

## **I. Rechtlicher Hinweis - Erklärung über den Haftungsausschluss**

Diese Kurzbeschreibung soll einen allgemeinen Überblick über die wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) geben, mit denen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geregelt werden. Eine solche Kurzbeschreibung kann natürlich nur eine Zusammenfassung enthalten, nicht aber alle relevanten Elemente. Sie ersetzt keinesfalls die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder die geltenden Tarifverträge. Die nachstehenden Informationen wurden von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt, die sich um größtmögliche Genauigkeit bemüht haben. Weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten können jedoch gewährleisten, dass alle diese Informationen detailliert, vollständig, genau und auf dem neuesten Stand sind. Durch die Veröffentlichung auf ihrem Portal attestieren die Europäische Kommission oder ihre Dienststellen keineswegs die Konformität der hier präsentierten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht.

## **II. Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG**

Gesetz über die Arbeitsbedingungen von nach Estland entsandten Arbeitnehmern (RTI, 31.3.2004, 19, 134)

Amtliche Veröffentlichung: Estnisches Amtsblatt I, 31.3.2004, 19, 134,  
abrufbar unter: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13123285>.

Übersetzung ins Englische: Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act,  
abrufbar unter: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013107/consolide>.

## **III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen**

Informationen über Rechtsvorschriften, die für die Unternehmen gelten, welche Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Liis Naaber-Kalm

Leitende Rechtsreferentin in der Rechtsabteilung  
der Arbeitsaufsichtsbehörde

29 Gonsiori Str.

10147 Tallinn

ESTLAND

Tel.: + 372 6269423

Fax: + 372 6269434

[liis.naaber@ti.ee](mailto:liis.naaber@ti.ee); [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

Weitere Kontaktadresse:

Thea Treier

Leiterin der Abteilung für die Entwicklung des Arbeitslebens  
Sozialministerium  
29 Gonsiori Str.  
10147 Tallinn  
ESTLAND  
+ 372 6269821  
[thea.treier@sm.ee](mailto:thea.treier@sm.ee); [www.sm.ee](http://www.sm.ee);  
Estnischer Gewerkschaftsverband, [www.eakl.ee](http://www.eakl.ee)  
Estnischer Arbeitgeberverband, [www.employers.ee](http://www.employers.ee)

#### **IV. Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

Fälle, in denen die für Estland geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht eingehalten wurden, und mögliche illegale grenzüberschreitende Aktivitäten können bei folgender Stelle gemeldet werden:

Liis Naaber-Kalm  
Leitende Rechtsreferentin in der Rechtsabteilung  
der Arbeitsaufsichtsbehörde  
29 Gonsiori Str.  
10147 Tallinn  
ESTLAND  
Tel.: + 372 6269423  
Fax: +372 6269434  
[liis.naaber@ti.ee](mailto:liis.naaber@ti.ee); [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

#### **V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]**

Im Gesetz über die Arbeitsbedingungen von nach Estland entsandten Arbeitnehmern (<https://www.riigiteataja.ee/akt/13123285>

Übersetzung ins Englische: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013107/consolide>)

ist in § 2 Absatz 1 definiert, was unter einer Entsendung zu verstehen ist.

Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die vom Arbeitgeber nach Estland entsandt werden, wenn:

- 1) der Arbeitnehmer im Rahmen eines zwischen dem Arbeitgeber und einem in Estland niedergelassenen Vertragspartner geschlossenen Vertrags auf Kosten des Arbeitgebers sowie unter seiner Leitung und Aufsicht tätig ist;
- 2) der Arbeitnehmer in einer Filiale des Arbeitgebers oder in einem Unternehmen beschäftigt ist, das zur gleichen Gruppe gehört wie der Arbeitgeber;
- 3) der Arbeitgeber eine juristische Person oder ein Einzelunternehmer ist, die bzw. der Zeitarbeitskräfte vermittelt.

Gemäß § 2 Absatz 2 des genannten Gesetzes gilt dieses nicht für die Besatzung von Frachtschiffen von Unternehmen der Handelsmarine.

#### **VI. Entsandte Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]**

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In § 3 Absatz 1 des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen von nach Estland entsandten Arbeitnehmern ist ein entsandter Arbeitnehmer definiert als natürliche Person, die normalerweise auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags in einem anderen Land arbeitet und die der Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Estland entsendet. Ein in einem anderen Land geschlossener Vertrag zur Regelung des Arbeitsverhältnisses gilt als Arbeitsvertrag im Sinne dieses Gesetzes, sofern dieser den Bestimmungen des estnischen Gesetzes über Arbeitsverträge entspricht. In § 3 Absatz 2 des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer ist ein Arbeitgeber als in einem anderen Land registrierte oder niedergelassene juristische oder als natürliche, ein Einzelunternehmen betreibende Person definiert, die nicht in Estland ansässig ist und mit der der entsandte Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Für Arbeitsverhältnisse in Estland gilt das Gesetz über Arbeitsverträge, das unter diesem Link abrufbar ist: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.

Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>.

Nach § 1 Absatz 1 dieses Gesetzes leistet eine natürliche Person (Arbeitnehmer) für eine andere Person (Arbeitgeber) unter deren Leitung und Aufsicht Arbeit. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer hierfür einen Lohn.

Laut Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften lässt sich im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, ob eine Tätigkeit als vorübergehend einzustufen ist; dies hängt vielmehr von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der jeweiligen Tätigkeit ab.

Zu beachten: Wenn eine berufliche Tätigkeit in Estland unter Berücksichtigung der genannten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, finden die *gesamten* in Estland geltenden verbindlichen Rechtsvorschriften Anwendung.

## **VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]**

Die Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeiten sind in Kapitel 3 Teil 3 des Gesetzes über Arbeitsverträge enthalten, abrufbar unter

<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.

Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>.

Nach § 43 des genannten Gesetzes arbeitet ein Arbeitnehmer in der Regel 40 Stunden pro Woche (Vollzeit), sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine kürzere Arbeitszeit vereinbart haben (Teilzeit). Es wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer acht Stunden pro Tag arbeitet, sofern die beiden Parteien nichts anderes vereinbart haben oder der Arbeitgeber in der Arbeitszeitregelung keine längeren Ruhezeiten vorgesehen hat.

§ 43 Absatz 4 des Gesetzes sieht eine Begrenzung der Arbeitszeit für minderjährige Arbeitnehmer in Abhängigkeit von ihrem Alter und ihrer Schulpflicht vor. Minderjährige sind bis zur Beendigung der Sekundarstufe I bzw. bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres schulpflichtig.

Mit Verordnung hat die estnische Regierung die Arbeitszeit von Angehörigen der Lehrberufe bei einer Vollzeitbeschäftigung auf 35 Stunden pro Woche und auf sieben Stunden pro Tag begrenzt. In der Verordnung ist im Einzelnen aufgeführt, für welche Lehrberufe verkürzte Arbeitszeiten gelten.

