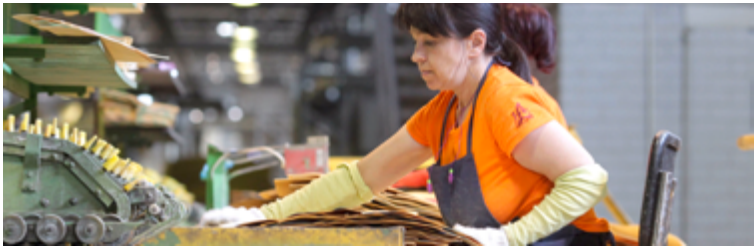
Schriftenreihe International



Arbeitsrecht
Baltikum

GESAMTMETALL

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht Baltikum

Stand: Januar 2013

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht in den Ländern Estland, Lettland und Litauen

Lebenslauf

Aet Bergmann

Vandeadvokaat (vereidigte Anwältin), Partnerin

Fachliche Schwerpunkte

- Alle Bereiche des Wirtschaftsrechts, u. a. Mergers & Acquisitions, Verträge und Verhandlungen, Gesellschaftsrecht und grenzüberschreitendes Wirtschaftsrecht
- Immobilien- und Planungsrecht
- Arbeitsverhältnisse und -streitigkeiten
- Verbraucher- und Datenschutz, AGB

Erfahrung

- seit 2011 Partnerin bei bnt attorneys-at-law, Tallinn, Estland
- 2010 Partnerin bei Anwaltskanzlei Bergmann, Tallinn, Estland
- 2006–2010 Anwältin bei Anwaltskanzlei Borenius, Tallinn, Estland
- 1997–2006 Anwältin bei Anwaltskanzlei Tark & Co, Tallinn, Estland

Ausbildung

- Universität Tartu (Estland), juristische Fakultät, magister iuris
- Universität Helsinki (Finnland), philosophische Fakultät, Ostseefinnische Sprachen

Sprachen

Estnisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Schwedisch

Kontakt

bnt attorneys-at-law Advokaadibüroo OÜ
Roosikrantsi 11, EE-10119 Tallinn, Estland
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
E-Mail: aet.bergmann@bnt.eu

Lebenslauf

Hanna Pahk

Attorney-at-law (Anwältin)

Fachliche Schwerpunkte

- Arbeitsverhältnisse
- Vertragsrecht
- Life sciences
- Versicherungsrecht

Erfahrung

- seit Juli 2012, bnt attorneys-at-law, Anwältin (Tallinn, Estland)
- 2011–2012, SEBE, Juristin, Personalverwalterin
- 2009–2010 Praktikum bei Südlicher Bezirksstaatsanwaltschaft, Abteilung der Wirtschafts-, Korruptions- und Umweltkriminalität
- 2006–2009, 2010, Seesam Insurance, Juristen-Assistentin in der Schadensabwicklungsabteilung
- 2005, 2009, Nordea Bank Finland Plc Estonian Branch, Assistentin bei der Kreditverwaltung und den Kreditspezialisten

Ausbildung

- Universität Tartu (Estland), juristische Fakultät, magister iuris
- Universität Konstanz (Deutschland), Sektion Politik, Recht und Wirtschaft, Fachbereich Rechtswissenschaft (Erasmus-Programm)

Sprachen

Estnisch, Deutsch, Englisch, Schwedisch, Russisch

Kontakt

bnt attorneys-at-law Advokaadibüroo OÜ
Roosikrantsi 11, EE-10119 Tallinn, Estland
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
E-Mail: hanna.pahk@bnt.eu

Lebenslauf

Theis Klauberg LL.M., MBA

Rechtsanwalt, Zvērināts advokāts

Mitglied der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer Hamburg sowie der RAK von Lettland, Estland und Litauen

Ausbildung

- Universitäten Hamburg, Heidelberg und Berlin (Humboldt)
- UWC/Südafrika (LL.M.)
- Baltic Management Institute/Litauen (MBA)

Sprachen

Deutsch, Englisch, Lettisch, Französisch, Russisch

Fachliche Schwerpunkte

Corporate M&A, Seehandelsrecht, Intellectual Property, Schiedsgerichtsbarkeit

Mitgliedschaften und Tätigkeiten

- Deutsch-Baltische Handelskammer in Estland, Lettland, Litauen (Vorstand, Lettland)
- Deutscher Verein für Internationales Seerecht
- DIS Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit
- Bankrechtliche Vereinigung
- Deutsch-Estnische, Deutsch-Litauische, Deutsch-Lettische sowie Deutsch-Israelische Juristenvereinigungen
- Union Internationale des Avocats
- Lehrtätigkeit an der Riga Graduate School of Law

Veröffentlichungen

- Wirtschaftsrecht der Baltischen Länder, u. a. „Handbuch des Bankrechts in Europa/Baltische Länder" (Springer 2009)
- „Erbrecht in Europa/Lettland" (ZERB 2008)
- „Rules on Takeover Bids in Latvia" (EBLR 2005)
- „Unfair Suretyships in Europe/Latvia" (Oxford University Press 2010)
- „Comparative Company Law/Latvia" (Hart 2013).

Kontakt

theis.klauberg@bnt.eu
Tel. +371 6777 05 04

Lebenslauf

Jolanta Zupkauskaitė

Associate Attorney
Associate

Fachliche Schwerpunkte

- Prozessführung und Schiedsgerichtsbarkeit
- Zivil- und Gesellschaftsrecht
- Arbeitsrecht

Erfahrung

- Seit 2005, bnt attorneys-at-law, Juristin (Vilnius/Litauen)
- Rechtsanwälte Lang von Bülow & Collegen, Repräsentanz Litauen, Juristin (Vilnius/Litauen), Gesellschaftsrecht, Forderungseinziehung, Arbeitsrecht

Ausbildung

- M. Romeris Universität (Vilnius/Litauen), Magister in Rechtswissenschaften
- Rechtsuniversität (Vilnius/Litauen), Bachelor in Rechtswissenschaften

Sprachen

Litauisch (Muttersprache), Deutsch, Russisch

Kontakt

bnt Heemann Klauberg Krauklis APB
K. Kalinaukos g. 24, LT-03107 Vilnius, Lietuva
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
E-Mail: jolanta.zupkauskaite@bnt.eu

Lebenslauf

Rūta Motiejūnaitė

Lawyer

Associate

Fachliche Schwerpunkte

- Zivil- und Gesellschaftsrecht
- Arbeitsrecht
- Forderungseinziehung und Vollstreckung

Erfahrung

- Seit 2009, bnt attorneys-at-law, Juristin (Vilnius/Litauen)
- 2008, Rechtsanwälte Kazlauskas und Degesys SOLVINGS, juristische Assistentin (Vilnius/Litauen), Gesellschaftsrecht, Zivilrecht, Insolvenzrecht
- 2007, Praktikum bei Rechtsanwalt Dr. M. Thau & Kollegen (Köln/Deutschland), Bau- und Architektenrecht, Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Ausbildung

- Universität Vilnius (Litauen), Juristische Fakultät, Magister in Rechtswissenschaften (Abschluss 2009)
- J. W. Goethe Universität (Frankfurt a.M./Deutschland), Juristische Fakultät (Studentenaustauschprogramm)

Sprachen

Litauisch (Muttersprache), Deutsch

Kontakt

bnt Heemann Klauberg Krauklis APB
K. Kalinaukos g. 24, LT-03107 Vilnius, Lietuva
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
E-Mail: ruta.motiejunaite@bnt.eu

Einführung

In den baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen ist das Arbeitsrecht in den letzten Jahrzehnten ein unbeständiges Rechtsgebiet gewesen. Nach der Wiedererlangung der Selbstständigkeit im Jahr 1991 mussten die bis dahin geltenden sowjetischen Gesetze schnell den Anforderungen der freien Marktwirtschaft angepasst werden. Auch wenn dies relativ rasch und effektiv geschah, so blieben doch Teile der alten Vorschriften in Kraft und wurden erst nach und nach durch zeitgemäße Gesetze ersetzt. Der Beitritt der Länder zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 machte die Übernahme aller einschlägigen Regelungen der EU erforderlich. Die Wirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2010 wiederum bedingte zum Teil auch eine gesetzlich festgelegte Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber, die am gewohnten Schutz der Arbeitnehmer nagte.

Die drei baltischen Staaten erscheinen von außen betrachtet als eine Einheit, aber sie sind in vielerlei Hinsicht recht verschieden – sprachlich, geschichtlich, kulturell und mentalitätsmäßig. Gerade das Arbeitsrecht, das ja mit dem Arbeitsverhältnis eine der wichtigsten Beziehungen im alltäglichen Leben der Menschen praktisch regelt, muss diese Aspekte respektieren. Mittlerweile haben alle drei Länder ein modernes Regelwerk geschaffen, das sich an europäischen Traditionen orientiert, die Vorgaben der Europäischen Union erfüllt und gleichzeitig die lokalen Besonderheiten nicht außer Acht lässt.

In diesem Werk sind eben wegen der lokalen Besonderheiten alle drei Staaten separat, aber in der Struktur leicht vergleichbar dargestellt. Angefangen von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses über Lohn-, Urlaubs- und Haftungsfragen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind hier Regelungen und Praxis leicht verständlich und umsetzbar erklärt. Auch das Kollektivarbeitsrecht, die Sozialversicherungen und der gerichtliche Rechtsschutz werden behandelt. Die Autoren hoffen, dass jeder interessierte Leser in diesem Buch Antworten auf seine Fragen zum estnischen, lettischen und litauischen Arbeitsrecht findet.

Inhalt

Einführung 11

Teil 1: Arbeitsrecht in ESTLAND 51

§ 1 Individualarbeitsrecht 51

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses 51

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses 51

1. Quellen des estnischen Arbeitsrechts 52
   a. Begriff des Arbeitsrechts 52
   b. Rechtsquellen 52
2. Beschäftigte 54
   a. Arbeitnehmerbegriff 54
   b. Leitende Angestellte 54
   c. Zeitarbeitnehmer 55
3. Arbeitgeber 55
4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses 55
   a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen 55
   b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen 56

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag 56

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrags 56
   a. Art der Tätigkeit 57
   b. Ort der Arbeitsleistung 58
   c. Tag des Arbeitsantritts 58
2. Form des Arbeitsvertrags 58
3. Ergänzende Vereinbarungen 59

4. Besondere Klauseln 60
a. Dauer des Arbeitsverhältnisses 60
b. Probezeit 61
c. Teilzeit 61
d. Konkurrenzklausel (Wettbewerbsverbot) 61

III. Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung 62

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug 62

1. Beschäftigung von EU-Bürgern 62
a. Informationspflicht des Arbeitgebers 63
b. Besonderheit „Übergangsperiode“ 64
2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten 64
3. Entsendung von Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber nach Estland 65

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit 66

1. Allgemeines 66
2. Voraussetzungen 66
a. Vereinbarung über die Überlassung eines Arbeitnehmers 66
b. Weisung zu einer vorübergehenden Arbeitsausübung beim Kunden 66
c. Höchstdauer der Überlassung 66
d. Schadensersatz 67
e. Arbeitsbedingungen 67
3. Exkurs zum Zeitarbeitsunternehmen – Vermittlung nach Deutschland 67

VI. Arbeitsverhältnisse mit den Mitgliedern statutarischer Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) 68

1. Managementpositionen 68
2. Geschäftsführer 69
3. Verträge mit Vorstandsmitgliedern eines Unternehmens 69

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses 70

I. Allgemeines 70

II. Versetzung des Arbeitnehmers 70

III. Dienstreise 70

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen 71

I. Allgemeines 71

II. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien 71

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers 71
2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 73

III. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit 74

1. Gesetzliche Arbeitszeiten 74
a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit 74
b. Gleitarbeitszeit 75
c. Überstunden 76
d. Nachtarbeit 76
2. Gesetzliche Ruhezeiten 76

IV. Arbeitsentgelt 77

1. Allgemeines 77
2. Mindestentgelt 78

3. Zahlungsmodalitäten 78
a. Fälligkeit des Lohns 78
b. Lohnauszahlung 79
4. Obligatorische Zulagen 79
a. Überstundenvergütung 79
b. Feiertagszulage 79
c. Nachtarbeitszulage 80
5. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen") 80
a. Reisekosten 80
b. Ausbildungskosten 80
c. Dienstwagen 81

V. Urlaub 81

1. Allgemeines 81
2. Jahresurlaub 82
3. Anteiliger Urlaub 82
4. Verfall des Urlaubsanspruchs 82
5. Zusatzurlaub 82
6. Fortbildungsurlaub 82
7. Bestimmungen über den Erholungsurlaub 83
a. Urlaubszeiten 83
b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt) 84
c. Urlaubsabgeltung / Verjährung des Urlaubsanspruchs 84
8. Mutterschafts- und Erziehungsurlaub 84
9. Kinderbetreuungsurlaub / Pflegeurlaub 85

VI. Arbeitsverhinderung / Krankheit 85

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers 85
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 86

VII. Qualifizierung der Arbeitnehmer 86

1. Allgemeines 86
2. Studium neben der Arbeit 86

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 87

I. Allgemeines 87

II. Aufhebungsvertrag 88

III. Kündigung 88

1. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mit Kündigungsfrist 88
   a. Kündigungsgründe 89
   b. Kündigungsfristen 90
   c. Kündigungsverbote (Schutzfrist) 91
   d. Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers 92
2. Sonderfall: Massenentlassung 92
   a. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers 92
   b. Information des zuständigen Arbeitsamtes 93
   c. Ende des Arbeitsverhältnisses 93
   d. Sozialauswahl 93
3. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne Kündigungsfrist 94
4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer 94

IV. Auflösung in der Probezeit 94

V. Auflösung aufgrund einer Behörden- oder Gerichtsentscheidung 95

VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses 95

VII. Rücktritt vom Arbeitsvertrag 95

VIII. Tod des Arbeitnehmers 95

IX. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers 96

X. Beteiligung Dritter 96

1. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung 96
2. Einholung der Stellungnahme bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans 96

XI. Sonstiges 96

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung 96
2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche 97
3. Abfindung 97
4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses und gerichtliche Geltendmachung 97

E. Sonstige arbeitsrechtliche Verhältnisse / Nebenarbeitsverhältnis und Nebentätigkeit 98

F. Übergang des Arbeitsverhältnisses / Betriebsübergang 98

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden 99

I. Allgemeine Voraussetzungen 99

II. Arbeitnehmerhaftung 99

1. Allgemeines 99
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung 101
   a. Allgemeine Schadenshaftung 101
   b. Haftung für den Verlust anvertrauter Gegenstände 101
   c. Haftung für den Schaden eines Dritten 101

III. Arbeitgeberhaftung 102

1. Allgemeines 102
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung 102
   a. Allgemeine Schadenshaftung 102
   b. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten 102
   c. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz 103

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 103

I. Schutz von Frauen 103

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten 103
2. Diskriminierungsverbot 103
3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter 104

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 105

1. Schutz von Jugendlichen 105
   a. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 105
   b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit 106
2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern 107

§ 2 Kollektivarbeitsrecht 108

A. Die Organisation der Arbeitnehmer 108

I. Gewerkschaften 108

1. Allgemeines 108
2. Gründung und Struktur der Gewerkschaften 108

II. Arbeitnehmerrat / Betriebsrat 110

1. Allgemeines, Wahl, Freistellung von Betriebsräten 110
2. Rechte des Betriebsrates 110

B. Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsverfassungsrecht 111

I. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Gewerkschaften im Betrieb 111

II. Unternehmensmitbestimmung 112

III. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene – Europäischer Betriebsrat 112

C. Tarifrecht 113

I. Begriff des Tarifrechts in Estland 113

II. Inhalt von Tarifverträgen 113

III. Verhältnis Tarifvertrag – Arbeitsvertrag 114

IV. Verhältnis der Tarifverträge untereinander 114

V. Abschluss, Form und Laufzeit der Tarifverträge 115

D. Arbeitskampfrecht 115

I. Allgemeines / Rechtsgrundlage 115

II. Schlichtung (Vermittlung) 115

III. Streik 116

1. Allgemeines, Definition 116
2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen 116

IV. Aussperrung 117

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz 118

A. Zuständigkeit der Gerichte 118

B. Individualrechtliche Streitigkeiten 118

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten 118

§ 4 Sozialversicherungsrecht 120

A. Allgemeines 120

B. Sozialversicherungspflicht 120

C. Die Sozialversicherungen 121

I. Krankenversicherung 121

II. Rentenversicherung 123

III. Private Rentenversicherungssysteme 123

D. Arbeitslosenunterstützung 124

I. Arbeitslosengeld – Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen 124

1. Voraussetzungen 124
2. Arbeitslosendienstleistungen 125
3. Anspruchsberechtigte 126
4. Dauer 126
5. Umfang 127
6. Zuschüsse 127

II. Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung – Arbeitslosenversicherungsgesetz 128

1. Zielsetzung und Anspruchsberechtigte 128
2. Dauer 129
3. Versicherungsleistung im Fall von Entlassung 130
4. Leistungen infolge der Insolvenz des Arbeitgebers 131

E. Familienbeihilfen 131

I. Elterngeld 131

II. Weitere Arten 132

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 134

A. Allgemeines 134

I. Pflichten des Arbeitgebers 134

II. Pflichten des Arbeitnehmers 134

III. Betriebsgesundheitspflege 135

IV. Kontrolle der Arbeitssicherheit 135

B. EU-Richtlinien und Sanktionen 136

I. Übernahme der EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit 136

II. Sanktionen 137

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis 138

A. Gesetze 138

B. Links für zusätzliche Informationen 140

C. Sozialpartner 140

D. Allgemeine Informationen über Estland 140

E. Medien 141

Teil 2: Arbeitsrecht in LETTLAND 145

§ 1 Individualarbeitsrecht 145

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses 145

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses 145

1. Quellen des lettischen Arbeitsrechts 146
   a. Begriff des Arbeitsrechts 146
   b. Rechtsquellen 146
2. Beschäftigte 147
   a. Arbeitnehmerbegriff 148
   b. Leitende Angestellte 148
   c. Zeitarbeitnehmer 148
3. Arbeitgeber 149
4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses 149
   a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen 149

b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen 150

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag 151

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrages 151
a. Art der Arbeit 152
b. Ort der Arbeitsleistung 153
c. Dauer des Arbeitsverhältnisses 154
2. Form des Arbeitsvertrages 155
3. Ergänzende Vereinbarungen 156
a. Probezeit 156
b. Teilzeit 156
c. Konkurrenzklausel 157

III. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung 157

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug 158

1. Beschäftigung von EU-Bürgern 158
2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten 159
a. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Einstellung eines Drittstaatsangehörigen 160
b. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Entsendung 161
3. Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland 161

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit 162

1. Allgemeines 162
2. Voraussetzungen 162
a. Vereinbarung über die Überlassung eines Arbeitnehmers 162
b. Weisung zu einer vorübergehenden Arbeitsausübung beim Kunden 163

c. Höchstdauer der Überlassung 163
d. Schadensersatz 164
e. Arbeitsbedingungen 164

VI. Managervertrag – Vertrag mit leitenden Angestellten 165

1. Allgemeines 165
2. Arbeitsverhältnis mit den Mitgliedern satzungsmäßiger Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) 165

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses 165

I. Allgemeines 165

II. Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsvertrages 166

III. Vereinbarung über die zeitweilige Zuweisung (Zeitarbeit) – Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber 166

IV. Versetzung (Zuweisung) an eine andere Art von Arbeit 166

V. Vergütung bei der Versetzung 167

VI. Versetzung an einen anderen Ort der Arbeitsleistung 167

VII. Dienstreise 167

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen 168

I. Allgemeines 168

II. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien 168

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers 168
2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 170
3. Pflichten von leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern 171

III. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit 172

1. Gesetzliche Arbeitszeiten 172
   a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit 172
   b. Gleitarbeitszeit / Arbeitszeitpauschale 173
   c. Überstunden 174
   d. Nachtarbeit 175
2. Gesetzliche Ruhezeiten 175

IV. Arbeitsentgelt 177

1. Allgemeines 177
2. Mindestentgelt 177
   a. Fälligkeit des Lohns 178
   b. Lohnauszahlung 178
3. Obligatorische Zulagen 178
   a. Überstundenvergütung 178
   b. Sonn- und Feiertagszulage 179
   c. Nachtarbeitszulage 179
   d. Zulage für Arbeit in gesundheitsschädigender Umwelt 179
4. Lohnabzüge 179
5. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen") 180
6. Exkurs zum Begriff des durchschnittlichen Lohnes 180

V. Urlaub 181

1. Allgemeines 181
2. Jahresurlaub 181
3. Ausgleichsurlaub für zusätzliche Arbeit und Überstunden 181
4. Zusatzurlaub 181

5. Studienurlaub 182
6. Gemeinsame Bestimmungen über den Erholungsurlaub 182
a. Urlaubsnahme 182
b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt) 183
c. Lohnersatz (Urlaubsabgeltung) 183
d. Urlaubskürzung 183
e. Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit 183
7. Mutterschafts- und Erziehungsurlaub 184

VI. Arbeitsverhinderung / Krankheit 185

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers 185
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 186

VII. Wettbewerbsverbot 187

1. Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses 187
2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 187
a. Voraussetzungen 187
b. Rücktrittsrecht, Kündigung 188

