere Arbeitsgewohnheiten drastisch verändert. Die Arbeit im Büro wurde durch Remote-Arbeit ersetzt. Es wurden verschiedene Neuerungen in unserer täglichen Arbeit eingeführt, wir haben uns verschiedene neue Technologien und Tools angeeignet, um mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern zu kommunizieren und Informationen auszutauschen. In dieser Zeit des Wandels ist für den Arbeitgeber besonders wichtig und aktuell die Frage geworden, wie das Geschäftsgeheimnis zu schützen ist und was zu tun ist, wenn ein Arbeitnehmer ein Geschäftsgeheimnis offenbart hat.

Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz des Geschäftsgeheimnisses

Damit der Arbeitgeber das Thema Schutz des Geschäftsgeheimnisses ansprechen kann, hat er zunächst selbst die „Hausaufgaben“ zu machen und schriftlich zu definieren, was als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis des Arbeitgebers gilt. In der Regel legt der Arbeitgeber in einem Arbeitsvertrag, einer Geschäftsordnung oder einem anderen internen Dokument des Unternehmens fest, was als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis gilt.

Eine bloße Definition des Geschäftsgeheimnisses reicht jedoch nicht aus. Das Gesetz schreibt vor, dass der Geheimnisinhaber geeignete und zumutbare Maßnahmen zur Geheimhaltung

Es ist bedeutsam, dass der Arbeitgeber die mit der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen verbundenen Risiken ständig überwacht und bei der Erkennung neuer Risiken bestehende Maßnahmen entsprechend ergänzt oder ändert und die Arbeitnehmer entsprechend informiert.

des Geschäftsgeheimnisses treffen muss. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber ein System zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen einrichten. Insbesondere sollten bestimmte Anweisungen eingeführt werden, die eine Regelung enthalten, wie der Arbeitnehmer mit Geschäftsgeheimnissen umzugehen hat und welche Maßnahmen zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses zu treffen sind. Die Lösungen können ganz verschieden sein: von einfachsten (zum Beispiel: Dokumente, die Geschäftsgeheimnisse enthalten müssen geschlossen aufbewahrt werden, für Erfüllung der Dienstpflichten darf kein persönlicher Computer verwendet werden, Dokumente dürfen nicht für Familienmitglieder zugänglich sein) bis zu verschiedenen komplexen IT-Lösungen.

Im Artikel 51 Absatz zwei des lettischen Arbeitsgesetzes (Darba likums) steht fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine solche Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen sicherzustellen, damit der Arbeitnehmer die ihm übertragene

Arbeit ausführen kann. Der Arbeitgeber muss solche Maßnahmen zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen festlegen, die der Arbeitnehmer tatsächlich umsetzen kann. Wird beispielsweise festgestellt, dass die Unterlagen in einem Tresor aufbewahrt werden müssen, muss der Arbeitgeber zunächst sicherstellen, dass der Tresor dem Arbeitnehmer zugänglich ist.

In der Praxis zeigt sich, dass der Arbeitgeber bei Remote-Arbeit oft nicht einmal die Bedingungen kennt, unter denen die Arbeitnehmer arbeiten. Wichtig ist jedoch, dass sich der Arbeitgeber für die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers interessiert. Nur bei Kenntnis der tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die mit der Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses verbundenen Risiken einschätzen und geeignete Maßnahmen zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses ergreifen. Bei der Remote-Arbeit sind beispielsweise verschiedene Videokonferenzen beliebt. Der Arbeitgeber sollte vom Arbeitnehmer nicht nur verlangen, dass die Familienangehörigen des Arbeitnehmers die Videokonferenzen nicht hören, sondern auch sicherstellen, dass der Arbeitnehmer diese Anforderung überhaupt erfüllen kann. Dem Arbeitnehmer soll angeboten werden, vom Arbeitgeber bereitgestellte Kopfhörer zu verwenden.

Unterrichtung des Arbeitnehmers

Es ist wichtig, dass der Arbeitnehmer sowohl mit Informationen dazu, was ein Geschäftsgeheimnis ist, als auch mit Informationen zur Wahrung eines Geschäftsgeheimnisses vertraut ist.