Die Verordnung Nr. 125 der estnischen Regierung vom 22.8.2013 „Arbeitszeiten von Angehörigen der Lehrberufe“ ist in estnischer Sprache abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>.

Abgesehen von dem vorstehend genannten Gesetz sind auch in anderen Gesetzen Sonderregelungen der Arbeitszeiten vorgesehen. So ist die Arbeitszeit von Schiffsbesatzungen im Gesetz über die Arbeit auf See geregelt, die Arbeitszeit von Lastkraftfahrern im Verkehrsgesetz, die Arbeitszeit von Rettungskräften im Rettungsdienstgesetz, die Arbeitszeit von Besatzungen in der Zivilluftfahrt im Luftfahrtgesetz. Tarifverträge und Manteltarifverträge sehen ebenfalls besondere Arbeitszeitregelungen vor.

Als Überstunden gelten Arbeitszeiten, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen für die Leistung von Überstunden jedes Mal eine Vereinbarung treffen. Arbeitgeber dürfen in Ausnahmefällen Überstunden verlangen, wenn dies wegen unvorhergesehener Umstände, die im Arbeitsverhältnis normalerweise nicht vorkommen, notwendig ist. Es muss sich um einen Ausnahmezustand handeln, in erster Linie, wenn die Erledigung der Arbeit nicht aufgeschoben werden kann, weil sonst ein schwerer Schaden droht.

Wenn die Leistung von Überstunden die Gesundheit des Arbeitnehmers schädigen kann, darf von diesem keine Mehrarbeit verlangt werden. Auch Minderjährige, Schwangere und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub haben, dürfen nicht zu Überstunden herangezogen werden.

In § 46 des Gesetzes über Arbeitsverträge ist eine generelle Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden festgelegt. Der Berechnungszeitraum beträgt vier aufeinanderfolgende Monate. Für Angehörige der Gesundheits- und der Pflegeberufe sowie für in der Landwirtschaft oder im Fremdenverkehr Tätige kann der Berechnungszeitraum per Tarifvertrag auf bis zu 12 Monate verlängert werden. Durch den längeren Berechnungszeitraum werden die längeren Arbeitszeiten in der Hochsaison durch kürzere Arbeitszeiten in der Nebensaison ausgeglichen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können längere Arbeitszeiten vereinbaren, die jedoch durchschnittlich 52 Stunden pro Woche nicht überschreiten dürfen. Der Berechnungszeitraum hierfür beträgt vier Monate. Die Vereinbarung darf für den Arbeitnehmer nicht ungebührlich nachteilig sein. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Vereinbarung jederzeit ohne Angabe eines Grundes mit zweiwöchiger Kündigungsfrist zu kündigen.

Der Arbeitgeber muss die Überstunden, die ein Arbeitnehmer geleistet hat, getrennt dokumentieren. Der Arbeitsinspektor kann zusätzliche Überstunden verbieten oder begrenzen.

Nach § 51 des Gesetzes über Arbeitsverträge muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden pro Tag eingehalten werden. Folglich können Arbeitsschichten im

Allgemeinen höchstens 13 Stunden lang sein. Für Angehörige der Gesundheits- und der Pflegeberufe gelten Ausnahmen von dieser Begrenzung der täglichen Ruhezeit unter der Bedingung, dass Arbeitsschichten, die 13 Stunden überschreiten, die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht schädigen (§ 51 Absatz 4).

Nach § 51 Absatz 3 dürfen in den in Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie 2003/88/EU genannten Fällen in Tarifverträgen kürzere tägliche Ruhezeiten festgelegt werden, sofern dies die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht schädigt und seine Sicherheit nicht beeinträchtigt. Wenn ein Arbeitnehmer nach der Ausnahmeregelung des § 51 in einem Zeitraum von 24 Stunden mehr als 13 Stunden arbeitet, müssen die Überstunden unmittelbar nach deren Ableistung durch zusätzliche Ruhezeit im Verhältnis 1:1 kompensiert werden (§ 51 Absatz 5).

Nach § 52 des Gesetzes über Arbeitsverträge muss der Arbeitnehmer pro Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 48 Stunden erhalten. Bei einer Arbeitszeitregelung mit Arbeitszeitkonten muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden pro Woche erhalten. Die Ruhetage sind normalerweise Samstag und Sonntag.

Nach § 53 des Gesetzes muss der Arbeitgeber die Arbeitsschicht der Arbeitnehmer an den Tagen vor Neujahr (1. Januar), vor dem Nationalfeiertag (24. Februar), vor dem Tag des Sieges (23. Juni) und vor Weihnachten (24. Dezember) um drei Stunden verkürzen.

## **VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]**

Der Jahresurlaub ist in Kapitel 3 Teil 4 des Gesetzes über Arbeitsverträge geregelt, das über diesen Link abrufbar ist: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.

Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Jahresurlaub von mindestens 28 Kalendertagen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können einen längeren bezahlten Jahresurlaub vereinbaren. Auch in Tarifverträgen kann ein längerer Jahresurlaub vorgesehen sein. Der Nationalfeiertag und andere Feiertage werden bei der Berechnung des Jahresurlaubs nicht gezählt.

Die Feiertage sind im Feier- und Gedenktagegesetz aufgeführt, das abrufbar ist unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/109032011007>.

Übersetzung ins Englische: Public Holidays and Days of National Importance Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/513112013017/consolide>.

Minderjährigen und Personen, die eine Arbeitsunfähigkeitsrente beziehen, steht ein Jahresurlaub von 35 Kalendertagen zu (§ 56, 57 des Gesetzes über Arbeitsverträge). Nach § 58 des vorstehend genannten Gesetzes haben Angehörige der Lehrberufe Anspruch auf einen verlängerten Jahresurlaub von bis zu 56 Kalendertagen. Die Regierungsverordnung Nr. 112 vom 25. Juni 2009 enthält eine Liste der Lehrberufe, für die ein Anspruch auf einen Jahresurlaub von bis zu 56 Kalendertagen besteht, und legt die Dauer des Jahresurlaubs für jeden Lehrberuf fest <https://www.riigiteataja.ee/akt/128082013005>.

Der Berechnungszeitraum ist ein Kalenderjahr. Der Urlaub muss innerhalb dieses Zeitraums in Anspruch genommen werden. Der Jahresurlaubsanspruch von Arbeitnehmern, die eine neue Arbeitsstelle antreten, berechnet sich anteilig nach den verbleibenden Arbeitstagen im

laufenden Jahr. Er kann frühestens nach sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Der Jahresurlaub kann nur aufgrund einer Vereinbarung beider Parteien gesplittet werden. Ein Teil des Urlaubs muss mindestens 14 Kalendertage lang sein.

Der Anspruch auf Jahresurlaub verfällt ein Jahr nach Ende des Kalenderjahres, für das der Urlaub berechnet wurde. Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Adoptions- und Elternurlaub sowie Wehrdienst oder Ersatzdienst unterbrechen diese Verfallsfrist.