VIII. Qualifizierung der Arbeitnehmer 188

1. Allgemeines 188
2. Ausbildung von Minderjährigen 189
3. Studium bei der Arbeit 189

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 189

I. Allgemeines 189

II. Aufhebungsvertrag 190

III. Kündigung 190

1. Ordentliche Kündigung des Arbeitgebers 190

a. Kündigungsgründe (Arbeitgeberkündigung) 190

b. Kündigungsfristen 192

aa. Dauer, Beginn und Ende 193

bb. Ausnahmen von der Fristberechnung 193

c. Exkurs: Rüge- bzw. Abmahnobliegenheit 194

d. Kündigungsverbote (Schutzfrist) 194

aa. Mutterschutz 194

bb. Behinderung 195

cc. Gerechtfertigte Arbeitsverhinderung / Urlaub 195

dd. Arbeitsunfall / Berufskrankheit 195

e. Massenentlassung / Besonderheiten bei der Massenkündigung 196

aa. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers 196

bb. Information des zuständigen Arbeitsamtes 197

cc. Ende des Arbeitsverhältnisses 197

f. Sozialauswahl 198

2. Ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers 199

3. Außerordentliche Kündigung 199

a. Auflösungsgründe des Arbeitgebers 199

b. Auflösungsgründe des Arbeitnehmers 199

c. Allgemeine Voraussetzungen 199

IV. Auflösung in der Probezeit 200

V. Auflösung aufgrund einer Behörden- oder Gerichtsentscheidung 200

VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses 201

VII. Rücktritt vom Arbeitsvertrag 201

VIII. Beendigung eines durch Wahl oder Ernennung begründeten Arbeitsverhältnisses 201

1. Voraussetzungen 201
2. Folgen 202

IX. Tod des Arbeitnehmers 202

X. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers 202

XI. Beteiligung Dritter 202

1. Erörterungspflicht des Arbeitgebers 202
2. Einholung der Zustimmung bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans 203

XII. Sonstiges 203

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung 203
2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche 204
3. Abfindung 204
4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses 205
   a. Unwirksame Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers – Lohnersatz 205
   b. Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses 205

E. Nebenbeschäftigung 206

F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang 206

I. Allgemeines 206

II. Anhörungs- und Informationspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung und den Arbeitnehmern 207

III. Sonderregelungen bei Betriebsübergang im Zuge eines Insolvenzverfahrens 208

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden 209

I. Allgemeine Voraussetzungen 209

1. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses 209
2. Pflichtverletzung 209
3. Schaden 209

II. Arbeitnehmerhaftung 210

1. Allgemeines 210
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung 210
   a. Allgemeine Schadenshaftung 210
   b. Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung / Mitverschulden des Arbeitgebers 210
   c. Haftung bei Vorsatz 211
   d. Haftung mehrerer Arbeitnehmer 211
   e. Schadensausgleich 211

III. Arbeitgeberhaftung 212

1. Allgemeines 212
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung 212
   a. Allgemeine Schadenshaftung 212
   b. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten 212

aa. Haftung für Arbeitsunfälle 213
bb. Haftung für Berufskrankheiten 213
cc. Rechtsfolge Schadensersatz 213
c. Schadensersatz bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot 215
d. Schadensersatz bei unberechtigter Freistellung 215
e. Sachschäden 215
3. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz 216
4. Haftung für den Schaden eines Dritten 216

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 216

I. Schutz von Frauen 216

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten 216
2. Diskriminierungsverbot 216
3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter 217

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 218

1. Schutz von Jugendlichen 218
a. Entstehung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen 219
b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit 219
2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern 220

§ 2 Kollektivarbeitsrecht 221

A. Die Organisation der Arbeitnehmer 221

I. Gewerkschaften 222

1. Allgemeines 222
2. Stellung und Struktur der Gewerkschaften in Lettland 222

II. Arbeitnehmerrat (Betriebsrat) 223

1. Allgemeines, Wahl, Freistellung von Betriebsräten 223
2. Rechte des Betriebsrates 223
   a. Informationsrechte 224
   b. Anhörung und Konsultation / Hinzuziehung 224

B. Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsverfassungsrecht 224

I. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Gewerkschaften im Betrieb 224

1. Vertretung der Gewerkschaften im Betrieb 224
2. Rechte der Gewerkschaften gegenüber dem Staat 225
3. Rechte der Gewerkschaften im Betrieb / Mitbestimmung im Betrieb 225
   a. Kontrollrechte 225
   b. Mitbestimmungsrechte 225
   c. Mitwirkungs- bzw. Konsultationsrechte 226
   d. Informationsrechte 226

II. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene 226

1. Allgemeines 226
2. Verhandlungskommission 227
3. Europäischer Betriebsrat 228

C. Tarifrecht 229

I. Begriff des Tarifrechts in Lettland 229

II. Arten der Kollektivverträge und der Kollektivvertragsparteien 229

1. Firmentarifvertrag / Betriebskollektivvertrag 229

2. Manteltarifvertrag 230
3. Kollektivvertragsparteien 231
a. Arbeitgeberverband 231
b. Gewerkschaftsverband 231

III. Inhalt von Kollektivverträgen 231

IV. Verhältnis Kollektivvertrag – Arbeitsvertrag 232

V. Abschluss, Form und Laufzeit der Kollektivverträge 232

VI. Betriebsordnung 233

D. Arbeitskampfrecht 234

I. Allgemeines 234

1. Rechtsgrundlage 234
2. Beispiel aus der aktuellen Praxis 234

II. Schlichtung (Vermittlung) 235

III. Schiedsverfahren 235

IV. Streik 236

1. Allgemeines, Definition 236
2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen 236
3. Führung durch die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde, Gerichtsentscheidungen 237
4. Sonstiges 238

V. Aussperrung 239

1. Allgemeines, Definition 239

2. Verfahren 239

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz 241

A. Zuständigkeit der Gerichte 241

B. Individualrechtliche Streitigkeiten 241

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten 241

§ 4 Sozialversicherungsrecht 243

A. Sozialversicherung 243

B. Sozialversicherungsbeiträge 243

1. Gesundheitsversicherung 243
2. Krankenversicherung 244
3. Private Krankenversicherung 244
4. Rentenversicherung 244
5. Private Rentenversicherungssysteme 246

C. Arbeitslosenunterstützung 246

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 249

A. Allgemeines 249

B. Pflichten des Arbeitgebers 249

C. Pflichten des Arbeitnehmers 250

D. Kontrolle der Arbeitssicherheit 251

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis 252

Teil 3: Arbeitsrecht in LITAUEN 255

§ 1 Individualarbeitsrecht 255

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses 255

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses 255

1. Quellen des litauischen Arbeitsrechts 255
a. Begriff des Arbeitsrechts 255
b. Rechtsquellen 255
2. Beschäftigte 256
a. Arbeitnehmerbegriff 256
b. Leitende Angestellte 257
c. Leiharbeitnehmer 257
3. Arbeitgeber 257
4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses 258
a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen 258
b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen 258

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag 259

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrages 259
2. Form des Arbeitsvertrages 260
3. Ergänzende Vereinbarungen 261
a. Dauer des Arbeitsverhältnisses 261
b. Probezeit 262
c. Teilzeit 262

III. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung 263

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug 263

1. Beschäftigung von EU-Bürgern (nur für Litauen) 263
2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten (nur für Litauen) 264
   a. Aufenthaltsgenehmigung 265
   b. Arbeitserlaubnis 265
   c. Informationspflicht des Arbeitgebers (nur für Litauen) 267
3. Entsendung von deutschen Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber nach Litauen (allgemeingültig) 267
4. Beschäftigung von litauischen Arbeitnehmern in Deutschland (allgemeingültig) 269
   a. Arbeitnehmerfreizügigkeit / Das „2+3+2-Modell" (allgemeingültig) 269
   b. Dienstleistungsfreiheit / Entsendung von ausländischen Arbeitnehmern nach Deutschland (allgemeingültig) 269
5. Arbeitsvertragsstatut bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen (allgemeingültig) 270
   a. Freie Rechtswahl nach Art. 3 der ROM I-Verordnung (allgemeingültig) 270
   b. Besonderheiten für Arbeitsverträge nach Art. 8 der ROM I-Verordnung (allgemeingültig) 271
   c. Einschränkung der Rechtswahl – Günstigkeitsvergleich (allgemeingültig) 271
   d. Art. 9 der ROM I-Verordnung – International zwingendes deutsches Recht (allgemeingültig) 271
   e. Anwendbarkeit zwingenden einfachen Rechts (allgemeingültig) 272
   f. Umfang des (Arbeits-)Vertragsstatuts (allgemeingültig) 272
   g. Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) (allgemeingültig) 273
   h. Tarifrecht (TVG) (allgemeingültig) 273

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit 274

1. Allgemeines 274
2. Voraussetzungen 274
3. Exkurs zum Leiharbeitsunternehmen – Erlaubnispflicht der Vermittlung 275

VI. Verträge mit leitenden Angestellten 276

VII. Arbeitsverhältnisse mit den Mitgliedern statutarischer Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) 276

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses 276

I. Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsvertrages 276

II. Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber 277

III. Dienstreise 278

IV. Versetzung an eine andere Art der Tätigkeit 278

V. Örtliche Versetzung 280

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen 281

I. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien 281

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers 281
2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 282

II. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit 282

1. Gesetzliche Arbeitszeiten 282
   a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit 283
   b. Überstunden 284

c. Nachtarbeit 285
2. Gesetzliche Ruhezeiten 286

III. Arbeitsentgelt 288

1. Allgemeines 288
2. Mindestlohn 289
a. Fälligkeit des Lohnes 289
b. Lohnauszahlung 290
3. Obligatorische Zulagen 291
a. Überstundenvergütung 291
b. Feiertagszulage sowie Zulage für Sonntagsarbeit 291
c. Nachtarbeitszulage 291
d. Zulage für Arbeit in gesundheitsschädigender Umwelt 292
e. Arbeitsbereitschaftsprämie / Prämie für überdurchschnittliche Arbeitsleistung 292
4. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen") 292
a. Tagegeld 293
b. Kosten für das Fahrzeug 294
c. Sonstige Kosten 294
5. Exkurs zum Begriff des durchschnittlichen Lohnes 295

IV. Urlaub 296

1. Allgemeines 296
2. Jahresurlaub 296
3. Zusätzlicher Jahresurlaub 297
4. Gemeinsame Bestimmungen über den Erholungsurlaub 298
a. Urlaubsnahme 298
b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt) 299

c. Lohnersatz (Urlaubsabgeltung) 299

d. Widerruf vom Urlaub sowie Urlaubsverlängerung und -verschiebung 300

5. Zweckgebundener Urlaub 300

a. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 300

b. Erziehungsurlaub 301

c. Lernurlaub 301

d. „Kreativurlaub“ 302

e. Urlaub zur Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Pflichten 302

f. Unbezahlter Urlaub 303

V. Arbeitsverhinderung / Krankheit 303

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers 304

2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 305

VI. Wettbewerbsverbot 305

1. Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses 306

2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 306

VII. Qualifikation der Arbeitnehmer 307

1. Fortbildung 307

2. Studium bei der Arbeit 308

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 308

I. Allgemeines 308

II. Aufhebungsvertrag 308

III. Kündigung 309

1. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber 309
a. Kündigungsgründe (Arbeitgeberkündigung) 309
b. Kündigungsfristen 310
c. Weitere Einzelheiten 310
d. Kündigungsverbote (Schutzfrist) 311
e. Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers 311
f. Massenentlassung 312
aa. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers 312
bb. Information des zuständigen Arbeitsamtes 313
cc. Ende des Arbeitsverhältnisses 314
g. Sozialauswahl 314
2. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer 314
3. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber 315
4. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer 317

IV. Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages 317

V. Rücktritt vom Arbeitsvertrag 317

VI. Beendigung eines durch Wahl oder Ernennung begründeten Arbeitsverhältnisses 317

VII. Tod des Arbeitnehmers 318

VIII. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers 318

IX. Beteiligung Dritter 319

1. Informationspflicht des Arbeitgebers 319
2. Einholung der Zustimmung bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans 320

X. Sonstiges 320

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung 320
2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche 321
3. Abfindung 321
4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses 322
   a. Unwirksame Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers – Lohnersatz 322
   b. Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses 323

E. Sonstige arbeitsrechtliche Verhältnisse 323

I. Nebenarbeitsverhältnis 323

II. Nebentätigkeit 324

F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang 325

I. Allgemeines 325

II. Anhörungs- und Informationspflicht gegenüber Gewerkschaft bzw. Betriebsrat 326

III. Übernahme von Arbeitnehmern bei Umwandlungen 326

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden 328

I. Allgemeine Voraussetzungen 328

1. Anspruchsverpflichtete 329
2. Anspruchsberechtigte 329

II. Arbeitnehmerhaftung 329

1. Allgemeines 329
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung 331
3. Vertrag über die unbeschränkte materielle Haftung des Arbeitnehmers 333
4. Schadensausgleich 334

III. Arbeitgeberhaftung 335

1. Allgemeines 335
2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung 336
a. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie im Todesfall des Arbeitnehmers 336
aa. Allgemeines 336
bb. Haftungsbefreiung des Arbeitgebers 338
cc. Rechtsfolge Schadensersatz 338
1) Verdienstausfall 339
2) Schmerzensgeld 340
3) Notwendige Aufwendungen für eine Heilbehandlung 340
b. Haftung für Beschädigung, Vernichtung oder Verlust des Arbeitnehmervermögens 341
c. Haftung für die Verletzung der Vermögensinteressen des Arbeitnehmers bzw. anderer Personen in anderer Weise 342
d. Regressanspruch des Arbeitgebers / Haftung für den Schaden eines Dritten 342
e. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz 343

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 344

I. Schutz von Frauen 344

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten 344

2. Diskriminierungsverbot 344
3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter 345

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern 347

1. Schutz von Jugendlichen 347
a. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 347
b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit 348
2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern 349

§ 2 Kollektivarbeitsrecht 350

A. Die Organisation der Arbeitnehmer 350

I. Gewerkschaften 350

1. Allgemeines 350
2. Stellung und Struktur der Gewerkschaften in Litauen 350

II. Arbeitnehmerrat (Betriebsrat) 351

B. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Arbeitnehmervertreter 352

I. Allgemeines 352

II. Mitbestimmung im Betrieb 353

1. Informations- und Anhörungsrechte des Arbeitnehmerrates 353
2. Konsultationsverfahren 354

III. Unternehmensmitbestimmung 355

IV. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene 355

C. Tarifrecht 356

I. Allgemeines 356

II. Arten der Tarifverträge und der Tarifvertragsparteien 357

1. Unternehmenstarifvertrag / betrieblicher Tarifvertrag 357
2. Tarifvertrag auf Branchen-, örtlicher oder nationaler Ebene 357

III. Inhalt von Tarifverträgen 358

IV. Verhältnis Tarifvertrag – Arbeitsvertrag 359

D. Arbeitskampfrecht 359

I. Allgemeines 359

II. Schlichtung (Vermittlung) 359

III. Streik 360

1. Allgemeines, Definition 360
2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen 360
   a. Führung durch die Gewerkschaft, Kampfziel 360
   b. Verfahrensrechtliche Voraussetzungen 361
3. Sonstiges 361

IV. Aussperrung 361

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz 362

A. Allgemeines 362

B. Individualrechtliche Streitigkeiten 362

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten 364

§ 4 Sozialversicherungsrecht 365

A. Allgemeines zur Sozialversicherung 365

B. Sozialversicherungsbeiträge 367

I. Krankenversicherung 368

II. Krankheits- und Elternschaftsversicherung 369

III. Unfallversicherung 370

IV. Arbeitslosenversicherung 371

V. Rentenversicherung 372

VI. Private Rentenversicherungssysteme 374

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 375

A. Allgemeines 375

I. Pflichten des Arbeitgebers 375

II. Pflichten des Arbeitnehmers 377

III. Kontrolle der Arbeitssicherheit 378

B. Inhalte 378

I. Übernahme der EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit 378

II. Sanktionen 379

III. Betriebsgesundheitspflege 381

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis 382

A. Gesetze und andere Rechtsakte 382

B. Schrifttum 387

C. Rechtsprechung 388

D. Internetquellen 389

E. Zusätzliche Informationen 389

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht
Estland

Teil 1: Arbeitsrecht in ESTLAND

Autoren: Aet Bergmann, vereidigte Rechtsanwältin, Hanna Pahk, Anwältin, bnt Rechtsanwälte, Tallinn
Stand: Januar 2013

§ 1 Individualarbeitsrecht

Am 1. Juli 2009 trat in Estland das im Vorfeld heftig umstrittene neue Arbeitsvertragsgesetz (*töölepingu seadus*, im Folgenden „AVG") in Kraft.[1] Das zunächst 1992 nach Wiedererlangung der Unabhängigkeit von der Sowjetunion übernommene alte estnische Arbeitsvertragsgesetz war den Anforderungen der Zeit und den erheblichen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gewachsen, sodass ein aktualisiertes Arbeitsvertragsgesetz nötig war.

Das Arbeitsvertragsgesetz fasst die arbeitsvertraglichen Beziehungen, die vorher in verschiedenen Gesetzen geregelt waren, in einem einzigen Gesetz zusammen. Ziel der Gesetzesnovelle war es, ein offenes, modernes und zeitgemäßes Gesetz zu erlassen, das die Interessen der Vertragsparteien bezüglich Flexibilität und sicherer, vertrauensvoller Zusammenarbeit schützt und Möglichkeiten für ein lebenslanges Lernen schafft.

Dieser Beitrag klammert das Thema der Auslandstätigkeit estnischer Arbeitnehmer in Deutschland aus. Dieses Thema wird in Teil 3 dieser Broschüre zum Arbeitsrecht in Litauen unter § 1 A. IV. 4. dargestellt; die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland sind diesbezüglich für alle baltischen Staaten gleich.

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen, gilt aber auch als geschlossen, sobald der Arbeitnehmer eine Tätigkeit aufnimmt, für die den Umständen nach eine Vergütung zu erwarten ist (§ 4 Abs. 2 AVG), oder wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei Wochen beträgt (§ 4 Abs. 5 AVG).

---

[1] Hinweis: Im Text finden sich Paragraphenangaben mit hochgestellten Ziffern, die zunächst wie Fußnotenverweise wirken. Dabei handelt es sich allerdings um die amtliche Bezeichnung des betreffenden Paragraphen. Die hochgestellte Ziffer verweist darauf, dass die Vorschrift in dem jeweiligen Gesetz nachträglich eingefügt wurde.

1. Quellen des estnischen Arbeitsrechts

Die Regulierung des estnischen Arbeitsrechts setzt sich aus einer Vielzahl verschiedener Quellen zusammen, von denen international anerkannte Normen die höchste allgemeine Grundlage bilden. Sie sind aus innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geschlossenen Übereinkommen entstanden und haben sich zu einem umfassenden System von Instrumenten zur Arbeits- und Sozialpolitik entwickelt. Zusätzlich werden sie von einem Aufsichtssystem gestützt, um Schwierigkeiten bei der Anwendung auf nationalem Niveau entgegenzuwirken.

Die Verordnungen, Richtlinien, Mitteilungen, Aktionspläne und erarbeiteten Strategien der europäischen Instanzen bilden die zweite Quellenebene des estnischen Arbeitsrechts. In Kooperation miteinander harmonisieren sie in gewissem Maße das Arbeitsrecht, da die festgelegten Normen von jedem einzelnen EU-Mitgliedstaat eingehalten werden müssen.

Auf dritter Ebene wird das estnische Arbeitsrecht schließlich durch nationale Rechtsquellen wie erlassene Rechtsvorschriften oder durch gerichtliche Entscheidungen geregelt. Der besondere Charakter des Arbeitsrechts wird ergänzend durch firmeninterne Betriebsordnungen und durch von Gewerkschaften verhandelte Tarifabschlüsse manifestiert.

a. Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht wird allgemein als die Summe der Rechtsnormen bezeichnet, die sich auf die nach dem Arbeitsvertragsgesetz eingegangenen Arbeitsverhältnisse beziehen. Das Arbeitsvertragsgesetz ist dabei das wichtigste gesetzgeberische Regelungswerk für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses. Es wird zugleich durch die Verfassung der Republik Estland, die EU-Grundrechte-Charta sowie durch Gesetze und untergeordnete Normen, sofern sie für die Regulierung des Arbeitsverhältnisses relevant sind, beeinflusst.

b. Rechtsquellen

Das Arbeitsvertragsgesetz ist das wichtigste gesetzgeberische Regelungswerk für die Organisation des Arbeitsverhältnisses. Es trat am 1. Juli 2009 in Kraft und brachte einschneidende Veränderungen für das bestehende Rechtssystem mit sich. Hervorzuheben sind insbesondere die gesetzlichen Vorgaben für Massenentlassungen und

ordentliche Kündigungen sowie die Erweiterung der bisherigen Vorschriften um entsprechende Kündigungsfristen, aber auch die Regelungen hinsichtlich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Überstundenvergütung, der Probezeit und der Vertraulichkeitsbestimmungen.

Weitere bedeutende Rechtsquellen des estnischen Arbeitsrechts leiten sich neben der Verfassung und dem Arbeitsvertragsgesetz aus untergeordneten Normen in Form von Regierungsverordnungen und Verwaltungsvorschriften ab. Zusätzlich zu den im Arbeitsvertragsgesetz festgelegten Modalitäten wird das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer außerdem durch Tarifverträge (in Estland als Kollektivverträge bezeichnet), interne Verfahrensvorschriften, Anweisungen des Arbeitgebers sowie eine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herausgebildete Praxis (betriebliche Übung) geprägt.

Die Tarifbindung ist in Estland an sich eher niedrig, da die Gewerkschaften keine besonders große Bedeutung innerhalb der Gesellschaft haben. Dies resultiert historisch gesehen aus der Zeit vor dem Fall der Sowjetunion, als die Gewerkschaften eng mit dem (Besatzer-) Staat verflochten waren. (Zu den Tarifverträgen siehe im Einzelnen unter § 2 Kollektivarbeitsrecht).

Für die Unternehmenspraxis sind vordergründig folgende arbeitsrechtliche Vorschriften von grundlegender Bedeutung:

- das Arbeitsvertragsgesetz,
- das Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit (*töötervishoiu ja tööohutuse seadus*, im Folgenden „AGS"),
- das Erwachsenenbildungsgesetz (*täiskasvanute koolituse seadus,* im Folgenden „EBG") und
- das Schuldrechtsgesetz (*võlaõigusseadus,* im Folgenden „SchRG").

Arbeitsvertragsbestimmungen, die sich im Vergleich zu den gesetzlich festgelegten oder tariflich vereinbarten Regelungen als weniger günstig auf den Arbeitnehmer auswirken, gelten automatisch als ungültig und werden durch die gesetzlichen Bestimmungen oder durch Tarifvereinbarungen ersetzt.

