

# Die neuen EU-Mitgliedstaaten: Estland

++++ Mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Mai 2004 um 10 weitere Mitgliedsstaaten sind diese weiter in den Blickpunkt von international tätigen Unternehmen gerückt. In diesem Teil V stellen wir Ihnen Estland vor. +++



## Bisher sind folgende EU-Länderporträts erschienen:

- Polen (Ausgabe 3/2005)
- Tschechische Republik (Ausgabe 4/2005)
- Slowakische Republik (Ausgabe 1/2006)
- Ungarn (Ausgabe 2/2006)



**Friederike V. Ruch,**  
Steuerberaterin, Partnerin  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
www.convinus.ch

### Arbeitsrechtliche Aspekte

Aufgrund des Beitritts zur EU kam es zu einigen Neuerungen im Arbeitsvertragsgesetz, so wurde beispielsweise das Gleichbehandlungsgebot weiter ausgebaut.

Für jeden Vollzeit-Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber ein Arbeitsbuch zu führen. Dies sowie die Personalakte und der Arbeitsvertrag müssen für einen Zeitraum von bis zu 50 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufbewahrt werden.

### Arbeitsvertrag

Grundsätzlich wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag schriftlich und unbefristet geschlossen. Für die Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages gibt es seit dem 1.1.2005 Mindestanforderungen. Sofern ein Arbeitnehmer für mehr als 1 Monat in einem anderen Land eine Erwerbstätigkeit erbringen muss, müssen einige zusätzliche Punkte zum Arbeitsvertrag geregelt werden. Es gibt jedoch eine Reihe von Gründen, nach denen ein Arbeitsvertrag auch befristet (max. 5 Jahre) abgeschlossen werden kann.

Vorstände und Aufsichtsräte (Verwaltungsräte) sowie Prokuristen werden nicht als Arbeitnehmer angesehen.

### Probezeit

Die Probezeit beträgt max. 4 Monate. In diesem Zeitraum besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis im vereinfachten Verfahren ohne Vorankündigung und ohne Zahlung einer Entschädigung aufzulösen.

### Vergütung

Es ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, dass Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld sowie Prämien oder Zulagen bei gesetzlichen Feiertagen vom Arbeitgeber gezahlt wird. In vielen Fällen zahlt der Arbeitgeber jedoch ein Weihnachtsgeld aus.

### Lohnfortzahlung

Für den Zeitraum in welchem der Arbeitnehmer krank ist, ruht gemäss estnischem Gesetz

der Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist demzufolge auch nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, einige wenige tun dies jedoch freiwillig. Ab dem 2. Krankheitstag erhält der Arbeitnehmer ein Krankengeld ausbezahlt.

### Kündigung

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen, aus Gründen, welche durch den Arbeitnehmer verschuldet sind, sowie aus Altersgründen oder aufgrund von unbefriedigenden Leistungen während der Probezeit kündigen. Eine Kündigung ist nicht möglich in dem Zeitraum, in welchem der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (beispielsweise während der Erziehung eines Kindes unter 3 Jahren). Zudem ist es möglich, ein Arbeitsverhältnis durch eine schriftliche Vereinbarung von beiden Parteien aufzulösen.

### Abfindung

In den Fällen, in welchen das Arbeitsverhältnis von Seiten des Arbeitgebers aufgelöst wird, ist der Arbeitgeber auch verpflichtet eine Abfindung in Höhe von max. 4 Monatsgehältern zu bezahlen.

### Arbeitszeit / Urlaub

In der Regel beläuft sich eine Arbeitswoche auf 5 Tage mit jeweils 8 Stunden. Dies ergibt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Die maximal zulässige Überstundendauer beträgt 8 Stunden pro Woche. Arbeitstätigkeit an arbeitsfreien Tagen muss mit einem Zuschlag von 50 % oder freier Arbeitszeit abgegolten werden.