Der Arbeitgeber stellt spätestens Ende März den Urlaubsplan für das laufende Kalenderjahr auf (§ 69 Absatz 1 des Gesetzes über Arbeitsverträge). Der Urlaubsplan ist für alle Parteien verbindlich. Der Arbeitgeber muss berücksichtigen, dass die in § 69 Absatz 7 des Gesetzes genannten Arbeitnehmergruppen das Recht haben, ihren Jahresurlaub zu ihnen passenden Zeiten zu nehmen:

- Frauen direkt vor und nach einem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub oder direkt nach dem Elternurlaub;
- Männer direkt nach dem Elternurlaub oder während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs ihrer Frauen;
- Eltern mit Kindern unter sieben Jahren;
- Eltern mit Kindern zwischen sieben und zehn Jahren während der Schulferien;
- schulpflichtige Minderjährige während der Schulferien.

Der Arbeitnehmer informiert seinen Arbeitgeber 14 Tage im Voraus über nicht im Urlaubsplan vorgesehenen Urlaub. Der Arbeitnehmer hat das Recht, seinen Urlaub zu unterbrechen oder zu verschieben, wenn bestimmte Umstände die Nutzung des Urlaubs behindern, beispielsweise eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit, sofern der Arbeitgeber umgehend benachrichtigt wird.

Der Arbeitgeber hat das Recht, wegen unvorhergesehener, wesentlicher Erfordernisse der Arbeitsorganisation den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückzurufen oder dessen Urlaub aufzuschieben. Bei einer Unterbrechung oder Aufschiebung des Urlaubs wird der Resturlaub unmittelbar nach Wegfall der Umstände, die den Urlaub behindert haben, oder zu einem anderen einvernehmlich vereinbarten Zeitpunkt gewährt.

Urlaubsgeld wird spätestens am vorletzten Arbeitstag vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf eine spätere Auszahlung des Urlaubsgelds verständigen. In diesem Fall muss das Urlaubsgeld spätestens an dem auf den Urlaub folgenden Zahltag ausgezahlt werden (§ 70 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Bei der Berechnung des Urlaubsgelds werden die Grundsätze zugrunde gelegt, die für die Festlegung des durchschnittlichen Arbeitslohns gelten. Diese sind in der Verordnung Nr. 91 der estnischen Regierung vom 11. Juni 2009 festgelegt (abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/129032013021>). Bei Beendigung des Arbeitsvertrags wird dem Arbeitnehmer nicht genutzter Jahresurlaub ausgezahlt (§ 71 des Gesetzes über Arbeitsverträge), sofern der Anspruch darauf nicht verfallen ist.

## **Bildungsurlaub**

Nach § 67 des Gesetzes über Arbeitsverträge hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bildungsurlaub und unbezahlten Urlaub zur Ablegung der Zulassungsprüfung zu einer Bildungseinrichtung.

Die Einzelheiten des Bildungsurlaubs sind im Gesetz über Erwachsenenbildung geregelt, das abrufbar ist unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/111072013019>.

## **Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub**

Nach § 59 des Gesetzes über Arbeitsverträge besteht Anspruch auf einen Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von 140 Kalendertagen, die ab dem 70. Kalendertag vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin genommen werden können. Tritt eine Frau ihren Urlaub weniger als 30 Kalendertage vor diesem Termin an, verkürzt sich der Urlaub entsprechend. Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs zahlt die estnische Krankenkasse der Mutter auf Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung Leistungen nach dem Krankenversicherungsgesetz.

Das Krankenversicherungsgesetz ist abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015018>; Übersetzung ins Englische: Health Insurance Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/502042015016/consolide>.

Die Höhe des Mutterschaftstagegelds beträgt 100 % des Durchschnittslohns der Arbeitnehmerin pro Tag, der auf der Grundlage des im Vorjahr an die Betroffene gezahlten Einkommens einschließlich der Sozialabgaben berechnet wird (§ 54 Absatz 1 Punkt 4 sowie § 58 des Krankenversicherungsgesetzes).

Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub zählen zu den Tagen, auf deren Basis der Anspruch auf Jahresurlaub berechnet wird (§ 68 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

## **Elternurlaub**

Gemäß § 60 des Gesetzes über Arbeitsverträge haben Väter Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von insgesamt zehn Arbeitstagen, der frühestens zwei Monate vor dem vom Arzt berechneten voraussichtlichen Entbindungstermin angetreten werden kann und spätestens zwei Monate nach Geburt des Kindes genommen werden muss. Während des Vaterschaftsurlaubs erhalten Väter eine Vergütung, die sich nach ihrem durchschnittlichen Lohn berechnet, sofern die Vergütung nicht das Dreifache des durchschnittlichen estnischen Bruttomonatsgehalts übersteigt. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht unabhängig davon, ob der Kindsvater mit der Mutter des Kindes verheiratet ist oder nicht.

Gemäß § 61 des Gesetzes über Arbeitsverträge hat bei der Adoption eines Kindes unter 10 Jahren ein Elternteil Anspruch auf Adoptionsurlaub von 70 Kalendertagen ab Inkrafttreten der Gerichtsentscheidung über die Adoption.

Gemäß § 62 des Gesetzes hat entweder die Mutter oder der Vater Anspruch auf Elternurlaub, solange das Kind sein drittes Lebensjahr nicht vollendet hat. Der Elternurlaub kann zusammenhängend oder gestückelt genommen werden. Elternurlaub kann nur von jeweils einem Elternteil genommen werden. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber 14 Kalendertage im Voraus mitteilen, dass er bzw. sie Elternurlaub nimmt oder den Elternurlaub unterbricht.

Während dieser Zeit werden Leistungen nach dem Elterngeldgesetz sowie Kindergeld nach dem Familienhilfegesetz gezahlt.

Das Elterngeldgesetz ist abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/116042014031>.

Das Familienhilfegesetz ist abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/104122014006>.

Gemäß § 65 des Gesetzes über Arbeitsverträge können zudem der tatsächliche Betreuer des Kindes (Großmutter, Großvater, Onkel, Tante), der Vormund oder eine Person, mit der eine Kinderbetreuungsvereinbarung geschlossen wurde, Betreuungsurlaub beanspruchen.

Nach § 63 des Gesetzes über Arbeitsverträge haben Mütter und Väter auch in folgenden Fällen Anspruch auf Elternurlaub, der zusammenhängend oder gestückelt genommen werden kann:

- drei Arbeitstage pro Kalenderjahr, wenn sie ein oder zwei Kinder unter 14 Jahren haben;
- fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr, wenn sie mindestens drei Kinder unter 14 Jahren oder mindestens ein Kind unter drei Jahren haben.