Die Sozial- und Krankenversicherung von Arbeitnehmern ist insbesondere in folgenden Gesetzen geregelt:

– dem Krankenversicherungsgesetz (*ravikindlustuse seadus,* im Folgenden „KVG"),
– dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (*töötuskindlustuse seadus,* im Folgenden „ALG") und
– dem Gesetz über die kapitalgedeckten Renten *(kogumispensionide seadus)*.

2. Beschäftigte

a. Arbeitnehmerbegriff

Der Begriff des Arbeitnehmers wird im Arbeitsvertragsgesetz nicht explizit definiert, jedoch lässt sich eine Begriffsbestimmung anhand der Regelung in § 1 AVG vornehmen. Danach ist der Arbeitnehmer eine natürliche Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags oder durch Ernennung zur Ausübung einer abhängigen Tätigkeit verpflichtet ist. Der Begriff der abhängigen Tätigkeit ist dabei in § 1 Abs. 4 AVG näher erläutert und beinhaltet

– die Ausführung einer Arbeit in untergeordneter Stellung (d. h. des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber),
– die ausschließlich persönlich,
– nach Weisung des Arbeitgebers und in dessen Namen,
– gegen Gehalt, Lohn oder Arbeitsentgelt,
– innerhalb der Arbeitszeit oder einer anderen vereinbarten Zeit,
– am Platz des Arbeitgebers oder an einem anderen vereinbarten Ort,
– auf Kosten des Arbeitgebers und
– in dessen Verantwortung

erfolgt.

b. Leitende Angestellte

Der Begriff „Leitender Angestellter" ist im estnischen Arbeitsvertragsgesetz nicht näher erläutert, in der Praxis allerdings bekannt. Außerdem findet der leitende Angestellte im Strafgesetzbuch (*karistusseadustik,* im Folgenden „StGB") Erwähnung, wo

es in § 14 Abs. 1 heißt: „Die juristische Person ist in den gesetzlich vorgesehenen Fällen für die Tat verantwortlich, die von ihrem Organ, dessen Mitglied, von einem leitenden Angestellten oder von einem befugten Vertreter im Interesse der juristischen Person begangen wurde".

c. Zeitarbeitnehmer

Am 25. Januar 2012 verabschiedete das Parlament der Republik Estland Änderungen des Arbeitsvertragsgesetzes, die auf der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (im Folgenden Zeitarbeit genannt) basieren. Die Gesetzesänderungen wirken sich insbesondere auf die rechtliche Stellung von Zeitarbeitnehmern aus. Diesbezüglich wird nunmehr die Anzahl und Dauer der Arbeitsverträge durch das entleihende Unternehmen berücksichtigt, um ein gleichzeitiges Auftreten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Die Gesetzesänderungen waren notwendig, um die ordnungsgemäße Umsetzung der europäischen Richtlinie zu gewährleisten. Jedoch wirken sie sich in der Praxis nur auf etwa 500 Arbeitnehmer aus, da der Anteil von Zeitarbeitnehmern in Estland verhältnismäßig gering ist.

3. Arbeitgeber

Arbeitgeber darf in Estland sowohl eine erwerbsfähige oder beschränkt erwerbsfähige natürliche Person als auch eine rechtsfähige juristische Person sein.

4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses

Partei eines Arbeitsverhältnisses kann auf Arbeitgeberseite sowohl eine natürliche als auch eine juristische Person sein; Arbeitnehmer kann nur eine natürliche Person sein. Voraussetzung ist jedoch die sog. arbeitsrechtliche Subjektivität, die die Rechts-, Geschäfts-, Delikts- und Prozessfähigkeit umfasst.

a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen

Die arbeitsrechtliche Subjektivität des Arbeitnehmers ist in § 7 AVG definiert. Danach darf er ab Vollendung des 15. Lebensjahres ein Arbeitsverhältnis eingehen. Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis mit einem Minderjährigen abschließen, ist jedoch

die schriftliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters erforderlich (§ 81 AVG). Mit Einwilligung der Eltern können sogar siebenjährige Kinder bestimmte Tätigkeiten ausführen (§ 7 Abs. 4 AVG).

Die arbeitsrechtliche Subjektivität erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers, da die Arbeitsleistung höchstpersönlicher Natur ist. Dies ergibt sich zugleich aus § 81 AVG. Ebenso erlischt die arbeitsrechtliche Subjektivität des Arbeitgebers mit seinem Tod, wenn dieser eine natürliche Person ist (§ 111 Abs. 3 AVG).

b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen

Eine juristische Person erlangt die arbeitsrechtliche Subjektivität mit ihrer Eintragung in das Handelsregister. Sie ist dann rechtsfähig und kann Träger von Rechten und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses sein.

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrags

Gemäß § 1 Abs. 2 AVG ist das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses anzunehmen, wenn eine Person für eine andere Person eine Tätigkeit erbringt, für die den Umständen nach eine Vergütung zu erwarten ist. Zugleich müssen gemäß § 5 Abs. 1 AVG in einem Arbeitsvertrag folgende Angaben zwingend enthalten sein:

- Identität der Vertragsparteien (Name, Personenkennzahl und Wohnsitz des Arbeitnehmers sowie Name, Registernummer und Firmensitz des Arbeitgebers);
- Datum des Vertragsabschlusses und Beginn der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer;
- bei einem befristeten Arbeitsvertrag: Dauer und Grund der Befristung;
- ggf. Dauer der Probezeit (§ 6 Abs. 1 AVG): die Dauer der Probezeit beträgt gemäß § 86 Abs. 1 AVG regelmäßig vier Monate; sie muss nur dann zwingend im Arbeitsvertrag festgehalten werden, wenn die Parteien eine kürzere Probezeit vereinbaren;
- offizielle oder berufliche Bezeichnung der Position, wenn diese rechtliche Befugnisse nach sich zieht, sowie Beschreibung der Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers;

- Zusammensetzung des Gehalts (Vergütung, ggf. zu zahlender Bonus, Kalkulationsgrundlage, Modalitäten der Auszahlung nebst Steuern und Zahlungen, die vom Arbeitgeber geleistet oder einbehalten werden);
- ggf. weitere Vergütungsbestandteile;
- Angaben zum Ort der Arbeit (Arbeitsplatz);
- vom Arbeitgeber festgelegte Regelungen der Arbeitsordnung;
- Angaben zur Arbeitszeit;
- ggf. Sonderregelungen hinsichtlich der Arbeitszeit (§ 6 Abs. 5 AVG);
- Anzahl der Urlaubstage;
- Hinweis auf die geltenden Kündigungsfristen bei Beendigung des Arbeitsvertrags;
- ggf. Bezugnahme oder Verweis auf den geltenden Tarifvertrag;
- ggf. Bestimmungen bezüglich vertraulicher Angaben und Wettbewerbsbeschränkungen (§ 6 Abs. 3 AVG);
- ggf. Angaben zur Telearbeit (§ 6 Abs. 4 AVG);
- Regelungen zur Arbeit unter Anweisung und Aufsicht Dritter.

Vereinbaren die Vertragsparteien, dass der Arbeitnehmer länger als einen Monat in einem anderen Staat arbeiten soll und finden dessen Gesetze grundsätzlich keine Anwendung auf den Arbeitsvertrag, so ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber zu folgenden zusätzlichen Angaben verpflichtet:

- Dauer der Erwerbstätigkeit im Ausland;
- Zusammensetzung des Gehalts (Höhe der Vergütung, Währung des Gehalts);
- Bedingungen für die Rückkehr aus dem Ausland.

a. Art der Tätigkeit

Die konkrete Festlegung der Art der Tätigkeit ist entscheidend für die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. So ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Arbeitsleistung zu erbringen, die über die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit hinausgeht. Im Gegenzug dazu ist der Arbeitgeber – abgesehen von wenigen Ausnahmen – ebenfalls nicht berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere als die vertraglich festgelegte Tätigkeit zuzuweisen.

Da das Arbeitsvertragsgesetz keine expliziten Anforderungen an den Detaillierungsgrad der Art der Tätigkeit stellt, ist diesbezüglich von einer Vertragsfreiheit für beide Parteien auszugehen. Dementsprechend können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Art der Tätigkeit entweder durch die Bezeichnung der Arbeitsposition oder durch

eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsaufgaben bestimmen. In jedem Fall muss jedoch die offizielle Berufsbezeichnung angegeben werden, wenn diese rechtliche Konsequenzen mit sich bringt (z. B. Arzt, Rechtsanwalt oder Buchhalter).

Für gewöhnlich wird die bloße Angabe der Arbeitsposition als ausreichend erachtet, sofern sich der Umfang der Aufgaben unzweifelhaft aus dieser ergibt (z. B. „Sekretärin des Generaldirektors", „Lohnbuchhalterin"). Jedoch empfiehlt es sich, bei Arbeitspositionen, bei denen die konkreten Arbeitsaufgaben nicht zweifellos aus der Tätigkeit an sich abgeleitet werden können, die mit der Beschäftigung verbundenen Aufgaben und Pflichten klar und deutlich zu definieren, zumal gleichlautende Positionen in der Praxis bei den verschiedenen Arbeitgebern oftmals unterschiedlich konzipiert sind (z. B. „Marketing Executive", „Angestellter", „Referatsmitarbeiter").

b. Ort der Arbeitsleistung

Die konkrete Festlegung des Ortes der Arbeitsleistung ist für das Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung.

Nach dem estnischen Arbeitsrecht ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den Arbeitnehmer einseitig an einen anderen als den im Arbeitsvertrag festgelegten Ort der Arbeitsleistung zu versetzen. Gemäß § 20 AVG muss der Arbeitnehmer seine Pflichten an dem Ort der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers ausführen, an dem die Verbindung des Arbeitsverhältnisses am stärksten ist, sofern der Ort der Arbeitsleistung nicht anderweitig vereinbart ist. Eine Versetzungsklausel, wie sie in deutschen Arbeitsverträgen oftmals enthalten ist und nach der sich der Arbeitgeber vorbehält, den Arbeitnehmer mit einer anderen, gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen oder ihn an einem anderen Ort zu beschäftigen, ist in Estland nicht bekannt.

c. Tag des Arbeitsantritts

Für die Entstehung des Arbeitsverhältnisses ist der vertraglich festgelegte Tag des Arbeitsbeginns entscheidend. In der Praxis wird hierfür meist ein konkretes Datum festgelegt. Dieses muss nicht zwangsläufig der Tag der Vertragsunterzeichnung sein.

2. Form des Arbeitsvertrags

Grundsätzlich muss ein Vertrag schriftlich in zweifacher Ausfertigung abgeschlossen werden. Ein Vertragsexemplar verbleibt beim Arbeitgeber, das andere beim Arbeit-

nehmer (§ 4 Abs. 2 AVG). Allerdings hat die Nichtbeachtung der Schriftform gemäß § 4 Abs. 4 AVG nicht die zwingende Ungültigkeit des Arbeitsvertrags zur Folge. Vielmehr soll mit diesem Grundsatz der Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet werden.

Eine Ausnahme von dem Schriftformerfordernis enthält jedoch § 4 Abs. 5 AVG für Arbeitsverhältnisse, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet. Hier muss die Schriftform nicht zwingend eingehalten werden. Dennoch empfiehlt es sich, den Vertrag schriftlich abzuschließen, um künftige Rechtsstreitigkeiten über den Inhalt des Vertrags zu vermeiden. Zudem kann die Beendigung eines solchen Vertrags wegen fehlender schriftlicher Beweise äußerst kompliziert werden.

Die Angaben im Arbeitsvertrag müssen stets sorgfältig, klar und unmissverständlich formuliert sein (§ 5 Abs. 2 AVG). Um eventuelle Unsicherheiten bei der Auslegung der Vertragsangaben auszuschließen, kann der Arbeitgeber zusätzlich eine Bestätigung des Arbeitnehmers über die gemeinsame Erörterung der Vertragsinhalte verlangen. Andererseits ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Bekanntgabe sämtlicher Vertragspunkte zu fordern, sofern ihm diese vor Arbeitsantritt nicht mitgeteilt worden sind. Der Arbeitgeber ist zugleich verpflichtet, dem Arbeitnehmer diese Angaben innerhalb von zwei Wochen zu übermitteln (§ 5 Abs. 3 AVG). Im Übrigen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sämtliche Arbeitsverträge für zehn Jahre nach Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses aufzubewahren (§ 5 Abs. 4 AVG).

Schriftliche Verträge, die dem Arbeitnehmer eine große Unabhängigkeit durch die freie Wahl von Arbeitsweise, -zeit und -ort einräumen, fallen nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsgesetzes (§ 1 Abs. 4 AVG). Es handelt sich dann um Dienstverträge, die im Schuldrechtsgesetz geregelt sind.

3. Ergänzende Vereinbarungen

Ein Arbeitsvertrag kann weitere ergänzende Regelungen enthalten. Hierbei ist zwischen zwei Fallgruppen von zusätzlichen Vertragsinhalten zu unterscheiden:

– Vereinbarungen, die nicht zwangsläufig im Arbeitsvertrag selbst enthalten sein müssen, über die aber der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Entstehung bzw. Änderung der Vereinbarung schriftlich informieren muss (§ 5 Abs. 4 AVG) – hierzu zählen Regelungen zu Urlaub, Kündigungsfristen, Wochenarbeitszeit, Lohn und Vergütungsmodalitäten sowie zu Anwendbarkeit und Inhalt von Tarifverträgen – und

– sonstige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einschließlich der Regelungen zu Dauer des Arbeitsverhältnisses, Konkurrenzverbot, Probezeit sowie ggf. Teilzeit.

4. Besondere Klauseln

a. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zwar besteht die allgemeine Annahme, dass Arbeitsverträge in Estland auf unbestimmte Zeit geschlossen werden (§ 9 Abs. 1 AVG); jedoch sind zwei Fälle zu berücksichtigen, in denen die Vertragsschließung auf bestimmte Zeit erfolgen kann:

– wenn aufgrund des zeitlich befristeten Charakters der Arbeit das Ende des Arbeitsverhältnisses vorhersehbar ist (z. B. durch ein vorübergehend erhöhtes Arbeitsvolumen, Projekt- oder Saisonarbeit, § 9 Abs. 1 AVG) oder
– um zeitweilig abwesende Arbeitnehmer zu ersetzen (§ 9 Abs. 2 AVG).

Die maximale Dauer der Befristung beträgt fünf Jahre. Bei unmittelbar aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen aufgrund eines zeitlich befristeten Charakters der Arbeit gibt es im Arbeitsvertragsgesetz allerdings folgende Einschränkungen: Wird aufeinanderfolgend mehr als zweimal nach Ablauf der Befristung ein neues befristetes Arbeitsverhältnis für eine vergleichbare Tätigkeit zwischen den gleichen Vertragsparteien abgeschlossen oder wird der befristete Arbeitsvertrag mehr als einmal in fünf Jahren verlängert, gilt das Arbeitsverhältnis von Anfang an als unbefristet. Befristete Arbeitsverträge gelten als aufeinanderfolgend abgeschlossen, wenn der Zeitraum zwischen der Beendigung und dem Beginn des neuen befristeten Vertrags die Dauer von zwei Monaten nicht überschreitet (§ 10 AVG).

Da in der Regel alle Arbeitsverträge, sowohl die befristeten als auch die unbefristeten, zur Wirksamkeit der Schriftform (§ 4 Abs. 2 AVG) bedürfen, müssen die Dauer sowie der Grund der Befristung schriftlich festgehalten werden. Andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Ausgenommen hiervon sind nur die Arbeitsverträge, die nicht länger als zwei Wochen dauern (§ 4 Abs. 5 AVG).

b. Probezeit

Die Probezeit darf ab Beginn des Arbeitsverhältnisses die Dauer von vier Monaten nicht überschreiten (§ 86 Abs. 1 AVG). Da der Arbeitgeber in dieser Zeit den Arbeitsvertrag jederzeit im vereinfachten Verfahren (d. h. mit einer Kündigungsfrist von 15 Tagen und ohne Zahlung einer Entschädigung) auflösen kann, wird die Probezeit für gewöhnlich auf vier Monate festgelegt. Die Probezeit darf nicht verlängert oder wiederholt werden. Kommt es in dieser Zeit zu Arbeitsverhinderungen (z. B. wegen Krankheit des Arbeitnehmers), werden diese nicht auf die Dauer der Probezeit angerechnet, sondern haben eine Verlängerung der Probezeit um ihre Dauer zur Folge.

c. Teilzeit

Nach dem estnischen Arbeitsrecht unterliegen Teilzeitvereinbarungen keinen besonderen gesetzlichen Voraussetzungen. § 28 Abs. 10 AVG besagt lediglich, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Vollzeitangestellte über die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und Teilzeitangestellte über die Möglichkeit der Vollzeitarbeit zu informieren. Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht nicht.

d. Konkurrenzklausel (Wettbewerbsverbot)

Das Wettbewerbsverbot ist in den §§ 23 und 24 AVG normiert und wird entweder im Arbeitsvertrag selbst oder in einer Zusatzvereinbarung geregelt. Dabei ist es seit der Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes nicht mehr erforderlich, dem Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine Karenzentschädigung zu zahlen.

Für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot für höchstens ein Jahr vereinbart werden (§ 24 AVG). Dem Arbeitnehmer wird dadurch verboten, für einen bestimmten Zeitraum nach Ablauf des Arbeitsvertrags für Konkurrenten des Arbeitgebers oder selbstständig in Konkurrenz zu seinem früheren Arbeitgeber tätig zu werden. Da auch eine solche nachvertragliche Vereinbarung dem Schriftformerfordernis unterliegt, wird sie in der Regel unmittelbar im Arbeitsvertrag festgelegt. Sie ist zugleich nur wirksam, wenn:

- sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers in dem Geschäftszweig des Unternehmens bezieht, wobei die Tätigkeit und der betreffende Geschäftszweig sehr genau bestimmt werden müssen;
- das Verbot räumlich, zeitlich und inhaltlich angemessen und für den Arbeitnehmer verständlich ist und
- der Arbeitgeber für den Zeitraum des Verbots dem Arbeitnehmer monatlich eine angemessene Karenzentschädigung zahlt.

Ein Rücktritt des Arbeitgebers von der Konkurrenzklausel ist jederzeit mit einer Frist von 30 Tagen möglich. Der Arbeitnehmer kann hingegen von der Konkurrenzklausel nur zurücktreten, wenn durch geänderte Umstände das Interesse des Arbeitgebers an dem Konkurrenzverbot nicht mehr angemessen ist (§ 25 AVG).

Für den Fall der Verletzung der Konkurrenzklausel kann eine angemessene Vertragsstrafe vereinbart werden (§ 26 Abs. 1 AVG). Dabei müssen vor allem der Monatslohn, die Geltungsdauer der Klausel und das Interesse des Arbeitgebers an deren Einhaltung berücksichtigt werden.

III. Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung

Eine Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung kennt das Rechtssystem der Republik Estland nicht. Eine Ernennung gibt es nur für den öffentlichen Dienst, der aber nicht den Regelungen des Arbeitsvertragsgesetzes unterliegt.

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug

1. Beschäftigung von EU-Bürgern

Im Zuge des Beitritts der Republik Estland zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 wurden die bereits bestehenden Regelungen zur Beschäftigung von Unionsbürgern in Estland neu aufgerollt.

Rechtsgrundlage für den Aufenthalt und die Beschäftigung von EU-Bürgern und ihren Familienangehörigen bildet das Gesetz über die EU-Staatsangehörigen *(Euroopa Liidu kodaniku seadus)* vom 1. August 2006. Das Gesetz folgte der Umsetzung der EG-Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

EU-Staatsangehörige sind nunmehr berechtigt, sich für die Dauer von bis zu drei Monaten auf der Grundlage eines gültigen Reisedokumentes oder Personalausweises in Estland aufzuhalten. Bei längeren Aufenthalten sind sie jedoch verpflichtet, innerhalb der ersten drei Monate bei der zuständigen Meldebehörde im Gemeindeamt ihres Wohnortes einen Antrag auf befristete Aufenthaltsgenehmigung zu stellen. Ist diese bewilligt, muss zum Nachweis des Aufenthaltes innerhalb eines Monats zugleich eine ID-Karte bei dem im Wohnort zuständigen Staatsbürgerschafts- und Immigrationsbüro beantragt werden.

Mit dem neuen Gesetz wurde zudem die Regelung geschaffen, dass vorübergehende Arbeiten für die Höchstdauer von sechs Monaten innerhalb eines Jahres keine Arbeitserlaubnis mehr erfordern. Die einzige Voraussetzung ist die Registrierung des Arbeitnehmers beim zuständigen Arbeitsamt. Bei einem längeren Aufenthalt zu Arbeitszwecken ist allerdings eine Arbeitsgenehmigung beim Staatsbürgerschafts- und Immigrationsbüro einzuholen.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Expatriates in Estland ist das Gesetz über die Arbeitsbedingungen der nach Estland entsandten Arbeitnehmer *(Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus)* zu beachten. Ziel dieses Gesetzes ist der Schutz der Rechte der Expatriates sowie die Gewährleistung eines fairen Wettkampfes der Arbeitgeber bei der Erbringung von Dienstleistungen. Dieses Gesetz gilt jedoch nicht für Besatzungsmitglieder auf Frachtschiffen.

a. Informationspflicht des Arbeitgebers

§ 285 Abs. 1 des Ausländergesetzes (*välismaalaste seadus,* im Folgenden „VMS“) sieht vor, dass der Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2011 verpflichtet ist, das zuständige Polizei- und Grenzschutzamt über die Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen mit erworbener Aufenthaltsgenehmigung in Kenntnis zu setzen. Gesetzlich erforderlich ist dies insbesondere im Zusammenhang mit

– der Arbeitsaufnahme durch den Ausländer oder dem Nicht-Antritt des Arbeitsverhältnisses,
– jeglichen auf der befristeten Aufenthaltsgenehmigung des Arbeitnehmers basierenden Änderungen der Beschäftigungsbedingungen,
– der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrags und
– der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Gleiches gilt bei der Beschäftigung eines ausländischen Staatsangehörigen, der für kurzzeitige Arbeiten in Estland registriert ist (§ 285 Abs. 2 VMS).