Es gibt viele elementare Dinge, die zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses beitragen können. Auf der einen Seite erscheinen diese Dinge selbstverständlich, auf der anderen Seite denkt der Arbeitnehmer aber überhaupt nicht darüber nach, daher lohnt es sich, mit den Arbeitnehmern zu sprechen und sie daran zu erinnern (zum Beispiel, dass nur eine sichere Internetverbindung für die Arbeit verwendet werden kann; dass der Arbeitscomputer von Familienangehörigen nicht verwendet darf; dass verschiedene Computerprogramme von Zeit zu Zeit updatet werden müssen, dass die verwendeten Passwörter kompliziert sein und von Zeit zu Zeit geändert werden müssen).

Manchmal sind auch spezielle Schulungen sinnvoll, um das Personal in Fragen der Informationssicherheit und der sicheren Nutzung des Internets zu schulen. Der Arbeitnehmer soll mit verschiedenen IT-Lösungen praktisch umgehen können, wodurch ein höherer Schutz von Geschäftsgeheimnissen gewährleistet wird. Sinnvoll

wäre auch eine Angabe, an wen sich der Arbeitnehmer bei Fragen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen wenden kann.

Pflichten des Arbeitnehmers

Das Arbeitsgesetz verpflichtet den Arbeitnehmer, die erhaltenen Informationen, die die ihm zur Verfügung stehenden Informationen, die als Geschäftsgeheimnis des Arbeitgebers gelten, nicht offenzulegen. Gleichzeitig sieht das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ein Verbot des rechtswidrigen Erwerbs und der rechtswidrigen Nutzung von Geschäftsgeheimnissen vor. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, die Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers offenzulegen, und dass der Arbeitnehmer die Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers nicht zu seinem eigenen Vorteil oder zu Gunsten einer anderen Person verwenden kann. Einem Arbeitnehmer wurden beispielsweise Informationen zum technologischen Verfahren der Entwicklung eines bestimmten Produkts bekannt. Der Arbeitnehmer darf diese Kenntnisse nicht nutzen, um ein gleiches oder ähnliches Produkt selbstständig zu entwickeln.

Zu beachten ist auch, dass die Verschwiegenheitspflicht nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet. In der Regel wird im Arbeitsvertrag oder in einem anderen Dokument festgesetzt, dass die Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen bleibt.

Folgen bei Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses

Wenn ein Arbeitnehmer ein Geschäftsgeheimnis des Arbeitgebers offengelegt hat, können die Folgen unterschiedlich sein.

Die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses des Arbeitgebers kann eine Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer nach sich ziehen, d.h. kann sowohl ein Verweis oder eine Belehrung ausgesprochen werden als auch das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Bei Anwendung einer Disziplinarstrafe muss der Arbeitgeber das im Arbeitsgesetz festgelegte Verfahren für die Verhängung einer Disziplinarstrafe befolgen.

Sind dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses Schäden zugefügt, kann der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer eine Klage auf Schadenersatz erheben. Eine Klage gegen eine Person, die ein Geschäftsgeheimnis rechtswidrig erlangt, verwendet oder offengelegt hat, kann innerhalb von

drei Jahren ab dem Tag erhoben werden, an dem der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses von dem rechtswidrigen Erwerb, der rechtswidrigen Nutzung oder Offenlegung des Geschäftsgeheimnisses Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen.

Bei Verletzung der Pflicht zur Geheimhaltung eines Geschäftsgeheimnisses hat der Geheimnisinhaber Anspruch auf Ersatz der materiellen und immateriellen Schäden.

Bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen kann der Geheimnisinhaber bei jeder Verletzung eine der folgenden Arten von Schadenersatz verlangen:

- Schadenersatz;
- Einziehung des Betrags (der Lizenzgebühr), der ihm für die Einräumung des Rechts zur Nutzung des Geschäftsgeheimnisses zustehen würde;

- Einziehung des Gewinns, der infolge der Verletzung von der Person auf unlautere Weise erzielt wurde, die das Geschäftsgeheimnis rechtswidrig erlangt, verwendet oder offengelegt hat.

Die Höhe des Ersatzes von immateriellen Schäden wird vom Gericht nach eigenem Ermessen bestimmt.

Gleichzeitig kann der Geschäftsgeheimnisinhaber beim Gericht die Anwendung eines der gesetzlich vorgeschriebenen Rechtsbehelfe beantragen (zum Beispiel Einziehung der Waren aus dem Handel oder deren Vernichtung, Vernichtung oder Rückgabe von Materialien, die ein Geschäftsgeheimnis enthalten).

Kontakt für weitere Informationen



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



Anna Kušnere
Lawyer
Certified data
protection expert
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:
Liene Kalniņa
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](#).