Während dieser Zeit wird eine Vergütung auf der Basis des Mindestlohns gezahlt. In dem Jahr, in dem das Kind das dritte bzw. das 14. Lebensjahr vollendet, besteht ein Anspruch auf Elternurlaub unabhängig davon, ob der Elternurlaub vor oder nach dem Geburtstag angetreten wird.

Zusätzlich zu dem vorstehend beschriebenen Elternurlaub hat die Mutter oder der Vater eines behinderten Kindes Anspruch auf einen Elterntag pro Monat, bis das Kind das 18. Lebensjahr vollendet. In diesem Fall wird eine Vergütung auf der Basis des Durchschnittslohns gezahlt (§ 63 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge). Haben die Eltern mehr als ein behindertes Kind, so haben sie Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage pro Monat je nach der Zahl der behinderten Kinder. Nach § 64 des Gesetzes haben Mütter oder Väter, die Kinder unter 14 Jahren oder behinderte Kinder unter 18 Jahren haben, Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von bis zu 10 Arbeitstagen im Jahr.

Unbezahlter Elternurlaub kann zusammenhängend oder über das Kalenderjahr gestückelt genommen werden. Am Ende des Kalenderjahres verfällt der Urlaubsanspruch.

## **IX. Lohnsätze [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]**

Die Bedingungen für die Entlohnung von Arbeitnehmern sind Kapitel 3 Teil 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge zu entnehmen. Das Gesetz ist abrufbar unter: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.

Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>.

§ 28 Absatz 2 des Gesetzes verpflichtet den Arbeitgeber, für geleistete Arbeit unter den vereinbarten Bedingungen und zu den vereinbarten Stichtagen Lohn zu zahlen, dem Arbeitnehmer auf Verlangen Auskunft über den berechneten und ausbezahlten oder zu zahlenden Lohnsatz zu geben sowie Bescheinigungen über den Arbeitnehmer oder über die Arbeitsbeziehungen vorzulegen. Der Arbeitgeber darf ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und ohne gesetzliche Grundlage keine Informationen über den berechneten und ausbezahlten oder zu zahlenden Lohnsatz des Arbeitnehmers offenlegen.

Wenn eine Person eine Arbeit ausführt, für die sie unter Berücksichtigung der Umstände eine Entlohnung erwarten kann, wird nach § 29 Absatz 1 des Gesetzes über Arbeitsverträge vorausgesetzt, dass ein Lohnsatz vereinbart wurde. Wenn die Höhe des dem Arbeitnehmer nach der Vereinbarung zu zahlenden Lohnes nicht festgelegt wurde, oder wenn ein Zustandekommen einer Vereinbarung nicht bewiesen werden kann, wird der tarifvertragliche

Lohn veranschlagt. Falls es keinen Tarifvertrag gibt, ist der Lohnsatz zu zahlen, der normalerweise für eine unter vergleichbaren Umständen ausgeführte vergleichbare Arbeit gezahlt wird (§ 29 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Von dem vereinbarten Lohn werden die Pflichtabgaben, also die gesetzlichen Steuern und Abgaben einbehalten. Die Löhne werden entgeltlich ausbezahlt (§ 29 Absatz 3 des Gesetzes). Die estnische Regierung legt mit Verordnung den Mindestlohn für eine bestimmte Periode fest. Der Lohn eines Arbeitnehmers darf nicht unter diesem Mindestlohn liegen.

Die zentralen Organisationen der Sozialpartner, der estnische Gewerkschaftsverband und der estnische Arbeitgeberverband, vereinbaren jährlich den Mindestmonats- und den Mindeststundenlohn. Die Vereinbarung wird auf nationaler Ebene geschlossen und von der estnischen Regierung bestätigt.

Die Gewerkschaften einzelner Branchen sind in begrenztem Umfang an der Vereinbarung über einen Mindestlohn auf Branchenebene beteiligt. Tarifverträge werden im Tarifvertragsregister der für die Förderung des Arbeitslebens zuständigen Abteilung des Sozialministeriums eingetragen (siehe [www.sm.ee](http://www.sm.ee)). Erweiterte Tarifverträge werden in den amtlichen Bekanntmachungen (Ametlikud Teadaanded siehe [www.ametlikudteadaanded.ee](http://www.ametlikudteadaanded.ee)) veröffentlicht.

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einmal im Monat seinen Lohn, wenn keine kürzeren Lohnzahlungsintervalle vereinbart wurden. Fällt der Zahltag auf einen Feier- oder Ruhetag, gilt der letzte Arbeitstag vor diesem Tag als Zahltag. Sofern vereinbart, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zudem eine Prämie, die sich nach dem Betriebsergebnis oder dem Umsatz berechnet.

Der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Lohns verpflichtet, auch wenn der Arbeitnehmer keine Arbeit leistet. Er muss einem arbeitsfähigen und für den Arbeitseinsatz zur Verfügung stehenden Arbeitnehmer den Durchschnittslohn bezahlen, auch wenn Letzterer keine Arbeit leistet, weil ihm der Arbeitgeber keine Arbeit gegeben hat, weil dieser die nötige Vorleistung für die Verrichtung der Arbeit nicht erbracht hat oder die Übernahme der Arbeit nicht rechtzeitig ermöglicht hat, es sei denn, der Arbeitnehmer hat es zu verantworten, dass der Arbeitsauftrag nicht erteilt werden konnte (§ 35 des Gesetzes über Arbeitsverträge). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für einen angemessenen Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit aus Gründen, die auf ihn zurückgehen, die er aber nicht absichtlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, den Durchschnittsarbeitslohn auszahlen. Dies gilt auch, wenn von dem Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die er nicht zu verantworten hat, die Leistung der Arbeit nicht erwartet werden kann (§ 38 des Gesetzes).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine Überstundenvergütung vereinbaren. Besteht eine solche Vereinbarung, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Vergütung in Höhe des 1,5-Fachen des Lohnsatzes (§ 44 Absatz 7 des Gesetzes). Bei Nachtarbeit (22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) zahlt der Arbeitgeber das 1,25-Fache des Lohnsatzes, sofern in der Lohnvereinbarung Nachtarbeit nicht vorgesehen ist. Für Arbeit an Feiertagen zahlt der Arbeitgeber den doppelten Lohnsatz. Diese Tage sind: der estnische Nationalfeiertag (24. Februar), der Neujahrstag (1. Januar), Karfreitag, Ostersonntag, der Maifeiertag (1. Mai), Pfingstsonntag, der Tag des Sieges (23. Juni), der Mittsommertag (24. Juni), der Unabhängigkeitstag (20. August), Heiligabend (24. Dezember), der erste Weihnachtsfeiertag (25. Dezember) sowie der zweite Weihnachtsfeiertag (26. Dezember).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zusätzlich zur besonderen Vergütung der nachts oder an Feiertagen geleisteten Arbeit einen Zeitausgleich vereinbaren (§ 45).