Die Nachweis- und Informationspflicht wird von den zuständigen Arbeitsämtern in Zusammenarbeit mit den estnischen Zollbeamten kontrolliert. Gemäß den Regelungen des Ausländergesetzes kann dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung der Meldepflicht im Einzelfall eine Geldbuße von bis zu 300 Bußgeldsätzen auferlegt werden (§ 306 Abs. 1 VMS). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, kann ihm gemäß § 306 Abs. 2 VMS eine Geldbuße von bis zu 3.200,- EUR auferlegt werden.

b. Besonderheit „Übergangsperiode"

Seit dem 1. Mai 2011 sind in Deutschland die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit für die im Jahr 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten ausgelaufen. Für einen Übergangszeitraum von maximal sieben Jahren wurde den alten EU-Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen des sog. „2+3+2"-Modells nationale Maßnahmen zum Schutz des inländischen Arbeitsmarktes zu treffen. Deutschland hatte von dieser Möglichkeit in vollem Umfang Gebrauch gemacht und den Zugang von Bürgern aus den mittel-osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten mit Ausnahme von Malta und Zypern zum deutschen Arbeitsmarkt reguliert. Estnische Arbeitnehmer, die in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen wollten, brauchten daher noch bis zum 30. April 2011 eine Arbeitsgenehmigung. Estland hingegen hatte von dieser Möglichkeit für den Zeitraum der Übergangsperiode gegenüber der Bundesrepublik Deutschland keinen Gebrauch gemacht.

2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten

Staatsbürger aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) benötigen für eine Beschäftigung in Estland nach wie vor eine Arbeitsgenehmigung oder müssen sich alternativ für ein befristetes Arbeitsverhältnis in Estland von ihrem Arbeitgeber registrieren lassen. Drittstaatsangehörige, denen nach fünf Jahren Aufenthalt in Estland eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung bewilligt worden ist, benötigen hingegen keine Arbeitsgenehmigung. Liegt ein Verstoß gegen diese aufenthaltsrechtlichen Bedingungen vor, handelt es sich um ein illegales Beschäftigungsverhältnis, das mit einem Bußgeld geahndet wird.

Voraussetzungen für eine befristete Aufenthaltserlaubnis sind gemäß § 117 Abs. 1 VMS:

- objektive Rechtfertigung für die Niederlassung in Estland,
- tatsächlicher Wohnsitz in Estland,
- ausreichendes legales Einkommen, das dem Ausländer und seinen Familienmitgliedern ermöglichen würde, in Estland zurechtzukommen, und
- das Vorliegen einer Krankenversicherung.

Die Arbeitsgenehmigung wird für die Dauer der zugesprochenen Arbeit erteilt. Die Aufenthaltsgenehmigung ist hingegen für bis zu zwei Jahre gültig und kann jederzeit auf bis zu fünf Jahre verlängert werden.

Arbeitgeber, die eine Arbeitsstelle mit einem ausländischen Arbeitnehmer besetzen wollen, müssen nachweisen, dass diese Stelle trotz einer öffentlichen Ausschreibung und mit ergebnisloser Hilfe der staatlichen Arbeitsvermittlung nicht mit einem estnischen Staatsbürger, einem EU-Bürger oder einem bereits in Estland wohnhaften Ausländer besetzt werden konnte.

Seit Juni 2011 kann eine Arbeitsgenehmigung in Estland zudem auf Grundlage der „Blauen Karte EU", auch „blue card EU" genannt, gewährt werden. Mit der Einführung des neuen Aufenthaltstitels wurde erstmals auf europäischer Ebene ein System für die Zuwanderung von Fachkräften geschaffen, das die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung ermöglichen soll. Für die Beantragung der „Blauen Karte EU" muss der Arbeitgeber die Zustimmung der Arbeitslosenversicherung einholen.

3. Entsendung von Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber nach Estland

Für die Entsendung eines Arbeitnehmers durch einen deutschen Arbeitgeber nach Estland bedarf es einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, z. B. in Form einer konzernweiten Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag. In der betrieblichen Praxis wird jedoch meistens eine einvernehmliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Form einer Entsendevereinbarung geschlossen, in der auch die Einzelheiten der Entsendung geregelt werden. Der Abschluss einer Entsendevereinbarung ist immer dann erforderlich, wenn das Weisungsrecht seitens des Arbeitgebers eine Entsendung ins Ausland nicht abdeckt.

Sobald der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der estnischen Republik tätig ist, gelten für das Beschäftigungsverhältnis auch die zwingenden Vorschriften des estnischen Arbeitsrechts. Der Wohnsitz des Arbeitnehmers ist für die Ermittlung des anwendbaren Rechtssystems unerheblich.

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit

1. Allgemeines

Eine Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn eine natürliche oder juristische Person einem Dritten einen Arbeitnehmer zur zeitweiligen Arbeitsausführung überlässt.

2. Voraussetzungen

a. Vereinbarung über die Überlassung eines Arbeitnehmers

Die Mindestanforderungen an die Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung sind in Estland im Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen (*tööturuteenuste ja -toetuste seadus,* im Folgenden „GDF") statuiert. Gemäß § 38[1] dieses Gesetzes sind juristische Personen des Privatrechts, sofern sie im Wirtschaftsregister, welches vom Handelsregister zu differenzieren ist, aufgenommen sind, berechtigt, Dienstleistungen als Zeitarbeitsunternehmen anzubieten.

b. Weisung zu einer vorübergehenden Arbeitsausübung beim Kunden

Des Weiteren wird eine schriftliche Weisung der Zeitarbeitsagentur an den Arbeitnehmer verlangt, in der festgelegt ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bei einem bestimmten Dritten, dem Kunden, erbringt. Die inhaltlichen Punkte der Weisung sind im Gesetz zu den Bestimmungen über die Mindestangaben geregelt und umfassen Angaben zum Kunden, dem Ort und dem Umfang der Arbeitsleistung, zur Überlassungsdauer sowie zur einseitigen Beendigung der zeitweiligen Überlassung. Darüber hinaus muss die Weisung Angaben über die Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren fest angestellten Arbeitnehmers beim Kunden enthalten.

c. Höchstdauer der Überlassung

Die vorherige Festlegung der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung ist ein unabdingbares Erfordernis der Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung. Grundsätzlich wird die

Überlassung nach Ablauf der vereinbarten Zeit für beendet erklärt. Möglich ist aber, dass eine zeitweilige Arbeitnehmerüberlassung auch vor Ablauf der vereinbarten Zeit entweder mithilfe einer Vereinbarung zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleiher oder – zur Vermeidung von Konflikten zwischen der Agentur und dem Entleiher – nach Absprache auch mit dem überlassenen Arbeitnehmer früher beendet werden kann.

d. Schadensersatz

Kommt der überlassene Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeit beim Entleiher zu Schaden und wird der Arbeitnehmer durch die Zeitarbeitsagentur entschädigt, hat diese einen Regressanspruch gegen den Entleiher, der den Schaden zu vertreten hat. Eine abweichende Vereinbarung zwischen der Agentur und dem Entleiher über die Abwicklung von Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers kann allerdings individualvertraglich abgeschlossen werden. Diese richtet sich nach dem allgemeinen Schuldrecht.

e. Arbeitsbedingungen

Estnische Zeitarbeitnehmer müssen nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz unter den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie vergleichbare fest angestellte Arbeitnehmer des jeweiligen entleihenden Unternehmens (Grundsatz des Equal Treatment bzw. des Equal Pay).

Es besteht jedoch für estnische und ausländische Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit, ähnlich wie im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von der Tariföffnungsklausel Gebrauch zu machen und mittels eines Tarifvertrags vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen. Ein solcher Tarifvertrag muss hierfür gewissen Mindestanforderungen gerecht werden. So müssen beispielsweise die Arbeitsbedingungen zwingend geregelt sein und sich am Grundsatz der Gleichbehandlung orientieren. Eine Abweichung von der Verpflichtung zur Zahlung vergleichbarer Arbeitsentgelte kann hingegen nur unter Berücksichtigung des in Estland gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns erfolgen.

3. Exkurs zum Zeitarbeitsunternehmen – Vermittlung nach Deutschland

Estnische Zeitarbeitsunternehmen, die Arbeitnehmer grenzüberschreitend nach Deutschland überlassen wollen, benötigen eine entsprechende Erlaubnis der Bundes-

agentur für Arbeit. Näheres regelt die Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

VI. Arbeitsverhältnisse mit den Mitgliedern statutarischer Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer)

1. Managementpositionen

In Estland gibt es keinen gesonderten Vertragstypus für das Vertragsverhältnis mit einem Geschäftsführer. Stattdessen wird inhaltlich zwischen dem Geschäftsführer (Executive Director), der gleichzeitig Arbeitnehmer ist, und dem Vorstandsmitglied bzw. dem Vorstandsvorsitzenden, der nicht in einem Arbeitsverhältnis steht, unterschieden. Für das Vorstandsmitglied liegt meist ein schuldrechtlicher Dienstvertrag vor.

In der Praxis werden Managementpositionen in Handelsgesellschaften oftmals mit Personen besetzt, die gleichzeitig als Vertretungsorgane, wie z. B. als Vorstand einer GmbH oder einer Aktiengesellschaft, tätig sind. Die Funktion als Vertretungsorgan wird dabei als eine gesonderte Beziehung betrachtet, die entweder in einem separaten oder in keinem Vertrag geregelt wird. Die persönlichen Pflichten und die Verantwortung der Vertretungsorgane ergeben sich aus dem Handelsgesetzbuch *(äriseadustik)*.

In Estland muss jede Kapitalgesellschaft ein Leitungsorgan haben, welches als Vorstand bezeichnet wird. Bei Aktiengesellschaften muss zudem zwingend ein Aufsichtsrat gebildet werden.

Eine Kapitalgesellschaft kann einen oder mehrere Vorstandsmitglieder haben, jedoch muss die Anzahl der Vorstandsmitglieder in der Satzung der Gesellschaft festgelegt sein.

Das Vorstandsmitglied bzw. der Geschäftsführer kann im Übrigen für seine Leistungen eine angemessene Vergütung verlangen, die von den Gesellschaftern oder ggf. dem Aufsichtsrat festgelegt wird.

Auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bestehen Unterschiede zwischen dem Vorstandsmitglied bzw. Geschäftsführer und einem Arbeitnehmer: Im Gegensatz zu Arbeitnehmern zahlt dieses bzw. dieser nicht in die Arbeitslosenversicherung ein,

sodass das Vorstandsmitglied bzw. der Geschäftsführer im Falle seiner Abberufung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Ein Arbeitsverhältnis, welches mit dem Vorstandsmitglied bzw. dem Geschäftsführer über die Geschäftsführung hinaus besteht, bedarf zudem der Kündigung.

2. Geschäftsführer

Grundsätzlich kann die Position des Geschäftsführers in Estland nur durch eine natürliche Person wahrgenommen werden. Allerdings kann ein Geschäftsführer nicht gleichzeitig Aufsichtsratsmitglied, Wirtschaftsprüfer oder Prokurist der Gesellschaft sein. Ist der Geschäftsführer zugleich Arbeitnehmer der Gesellschaft, so ergeben sich seine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag. Hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten als Geschäftsführer gelten die gesetzlichen Regelungen des Handelsgesetzbuches.

3. Verträge mit Vorstandsmitgliedern eines Unternehmens

Vorstandsmitglieder eines Unternehmens gelten nach § 1 Abs. 5 AVG nicht als Arbeitnehmer. Werden Tätigkeiten erbracht, die über die gesetzlich festgelegten Aufgaben als Vorstandsmitglied hinausgehen, kann mit dem Vorstandsmitglied ein regulärer Arbeitsvertrag über diese Tätigkeiten abgeschlossen werden. Wird ein schriftlicher Vertrag über die gesetzlich vorgesehenen Pflichten als Vorstandsmitglied abgeschlossen – dieser enthält oftmals neben den gesetzlichen Bedingungen auch Regelungen zu Gehalt, Boni und Dienstwagen sowie der Arbeitszeit, des Urlaubs oder eventueller Abgangsprämien –, gilt dieser als Dienstleistungsvereinbarung und unterfällt dem estnischen Schuldrecht.

Da Vorstandsmitglieder nicht vom Arbeitsvertragsgesetz erfasst werden, unterfallen sie auch nicht dem Kündigungsschutz. Folglich können sie mit sofortiger Wirkung ohne Nennung entsprechender Kündigungsgründe von ihrer Position abberufen werden. Im Dienstleistungsvertrag kann jedoch geregelt werden, ob ihnen das Recht auf Gewährung einer Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Dienstleistungsvertrags oder auf Zahlung einer Abfindung zusteht.

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines

Im estnischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass ein einmal geschlossener Arbeitsvertrag für beide Vertragsparteien bindend ist und die Änderung jeglicher Vertragsbedingungen nur im Einvernehmen beider Vertragsparteien erfolgen kann. In einigen Fällen gibt es jedoch von Gesetzes wegen die Möglichkeit der einseitigen Vertragsänderung.

II. Versetzung des Arbeitnehmers

Das Arbeitsvertragsgesetz trifft keine Regelung über die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz. Zu beachten ist jedoch, dass der Arbeitsort Bestandteil des Arbeitsvertrags ist und dieser nur einvernehmlich geändert werden kann (§§ 5 Abs. 1 Nr. 8, 12 AVG). Ist der Arbeitsort nicht vertraglich festgelegt, wird gemäß § 20 AVG vermutet, dass der Arbeitsort derjenige ist, mit dem das Arbeitsverhältnis am ehesten verbunden ist. Es bedarf daher im Fall der Versetzung des Arbeitnehmers immer einer gesonderten Vereinbarung. Eine Versetzungsklausel als Bestandteil des Arbeitsvertrags, wie sie in Deutschland gebräuchlich ist, ist in Estland nicht bekannt.

III. Dienstreise

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitnehmer für die Ausführung seiner Tätigkeit an einen anderen Ort außerhalb der regulären Arbeitsstätte zu senden (§ 21 Abs. 1 AVG) – jedoch nicht länger als 30 aufeinanderfolgende Kalendertage, soweit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen längeren Zeitraum geeinigt haben (§ 21 Abs. 2 AVG).

Schwangere Frauen sowie Angestellte, die für die Erziehung eines behinderten Kindes oder eines Kindes unter drei Jahren verantwortlich sind, können nur mit deren Zustimmung auf Dienstreise geschickt werden (§ 21 Abs. 3 AVG). Dienstreisen für Minderjährige setzen die vorherige Zustimmung des Minderjährigen sowie des gesetzlichen Vertreters voraus (§ 21 Abs. 4 AVG).

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen

I. Allgemeines

Ähnlich wie das deutsche Arbeitsrecht differenziert das estnische Arbeitsrecht zwischen den Haupt- und Nebenleistungspflichten im Arbeitsverhältnis. Die Hauptleistungspflichten betreffen unmittelbar den Zweck des Arbeitsvertrags: die persönliche Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer auf der einen Seite und die Zahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung auf der anderen Seite. Die Nebenleistungspflichten ermöglichen hingegen die erfolgreiche Realisierung der Hauptleistungspflichten.

II. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers sind über das gesamte Arbeitsvertragsgesetz verstreut aufzufinden. Daneben können sie durch Individualabreden mit dem Arbeitgeber oder durch betriebliche Regelungen ergänzt werden.

Bei der Erfüllung seiner ihm obliegenden Pflichten muss der Arbeitnehmer den Anweisungen des Arbeitgebers Folge leisten, die in Beziehung zur Arbeit stehen und sich auf das Arbeitsergebnis auswirken. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 73 AVG und des § 112 SchRG mit gekürztem Lohn bestraft werden, wobei dieses Recht vonseiten des Arbeitgebers unmittelbar nach Annahme der unbefriedigenden Arbeit geltend gemacht werden muss (§ 73 AVG) und strengen Voraussetzungen unterliegt.

Der Arbeitnehmer ist zudem verpflichtet, der Arbeitsdisziplin zu folgen, was u. a. bedeutet, dass er bei unbegründetem Nichterscheinen am Arbeitsplatz oder bei Verlassen des Arbeitsplatzes ohne vorherige Benachrichtigung des Arbeitgebers den dadurch entstandenen Schaden gegenüber dem Arbeitgeber ausgleichen muss.

Eine wichtige Nebenpflicht des Arbeitnehmers ist die loyale Erbringung seiner Tätigkeit. Dies betrifft nicht nur die Einhaltung des Arbeitsvertrags und die betrieblichen Regelungen der Arbeitsausführung, sondern auch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und anderen Mitarbeitern. Zudem schließt die Pflicht zur loyalen Erbringung der Arbeitsleistung die Teilnahme an Schulungen bzw. Weiterbildungen sowie

das Unterlassen von Handlungen mit ein, die sich negativ auf die anderen Mitarbeiter und die Eigentumsverhältnisse am Arbeitsplatz auswirken könnten. Letztlich obliegt es dem Arbeitnehmer auch, den Ruf des Arbeitgebers zu schützen und diesen über alle Umstände des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat (§§ 15, 16 AVG).

Des Weiteren sind die Arbeitnehmer verpflichtet, bei der Erfüllung ihrer Pflichten sorgfältig mit dem vom Arbeitgeber anvertrauten Eigentum umzugehen. Dementsprechend sollte bei Arbeitsantritt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung über die Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung verfasst werden, die die finanzielle Haftungsobergrenze im Falle der Eigentumsschädigung durch den Arbeitnehmer festsetzt (§ 75 AVG).

Der Haftung in Bezug auf Dritte liegt hingegen ein separater Abschnitt im Arbeitsvertragsgesetz zu Grunde. Diesbezüglich gilt allgemein die Regel, dass, wenn bei Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Arbeitnehmer bei Dritten ein Schaden verursacht wird, der Arbeitgeber für den Schaden und die sich daraus ergebenden Rechtsschutzausgaben haftet (§ 78 AVG).

Während der vorvertraglichen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer zudem das Recht, die Weitergabe von Informationen an den Arbeitgeber zu verweigern, sofern dies einen unverhältnismäßigen Eingriff in seine Privatsphäre darstellt und der Arbeitgeber hieran kein berechtigtes Interesse hat (§ 11 AVG). Im Gegenzug darf der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag auch nicht aufgrund falscher Angaben des Arbeitnehmers, an deren Offenlegung der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse hat oder die für das Arbeitsverhältnis nicht von Relevanz sind, aufheben (§ 13 Abs. 1 AVG). Ausgenommen hiervon ist der Fall einer schwerwiegenden Täuschung durch den Arbeitnehmer, sofern der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Weitergabe der Informationen geltend machen kann. Der Arbeitsvertrag kann dann zwei Wochen nach Aufdeckung der Täuschung aufgehoben werden (§ 13 Abs. 2 AVG).

Für den Zeitraum des bestehenden Arbeitsverhältnisses müssen alle Daten des Arbeitnehmers sorgfältig und gemäß dem Gesetz über den Schutz personenbezogener Daten *(isikuandmete kaitse seadus)* verarbeitet werden. Diesbezüglich darf der Arbeitnehmer allerdings verlangen, über Angaben zu seiner Person, die der Arbeitgeber aufbewahrt, in Kenntnis gesetzt zu werden. Zugleich darf er im Falle falscher Informationen deren Entfernung bzw. Korrektur fordern (§ 41 AVG).

Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus ein Recht auf Verweigerung der Arbeit (§ 19 AVG), wenn er

- sich im Urlaub befindet,
- vorübergehend arbeitsunfähig ist,
- die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes in den gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehenen Fällen vertritt (z. B. der Betriebsrat in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern, der seine Aufgaben als solcher wahrnimmt),
- an einem Streik teilnimmt,
- sich im Wehrdienst befindet, Zivildienst leistet oder an einem Wehrersatzdienst teilnimmt oder
- andere im Arbeits-, Tarifvertrag oder gesetzlich geregelte Gründe vorweisen kann.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Allgemein ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Voraussetzungen zu schaffen, damit der Arbeitnehmer entsprechend der Vertragsregelungen seine Arbeit effektiv erbringen kann. Dabei muss auch der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer loyal ausführen (§ 28 Abs. 1 AVG), das bedeutet in Übereinstimmung mit den Gesetzen und nicht willkürlich, sondern gemäß dem Grundsatz von Treu und Glauben. Vor allem aber ist der Arbeitgeber verpflichtet,

- den Arbeitnehmer mit der vereinbarten Tätigkeit zu betrauen und die nötigen Anweisungen deutlich und rechtzeitig zu erteilen;
- die Arbeit entsprechend der vertraglichen oder tariflichen Vereinbarungen zu vergüten;
- Urlaub, wie vorgesehen, zu gewähren und Urlaubsgeld zu zahlen;
- die vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten sicherzustellen und die Arbeitszeit aufzuzeichnen (Hinweis: da der Wortlaut des Arbeitsvertragsgesetzes insoweit eindeutig ist, kann dies nicht an den Arbeitnehmer delegiert werden);
- dem Arbeitnehmer Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewähren, hierfür die entsprechenden Kosten zu tragen und während der Weiterbildung ein durchschnittliches Gehalt zu zahlen;
- für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die den Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entsprechen;
- den Arbeitnehmer über die Brandsicherheitsnormen, die Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Regelungen zur Arbeitsorganisation zu informieren;

- den Arbeitnehmer über die geltenden Tarifverträge zu informieren;
- befristet angestellte Arbeitnehmer über offene Arbeitsplätze im Unternehmen in Kenntnis zu setzen, die ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten entsprechen und in einen unbefristeten Arbeitsvertrag einmünden können;
- Vollzeitangestellte über Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und Teilzeitangestellte über Möglichkeiten der Vollzeitarbeit unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und ihrer Fähigkeiten zu informieren;
- die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu respektieren und die Ausführung seiner Pflichten so zu überprüfen, dass seine Grundrechte nicht verletzt werden (z. B. keine unberechtigte Kameraüberwachung am Arbeitsplatz, keine unberechtigte Überwachung des dienstlichen E-Mailverkehrs);
- auf Anfrage des Arbeitnehmers Informationen über errechnete, gezahlte und zu zahlende Löhne seine Person betreffend zu geben und andere Mitteilungen, die ihn berühren oder das Arbeitsverhältnis charakterisieren, offen zu legen;
- Angaben über an den Arbeitnehmer vorgerechnete, gezahlte oder zu zahlende Löhne nicht gegenüber Dritten offenzulegen, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt diesem zu oder das Gesetz verlangt es.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Anweisungen zu erteilen, die vom Arbeitnehmer auszuführen sind, sofern sie sich im Rahmen des Arbeitsvertrags bewegen. Ausgenommen hiervon sind Notfälle, in denen die Anweisungen nicht zwingend in Beziehung zur Arbeit stehen müssen (§ 17 AVG).

III. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit

1. Gesetzliche Arbeitszeiten

a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Estland in der Regel fünf Tage à acht Stunden bzw. 40 Stunden pro Woche. Sie kann mittels Teilzeitvereinbarung entsprechend reduziert werden (§ 43 AVG).

Eine Vereinbarung dahingehend, dass die Arbeitszeit des Arbeitnehmers 40 Stunden pro Woche übersteigt, kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls getroffen werden. Allerdings darf die Wochenarbeitszeit die Dauer von 48 Stunden innerhalb eines Berechnungszeitraums von vier Monaten nicht übersteigen (§ 46 Abs. 1 AVG). Lediglich für Arbeitnehmer in bestimmten Berufen des Sozial-, Gesundheits-,

Landwirtschafts- und Tourismusbereiches kann der Berechnungszeitraum durch Tarifvertrag auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden (§ 46 Abs. 2 AVG). Die maximale Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit, auf die sich die Parteien abweichend von § 46 Abs. 1 AVG einigen können, ist in § 46 Abs. 3 AVG auf 52 Stunden festgelegt.

Im Übrigen müssen die geleisteten Überstunden durch Bewilligung eines entsprechenden Ausgleichsurlaubs oder durch Abgeltung der Überstunden für das 1,5-fache des Normallohns ausgeglichen werden. Etwas anderes gilt jedoch für den Bereitschaftsdienst, der gemäß § 48 AVG mit nicht weniger als einem Zehntel des vereinbarten Lohns vergütet werden muss.

Hinsichtlich der Beschäftigung von unter 18-jährigen sind bei der Frage der Arbeitszeit folgende Regelungen zu beachten:

- 7- bis 12-jährige Arbeitnehmer dürfen bis zu 3 Stunden täglich und bis zu 15 Stunden wöchentlich arbeiten;
- 13- bis 14-jährige oder schulpflichtige Arbeitnehmer dürfen bis zu 4 Stunden täglich oder bis zu 20 Stunden wöchentlich arbeiten;
- 15-jährige Arbeitnehmer, die nicht schulpflichtig sind, dürfen bis zu 6 Stunden täglich oder bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten;
- nicht schulpflichtige 16-jährige Arbeitnehmer und 17-jährige Arbeitnehmer dürfen bis zu 7 Stunden täglich oder bis zu 35 Stunden wöchentlich arbeiten.

Es bedarf dabei immer der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (§ 8 AVG).

b. Gleitarbeitszeit

Gleitarbeitszeit (oder auch Gleitzeit genannt) kann sowohl bei einer gleichmäßig als auch bei einer ungleichmäßig verteilten Arbeitszeit angewandt werden. Sinn der Gleitarbeitszeit ist es, den Arbeitnehmer an einzelnen Tagen den Beginn und ggf. das Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen zu lassen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Gleitarbeitszeit innerhalb eines vom Arbeitgeber vorgegebenen Zeitrahmens und unter Berücksichtigung der Kernarbeitszeiten erfolgen muss, welcher festlegt, wann sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz zu befinden hat. Zugleich ist die Einhaltung der maximal zulässigen Arbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag zu beachten.

c. Überstunden

Überstunden dürfen nach dem estnischen Arbeitsrecht grundsätzlich nicht einseitig angeordnet werden, sondern bedürfen der beiderseitigen Vereinbarung (§ 44 Abs. 1 AVG). Der Arbeitgeber ist allerdings ausnahmsweise zur einseitigen Anordnung von Überstunden berechtigt, wenn es darum geht, eine Naturkatastrophe oder einen Betriebsunfall abzuwenden oder die Folgen eines solchen Ereignisses zu beseitigen, einen Unfall, die Zerstörung oder Beschädigung des Eigentums des Arbeitgebers zu verhindern oder einen Arbeitsprozess abzuschließen. Der Arbeitgeber muss die Überstunden für jeden Arbeitnehmer und jede Überstunde einzeln dokumentieren.

d. Nachtarbeit

Arbeit, die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr ausgeführt wird, gilt als Nachtarbeit. Diesbezüglich bestimmt das Arbeitsvertragsgesetz, dass die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf, wenn der Arbeitnehmer entweder mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit oder aber ein Drittel seiner jährlichen Arbeitszeit während der Nacht erbringt und seine Gesundheit vom Gefahrenfaktor des Arbeitsfeldes oder vom Arbeitscharakter beeinflusst werden kann. Ausgenommen von der Begrenzung sind jedoch Arbeitnehmer in Berufen des Gesundheits- und Sozialbereiches, sofern die Arbeit nicht der Gesundheit des Arbeitnehmers schadet. Erzieht ein Mitarbeiter ein unter zwölf Jahre altes oder behindertes Kind oder betreut er eine erwerbsunfähige Person, darf er nachts nur dann eingesetzt werden, wenn er dem zustimmt.

2. Gesetzliche Ruhezeiten

Gemäß § 47 AVG haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhepause, deren Länge 30 Minuten für sechs Arbeitsstunden nicht unterschreiten darf. Im Falle der Beschäftigung eines Minderjährigen besteht das Erfordernis einer Pause bereits nach 4,5 Stunden.

Die tägliche Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen darf grundsätzlich nicht weniger als elf aufeinanderfolgende Stunden betragen. Etwas anderes gilt hingegen bei der Beschäftigung von Minderjährigen: Ab einem Alter von sieben Jahren gilt eine tägliche Ruhezeit von mindestens 21 Stunden; für Jugendliche im Alter von 16 bis 17 Jahren

schreibt das Gesetz eine tägliche Ruhezeit von mindestens 17 Stunden vor (§ 51 AVG). Medizinische Fachkräfte und Sozialarbeiter arbeiten jedoch oftmals in Schichten und bleiben vom Gebot der täglichen Ruhezeit ausgenommen.

Zusätzlich zur täglichen Ruhezeit haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit, welche regelmäßig für Samstage und Sonntage vorgesehen ist und nicht weniger als 48 aufeinanderfolgende Stunden pro Woche betragen darf (§ 52 AVG).

Gemäß § 53 AVG sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitstag, der jeweils den Feiertagen an Neujahr, dem Unabhängigkeitstag der Republik Estland (24. Februar), dem Tag des Sieges (23. Juni) und Heilig Abend vorangeht, um drei Stunden zu verkürzen.

IV. Arbeitsentgelt

1. Allgemeines

Das Arbeitsentgelt besteht aus dem Grundlohn sowie eventuellen zusätzlichen Vergütungsbestandteilen.

In der Regel wird die Höhe des Arbeitsentgelts im Arbeitsvertrag festgelegt, sofern keine günstigere tarifliche Regelung Anwendung findet. Fehlt eine solche arbeitsvertragliche oder tarifliche Regelung, so ist gemäß § 29 Abs. 1 AVG vom Vorliegen einer Lohnvereinbarung auszugehen, wenn eine Person eine Tätigkeit erbringt, für die den Umständen nach eine Vergütung zu erwarten ist. Die Höhe des Lohns entspricht dabei der Vergütung, die im Tarifvertrag festgelegt ist, sofern im Unternehmen ein Tarifvertrag Anwendung findet. Im Falle eines fehlenden Tarifvertrags ist der Lohn mit jener Vergütung gleichzusetzen, die bei ähnlicher Arbeit unter ähnlichen Umständen zu erwarten wäre (§ 29 Abs. 2 AVG).

Tarifverträge werden in Estland im Tarifvertragsregister der für die Förderung des Arbeitslebens zuständigen Abteilung des Sozialministeriums eingetragen. Dem Wortlaut nach gibt es aber laut § 4[1] des Tarifvertragsgesetzes (*kollektiivlepingu seadus,* im Folgenden „ TVG“) keine Pflicht des Arbeitgebers, den Tarifvertrag bei der entsprechenden Behörde einzureichen. Darüber hinaus legt die Regierung der Republik Estland die Voraussetzungen und das Verfahren für die Zahlung der durchschnittlichen Löhne durch Verordnung fest (§ 29 Abs. 8 AVG).

2. Mindestentgelt

Die Sozialpartner, der estnische Gewerkschaftsverband EAKL *(Eesti Ametiühingute Keskliit)*, der hauptsächlich Arbeiter organisiert, und der estnische Arbeitgeberdachverband ETTK *(Eesti Tööandjate Keskliit)* vereinbaren jedes Jahr neu den in Estland geltenden Mindestlohn pro Monat und pro Stunde. Der Angestelltengewerkschaftsbund TALO *(Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon)* ist an diesen Verhandlungen nicht beteiligt.

Die Vorschläge werden von EAKL und ETTK gemeinsam erarbeitet und beim Sozialministerium eingereicht. Der Entwurf der Vereinbarung über den Mindestlohn wird dann durch das Sozialministerium der Regierung vorgelegt. Wird dem Entwurf zugestimmt, so wird die Festlegung des Mindestlohns in Form einer Anordnung mit dem Titel „Die Einführung des Mindestlohns" erlassen.

Die Vereinbarung wird auf nationaler Ebene geschlossen und von der estnischen Regierung bestätigt und veröffentlicht (§ 29 Abs. 5 AVG). Die Gewerkschaften einzelner Branchen sind dabei in begrenztem Umfang an der Vereinbarung über einen Mindestlohn auf Branchenebene beteiligt. Löhne, die unter den von der Regierung der Republik Estland festgelegten Mindestlohn fallen, sind unzulässig (§ 29 Abs. 6 AVG).

Der Mindestlohn beträgt seit dem 1. Januar 2013 pro Stunde 1,90 EUR bzw. pro Monat 320,- EUR.

3. Zahlungsmodalitäten

a. Fälligkeit des Lohns

Sofern für die Auszahlung des Lohns nicht eine kürzere Frist vereinbart wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn einmal im Monat auszuzahlen (§ 33 Abs. 1 AVG). Ob dies zum Monatsanfang, -ende oder zur Mitte des Monats geschieht, wird vertraglich festgehalten. Fällt der Zahltag auf einen gesetzlichen Feiertag oder einen arbeitsfreien Tag, gilt der vorhergehende Arbeitstag als Zahltag (§ 33 Abs. 2 AVG). Ein eventuell – bei arbeitsvertraglich vereinbarter entsprechender Gewinnbeteiligung – zu zahlender Anteil aus den wirtschaftlichen Ergebnissen des Arbeitgebers muss nach Ermittlung des Anteils, jedoch nicht später als sechs Monate nach der Annahme des Jahresberichts des Arbeitgebers, ausgezahlt werden (§ 33 Abs. 3 AVG).

b. Lohnauszahlung

Der Lohn muss in Geld ausgezahlt werden (§ 29 Abs. 3 AVG). Der Arbeitnehmeranteil der Lohnsteuer sowie weitere gesetzlich vorgesehene Steuergelder, Beiträge und andere Prämien (z. B. Abgaben an eine Berufskammer, Versicherungsprämien), die vom Lohn einzubehalten sind, sollen vom vereinbarten Gehalt abgezogen werden (§ 29 Abs. 3 AVG). Zudem können die Parteien weitere Leistungen des Arbeitgebers (z. B. PKW-Nutzung, Erstattung von Telefonkosten o. ä.) einvernehmlich regeln.

Sofern nicht anders vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entgelt und die anderen Vergütungsbestandteile auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes Bankkonto zu überweisen (§ 33 Abs. 4 AVG). Den Vertragsparteien bleibt es dabei selbst überlassen, die Vergütung als Zeit- oder Akkordlohnsystem zu regeln.

4. Obligatorische Zulagen

a. Überstundenvergütung

Werden Überstunden in Geld abgegolten, erhält der Arbeitnehmer dafür den 1,5-fachen Lohn (§ 44 Abs. 7 AVG). Etwas anders gilt für den Bereitschaftsdienst, der gemäß § 54 AVG mit nicht weniger als einem Zehntel des vereinbarten Lohns vergütet werden muss.

b. Feiertagszulage

Fällt die Arbeitszeit auf einen gesetzlichen Feiertag, erhält der Arbeitnehmer für diese Arbeitszeit den zweifachen Lohn (§ 45 Abs. 2 AVG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jedoch darauf einigen, die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit mit zusätzlichen freien Tagen auszugleichen (§ 45 Abs. 3 AVG).

Nach dem estnischen Arbeitsrecht ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Weihnachtsgeld verpflichtet. In der Praxis zahlen jedoch immer mehr Firmen ihren Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld. Die Höhe des Weihnachtsgeldes richtet sich dabei nicht unbedingt nach der Höhe des Monatslohns, sondern nach dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Es besteht aber kein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf die Zahlung, wie dies in Deutschland aufgrund des Rechtsinstituts der betrieblichen Übung oftmals der Fall ist.

c. Nachtarbeitszulage

Fällt die gesamte Arbeitszeit oder ein Teil der Arbeitszeit auf die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr des nächsten Tages, erbringt der Arbeitnehmer also Nachtarbeit, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer dafür das 1,25-fache des Grundlohns zu zahlen, sofern nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart wurde, dass der Grundlohn eine Vergütung für Nachtarbeit einschließt (§ 45 Abs. 1 AVG). Wird die Nachtarbeit jedoch an einem gesetzlichen Feiertag erbracht, muss der Grundlohn um das Zweifache erhöht werden (§ 45 Abs. 2 AVG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich allerdings darauf einigen, Nachtarbeit mit zusätzlichen freien Tagen auszugleichen (§ 45 Abs. 3 AVG).

5. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen“)

a. Reisekosten

Kompensierende Zahlungen sind vom Arbeitgeber dann zu leisten, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit zusätzliche Kosten aufgewendet hat. Hierzu zählen insbesondere die Reisekosten, z. B. bei Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers, bei Dienstreisen, bei angeordneter Mehrarbeit außerhalb des regelmäßigen Arbeitsortes oder im Zusammenhang mit der Einstellung des Arbeitnehmers.

Bei Dienstreisen ins Ausland kann der Arbeitnehmer die Zahlung eines pauschalen Tagegeldes verlangen, welches von der Regierung durch Verordnung festgelegt wird. Voraussetzung ist jedoch, dass sich die Vertragsparteien nicht auf einen höheren Satz geeinigt haben (§ 40 Abs. 2 AVG). Dabei ist der Arbeitnehmer berechtigt, mögliche Kosten bereits vor Reiseantritt vom Arbeitgeber einzufordern. Zugleich hat er das Recht, die Aufnahme der Dienstreise zu verweigern, wenn der Arbeitgeber es versäumt, eine entsprechende Vorauszahlung angemessen frühzeitig zu leisten (§ 40 Abs. 4 AVG).

b. Ausbildungskosten

Die Vertragsparteien dürfen darüber hinaus vereinbaren, dass der Arbeitgeber für zusätzliche Ausbildungskosten aufkommt. Eine solche Vereinbarung ist gemäß § 34 Abs. 2 AVG jedoch nur gültig, wenn:

– die Vereinbarung schriftlich verfasst wurde;
– die Vereinbarung den Inhalt und die Ausbildungskosten festlegt;
– die Bindungsfrist die Länge von drei Jahren nicht übersteigt und
– die Bindungsfrist in Bezug auf die Ausbildungskosten nicht unangemessen lang ist.

Rückzahlungsklauseln für den Fall des vorzeitigen Abbruchs der Zusatzausbildung sind einzelvertraglich möglich. Es ist auch üblich, eine Verpflichtung zu einer mehrjährigen Bindung an den Ausbildungsbetrieb zu vereinbaren.

c. Dienstwagen

Ein Dienstwagen kann durch den Arbeitgeber entgeltlich oder unentgeltlich für dienstliche und/oder private Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Die Modalitäten sind vertraglich zu vereinbaren. Bei der privaten Nutzung eines Dienstwagens ist die Versteuerung zu beachten.

V. Urlaub

1. Allgemeines

Das estnische Arbeitsrecht kennt – je nach Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses – folgende Urlaubsformen:

– Grundurlaub (wörtliche Übersetzung eher „Haupturlaub“, im Folgenden Jahresurlaub genannt),
– Zusatzurlaub,
– Mutterschafts- und Erziehungsurlaub,
– Kinderbetreuungs- und Pflegeurlaub,
– Fortbildungsurlaub und
– unbezahlten Urlaub.

Grund- und Zusatzurlaub sowie zusätzlicher Erziehungsurlaub werden auf Grundlage des Arbeitsvertrags gewährt. Die Dauer des Urlaubs wird dabei in Kalendertagen berechnet; gesetzliche Feiertage werden in die Berechnung nicht mit einbezogen.

2. Jahresurlaub

Das neue Arbeitsvertragsgesetz veränderte die bislang bestehenden Urlaubsbestimmungen dahingehend, dass der Jahresurlaub nun anhand des Kalenderjahres berechnet wird und höchstens ein weiteres Jahr lang aufgespart werden kann.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Jahresurlaub, wobei die Länge des Urlaubs für die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen variiert. Gemäß § 55 AVG beträgt der Jahresurlaub 28 Kalendertage. Längerer Jahresurlaub steht Minderjährigen (§ 56 AVG) sowie Personen in bestimmten Berufen, z. B. pädagogischen Berufen oder Richtern, zu (§ 58 AVG in Verbindung mit spezifischen Gesetzen).

3. Anteiliger Urlaub

Dem Arbeitnehmer steht der Urlaubsanspruch zu, sobald er mindestens sechs Monate lang gearbeitet hat. War er jedoch nicht während des ganzen Kalenderjahres tätig, errechnet sich der ihm zustehende Urlaubsanspruch proportional zu der erarbeiteten Zeit ab Aufnahme des Arbeitsverhältnisses.

4. Verfall des Urlaubsanspruchs

Der Jahresurlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb des nächsten Kalenderjahres in Anspruch genommen wird (§ 68 Abs. 6 AVG). Steht dem Arbeitnehmer bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch ungenutzter Jahresurlaub, welcher nicht verfallen ist, zu, wird dieser in Geld ausgezahlt (§ 71 AVG).

5. Zusatzurlaub

Arbeitnehmer, die unter Tage arbeiten, gesundheitsgefährdende Tätigkeiten oder Schwerstarbeiten verrichten, haben Anspruch auf Zusatzurlaub. Weitere Voraussetzungen für die Gewährung von Zusatzurlaub können im Tarif- oder Arbeitsvertrag festgelegt sein.

6. Fortbildungsurlaub

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, 30 Kalendertage pro Jahr Fortbildungsurlaub zu nehmen. Dies ist eine Besonderheit des estnischen Arbeitsrechts und in § 67 AVG sowie im Erwachsenenbildungsgesetz geregelt. Bei Weiterbildungs- und berufsför-

dernden Maßnahmen ist der Arbeitgeber verpflichtet, 20 dieser Tage mit dem Durchschnittsgehalt des Arbeitnehmers, das sich aus dem in den vorhergehenden sechs Monaten gezahlten Gehalt ergibt, zu vergüten. Die übrigen Tage sind unbezahlter Urlaub. Darüber hinaus hat jeder Arbeitnehmer 15 weitere Tage für Weiterbildungsmaßnahmen an Hochschulen zur Verfügung, die in Höhe des Mindestlohns vergütet werden.

Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, unbezahlten Urlaub für die Ablegung von Staatsprüfungen an Gymnasien oder Aufnahmeprüfungen an beruflichen Bildungseinrichtungen, Fachhochschulen bzw. Universitäten zu gewähren.

7. Bestimmungen über den Erholungsurlaub

a. Urlaubszeiten

Der Arbeitgeber legt die Zeit für den Jahresurlaub fest, wobei die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, sofern diese angemessen sind und nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen (§ 69 Abs. 1 AVG). Der Arbeitgeber erstellt für jedes Kalenderjahr einen Urlaubsplan und legt diesen den Arbeitnehmern im ersten Quartal vor. Dabei werden im Urlaubsplan sowohl der Jahresurlaub als auch der noch nicht verbrauchte Urlaub des Vorjahres vermerkt. Auch weiterer gesetzlich vorgesehener Urlaub wird im Urlaubsplan eingetragen und entsprechend gewährt. Gemäß § 69 Abs. 4 darf der Urlaubsplan nur durch ein Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geändert werden.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das Recht, den Urlaub des Arbeitnehmers angesichts unvorhersehbarer und wesentlicher arbeitsorganisatorischer Notfälle zu unterbrechen oder aufzuschieben, insbesondere um etwaigen Schaden zu vermeiden. Zugleich muss er dem Arbeitnehmer die Kosten ersetzen, die durch die Unterbrechung oder Verschiebung des Urlaubs entstanden sind. Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Anteil des unverbrauchten Urlaubs direkt nach Beendigung der Umstände, die für die Unterbrechung oder Verschiebung des Urlaubs verantwortlich sind, zu gewähren. Alternativ kann der Urlaub durch ein Übereinkommen zwischen den Parteien vom Arbeitnehmer zu einem anderen Zeitpunkt angetreten werden (§ 69 Abs. 5 AVG).

b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt)

Gemäß § 70 Abs. 1 AVG hat der Arbeitnehmer das Recht auf Zahlung von Urlaubsentgelt. Dieses soll nicht später als am vorletzten Arbeitstag vor Urlaubsbeginn ausgezahlt werden, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht anderweitig geeinigt haben. Eine Vereinbarung, auf deren Grundlage das Urlaubsentgelt später als mit dem nächsten regulären Gehalt ausgezahlt wird, ist gemäß § 70 Abs. 2 AVG nichtig. Gleiches gilt nach § 70 Abs. 3 AVG auch für eine Vereinbarung über den Ausgleich des Urlaubs mit Geld oder anderen Leistungen.

Das Urlaubsgeld als zusätzliche Gratifikation, wie es oftmals von deutschen Arbeitgebern gezahlt wird, gibt es in Estland nicht.

c. Urlaubsabgeltung / Verjährung des Urlaubsanspruchs

Soweit der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub nicht aufbraucht, wird er ins nächste Kalenderjahr übertragen. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, den Arbeitnehmer für den nicht verbrauchten und nicht verjährten Jahresurlaub finanziell zu entschädigen (§ 71 AVG).