Der gesetzlich vorgesehene Urlaubsanspruch beträgt 28 Kalendertage im Jahr. Gesetzliche Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfrei.

### Rechtsschutz

Auf dem Arbeitsverhältnis basierende Streitigkeiten werden vor den Zivilgerichten ausgetragen oder durch die Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten geschlichtet. Die Verfahren bei den Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten werden im Allgemeinen schneller als vor

einem Zivilgericht abgewickelt. Hier kann ein Verfahren durchaus mehrere Jahre andauern. Der Ausgang eines Verfahrens ist in der Regel voraussehbar, da eine umfassende Rechtsprechung vorhanden ist.

### Betriebsräte / Gewerkschaften

In der Regel organisieren sich die Arbeitnehmer in Form von Gewerkschaften. Das Mandat als Vertrauensperson wird vorwiegend sehr aktiv wahrgenommen. Arbeitsstreiks finden in Estland allerdings nur selten statt.

### Bewilligungsrechtliche Aspekte

Für die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber seinen Sitz in Estland hat. Für eine Erwerbstätigkeit in Estland benötigt ein ausländischer Arbeitnehmer eine Aufenthaltserlaubnis, welche ihm für die Dauer des Arbeitsvertrages (max. 2 Jahre) gewährt wird. Zu den Voraussetzungen zählen zudem: erfolglose Rekrutierung auf dem estnischen Arbeitsmarkt für 2 Monate, öffentliche Ausschreibung, Ausländer muss die notwendigen Qualifikationen haben, Genehmigung der nationalen Arbeitsmarktbehörde und es muss ein Kontingent vorhanden sein. Ausgenommen von der Kontingentierung sind die EU- und EFTA-Mitgliedsstaaten sowie USA und Japan.

### Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Das estnische Sozialversicherungssystem basiert heute auf 3 Säulen, welche aus einer staatlichen Rente, einer durch den Arbeitgeber finanzierten Rente und durch die Möglichkeit der freiwilligen Einzahlung in einen privaten Rentenfonds besteht.

Die Sozialversicherungsbeiträge betragen aktuell insgesamt 33 % und werden vom Arbeitgeber alleine getragen: Krankenversicherung (13 %), Sozialversicherung (20 %). Hinzu kommt die Arbeitslosenversicherung, mit einem Arbeitgeberbeitragssatz von 0.6 % und einem Arbeitnehmerbeitrag von 0.3 %.

Aufgrund der Zugehörigkeit zur EU gelten die entsprechenden Koordinationsvorschriften für alle EU-Mitgliedsstaaten sowie aufgrund des Freizügigkeitsabkommens auch für die Schweiz.

### Steuerrechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber behält die auf dem Arbeitsentgelt basierende Einkommenssteuer ein. Der Steuersatz liegt heute bei 23 %. Dieser soll jedoch ab dem 1.1. 2007 nur noch 22 % betragen und per 1.1.2008 auf 21 % sowie per 1.1.2009 auf 20 % reduziert werden.

Eine natürliche Person, welche sich länger als



183 Tage im Kalenderjahr in Estland aufhält oder über einen dauerhaften Wohnsitz in Estland verfügt, wird gemäss estnischem Steuergesetz als unbeschränkt steuerpflichtig angesehen und muss demzufolge das weltweite Einkommen in Estland der Besteuerung unterwerfen.

Ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht zwischen Estland und Deutschland, der Schweiz sowie Österreich.

Friederike V. Ruch



### SEMINARTIPPS: INTERNATIONALER MITARBEITEREINSATZ IN CHINA

21. März 2007, Zürich

### INTERNATIONALER MITARBEITEREINSATZ IN INDIEN

22. März 2007, Zürich



Informationen:  
CONVINUS International  
Employment Solutions, Zürich  
Tel.: +41 44 250 20 20  
www.convinus.ch

Bestellung der  
Seminarprogramme:  
seminare@convinus.ch