## **X. Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Absatz 9 der Richtlinie]**

Bevor ein Leiharbeitsunternehmen tätig werden darf, muss es die Angaben zu seiner Tätigkeit in das Wirtschaftstätigkeitsregister (mtr.mkm.ee) eintragen lassen. Das kann über das estnische Informationsportal ([www.eesti.ee](http://www.eesti.ee)) oder über einen Notar erfolgen. Zuständig für das Wirtschaftstätigkeitsregister und die Registrierungen ist das Wirtschafts- und Kommunikationsministerium.

## **XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]**

Das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/126022015017>.

Übersetzung ins Englische: Occupational Health and Safety Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/525022015005/consolide>.

Tarifverträge werden im Tarifvertragsregister der für die Förderung des Arbeitslebens zuständigen Abteilung des Sozialministeriums eingetragen (siehe [www.sm.ee](http://www.sm.ee)).

Erweiterte Tarifverträge werden in amtlichen Bekanntmachungen (Ametlikud Teadaanded) unter [www.ametlikudteadaanded.ee](http://www.ametlikudteadaanded.ee) veröffentlicht.

Übersetzte Fassungen von Tarifverträgen sind bei den an den Vereinbarungen beteiligten Parteien erhältlich.

Das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz enthält Schutzvorschriften für Arbeitnehmer und Beamte (nachstehend: „Arbeitnehmer“). Es regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn es darum geht, für ein Arbeitsumfeld ohne Gesundheitsrisiken zu sorgen. Zudem enthält es Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für die Wirtschaft und die öffentliche Verwaltung, das Verfahren zur Durchsetzung von Forderungen und die Haftung bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzrecht (Artikel 1 des Gesetzes).

## **XII. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]**

Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/126022015017>.

Übersetzung ins Englische: Occupational Health and Safety Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/525022015005/consolide>.

Nach § 10 des genannten Gesetzes müssen Arbeitgeber für ein geeignetes Arbeitsumfeld und Erleichterungen für Schwangere und stillende Mütter sorgen. Außerdem sind die Vorschriften zu ihrem Schutz vor Gefahren einzuhalten.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Schwangere für vom Arzt oder von der Hebamme angesetzte Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit freizustellen (§ 10 Absatz 4 des Gesetzes). Stillende Mütter haben Anspruch auf Stillpausen, bis ihr Kind eineinhalb Jahre alt ist, und zwar mindestens 30 Minuten alle drei Stunden. Werden mehr als ein Kind unter eineinhalb Jahren gestillt, sind Stillpausen von mindestens einer Stunde vorzusehen (§ 10 Absatz 5 des Gesetzes).

Stillpausen zählen zur Arbeitszeit. Finanziert werden sie aus staatlichen Mitteln auf der Grundlage des Durchschnittslohns, der sich nach § 29 Absatz 8 des Gesetzes über Arbeitsverträge berechnet.

Weitere Bedingungen und Beschränkungen sind in der Verordnung Nr. 95 der estnischen Regierung vom 11. Juni 2009 mit Vorschriften zum Schutz der Gesundheit von Schwangeren und stillenden Müttern und für deren Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/13290413>.

Die Verordnung schützt schwangere und stillende Frauen (nachstehend *Arbeitnehmerinnen*) vor Gesundheitsgefahren im Arbeitsumfeld und kommt zur Anwendung, wenn die betroffene Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber über ihren Zustand informiert hat.

Wenn die Arbeitnehmerin im Arbeits- oder Produktionsprozess Gefahrenfaktoren und Risiken ausgesetzt ist, ist der Arbeitgeber nach § 2 der Verordnung verpflichtet, die Risiken unter Berücksichtigung ihrer Art, ihres Ausmaßes und ihrer Dauer sowie die möglichen schädigenden Auswirkungen auf den Schwangerschaftsverlauf oder auf die Gesundheit der Stillkinder zu bewerten. Werden bei dieser Bewertung Risiken festgestellt oder ist die Arbeitnehmerin Risikofaktoren ausgesetzt oder muss sie gefährliche Arbeiten verrichten, müssen in Absprache mit der Arbeitnehmerin und erforderlichenfalls mit dem Arzt oder der Hebamme Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden. Der Arbeitnehmerin sind die Ergebnisse der Risikobewertung und die Sicherheitsvorkehrungen mitzuteilen, die zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds getroffen wurden. Der Arbeitnehmerin muss die Möglichkeit erhalten, sich in einem Ruheraum hinzulegen. Diese Bedingungen müssen auch für Arbeitnehmerinnen gelten, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub haben, ihr Kind aber nicht stillen.

Nach § 3 der Verordnung muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin vorübergehend eine Arbeit zuteilen, die ihrem Gesundheitszustand angemessen ist, bei der sie keiner Gefahr ausgesetzt ist, mit erleichterten Arbeitsbedingungen, geänderten Arbeitszeiten, darunter ein verkürzter Arbeitstag, mit der Ermöglichung von Ruhepausen, der Umstellung von Nachtschichten auf Tagesschichten, der Anpassung des Aufgabenbereichs. Ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, der Arbeitnehmerin eine Arbeit zu geben, die ihrem Gesundheitszustand angemessen ist, kann diese die Leistung der Arbeit vorübergehend verweigern. Wenn die Arbeitnehmerin für eine andere, ihrem Gesundheitszustand angemessene Arbeit eingesetzt wird oder die Erfüllung ihrer Aufgaben verweigert, erhält sie eine Vergütung nach den im Krankenversicherungsgesetz festgelegten Bedingungen und Verfahren.

Nach § 4 der Verordnung darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin zu keinen Arbeiten heranziehen, bei denen die Gefahr der Ansteckung mit Röteln oder Toxoplasmose besteht, es sei denn, die Schwangere ist nachweislich ausreichend immun gegen Röteln beziehungsweise Toxoplasmose. Schwangere dürfen keinem erhöhten Luftdruck ausgesetzt sein, sie dürfen

nicht mit Blei oder Bleiverbindungen in Berührung kommen und nicht für Untertagearbeit eingesetzt werden.

Nach § 5 der Verordnung darf der Arbeitgeber stillende Arbeitnehmerinnen weder zu Arbeiten heranziehen, bei denen sie in erster Linie mit Blei oder Bleiverbindungen in Kontakt kommen, noch zu Untertagearbeit.

In § 6 der Verordnung werden die Gefahrenfaktoren, Arbeiten und Produktionsverfahren genannt, denen der Arbeitgeber bei der Bewertung der Gesundheitsrisiken für die Arbeitnehmerin Rechnung tragen muss. Genannt sind: physische und chemische Gefahrenfaktoren; im Arbeitsumfeld vorhandene biologische Gefahrenfaktoren; unter den physiologischen Gefahrenfaktoren die Handhabung von schweren Gegenständen sowie zur Ermüdung und Überlastung führende Körperhaltungen und Bewegungen, ständiges Arbeiten im Stehen oder im Sitzen, hohes Arbeitstempo; als psychologische Gefahrenfaktoren gelten Arbeiten, die zu psychischer Überlastung führen, erhöhte Aufmerksamkeit erfordern, in isoliertem Umfeld verrichtet werden müssen oder monoton sind.