Der Urlaubsanspruch verjährt nach einem Jahr ab Ende des Kalenderjahres, für das der Urlaub vorgesehen war. Die Verjährung wird allerdings für den Zeitraum unterbrochen, in dem eine Arbeitnehmerin Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub beansprucht oder ein Arbeitnehmer Wehr- oder Ersatzdienst ableistet.

8. Mutterschafts- und Erziehungsurlaub

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, auf den weibliche Mitarbeiter Anspruch haben, beträgt 140 Kalendertage (§ 59 AVG). Bei Mehrlingsschwangerschaften und Problemgeburten erhöht sich dessen Länge auf 154 Kalendertage. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub kann frühestens 70 Tage vor dem von einem Arzt errechneten Geburtstermin angetreten werden. Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin von der staatlichen Krankenkasse ein Urlaubsgeld, das sich nach dem Krankenversicherungsgesetz richtet.

Der Vaterschaftsurlaub umfasst bis zu zehn Arbeitstage, die innerhalb eines vorgesehenen Zeitraumes genommen werden können (§ 60 AVG). Arbeitende Eltern, die ein Kind unter zehn Jahren adoptiert haben, haben in dem Zusammenhang ein Recht auf 70 freie aufeinanderfolgende Kalendertage.

Mütter und Väter mit einem Kind unter drei Jahren können Elternurlaub beantragen, welcher spätestens am Tag nach dem dritten Geburtstag des Kindes endet.

Ein Arbeitsvertrag wird für die Dauer des Elternurlaubs ausgesetzt. Während dieser Zeit werden entweder Leistungen nach dem Elterngeldgesetz *(vanemahüvitise seadus)* oder wird Kindergeld nach dem Familienhilfegesetz *(riiklike peretoetuste seadus)* gezahlt.

9. Kinderbetreuungsurlaub / Pflegeurlaub

Müttern und Vätern wird auf Antrag pro Kalenderjahr zusätzlich bezahlter Kinderbetreuungsurlaub gewährt. Dieser beträgt drei Kalendertage für Mütter und Väter mit einem Kind oder zwei Kindern unter 14 Jahren oder sechs Kalendertage für Mütter und Väter mit drei oder mehr Kindern unter 14 Jahren oder mindestens einem Kind unter drei Jahren (§ 63 AVG).

Mütter oder Väter, die ein Kind von bis zu 14 Jahren oder ein behindertes Kind von bis zu 18 Jahren aufziehen, haben darüber hinaus das Recht auf zehn Tage unbezahlten Pflegeurlaub pro Jahr. Der Anspruch auf unbezahlten Pflegeurlaub erlischt jedoch nach dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaub hätte genommen werden können (§ 64 AVG).

VI. Arbeitsverhinderung / Krankheit

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers

Sofern der Arbeitnehmer aus persönlichen, aber nicht vorsätzlich oder fahrlässig verursachten Gründen nicht arbeiten kann oder die Arbeitsleistung aus einem anderen, von ihm nicht selbst zu verantwortenden Grund nicht erwartet werden kann, muss der Arbeitgeber ihm gemäß § 38 AVG für eine angemessene Zeit den Durchschnittslohn zahlen.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer wegen Krankheit zeitweilig arbeitsunfähig ist, erhält dieser eine sog. Arbeitsunfähigkeitsvergütung, die sein entgangenes Einkommen kompensieren soll. Anders als im deutschen Arbeitsrecht hat der Arbeitnehmer in Estland bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aber für die ersten drei Tage seiner Abwesenheit keinerlei Lohnansprüche. Vom vierten bis zum achten Tag zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn in Höhe von 70 Prozent seines Durchschnittsgehalts fort, ab dem neunten Tag werden die anfallenden Kosten durch die Krankenkasse übernommen. Im Allgemeinen zahlt die Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeitsvergütung für die Dauer von bis zu 182 aufeinanderfolgenden Tagen, wobei die Höhe der Vergütung 70 Prozent des Durchschnittslohns des Arbeitnehmers beträgt.

VII. Qualifizierung der Arbeitnehmer

1. Allgemeines

Trotz der Tatsache, dass der Arbeitgeber offene Arbeitsstellen in der Regel mit jemandem besetzt, der über die für die Arbeit erforderlichen Voraussetzungen verfügt, obliegt es beiden Vertragsparteien, für die kontinuierliche Verbesserung und Vertiefung der Qualifikation des Arbeitnehmers – auch nach Entstehung des Arbeitsverhältnisses – zu sorgen. Nimmt der Arbeitnehmer auf Wunsch bzw. Weisung des Arbeitgebers an Seminaren und anderen Fortbildungsmaßnahmen teil, dann gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Bildet sich der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb fort, gelten diesbezüglich die Fortbildungsregelungen über das Studium bei der Arbeit nach dem Erwachsenenbildungsgesetz.

2. Studium neben der Arbeit

Das Studium neben der Arbeit ist im estnischen Erwachsenenbildungsgesetz von 1993 geregelt. Dabei bestimmt § 67 AVG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 EBG, dass Arbeitnehmern mit einem bestehenden Arbeitsvertrag sowie Angestellten des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit zu Studienurlaub zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung eingeräumt werden muss.

Die Dauer des Fortbildungsurlaubs (siehe § 1 C. V. 6.) beträgt maximal 30 Tage pro Jahr. Für einen Zeitraum von 20 Tagen erhält der Arbeitnehmer dabei seinen Durchschnittslohn, während das Arbeitsverhältnis – wie sonst im Urlaubsfall auch – fortbesteht.

§ 34 AVG erlaubt eine Vereinbarung über die Erstattung der Bildungskosten durch den Arbeitgeber. Eine solche ist jedoch nur dann gültig, wenn:

- sie schriftlich vereinbart wurde;
- sie den Inhalt und die Kosten der Weiterbildung genau bezeichnet;
- sie für eine Laufzeit von nicht mehr als drei Jahren getroffen wird und
- die Bindung an diese Vereinbarung im Vergleich zu den Kosten nicht unverhältnismäßig ist (§ 34 Abs. 2 AVG).

In Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern bleibt es hingegen unbenommen, neben der Arbeit ein Studium aufzunehmen.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines

Nach dem Arbeitsvertragsgesetz kann ein Arbeitsverhältnis wie folgt aufgelöst werden:

- durch Vereinbarung (Aufhebungsvertrag, § 79 AVG);
- durch Zeitablauf bei einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsverhältnis (§ 80 Abs. 1 AVG);
- durch (ordentliche) Kündigung (§ 85 AVG);
- durch Auflösung in der Probezeit (§ 86 AVG);
- durch sofortige Auflösung (außerordentliche Kündigung, § 87 AVG – nach dem Sinn und Zweck des Arbeitsvertragsgesetzes soll die sofortige Auflösung die Ausnahme sein, in der Praxis ist dies dagegen eher nicht der Fall);
- durch außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers aus personenbedingten oder verhaltensbedingten wichtigen Gründen (§ 88 AVG);
- durch außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers aus wirtschaftlichen Gründen (§ 89 AVG);
- durch Massenentlassung (§ 90 AVG);
- durch außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers (§ 91 AVG).

Der Rücktritt von einem bereits abgeschlossenen Arbeitsvertrag ist gemäß § 82 AVG nicht zulässig.

II. Aufhebungsvertrag

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag (§ 79 AVG) ist eine in der betrieblichen Praxis verbreitete Beendigungsform. Den Bedingungen dieser Vereinbarungen setzt der Gesetzgeber keine Grenzen. Jedoch bedarf der Aufhebungsvertrag der Schriftform.

III. Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit gekündigt werden – entweder ordentlich oder außerordentlich. Diesbezüglich ist jedoch folgender wesentlicher Unterschied zum deutschen Recht zu beachten:

Es gibt im estnischen Recht keine dem deutschen Recht vergleichbare Unterscheidung zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung. Nach § 85 Abs. 5 AVG kann ein Arbeitgeber keine ordentliche Kündigung aussprechen, sondern lediglich der Arbeitnehmer ist zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung berechtigt. Jede Kündigung durch den Arbeitgeber wird im estnischen Recht daher als außerordentliche Kündigung bezeichnet.

Darüber hinaus verlangt das Arbeitsvertragsgesetz eine sog. vorherige Anmeldung oder Ankündigung (so die wörtliche Übersetzung), die der Kündigungsfrist im deutschen Recht entspricht. Zudem muss die Kündigung schriftlich erfolgen.

1. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mit Kündigungsfrist

Im Fall der arbeitgeberseitigen, immer als außerordentlich bezeichneten Kündigung wird geprüft, ob die Kündigung unter Beachtung der Fristen zu erfolgen hat oder ob es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, den Arbeitnehmer noch länger zu beschäftigen. Auf Grundlage von § 97 Abs. 3 AVG, der die Ausnahme der vorherigen Ankündigungsfrist regelt, und § 88 Abs. 1 AVG, der die einzelnen Kündigungsgründe des Arbeitgebers auflistet, erfolgt die fristlose Kündigung dann, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Vertrags oder zum Ablauf der Kündigungsfrist (der „vorherigen Ankündigung") weiter zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber muss die Kündigung mindestens in Textform begründen (§ 95 Abs. 1 und 2 AVG). Jedoch ist auch hier ein wesentlicher Unterschied zwischen dem estnischen und dem deutschen Arbeitsrecht zu beachten: In Estland kann die schriftliche Kündigungserklärung entweder an die Anschrift des Arbeitnehmers, eine registrierte E-Mailadresse des Arbeitnehmers oder persönlich an den Arbeitnehmer gerichtet werden. Erfolgt die Übergabe der Kündigungserklärung durch den Arbeitgeber persönlich, ist diese im Gegenzug vom Arbeitnehmer schriftlich gegenzuzeichnen. Notfalls kann die Übergabe auch durch Zeugen bestätigt werden. Die Zustellung einer Kündigungserklärung an eine registrierte E-Mailadresse des Arbeitnehmers ist zwar möglich, begegnet jedoch praktisch der Schwierigkeit, dass ihre Zustellung nicht bewiesen werden kann, wenn der Arbeitnehmer den Eingang nicht bestätigt (etwa durch Lesebestätigung oder eine entsprechende Antwort per E-Mail). Die in Deutschland bekannte Zustellung der Kündigung an die Anschrift des Arbeitnehmers per Einschreiben ist in Estland ebenfalls möglich und üblich.

a. Kündigungsgründe

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aus wichtigem Grund wegen Verhaltens des Arbeitnehmers außerordentlich kündigen, wenn das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses angesichts der Interessen beider Vertragsparteien unzumutbar ist. Gerechtfertigte Kündigungsgründe können gemäß § 88 AVG vor allem dann vorliegen, wenn

- der Arbeitnehmer langfristig aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht fähig ist, seine Arbeitspflichten auszuführen und dies eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht: Eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit kann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer wegen seines Gesundheitszustandes der Erfüllung seiner Aufgaben lange Zeit nicht nachkommen konnte und sein Gesundheitszustand es ihm nicht ermöglicht, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen (sog. Abschwächung der Arbeitsfähigkeit wegen gesundheitlicher Gründe). Dies wird gemäß § 88 Abs. 1 Nr. 1 AVG bei einem Zeitraum von vier Monaten vermutet, ohne dass eine Zukunftsprognose angestellt wird. Ist dies der Fall, sollte der Arbeitgeber aber zunächst versuchen, den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen, soweit es dem Arbeitgeber zumutbar ist;
- der Arbeitnehmer aufgrund unzureichender Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum nicht in der Lage ist, seine Arbeitspflichten zu erfüllen (Leistungsrückgang);
- der Arbeitnehmer trotz vorheriger Abmahnung die Anweisungen des Arbeitgebers missachtet oder gegen seine Arbeitnehmerpflichten verstößt;

- der Arbeitnehmer trotz vorangegangener Warnung in einem Rauschzustand am Arbeitsplatz erscheint;
- der Arbeitnehmer einen Diebstahl, einen Betrug oder eine andere Tat, die Misstrauen seitens des Arbeitgebers auslöst, begangen hat;
- der Arbeitnehmer bewirkt, dass ein Dritter (z. B. ein Kunde) dem Arbeitgeber sein Vertrauen entzieht;
- der Arbeitnehmer unrechtmäßig und in bedeutendem Umfang das Eigentum des Arbeitgebers vorsätzlich oder grob fahrlässig gefährdet oder beschädigt hat;
- der Arbeitnehmer gegen die Pflicht zur Einhaltung der Vertraulichkeit oder gegen eine Wettbewerbsabrede verstoßen hat.

Zu beachten ist, dass diese Liste nicht vollständig ist und der Arbeitgeber sie mit weiteren wichtigen Gründen für eine Kündigung erweitern kann.

Zudem kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn es aus wirtschaftlichen Gründen infolge eines Rückgangs des Arbeitsvolumens, wegen Umstrukturierung der Arbeit oder aufgrund von Arbeitsmangel nicht mehr fortgesetzt werden kann (§ 89 Abs. 1 AVG).

b. Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen (wortwörtlich „Ankündigungsfristen") sind abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und wie folgt bemessen:

Dauer	**Frist**
weniger als ein Jahr	15 Kalendertage
1 – 5 Jahre	30 Kalendertage
5 – 10 Jahre	60 Kalendertage
über 10 Jahre	90 Kalendertage

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet, hat der Arbeitnehmer während der Ankündigungsfrist einen Anspruch darauf, zwecks Arbeitssuche freigestellt zu werden (§ 99 AVG).

Erfolgt eine ordentliche Kündigung auf Initiative des Arbeitnehmers, ist diese dem Arbeitgeber nicht weniger als 30 Kalendertage im Voraus mitzuteilen (§ 98 AVG). Die

außerordentliche Kündigung ohne Kündigungsfrist kann nur aus Gründen erfolgen, die dem Arbeitnehmer eine weitere Tätigkeit bei dem Arbeitgeber unzumutbar machen (zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers siehe im Einzelnen § 1. D. III. 4.).

Die Novellierung des Arbeitsvertragsgesetzes brachte auch Veränderungen für die Kündigungsfrist während der Probezeit mit sich. Diese beträgt nunmehr 15 Kalendertage (§ 96 AVG) anstatt wie zuvor drei Tage.

c. Kündigungsverbote (Schutzfrist)

Um den Arbeitnehmer vor Missbrauch zu schützen, unterliegt das Kündigungsrecht des Arbeitgebers gewissen Einschränkungen. Gemäß § 92 AVG darf der Arbeitgeber folgende Arbeitnehmer nicht kündigen:

- einen weiblichen Mitarbeiter, die Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hat;
- einen Arbeitnehmer, der bedeutende familiäre Pflichten (wie z. B. die Pflege eines Angehörigen) oder die Erziehung eines Kindes unter drei Jahren zu erfüllen hat;
- einen wegen Krankheit kurzfristig abwesenden Arbeitnehmer (gemeint ist eine krankheitsbedingte Abwesenheit von nicht mehr als vier Monaten; Umkehrschluss aus dem Kündigungsgrund des langfristig krankheitsbedingten Leistungsrückgangs);
- einen Arbeitnehmer, der auf gesetzlicher Grundlage andere Arbeitnehmer repräsentiert (z. B. Betriebsrat);
- einen Vollzeitbeschäftigten, der einer Teilzeitarbeit nicht nachgehen möchte, oder einen Teilzeitbeschäftigen, der keine Vollzeitarbeit wünscht;
- einen Arbeitnehmer, der sich im Militär- oder Zivildienst befindet.

Einschränkungen bei der außerordentlichen Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ergeben sich für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen oder für solche, die Anspruch auf Schwangerschafts-, Eltern- oder Erziehungsurlaub haben. Gemäß § 93 Abs. 1 AVG ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, jene – außer bei Betriebsstilllegung oder Insolvenz des Arbeitgebers – außerordentlich zu kündigen. Zudem ist der Ausspruch einer Kündigung wegen des verminderten Leistungsvermögens unzulässig (§ 93 Abs. 2 AVG).

Diese Einschränkungen gelten jedoch nur, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber bereits vor oder 14 Kalendertage nach Erhalt der Kündigungserklärung über ihre Schwangerschaft bzw. den Anspruch auf Schwangerschafts- oder Erziehungsurlaub

informiert hat. Zugleich muss sie auf Verlangen des Arbeitgebers eine durch einen Arzt oder eine Geburtshelferin ausgestellte Schwangerschaftsbescheinigung vorlegen (§ 93 Abs. 3 AVG).

d. Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers

Bei der Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers sind keine besonderen Vorschriften zu beachten. In Estland gibt es kein Integrationsamt wie in Deutschland, dessen Zustimmung eingeholt werden müsste.

2. Sonderfall: Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn mindestens folgende Anzahl von Arbeitnehmern im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers gekündigt wird:

Gekündigte Arbeitnehmer	Gesamtzahl
5	bis zu 19
10	20 – 99
10 %	100 – 299
30	mindestens 300

a. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Im Zuge einer Massenentlassung, in Estland auch kollektive Kündigung genannt, ist eine bestimmte Vorgehensweise einzuhalten, die u. a. die Konsultation mit der Arbeitnehmervertretung einschließt. Ziel dieser Konsultation ist es, eine Vereinbarung zur Vermeidung der geplanten Kündigungen abzuschließen oder die Anzahl der Kündigungen zu reduzieren. Darüber hinaus soll versucht werden, die Auswirkungen der Kündigungen zu begrenzen, z. B. durch Hilfe bei der Arbeitssuche oder durch Umschulung der Arbeitnehmer, die von der Entlassung betroffen sind (§ 101 AVG).

In der Phase der Konsultation ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer(-vertretung) in Textform mindestens über folgende Punkte zu informieren:

– die Gründe für die Massenentlassung,
– die Anzahl der Arbeitnehmer und deren Berufsbezeichnung,
– die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und deren Berufsbezeichnung,

– die Auswahlkriterien, die der Arbeitgeber seiner Entscheidung zugrunde legt,
– die Frist, innerhalb derer die Kündigung der Arbeitsverträge beabsichtigt ist, und
– die Methode für die Berechnung der Ausgleichszahlungen, die der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Leistungen oder eventuellen kollektivvertraglichen Ansprüchen zu zahlen hat.

Der Arbeitnehmervertreter hat das Recht, zur Massenentlassung Stellung zu nehmen. Der Arbeitgeber ist hieran jedoch nicht gebunden.

b. Information des zuständigen Arbeitsamtes

Kommt es zum unvermeidbaren Fall einer Massenentlassung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den estnischen Arbeitslosenversicherungsfond mit einer Kopie der oben genannten Mindestinformationen über die Massenentlassung in Kenntnis zu setzen (§ 102 AVG).

c. Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung der Arbeitsverhältnisse kann frühestens 30 Tage nach Einreichung der oben genannten Mindestinformationen und nach Beendigung der Konsultation des Arbeitnehmervertreters bei der oben genannten Behörde erfolgen. Ab diesem Zeitpunkt obliegt es dem Arbeitslosenversicherungsfond, angemessene Lösungen für das Beschäftigungsproblem infolge der Massenentlassung zu finden.

Die Nichterfüllung der Pflicht, das zuständige Arbeitsamt über die Massenkündigung schriftlich zu benachrichtigen, führt aber nicht zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen oder der getroffenen Aufhebungsvereinbarungen. Sie führt lediglich zur Verlängerung der Arbeitsverhältnisse bis zur jeweiligen Kündigungsfrist.

d. Sozialauswahl

Im Gegensatz zum deutschen Arbeitsrecht kennt das estnische Arbeitsrecht keine Sozialauswahl. Vielmehr obliegt diese nach der estnischen Rechtsprechung dem Arbeitgeber, wobei die betrieblichen Bedürfnisse des Arbeitgebers im Vordergrund stehen.

3. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne Kündigungsfrist

Gemäß § 88 AVG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur dann fristlos kündigen, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer aus guten Gründen nicht mehr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrechterhalten werden kann.

Die Kündigungserklärung muss zwingend schriftlich erfolgen. Wird die Schriftform missachtet, ist die Kündigung nichtig. Darüber hinaus ist die Begründung der Kündigung durch den Arbeitgeber ebenfalls schriftlich abzugeben.

Hinsichtlich der gerechtfertigten Kündigungsgründe gilt das oben zu § 88 AVG Gesagte (siehe § 1 D. III. 1. a).

4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Gemäß § 85 Abs. 5 AVG ist der Arbeitnehmer zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung berechtigt (zur Kündigungsfrist siehe § 1 D. III. 1. b.). Ausgenommen hiervon sind folgende drei Fälle, in denen auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen kann:

- wenn aus den gegebenen Umständen hervorgeht, dass ein fortgesetztes Arbeitsverhältnis berechtigterweise nicht verlangt werden kann;
- wenn eine wesentliche Pflichtverletzung vonseiten des Arbeitgebers vorliegt, wie etwa eine Drohung gegen den Arbeitnehmer, die Verzögerung der Lohnzahlung oder die Zuweisung von Arbeit, welche mit einer realen Bedrohung für das Leben, die Gesundheit, die Moral oder den guten Ruf des Arbeitnehmers verbunden ist;
- in Situationen, in denen der Gesundheitszustand oder familiäre Pflichten des Arbeitnehmers es nicht erlauben, die vereinbarte Arbeit auszuführen, und der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, dem Arbeitnehmer entsprechend geeignete Arbeitsaufgaben zu geben.

IV. Auflösung in der Probezeit

Während der Probezeit, die nicht länger als vier Monate betragen darf, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 15 Kalendertagen kündigen, wobei

der Kündigungsgrund mit dem Zweck der Probezeit vereinbar sein muss (§ 86 AVG). Im Falle einer außerordentlichen Kündigung muss eine dafür geeignete Begründung vorliegen (§ 87 AVG).

V. Auflösung aufgrund einer Behörden- oder Gerichtsentscheidung

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch behördliche oder gerichtliche Entscheidung kennt das estnische Arbeitsrecht nicht.

VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen der Frist. War das Arbeitsverhältnis gesetzeswidrig befristet, gilt es als unbefristet.