Gesetz über Arbeitsverträge, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>.  
Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>.

Nach § 18 des Gesetzes über Arbeitsverträge haben Schwangere und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub haben, das Recht, vom Arbeitgeber die vorübergehende Versetzung auf eine ihrem Gesundheitszustand angemessene Stelle zu verlangen, sofern die Arbeitnehmerin wegen ihres Gesundheitszustands nicht in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeiten nach Vereinbarung zu erledigen. Ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, der Arbeitnehmerin eine Arbeit zu geben, die ihrem Gesundheitszustand angemessen ist, kann diese die Leistung der Arbeit vorübergehend verweigern. In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber eine Bescheinigung ihres Arztes oder ihrer Hebamme über die Einschränkung ihrer Arbeitsfähigkeit wegen ihres Gesundheitszustands sowie mit Vorschlägen für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen vorlegen, die angesichts des Gesundheitszustands angemessen sind. Die Arbeitnehmerin erhält eine Vergütung nach den im Krankenversicherungsgesetz festgelegten Bedingungen und Verfahren.

Nach § 18 Absatz 5 des Gesetzes über Arbeitsverträge hat die Arbeitnehmerin, die nach dem Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub die Arbeit wieder aufnimmt, im Fall einer zwischenzeitlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen das Recht auf die gleichen Bedingungen, in deren Genuss sie gekommen wäre, wäre sie nicht abwesend gewesen.

Nach § 21 Absatz 3 dürfen Schwangere und Arbeitnehmerinnen mit Kindern, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder mit einem behinderten Kind nur mit deren Zustimmung auf Dienstreisen geschickt werden.

§ 44 Absatz 5 verbietet es, von Schwangeren und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub haben, Überstundenarbeit zu verlangen.

Zum Schutz von Schwangeren und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub haben, ist ein gesetzlicher Kündigungsschutz vorgesehen. Nach § 89 Absatz 5 des Gesetzes über Arbeitsverträge haben

Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmerinnen mit einem Kind unter drei Jahren ein Vorrecht auf Erhaltung ihres Arbeitsplatzes bei Kündigungen im Zuge eines Personalabbaus. § 93 Absatz 1 regelt den Fall des Personalabbaus. Danach darf der Arbeitgeber den Vertrag mit einer Schwangeren oder Arbeitnehmerin, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub hat, sowie mit Arbeitnehmern, die Eltern- oder Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen, nicht kündigen, es sei denn, der Arbeitgeber stellt den Geschäftsbetrieb ein, nachdem er Konkurs angemeldet hat, nachdem oder das Konkursverfahren abgeschlossen wurde, aber kein Konkurs angemeldet wurde. Nach § 93 Absatz 2 darf der Arbeitgeber den Vertrag mit einer Schwangeren oder einer Arbeitnehmerin, die Anspruch auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub hat, nicht wegen Personalabbaus oder wegen der verminderten Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin kündigen, wenn Letztere dem Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft oder ihrem Recht auf Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub in Kenntnis gesetzt hat, bevor sie die Kündigung erhalten hat, oder wenn sie ihn innerhalb von 14 Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung darüber informiert.

### **XIII. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]**

Gesetz über Arbeitsverträge, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>. Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>

Nach dem Gesetz über Arbeitsverträge hängt es vom Alter, der Schulpflicht und der Art der Arbeit ab, ob ein Jugendlicher arbeiten darf und zu welchen Arbeiten er herangezogen werden darf.

Nach § 7 Absatz 1 dürfen Arbeitgeber im Allgemeinen keinen Arbeitsvertrag mit

- Kindern, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet haben, und
- minderjährigen Schulpflichtigen schließen oder sie beschäftigen. Schulpflichtig sind Kinder bzw. Jugendliche ab Vollendung des 7. Lebensjahres bis zur Beendigung der Sekundarstufe I bzw. bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres.

§ 7 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge sieht in bestimmten Situationen ein absolutes Verbot des Abschlusses eines Arbeitsvertrags und der Beschäftigung vor.

Unter anderem ist die Beschäftigung von Jugendlichen verboten, wenn sie

- die physischen oder psychischen Fähigkeiten des Minderjährigen übersteigt
- die moralische Entwicklung des Minderjährigen gefährdet
- Gefahren birgt, die von einem Minderjährigen aufgrund seines Mangels an Erfahrung oder Schulung nicht rechtzeitig erkannt werden können oder denen er aus dem gleichem Grund nicht ausweichen kann
- die soziale Entwicklung des Minderjährigen oder seine schulische Entwicklung gefährdet
- Gesundheitsgefahren für den Minderjährigen birgt, die durch die Art der Arbeit oder das Arbeitsumfeld bedingt sind.

In der Verordnung Nr. 94 der estnischen Regierung vom 11. Juni 2009 mit einem Verzeichnis der Gefahrenfaktoren, die ein Arbeitsverbot von Minderjährigen begründen, und der entsprechenden Tätigkeiten (abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/13191271>) sind die Tätigkeiten und Produktionsverfahren aufgeführt, die Minderjährigen untersagt sind, sowie die Gefahrenfaktoren. Jugendliche dürfen beispielsweise keine Tätigkeit verrichten, bei der sie mit giftigen, krebserregenden, radioaktiven und anderen solchen Gefahren in Berührung kommen. In der Verordnung sind auch schädliche physikalische, biologische und chemische Gefahren aufgelistet.

Davon abweichend ist dies kurzzeitig erlaubt, wenn der Minderjährige im Rahmen eines Berufsbildungspraktikums tätig ist unter der Bedingung, dass die Arbeit unter der Aufsicht des Praktikumsleiters oder Arbeitsumfeldspezialisten ausgeführt wird und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und des Wohls des Minderjährigen ergriffen wurden.

Jugendliche unter 15 Jahren und schulpflichtige Minderjährige dürfen nur in gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen zu Arbeiten herangezogen werden, wobei Grenzen für Umfang und Schwere der Arbeiten vorgesehen sind, die ein Minderjähriger ausführen darf.

Die nach dem Gesetz erlaubten Ausnahmefälle, in denen Minderjährige zu Arbeiten herangezogen werden dürfen, sind (§ 7 Absatz 4):

- 13–14-jährige Minderjährige oder 15–16-jährige schulpflichtige Minderjährige, sofern die Arbeit weder mit Gefahren noch Schwierigkeiten verbunden ist. Sie dürfen zu leichter Arbeit herangezogen werden, d. h. die Arbeitspflichten sind leicht und verlangen keine großen körperlichen oder geistigen Anstrengungen;
- 7–12-jährige Minderjährige, die ausschließlich in den Bereichen Kultur, Kunst, Sport oder Reklame leichte Arbeit erledigen dürfen.

Die Verordnung Nr. 93 der estnischen Regierung vom 11. Juni 2009 über leichte Arbeiten, die Minderjährige ausführen dürfen, ist abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/13191258>.

Ein Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen darf nur geschlossen werden, wenn der Minderjährige dies wünscht und seinen Willen dazu bekundet hat und wenn die vorherige Einwilligung des gesetzlichen Vertreters (im Allgemeinen Mutter oder Vater) vorliegt, wobei die nachträgliche Genehmigung der Einwilligung gleichgestellt ist (Gesetz über Arbeitsverträge § 8 Absatz 1). Die Beschäftigung von minderjährigen Schülern darf die soziale und die schulische Entwicklung des Minderjährigen nicht beeinträchtigen. Darüber hinaus müssen schulpflichtige Minderjährige die Möglichkeit haben, sich regelmäßig für die Unterrichtsarbeit auszuruhen. Der gesetzliche Vertreter eines schulpflichtigen Minderjährigen darf diesem nicht erlauben, während mehr als der Hälfte der Schulferien zu arbeiten (§ 8 Absatz 2 des Gesetzes).

Für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren sind zusätzliche nationale Schutzmaßnahmen gesetzlich festgelegt. So darf mit Minderjährigen zwischen 7 und 14 Jahren nur dann ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber bei dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektor dessen Einwilligung beantragt hat (§ 8 Absatz 3 des Gesetzes über Arbeitsverträge). Der Arbeitgeber muss in seinem Antrag Angaben zu den Arbeitsbedingungen, zur Arbeitsstelle, zu den Tätigkeiten, zum Alter des Minderjährigen und zu dessen Schulpflicht machen.

Wenn der Arbeitsinspektor bei der Erkundung des Willens eines Minderjährigen der Altersgruppe der 7– bis 12-Jährigen berechnete Zweifel daran hat, dass der Minderjährige in Gegenwart seines gesetzlichen Vertreters seinen tatsächlichen Willen zum Ausdruck bringt, zieht Ersterer den für den Wohnort zuständigen Kinder- und Jugendschutzbeauftragten hinzu, in dessen Beisein der Wille des Minderjährigen ergründet wird (§ 8 Absatz 5 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Minderjährige dürfen nur mit ihrer Einwilligung und mit vorheriger Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters auf Geschäftsreise geschickt werden (§ 21 Absatz 4 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Ein mit einem Minderjährigen geschlossener Vertrag über die Erstattung der Ausbildungskosten ist ungültig (§ 34 Absatz 5 des Gesetzes).

In § 43 Absatz 4 des Gesetzes über Arbeitsverträge ist die Höchstarbeitszeit für Minderjährige bei einer Vollzeitbeschäftigung festgelegt, die nach ihrem Alter und ihrer Schulpflicht gestaffelt ist (verkürzte Arbeitszeiten):

- 7–12-Jährige – 3 Stunden am Tag und 15 Stunden pro Woche;
- 13–14-Jährige sowie schulpflichtige Jugendliche – 4 Stunden am Tag und 20 Stunden pro Woche;
- 15-Jährige, die nicht mehr schulpflichtig sind: 6 Stunden am Tag und 30 Stunden pro Woche;
- 16-Jährige, die nicht mehr schulpflichtig sind, sowie 17-Jährige: 7 Stunden am Tag und 35 Stunden pro Woche.

Bei einer Arbeitszeitregelung mit Arbeitszeitkonten dürfen die vereinbarten Arbeitszeiten eines Minderjährigen die vorstehend genannten Tages- und Wochenarbeitszeiten nicht überschreiten. Vereinbarungen mit Minderjährigen über die Leistung von Überstunden sind ungültig (§ 44 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Das Gesetz schränkt die Tageszeiten ein, zu denen Minderjährige zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Sie dürfen nicht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr arbeiten. Davon abweichend dürfen Minderjährige zwischen 20.00 Uhr und 24.00 Uhr unter Aufsicht eines Volljährigen leichte Arbeiten in den Bereichen Kultur, Kunst, Sport oder Reklame ausführen, wobei die Höchstarbeitszeit pro Tag zu beachten ist. Schulpflichtige Minderjährige dürfen nicht direkt vor Beginn des Schultags zu Arbeiten herangezogen werden.

Zusätzlich zur Begrenzung der Arbeitszeiten sind längere Ruhezeiten für Minderjährige vorgeschrieben. Sie müssen spätestens nach 4,5-stündiger Arbeit eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten erhalten, die nicht zur Arbeitszeit zählt (§ 47 Absatz 3 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Die vorgeschriebene Mindestlänge der täglichen Ruhezeiten, die nicht durch Vereinbarungen unterschritten werden darf, ist § 51 Absatz 2 zu entnehmen:

- 7–12-Jährigen steht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 21 Stunden pro Tag zu;
- 13–14-Jährigen oder schulpflichtigen Minderjährigen steht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 20 Stunden pro Tag zu;
- schulpflichtigen 15-Jährigen steht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 18 Stunden pro Tag zu;
- 16-Jährigen, die nicht mehr schulpflichtig sind, sowie 17-Jährigen steht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 17 Stunden pro Tag zu.

Minderjährigen steht außerdem pro Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von 48 Stunden zu (§ 52 des Gesetzes über Arbeitsverträge).

Nach § 56 des Gesetzes über Arbeitsverträge haben minderjährige Arbeitnehmer Anspruch auf einen Jahresurlaub von 35 Kalendertagen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer keinen längeren Jahresurlaub vereinbart haben und keine anderweitige gesetzliche Regelung zur Anwendung kommt. Schulpflichtige Minderjährige haben Anspruch auf Jahresurlaub während ihrer Schulferien (§ 69 Absatz 7 Unterabsatz 5).

Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/126022015017>.

Übersetzung ins Englische: Occupational Health and Safety Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/525022015005/consolide>.

Nach § 10<sup>1</sup> des vorstehend genannten Gesetzes muss der Arbeitgeber für ein geeignetes Arbeitsumfeld und Erleichterungen für Minderjährige und behinderte Arbeitnehmer sorgen und bei der Beschäftigung Minderjähriger die gesetzlichen Vorschriften zu ihrem Schutz beachten.

Minderjährige haben in einem Arbeitsverhältnis und bei Streitigkeiten die gleichen Rechte wie Erwachsene. Ihnen stehen die per Gesetz, Verwaltungsvorschrift und Tarifvertrag festgelegten Leistungen zu.

Hält der Arbeitgeber die Vorschriften über die Beschäftigung Minderjähriger nicht ein, hat der Arbeitsinspektor das Recht, Weisungen zu erteilen und darüber hinaus ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen den Arbeitgeber anzustrengen und eine Geldstrafe zu verhängen (§ 115 des Gesetzes).

#### **XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]**

Estnisches Grundgesetz, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/127042011002>.

Übersetzung ins Englische: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013003/consolide>.

Nach Artikel 12 des estnischen Grundgesetzes sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf wegen seiner Nationalität, Rasse, Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner Sprache, Herkunft, seines Glaubens, seiner politischen oder sonstigen Überzeugungen, seiner finanziellen Verhältnisse, seines sozialen Status oder aus anderen Gründen diskriminiert werden. Die Anstiftung zu Hass, Gewalt und Diskriminierung gegen Menschen anderer Nationalität, Rasse, anderen Glaubens oder anderer politischer Überzeugung ist gesetzlich verboten und strafbar. Ebenso verboten und strafbar ist die Anstiftung zu Hass und Gewalt gegen andere gesellschaftliche Schichten sowie deren Diskriminierung.

Gesetz über die Gleichstellung der Geschlechter, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/126042013009>.

Übersetzung ins Englische: Gender Equality Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013038/consolide>.

Gleichbehandlungsgesetz, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012022>.

Übersetzung ins Englische: Equal Treatment Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide>.

Gesetz über Arbeitsverträge, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

Übersetzung ins Englische: Employment Contracts Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509012015006/consolide>

Nach § 1 Absatz 1 des Gleichbehandlungsgesetzes dient das Gesetz dem Schutz von Personen vor Diskriminierung aus Gründen ihrer Nationalität (ethnische Zugehörigkeit), Rasse, Hautfarbe, ihres Glaubens oder ihrer Überzeugungen, ihres Alters, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung. Im Rahmen von Arbeitsverhältnissen verbietet das Gleichbehandlungsgesetz auch Diskriminierungen aus folgenden Gründen: familiäre Verpflichtungen, sozialer Status, Vertretung von Arbeitnehmerinteressen oder Gewerkschaftszugehörigkeit, Sprachkenntnisse oder Wehrdienstpflichten (§ 2 Absatz 3).

Nach § 2 des Gleichbehandlungsgesetzes ist Diskriminierung beim Abschluss eines Arbeitsvertrags, bei der Vereinbarung der Arbeitsbedingungen, der Festlegung der Arbeitsregelungen, bei der Entlohnung, Beförderung, Kündigung des Arbeitsvertrags und Ähnlichem verboten. Da der Arbeitgeber nach diesem Gesetz verpflichtet ist, die Grundsätze der Gleichbehandlung zu fördern, muss er Maßnahmen ergreifen, um den Arbeitnehmer vor Diskriminierung zu schützen.

Nach § 1 Absatz 1 des Gesetzes über die Gleichstellung der Geschlechter dient das Gesetz der Sicherstellung der im estnischen Grundgesetz garantierten Gleichbehandlung der Geschlechter und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht und allgemeines Gut in allen Bereichen des Gesellschaftslebens. Als Diskriminierung gelten im Arbeitsleben beispielsweise Situationen, in denen der Arbeitgeber Personen eines Geschlechts einstellt, fördert, mit der Erfüllung bestimmter Aufgaben betraut oder auf Fortbildungen schickt und Personen des anderen Geschlechts mit höherer Qualifikation übergeht. Eine solche Benachteiligung kann jedoch mit objektiven und gewichtigen Faktoren gerechtfertigt werden.

Nach § 3 des Gesetzes über Arbeitsverträge muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Diskriminierung schützen, die Grundsätze der Gleichbehandlung beachten und gemäß dem Gleichbehandlungs- und dem Geschlechtergleichstellungsgesetz die Gleichstellung fördern. Das Diskriminierungsverbot wird in diesem Gesetz nicht wiederholt, vielmehr wird auf die entsprechenden Gesetze verwiesen.

Nach § 89 Absatz 4 des Gesetzes über Arbeitsverträge muss der Arbeitgeber bei der Kündigung wegen Personalabbaus den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Er kann diejenigen Arbeitnehmer weiterbeschäftigen, die bessere Arbeit leisten und die er für unerlässlich hält. Er darf aber Arbeitnehmer nicht wegen ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Nationalität, ihrer sexuellen Orientierung oder anderer Faktoren bevorzugen, die nichts mit der Arbeitsleistung zu tun haben.

Für Diskriminierungsstreitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte oder die Arbeitsgerichte zuständig. In Vermittlungsverfahren entscheidet der Justizkanzler (Õiguskantsler). Darüber hinaus können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Beurteilung, ob die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichbehandlungsgesetzes erfüllt sind, auch an den Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten wenden.

## **XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]**

Hierzu gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen.

## **XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen**

Es gibt keine verfahrenstechnischen und administrativen Anforderungen.

## **XVII. Beilegung von Streitigkeiten**

Gesetz über die Arbeitsbedingungen von nach Estland entsandten Arbeitnehmern, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/akt/13123285>.

Übersetzung ins Englische: Working Conditions of Employees Posted to Estonia Act, abrufbar unter <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013107/consolide>.

Nach § 7 des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen von nach Estland entsandten Arbeitnehmern können entsandte Arbeitnehmer ihre in diesem Gesetz verankerten Rechte vor den Gerichten der Republik Estland einklagen. Unbeschadet dieser Möglichkeit können sie auch bei einem ausländischen Gericht Klage erheben, sofern dies in einer internationalen Vereinbarung vorgesehen ist. Die Klagefrist für Forderungen aufgrund des genannten Gesetzes beträgt vier Monate, bei Lohnstreitigkeiten drei Jahre ab dem Tag, nachdem der entsandte Arbeitnehmer die Verletzung seiner Rechte festgestellt hat oder hätte feststellen müssen.

Nach § 8 des vorstehend genannten Gesetzes kontrolliert die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde die Einhaltung der Bestimmungen nach Maßgabe des Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Ein Arbeitsinspektor und der Leiter des Regionalbüros der Arbeitsaufsichtsbehörde sind berechtigt, bei Verstößen gegen dieses Gesetz oder gegen Folgevorschriften dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter Weisungen zu erteilen. Diese sind für den Arbeitgeber bzw. seinen Vertreter verbindlich. Der Arbeitsinspektor ist berechtigt, die fristgerechte Einhaltung der Weisungen zu kontrollieren. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, sind ein Arbeitsinspektor und der Leiter des Regionalbüros der Arbeitsaufsichtsbehörde berechtigt, nach dem im Gesetz über substitutive Durchsetzung und Bußgeldverhängung vorgesehenen Verfahren ein Bußgeld zu verhängen.

Informationen über die in Estland zur Verfügung stehenden Rechtsmittel sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Liis Naaber-Kalm

Leitende Rechtsreferentin in der Rechtsabteilung  
der Arbeitsaufsichtsbehörde

29 Gonsiori Str.

10147 Tallinn

ESTLAND

Tel.: + 372 6269423

Fax: + 372 6269434

[liis.naaber@ti.ee](mailto:liis.naaber@ti.ee); [www.ti.ee](http://www.ti.ee)