Setzt der Arbeitnehmer die Arbeit bei Erreichen der Frist fort, gilt das Arbeitsverhältnis fortan als unbefristet, es sei denn, der Arbeitgeber legt innerhalb von fünf Arbeitstagen Widerspruch dagegen ein. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann auch außerordentlich durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Zu differenzieren ist dabei nicht zwischen ordentlicher oder außerordentlicher Kündigung, sondern wieder zwischen einer Kündigung mit fristgerechter vorheriger Mitteilung oder einer sofort wirksamen Kündigung.

VII. Rücktritt vom Arbeitsvertrag

Gemäß § 82 AVG kann vom Arbeitsvertrag nicht zurückgetreten werden, es sei denn, dies wurde im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart.

VIII. Tod des Arbeitnehmers

Der Arbeitsvertrag erlischt mit dem Tode des Arbeitnehmers (§ 81 AVG). Noch ausstehende Lohn- bzw. Gehaltsansprüche gehen auf dessen Erben über. Ein etwaiger noch verbliebener Urlaubsanspruch erlischt allerdings, da es sich dabei um einen höchstpersönlichen Anspruch handelt. Zudem erstreckt sich das Erbrecht nicht auf öffentlich-rechtliche Vermögenspositionen, wie z. B. Sozialversicherungsansprüche.

Im Falle des Todes des „Ernährers“ einer Familie haben die übrigen Familienmitglieder einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente, die in den §§ 20 ff. des Gesetzes über die staatliche Rentenversicherung *(riikliku pensionikindlustuse seadus)* näher geregelt ist.

IX. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers

Das Arbeitsverhältnis erlischt nicht automatisch mit Auflösung des Arbeitgebers. Vielmehr muss es vom Arbeitgeber oder im Fall der Insolvenz vom Insolvenzverwalter gekündigt werden.

X. Beteiligung Dritter

1. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung

Mit Ausnahme der oben genannten Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung vor Ausspruch von Massenentlassungen gibt es vor dem Ausspruch der Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer keine den §§ 102, 103 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes vergleichbare Beteiligungspflicht der Arbeitnehmervertretung in Estland. Lediglich bei der Kündigung eines Arbeitnehmerrepräsentanten ist eine Stellungnahme seitens der Arbeitnehmer erforderlich, die er repräsentiert. Der Arbeitgeber muss dieser Stellungnahme nicht folgen; weicht er aber davon ab, muss er die Gründe hierfür darlegen.

2. Einholung der Stellungnahme bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans

Die Kündigung eines gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmers bedarf nach dem estnischen Arbeitsvertragsgesetz keiner Zustimmung der Gewerkschaft. Jedoch obliegt es dem Arbeitgeber gemäß § 94 AVG, vor Ausspruch der Kündigung die Meinung der Arbeitnehmer oder der Gewerkschaft einzuholen, durch die das betroffene Gewerkschaftsmitglied gewählt worden ist. Eine Stellungnahme der Gewerkschaft soll ihm spätestens zehn Tage nach Anfrage des Arbeitgebers vorgelegt werden. Der Arbeitgeber ist zwar nicht an die abgegebene Stellungnahme der Gewerkschaft gebunden, muss aber deren Nichtberücksichtigung begründen können (§ 94 Abs. 2 AVG).

XI. Sonstiges

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung

Anders als in Deutschland gibt es in Estland keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Hintergrund ist, dass es bei Bewerbungen nicht üblich ist, mehr als nur informatorische Angaben zu den früheren Arbeitgebern zu machen.

2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer sog. Ankündigungsfrist, ist er gemäß § 99 AVG verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine angemessene Zeit der Freistellung für die Suche eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren. Zur Länge der Ankündigungsfrist siehe § 1 D. III. 1. b.

3. Abfindung

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer im Fall der Entlassung eine Abfindung in Höhe von einem Monatsgehalt zahlen (§ 100 AVG). Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird bei der Bemessung der Abfindung nicht berücksichtigt. Nach der Entlassung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz. Siehe hierzu § 4 D. I.

Bei der Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen Gründen (davon ausgenommen § 89 Abs. 2 S. 2 AVG) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu zahlen, die dem Gehalt entspricht, das der Arbeitnehmer bis zum Auslaufen des Vertrags erhalten hätte.

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen Vertragsbruchs durch den Arbeitgeber, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung von drei Durchschnittsmonatsgehältern.

Wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten, hat die jeweils andere Partei einen Anspruch auf Schadensersatz in der Höhe des Lohns, den er bei Einhaltung der Frist erhalten hätte.

4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses und gerichtliche Geltendmachung

Ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber unwirksam und wurde dies gerichtlich festgestellt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz, insbesondere auf den nicht gezahlten Lohn. Anderweitig bezogener Lohn wird jedoch ggf. angerechnet.

Der Arbeitgeber hat bei einer rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers hingegen einen Anspruch auf angemessene Entschädigung (§ 109 Abs. 4 AVG).

Wurde ein unwirksamer Aufhebungsvertrag abgeschlossen, kann der Arbeitnehmer die gleichen Rechte wie bei einer unwirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers geltend machen.

Erfolgte die Kündigung durch den Arbeitgeber entgegen des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens, ist diese unwirksam (§ 104 AVG). Will der Arbeitnehmer hiergegen vorgehen, muss er spätestens 30 Kalendertage nach Empfang der Kündigung einen Antrag bei der Schlichtungsstelle für Arbeitsstreitigkeiten stellen (§ 105 AVG). Sollte vor der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt werden, wird die Sache vor Gericht entschieden.

Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind in Estland die Landgerichte *(maakohus)* als allgemeine Gerichte der ersten Instanz zuständig. Gegen ein Urteil des Landgerichts kann beim Berufungsgericht *(ringkonnakohus)* Berufung eingelegt werden. Als oberste Instanz ist der Staatsgerichtshof *(riigikohus)* für Kassationen zuständig.

E. Sonstige arbeitsrechtliche Verhältnisse / Nebenarbeitsverhältnis und Nebentätigkeit

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer das Recht, Arbeitsverträge mit mehreren Arbeitgebern gleichzeitig abzuschließen. Allerdings kann dieses Recht vertraglich eingeschränkt werden, wenn der Arbeitgeber beispielsweise aufgrund der Art der Tätigkeit ein entsprechendes Interesse an der Einschränkung hat.

F. Übergang des Arbeitsverhältnisses / Betriebsübergang

Ein Übergang des Arbeitsverhältnisses kann in zwei Fällen erfolgen:

- im Falle des Todes des Arbeitgebers – hier wird der Arbeitsvertrag auf dessen Erben übertragen (§ 111 AVG) – und
- im Falle der Übertragung des Unternehmens, sofern der Erwerber die gleichen oder ähnliche wirtschaftliche Aktivitäten verfolgt (§ 112 AVG).

Im ersten Fall haben sowohl der Arbeitnehmer als auch der Nachfolger des Arbeitgebers das Recht, den Arbeitsvertrag innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis zu kündigen. Dies gilt jedoch nicht im Falle eines Betriebsübergangs. Der Veräußerer und der Erwerber müssen der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmern den Betriebsübergang frühzeitig, spätestens aber einen Monat im Voraus ankündigen

(§ 113 Abs. 1 AVG). Hier ist es dem Veräußerer wie auch dem Erwerber untersagt, den Arbeitsvertrag aufgrund eines Betriebsübergangs zu beenden (§ 112 Abs. 3 AVG). Vielmehr geht das Arbeitsverhältnis mit den gleichen Rechten und Pflichten, auch aus den jeweils im Betrieb gültigen Tarifverträgen, auf den Erwerber über. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten unberührt von dem Betriebsübergang regulär weiter. Eine Jahresregelung wie in Deutschland in § 613 a Abs. 1 BGB normiert, gibt es allerdings nicht.

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden

I. Allgemeine Voraussetzungen

Maßgeblich für die Annahme einer Haftung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ist auf der ersten Stufe das Bestehen eines wirksamen Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Schadenseintritts. Erst auf der zweiten Stufe kommt das sekundäre Haftungsverhältnis selbstständig und in Unabhängigkeit vom weiteren Bestehen des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Zudem muss zum Zeitpunkt des Schadenseintritts eine sog. arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit gegeben sein, welche mit der Deliktsfähigkeit im deutschen Recht verglichen werden kann. Die Deliktsfähigkeit ist zugleich ein Teil der arbeitsrechtlichen Subjektivität. Letztlich und als dritte Grundvoraussetzung müssen die Rechtssubjekte die arbeitsrechtliche Subjektivität an sich über die deliktische Verantwortlichkeit hinaus besitzen (siehe hierzu § 1 A. I. 4.).

Unbedingt beachtet werden sollte, dass die arbeitsrechtliche Haftung streng von der zivilrechtlichen zu trennen ist. Während die zivilrechtliche Haftung durch ein Gleichgewicht der Parteien charakterisiert ist, ist die arbeitsrechtliche Haftung eher durch ein ungleiches Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere in finanzieller Hinsicht, geprägt. Folglich ergibt sich für die Haftung des schwächer gestellten Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertragsgesetz eine Haftungsbegrenzung, wohingegen der Arbeitgeber unbegrenzt haftbar gemacht werden kann.

II. Arbeitnehmerhaftung

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer muss seine Arbeit mit gebührender Sorgfalt ausführen, weshalb er für solche Handlungen und Unterlassungen haftet, die sich nachteilig für den Arbeit-

geber auswirken. Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen den Arbeitsvertrag, so haftet dieser für alle dem Arbeitgeber dadurch entstandenen Schäden in vollem Umfang (§ 74 Abs. 1 AVG). Verstößt der Arbeitnehmer jedoch aufgrund fahrlässigen Verhaltens gegen den Arbeitsvertrag, so sind bei der Schadensermittlung folgende Punkte mit zu berücksichtigen (§ 74 Abs. 2 AVG):

- die Pflichten des Arbeitnehmers,
- die Schwere der Schuld,
- die Anweisungen, die dem Arbeitnehmer erteilt worden sind,
- die Arbeitsbedingungen,
- die Risiken, die sich aus der Art der Arbeit ergeben,
- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das vorangegangene Verhalten des Arbeitnehmers,
- die Höhe des Lohns des Arbeitnehmers sowie
- die Möglichkeiten des Arbeitgebers bezüglich einer Schadensvermeidung bzw. -minimierung, z. B. durch Abschluss von Versicherungen.

In der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes der Republik Estland hat sich dabei folgendes Prüfungsschema herausgebildet:

- Vorliegen eines unmittelbaren tatsächlichen Schadens,
- Rechtswidrigkeit der Schadensverursachung,
- Kausalzusammenhang zwischen dem verursachten Schaden und dem Tun bzw. Unterlassen des Arbeitnehmers und
- Schuld des Arbeitnehmers.

Anders als in Deutschland können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemäß § 75 Abs. 1 AVG unabhängig von der Schuld des Arbeitnehmers einen Vertrag über die Haftung für Vermögensschäden schließen. Der Vertrag ist jedoch nur dann gültig, wenn

- er schriftlich vereinbart wurde,
- der Umfang (Raum, Zeit und Gegenstand) der Haftung des Arbeitnehmers angemessen und eindeutig festgelegt ist,
- allein der Arbeitnehmer oder ein bestimmter Arbeitnehmerkreis Zugang zu dem dem Arbeitnehmer anvertrauten Vermögen hat,
- eine finanzielle Höchstgrenze der Haftung des Arbeitnehmers vereinbart wurde und

– der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung unter Berücksichtigung der finanziellen Höchstgrenze der Haftung zahlt.

Die Einzelheiten des Schadensausgleichs sind in § 78 AVG geregelt. Hinsichtlich der Aufrechnung bestimmt § 78 Abs. 1 AVG, dass der Arbeitgeber seine Ansprüche gegen den Lohnanspruch des Arbeitnehmers außergerichtlich aufrechnen kann, wenn der Arbeitnehmer der Aufrechnung entweder elektronisch (per registrierter E-Mail) oder schriftlich zugestimmt hat und sofern gesetzlich nicht etwas anderes vorgesehen ist. Die vor der Entstehung des Rechts auf Aufrechnung abgegebene Zustimmung des Arbeitnehmers ist in der Regel nichtig.

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung

a. Allgemeine Schadenshaftung

Im Falle des vorsätzlichen Vertragsbruchs durch den Arbeitnehmer haftet dieser für alle dadurch entstandenen Schäden. Bei Schadensverursachung durch Fahrlässigkeit muss zudem eine Beurteilung der besonderen Umstände des Einzelfalls und des Verantwortungsumfangs des Arbeitnehmers erfolgen (§ 74 AVG).

Der Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers verjährt grundsätzlich innerhalb von zwölf Monaten ab Kenntnis oder Kennenmüssen des Arbeitgebers bezüglich der anspruchsbegründenden Tatsachen; jedoch haftet der Arbeitnehmer nicht länger als drei Jahre nach Schadenseintritt.

b. Haftung für den Verlust anvertrauter Gegenstände

Falls der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer keine schriftliche Vereinbarung über die Haftung des Arbeitnehmers für Vermögensschäden geschlossen haben, werden die allgemeinen Vorschriften des Schuldrechts angewandt. Im Falle eines Vertrags gilt für das dem Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben zugeordnete Vermögen § 75 Abs. 1 AVG.

c. Haftung für den Schaden eines Dritten

Erleidet ein Dritter einen Schaden, der ihm vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit zugefügt wurde, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemäß § 76 AVG von der Schadensersatzpflicht und den erforderlichen Gerichtskosten befreien und

diese Pflicht selbst erfüllen. Später kann der Arbeitgeber diese vom Arbeitnehmer zurückverlangen. Falls zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten ein Haftungsausschluss oder eine Haftungsbeschränkung vereinbart wurde, gilt diese auch für den Arbeitnehmer. Erleidet ein Dritter im Zusammenhang mit der Erfüllung von Arbeitsaufgaben durch den Arbeitnehmer einen Schaden, so haftet dafür der Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer handelte vorsätzlich.

III. Arbeitgeberhaftung

1. Allgemeines

Die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer bestimmt sich nach den allgemeinen Vorgaben des Schuldrechts. Darüber hinaus sieht das Arbeitsvertragsgesetz bei bestimmten Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen dieses Gesetz (wie z. B. der Überschreitung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit) Geldstrafen vor, die von der lokalen Arbeitsinspektion verhängt werden können.

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung

a. Allgemeine Schadenshaftung

Die allgemeine Schadenshaftung des Arbeitgebers bestimmt sich nach den Vorgaben des Schuldrechts. Besonderheiten für die Arbeitgeberhaftung sind im Gesetz allerdings nicht vorgesehen. Insbesondere gibt es keine Haftung für Gegenstände des Arbeitnehmers. Vielmehr ist der Arbeitnehmer selbst dafür verantwortlich.

b. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Das Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit beinhaltet die Pflichten des Arbeitgebers zur Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Diese sind z. B. die Überwachung von Risiken, die Vermeidung von Unfällen, die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz usw. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen oder verbirgt er einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit bzw. untersucht diese nicht, hat er eine Geldbuße zu zahlen. Der Arbeitgeber haftet ebenso, wenn er versäumt, einen schriftlichen Bericht auszufertigen oder wenn er gegen die Meldepflicht bzw. sonstige für die Untersuchung

von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten geltenden Anforderungen verstößt. Eine eventuelle Entschädigung bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zahlen der Arbeitgeber und die Krankenkasse jeweils anteilig.

c. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Schadensersatz verjährt drei Jahre nachdem die jeweils berechtigte Person ihren Anspruch kannte oder hätte kennen müssen. Schadensersatzansprüche aufgrund eines Todesfalles, wegen Körperverletzung und aufgrund von Gesundheitsschäden verjähren ebenfalls in drei Jahren.

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen, die aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, einer Behinderung oder ihres Gesundheitszustandes eine besondere Stellung innerhalb des Arbeitsprozesses einnehmen, werden gesetzliche Sonderrechte eingeräumt.

I. Schutz von Frauen

Aufgrund ihres Geschlechts und ihrer mütterlichen Berufung wird vor allem Frauen ein besonderer Schutz in arbeitsrechtlichen Beziehungen eingeräumt.

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten

Das Verbot bestimmter Arbeiten für Frauen ist seit Inkrafttreten des neuen Arbeitsvertragsgesetzes aufgehoben. Insofern können sie jede Tätigkeit ausüben. Besonderheiten gelten jedoch für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen (siehe hierzu § 1 H. I. 3).

2. Diskriminierungsverbot

Nach der estnischen Verfassung sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf aus geschlechtsbezogenen Gründen diskriminiert werden. Fragen der Geschlechtergleichstellung sind in erster Linie im Geschlechtergleichstellungsgesetz *(soolise võrdõiguslikkuse seadus)* von 2004 geregelt. Dieses Gesetz gilt sowohl für die Be-

schäftigung im privaten als auch im öffentlichen Sektor, einschließlich des Staatsdienstes. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich dabei auf Personen, die bereits eine Beschäftigung haben, sowie auf solche, die sich um eine Stelle bewerben.

Darüber hinaus enthält das Arbeitsvertragsgesetz selbst verschiedene Bestimmungen bezüglich des Diskriminierungsverbots, die jedoch nur für die privatwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse gelten. So ist gemäß § 10 AVG die Diskriminierung von Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, ihres Ehe- und Familienstands und ihrer familiären Verpflichtungen unzulässig. Dementsprechend dürfen Arbeitgeber Personen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben oder bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, bei der Beförderung, der Erteilung von Arbeitsanweisungen, der Kündigung von Arbeitsverträgen, dem Zugang zu Umschulungs- oder innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen oder wegen sonstiger Aspekte der Arbeitsbeziehungen nicht diskriminieren.

3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter

Dem Geschlechtergleichstellungsgesetz zufolge stellt die weniger günstige Behandlung einer Person im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und der Geburt, der Kindererziehung und der Ausübung familiärer Pflichten eine Form unmittelbarer Diskriminierung dar. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine Person aufgrund der Schwangerschaft oder der Geburt bei Fragen der Lohnerhöhung, der Beförderung, besseren Arbeitsbedingungen oder der Gewährung von anderen Vergünstigungen „übergeht". Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, der Geburt oder der Betreuung von minderjährigen Kindern gewährt werden, gelten hingegen nicht als Ungleichbehandlung.

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf eine vorübergehende Anpassung der Arbeitsbedingungen oder eine vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, wobei eventuelle Gehaltsunterschiede nach den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes erstattet werden. Zudem ist es nicht gestattet, eine schwangere Frau an einen anderen Betriebsstandort zu versetzen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen ein geeignetes Arbeitsumfeld und Ruhezonen bereitzustellen.

Kommt die Arbeitsinspektion jedoch zu der Ansicht, dass eine Anpassung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren oder eine Versetzung unmöglich ist, wird die betroffene Schwangere zeitweilig von der Arbeit befreit und erhält Krankengeld nach

dem Krankenversicherungsgesetz. Dabei zahlt die Krankenkasse ab dem zweiten Tag eine Entschädigung in Höhe von 100 Prozent des Durchschnittseinkommens des Arbeitnehmers pro Tag.

Die Arbeitsinspektion ist eine Regierungsbehörde innerhalb des Sozialministeriums, die sich mit der Überwachung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit befasst. Sie ermittelt beispielsweise auch im Fall schwerer Arbeitsunfälle und leitet Strafverfahren ein. Weiterhin ist sie die Anlaufstelle für Beschwerden über die Arbeitsbedingungen und kann im Fall individueller Arbeitsstreitigkeiten – wie z. B. der Anpassung der Arbeitsbedingungen bei Schwangerschaft – vermittelnd tätig werden.

Schwangere Frauen dürfen im Übrigen auch nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Ebenso wenig dürfen Schwangere für Arbeiten in der Nacht (von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr) eingesetzt werden, sofern es ihnen ärztlich verboten ist. Die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber diesbezüglich ein ärztliches Attest oder ein Attest einer Hebamme vorlegen, in dem die auf dem Gesundheitszustand beruhenden Arbeitseinschränkungen und ggf. Vorschläge zu den dem Gesundheitszustand entsprechenden Arbeitsaufgaben und -bedingungen beschrieben sind.

Das Arbeitsverhältnis von Schwangeren oder Arbeitnehmerinnen, die sich im Mutterschaftsurlaub bzw. in der Elternzeit befinden, ist im besonderen Maße geschützt. So kann ein Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Arbeitnehmerin – von wenigen Fällen wie z. B. einer Betriebsschließung oder der Insolvenz des Unternehmens abgesehen – nicht ohne weiteres gekündigt werden. Siehe im Einzelnen hierzu § 1 D. III. 1. c.

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

Auch Kindern, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ein größerer Schutz eingeräumt als anderen Arbeitnehmern.

1. Schutz von Jugendlichen

a. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich können Minderjährige ab einem Alter von sieben Jahren beschäftigt werden. Allerdings sind diesbezüglich die unter Punkt b) näher bezeichneten Einschränkungen zu beachten. Jugendliche im Alter von 13 bis 14 Jahren und schul-

pflichtige Jugendliche dürfen nur während der Schulferien arbeiten oder aber im Kultur-, Sport- oder Werbebereich kreativ tätig sein. Zudem dürfen Jugendliche im Alter von 13 bis 17 Jahren nur solche Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit und Sicherheit sowie ihrer körperlichen und seelischen Entwicklung nicht schaden und die ihre Ausbildung nicht gefährden.

Hinsichtlich des Abschlusses des Arbeitsvertrags mit einem Minderjährigen ist grundsätzlich zu beachten, dass ein solcher nur dann geschlossen werden darf, wenn diesbezüglich die schriftliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters vorliegt. Zudem muss bei Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem Minderjährigen im Alter von 13 bis 15 Jahren die schriftliche Zustimmung des für den Sitz bzw. Wohnsitz des Arbeitgebers zuständigen Arbeitsinspektors vorliegen. Der Arbeitgeber hat diese vor Abschluss des Arbeitsvertrags zu beantragen. In diesem Antrag sind unter anderem Angaben zum Alter des Minderjährigen und zu dessen Schulpflicht zu machen. Stellt der Arbeitsinspektor fest, dass die Arbeit von einem Minderjährigen ausgeführt werden darf und die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen, erteilt er dem Arbeitgeber seine Zustimmung.

Bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses ist zu beachten, dass Minderjährige gemäß § 3 AVG die gleichen Rechte und Pflichten haben wie Erwachsene. Ihnen stehen ebenfalls die im Gesetz, den Verwaltungsvorschriften bzw. im Tarifvertrag festgelegten Leistungen zu.

Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Minderjährigen gelten die allgemeinen Vorschriften.

b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit

Das Arbeitsvertragsgesetz sieht hinsichtlich der Beschäftigung Minderjähriger verschiedene Einschränkungen vor. Unter anderem heißt es in § 7 AVG, dass der Arbeitgeber keinen Minderjährigen beschäftigen bzw. diesem keine Arbeit auftragen darf, welche

– die physischen oder psychischen Fähigkeiten des Minderjährigen übersteigt;
– die moralische Entwicklung des Minderjährigen gefährden könnte;
– ein Unfallrisiko in sich birgt, das von einem Minderjährigen aufgrund seines Mangels an Erfahrung oder Schulung nicht erkannt oder vermieden werden kann;

– die soziale Entwicklung des Minderjährigen gefährden oder seiner Ausbildung schaden könnte;
– Gesundheitsgefahren für den Minderjährigen in sich birgt, die durch die Art der Arbeit oder das Arbeitsumfeld bedingt sind.

Darüber hinaus dürfen Minderjährige keine Arbeiten in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr ausführen. Eine teilweise Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 24.00 Uhr ist ausnahmsweise unter der Aufsicht eines Erwachsenen erlaubt, wenn ein minderjähriger Arbeitnehmer eine leichte Arbeit im Bereich der Kultur, der Kunst oder der Werbung ausführt (§ 49 AVG). Einem schulpflichtigen Arbeitnehmer ist es hingegen nicht erlaubt, unmittelbar vor dem Unterrichtsbeginn zu arbeiten.

2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern

Nach dem Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit *(töötervishoiu ja tööohutuse seadus)* ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, behinderten Arbeitnehmern angemessene Arbeitsbedingungen und Ruhezeiten zu verschaffen (§ 10[1] Abs. 1 AGS). Darüber hinaus sollen die Arbeit, die Arbeitsausrüstung und der Arbeitsplatz von behinderten Arbeitnehmern an deren körperliche und geistige Fähigkeiten angepasst sein. Anpassung bedeutet dabei konkret, dass sämtliche Gebäude, Arbeitsräume, Arbeitsplätze und die Arbeitsausrüstung durch den Arbeitgeber für behinderte Arbeitnehmer zugänglich und gut nutzbar gemacht werden sollen. Diese Anforderung findet auch auf häufig genutzte Zugänge und solche Räume, die keine Arbeitsräume sind, aber von behinderten Arbeitnehmern mit genutzt werden, Anwendung (§ 10[1] Abs. 4 AGS).

Ein Integrationsamt wie in Deutschland existiert in Estland nicht. Es gibt allerdings das Sozialversicherungsamt, das unter anderem auch Behinderten verschiedene Sozialleistungen gewährt, wenn der oder die Behinderte wegen seiner bzw. ihrer Behinderung zusätzliche Kosten trägt, z. B. Kosten für notwendige Hilfsmittel, Wartungskosten für Geräte, Kosten von Rehabilitationsmaßnahmen oder auch zusätzliche Kosten im Zusammenhang mit dem Transport, der Arbeit oder dem Studium.

§ 2 Kollektivarbeitsrecht

A. Die Organisation der Arbeitnehmer

I. Gewerkschaften

1. Allgemeines

In Estland ist die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer relativ niedrig. Weniger als 10 Prozent der Unternehmen mit fünf oder mehr Mitarbeitern und nur knapp die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten haben daher mit einer Gewerkschaft zu verhandeln. Dieses Phänomen wird unter anderem damit begründet, dass zu Zeiten der Sowjetunion die Gewerkschaften eng mit der kommunistischen Partei verflochten waren.

2. Gründung und Struktur der Gewerkschaften

In Estland können Gewerkschaften – anders als in Deutschland – entweder für einen bestimmten Betrieb oder für eine Branche gegründet werden. Der Begriff der Gewerkschaft wird dabei im Gewerkschaftsgesetz (*ametiühingute seadus,* im Folgenden „GewG") aus dem Jahr 2000 definiert und umfasst das Recht von Personen,

- selbstständige,
- auf Eigeninitiative gegründete,
- freiwillige Vereinigungen zu bilden,
- deren Ziel es ist, berufliche, wirtschaftliche und soziale Rechte und Interessen von Arbeitnehmern zu vertreten und zu verteidigen (§ 2 Abs. 1 GewG).

Gemäß § 7 GewG werden fünf Arbeitnehmer benötigt, um eine Gewerkschaft zu gründen. Bei weniger als fünf Arbeitnehmern kann in einem Betrieb ein Arbeitnehmervertreter gewählt werden, der allerdings nicht die Rechte eines Betriebsrates hat. Um einen Gewerkschaftsbund zu gründen, werden mindestens fünf Gewerkschaften benötigt. Einen Zentralgewerkschaftsbund können mindestens fünf landesweit tätige Gewerkschaften oder Gewerkschaftsbünde gründen.

Die betrieblichen Gewerkschaften werden als eingetragene Vereine angesehen, wenn sie bei ihrem Standort ins Gewerkschaftsregister eingetragen worden sind (§ 6 GewG).

In Estland können Gewerkschaften frei und ohne vorherige Genehmigung gegründet werden. Zudem kann jeder einer Gewerkschaft beitreten oder die Mitgliedschaft in einer solchen unterlassen. Dies gilt unabhängig davon, ob man Arbeitnehmer in derselben oder einer anderen Branche ist.

Zudem dürfen Arbeitnehmer im jeweiligen Betrieb als gewählte Vertreter der Gewerkschaft tätig werden. Die Zahl der Vertreter und die Struktur der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb werden dabei in der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft festgelegt.

Das Arbeitnehmervertretergesetz von 2007 *(töötajate usaldusisiku seadus)* legt nicht fest, wie viele Arbeitnehmervertreter pro Betrieb zu wählen sind, sondern gibt lediglich an, dass die Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber mehrere Vertreter wählen können. Dem Wortlaut des Gesetzes nach ist es möglich, dass alle Arbeitnehmer gleichzeitig Arbeitnehmervertreter – mit dem besonderen Kündigungsschutz der Arbeitnehmervertreter – sein können, zumal deren Anzahl in der Regel auch in den betriebsinternen Vereinbarungen nicht eingeschränkt ist. Zudem gibt es keine Arbeitnehmerschwelle für die Wahl der Arbeitnehmervertreter. Einen Anspruch auf Freistellung haben sie hingegen nur in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern. Ebenso gelten einige der Unterrichtungs- und Anhörungsrechte nur in Betrieben mit mindestens 30 Beschäftigten, z. B. die Anhörung bei Massenentlassungen.

Die Modalitäten für die Wahl und die Amtszeit der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter sind in der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft festgelegt. Die Entscheidung, einen Arbeitnehmervertreter im Betrieb einzusetzen, muss in einer allgemeinen Versammlung der gesamten Belegschaft des Betriebes getroffen werden. Diese Versammlung wird entweder von der Gewerkschaft einberufen, sofern eine solche vorhanden ist, andernfalls von mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer. Die Versammlung ist nur dann beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Belegschaft an der Sitzung teilnimmt.

Gemäß dem Arbeitnehmervertretergesetz sind die Arbeitnehmervertreter in geheimer Abstimmung zu wählen. Dabei sind alle Arbeitnehmer und die Gewerkschaft berechtigt, geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Die Arbeitnehmervertreter werden, sofern die allgemeine Versammlung nichts anderes bestimmt, für drei Jahre gewählt. Wurden mehrere Arbeitnehmervertreter gewählt, können sie beschließen, einen „Hauptvertreter“ aus ihrer Mitte zu wählen, der die Aktivitäten der Vertreter organisiert.

II. Arbeitnehmerrat / Betriebsrat

1. Allgemeines, Wahl, Freistellung von Betriebsräten

In Estland waren die Gewerkschaften in der Vergangenheit die einzige Institution für die Arbeitnehmervertretung. Durch Gesetzesänderungen im Jahre 2007 besteht neben der gewerkschaftlichen Vertretung nunmehr auch die Möglichkeit, Arbeitnehmervertreter auf betrieblicher Ebene zu wählen. Die Wahl nichtgewerkschaftlicher Arbeitnehmervertreter ist seitdem sowohl in Betrieben zugelassen, die über eine Gewerkschaft verfügen, als auch in Betrieben, deren Arbeitnehmer grundsätzlich nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Ist keine Gewerkschaft vorhanden, können nichtgewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter ebenfalls an Tarifverhandlungen teilnehmen. Sie bilden jedoch keinen Betriebsrat.

Bezüglich der Freistellung von Arbeitnehmervertretern ist darauf hinzuweisen, dass in einem Betrieb mit weniger als fünf Mitarbeitern zwar ein Arbeitnehmervertreter gewählt werden kann, dieser aber keinen Anspruch auf Freistellung hat. Erst in einem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmern kann der Betriebsrat in gewissem Umfang auch einen Freistellungsanspruch geltend machen.

2. Rechte des Betriebsrates

Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter und der gewerkschaftlichen Betriebsräte sind hauptsächlich im Arbeitnehmervertretergesetz *(töötajate usaldusisiku seadus)* geregelt. Einige Vorschriften finden sich auch im Arbeitsvertragsgesetz.

Die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter ist zudem nicht so umfassend ausgestaltet. Echte Mitbestimmungsrechte in der Form, dass für die Wirksamkeit einer Arbeitgeberentscheidung die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung notwendig ist, gibt es nicht. Die Arbeitnehmervertretung hat insbesondere kein echtes Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, wie sich aus dem folgenden ergibt:

– Bei der Kündigung eines Arbeitnehmervertreters wird eine Stellungnahme der Arbeitnehmer verlangt, die jener repräsentiert. An diese Stellungnahme ist der Arbeitgeber jedoch nicht gebunden, sondern muss lediglich die Gründe für deren Nichtbefolgung darlegen (§ 94 Abs. 1 AVG).

– Bei der Kündigung eines gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmers ist ebenfalls eine Stellungnahme des Arbeitnehmervertreters einzuholen, an die der Arbeitgeber auch hier nicht gebunden ist, sondern die Nichtbefolgung nur hinreichend begründen muss (§ 94 Abs. 2 AVG).
– Im Fall einer Massenentlassung ist der Arbeitnehmervertreter in die Beratungen mit dem Arbeitgeber mit eingebunden, allerdings nur zu dem Zweck, die Auswirkungen der Maßnahme zu regeln (§ 101 AVG, siehe hierzu § 1 D. III. 2.).

B. Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsverfassungsrecht

I. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Gewerkschaften im Betrieb

Bei individuellen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kann die Gewerkschaft nur ihre Mitglieder vertreten. Im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen verfügen die Gewerkschaften hingegen über eine universelle Vertretungsmacht, d. h. sie vertreten die Interessen aller betrieblichen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht.

Ist im Betrieb des Arbeitgebers eine Gewerkschaft vertreten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dieser im Voraus jede beabsichtigte außerordentliche Kündigung (mit oder ohne Kündigungsfrist) zu erörtern. Die Gewerkschaftsorganisation hat dabei das Recht, ihre Stellungnahme vor jeder Kündigung abzugeben. Diese Stellungnahme ist allerdings für den Arbeitgeber unverbindlich und beeinflusst in keiner Weise die Wirksamkeit der Kündigungserklärung.

Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertreter, die auf der allgemeinen Versammlung der Belegschaft gewählt worden sind, genießen während ihrer Amtszeit und im darauf folgenden Jahr einen besonderen Kündigungsschutz. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Gewerkschaftsmitglied kündigen, ist der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung verpflichtet, die Stellungnahme der Beschäftigten oder der Gewerkschaft, die den Arbeitnehmervertreter gewählt haben bzw. hat, einzuholen. Diese Stellungnahme sollte innerhalb von zehn Arbeitstagen beim Arbeitgeber eingehen. Der Arbeitgeber muss diese berücksichtigen, ist aber in seiner Entscheidung nicht an die Stellungnahme gebunden. Weicht er jedoch von dieser ab, muss er dies entsprechend begründen.

II. Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer ist in Estland gesetzlich nicht geregelt. Folglich haben estnische Arbeitnehmer nicht das Recht auf Vertretung auf Aufsichtsrats- oder Vorstandsebene.

Gelegentlich nehmen jedoch Gewerkschaftsvertreter an den Sitzungen des Leitungsorgans des Unternehmens teil, wenn es um besondere Anliegen der Arbeitnehmer geht. Allerdings liegt es ausschließlich im Ermessen der Geschäftsleitung, deren Teilnahme zu bewilligen.

III. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene – Europäischer Betriebsrat

Das Gesetz über die gemeinschaftsweite Beteiligung der Arbeitnehmer *(töötajate üleühenduselise kaasamise seadus)* aus dem Jahr 2005 legt die Bestimmungen zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten sowie zu den Unterrichtungs- und Anhörungsrechten dieser in europäischen Unternehmen fest.

Die estnischen Mitglieder in europäischen Gremien, d. h. sowohl in Europäischen Betriebsräten als auch in den Gremien der Europäischen Aktiengesellschaft, werden dabei in der Regel von der allgemeinen Versammlung der Arbeitnehmer gewählt. Nur wenn mehrere estnische Unternehmen betroffen sind, gibt es diesbezüglich geringfügig abweichende Regelungen.

Hinsichtlich der Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums für den Europäischen Betriebsrat gilt folgendes: Gibt es nur ein Unternehmen in ganz Estland, werden die estnischen Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums auf der allgemeinen Versammlung der Arbeitnehmer dieses Unternehmens gewählt, wobei die Versammlung die Modalitäten für die Wahl selbst bestimmt. Sind hingegen mehrere estnische Unternehmen betroffen, treten die Arbeitnehmervertreter – die sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte, nichtgewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter sein können – mit drei Vertretern aus jedem Unternehmen, die in der allgemeinen Versammlung gewählt wurden, zusammen. Sie wählen die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums, wobei die Stimmen der Vertreter der verschiedenen Unternehmen im Verhältnis zur jeweiligen Beschäftigtenzahl stehen müssen. Die gesetzlichen Regelungen geben dabei nicht vor, ob die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums Beschäftigte des Unternehmens sein müssen.

C. Tarifrecht

I. Begriff des Tarifrechts in Estland

Die Tarifverhandlungen finden in Estland auf drei Ebenen, nämlich der nationalen, der Branchen- sowie der Unternehmensebene statt, wobei in der Praxis die Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene dominieren. Bei letzteren werden die Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft im Unternehmen und dem Arbeitgeber geführt. Zwar ist es gesetzlich erlaubt, dass gewählte Arbeitnehmervertreter berechtigt sind, Tarifverhandlungen zu führen, wenn keine Gewerkschaft vorhanden ist und keine Gewerkschaftsmitglieder im Unternehmen beschäftigt sind, jedoch wird dieses Verfahren in der Praxis nur selten angewandt.

Gegenstand der Verhandlungen sind in der Regel Tarifverträge, die das Arbeitsentgelt, die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeit, gesundheitsschützende Maßnahmen, die Sicherheit am Arbeitsplatz, das Vorgehen bei Kündigungen und garantierter Lohnfortzahlung sowie Vorkehrungen im Falle von Massenentlassungen umfassen.

Derzeit gibt es in Estland 194 Tarifverträge. Sie werden 15 Tage nach dem Beschluss beim Sozialministerium registriert und sind dort einsehbar. Es gibt jedoch keine Pflicht zur Vorlage beim Sozialministerium.

II. Inhalt von Tarifverträgen

Tarifverträge werden in Estland in der wörtlichen Übersetzung als „Kollektivverträge" bezeichnet und sind im Tarifvertragsgesetz *(kollektiivlepingu seadus,* im Folgenden „TVG") geregelt. § 6 Abs. 1 TVG sieht vor, dass folgende Bedingungen in einem Tarifvertrag geregelt werden können:

- Lohnbedingungen,
- Arbeitsbedingungen,
- Lage und Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten,
- Bedingungen für die Veränderung und Kündigung des Arbeitsvertrags und die Gründe für eine Arbeitsverweigerung,
- Kündigungsbedingungen, -ordnung und Garantien bei der Kündigung,
- Bedingungen für die Gesundheitsfürsorge und Arbeitssicherheit,

- Bedingungen für die Fachausbildung, Weiterbildung und Umschulung sowie die Hilfe für Arbeitslose,
- Garantien und Entschädigungen, die die Parteien für wichtig halten,
- Verfahren bezüglich der Überprüfung der Erfüllung des Tarifvertrags und der Übermittlung der erforderlichen Informationen,
- Verfahren bezüglich der Veränderung und Verlängerung des Tarifvertrags und des Abschlusses eines neuen Tarifvertrags,
- zusätzliche Verantwortung für die Nichterfüllung des Tarifvertrags,
- Verfahren bezüglich der Anmeldung von Forderungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Fall eines Arbeitskampfes,
- Bedingungen, mit denen die sonstigen Verhältnisse der Parteien des Tarifvertrags geregelt werden.

Ein Tarifvertrag ist zwar in erster Linie eine freiwillige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, doch er bindet auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zu den vertragsschließenden Organisationen gehören, sofern gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Eine Unterscheidung zwischen einem normativen und einem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags wird dabei nicht gemacht.

Kommt es bei dem Abschluss oder der Durchführung eines Tarifvertrags zu Arbeitsstreitigkeiten, sind diese nach einem Verfahren zu lösen, das sich nach dem Tarifvertragsgesetz sowie dem Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (*kollektiivse töötüli lahendamise seadus,* im Folgenden „GBKA") richtet.

III. Verhältnis Tarifvertrag – Arbeitsvertrag

Sieht der Arbeitsvertrag Bedingungen vor, die für den Arbeitnehmer schlechter sind als im Tarifvertrag vereinbart, gelten für ihn die Bedingungen des Tarifvertrags. Sind die Bedingungen des Tarifvertrags jedoch unterhalb der gesetzlichen Vorgaben, so sind diese Regelungen nichtig, es sei denn, das Gesetz erlaubt ausdrücklich eine solche Abweichung (§ 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1, 2 TVG). Ähnlich dem deutschen Günstigkeitsprinzip können Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber auch günstigere Individualabreden treffen, die dann den Regelungen des Tarifvertrags vorgehen.

IV. Verhältnis der Tarifverträge untereinander

Finden mehrere Tarifverträge zugleich auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, werden die für den Arbeitnehmer jeweils günstigeren Bedingungen angewandt.

V. Abschluss, Form und Laufzeit der Tarifverträge

Tarifverträge werden schriftlich abgeschlossen und gelten ein Jahr, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Nach Ablauf der Frist gilt der Tarifvertrag unbefristet weiter, wenn nicht eine Partei spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist kundgibt, dass der Vertrag nicht unbefristet weitergelten soll. Unbefristete Tarifverträge können mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

D. Arbeitskampfrecht

I. Allgemeines / Rechtsgrundlage

Das Recht, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, ist in Estland – anders als in Deutschland – in der Verfassung festgeschrieben. Während in Deutschland dieses Rechtsgebiet aufgrund mangelnder detaillierter gesetzlicher Regelungen im Wesentlichen durch die Gerichte entwickelt wurde, werden in Estland Arbeitskampfmaßnahmen, auch Kollektivmaßnahmen genannt, infolge fehlender ausführlicher Rechtsprechung ausschließlich gesetzlich bestimmt. Sie sind im Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten geregelt.

Wichtigster Indikator für das Arbeitskampfvolumen ist die Zahl der Arbeitstage, die pro Jahr infolge von Arbeitskonflikten ausfallen.

II. Schlichtung (Vermittlung)

Die Regierung und die Vertreter der Rechtsberufe in Estland machen von einem alternativen Verfahren zur Streitbeilegung Gebrauch, bei dem ein Mediator den Streitparteien den Weg zu einer Einigung aufzeigt. Die Mediation stellt ein äußerst umfassendes Konzept dar und deckt Fälle ab, in denen eine unabhängige dritte Partei bei Meinungsverschiedenheiten jeglicher Art zwischen den Personen eingreift, ohne die Rechte eines gerichtlichen Schiedsrichters zu besitzen. Die Mediation wird ebenfalls gesetzlich im Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten geregelt.

Die Streitbeilegung erfolgt über die Vermittlung des Mediators oder auf Grund eines Vorschlags des Mediators, dem die Parteien innerhalb von drei Tagen antworten müssen. Die Parteien sind verpflichtet, durch Bevollmächtigte am Mediationsprozess teilzunehmen.

Wird zwischen den Parteien eine Vereinbarung getroffen, so wird diese protokolliert und von den Parteien unterzeichnet. Diese ist sodann für die Parteien verbindlich.

III. Streik

1. Allgemeines, Definition

Das Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten definiert Streik als eine Arbeitsunterbrechung auf Initiative der Beschäftigten, einer Gewerkschaft oder eines Arbeitnehmerverbandes zur Durchsetzung von Zugeständnissen vonseiten des Arbeitgebers oder eines Arbeitgeberverbandes in Bezug auf legitime Forderungen im Arbeitsleben. Die wichtigste Forderung ist dabei die nach einem höheren Gehalt.

Arbeitskämpfe bilden in Estland jedoch eine Ausnahme und haben wenig Resonanzboden. Zudem werden sie eher von größeren Gewerkschaftsorganisationen durchgeführt. Im Übrigen werden Arbeitskämpfe im Sinne des Gesetzes zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten wie öffentliche Versammlungen behandelt.

2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen

Ein Streik muss mindestens zwei Wochen im Voraus gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt werden. Zudem wird der Streik selbst von einem von der Generalversammlung der Arbeitnehmer oder von einem von der Gewerkschaft bevollmächtigten Streikführer geleitet.

Die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit oder Unrechtmäßigkeit eines Streiks kann nur ein Gericht fällen. Grundsätzlich wird ein Streik als rechtmäßig angesehen, solange er nicht vom Gericht für unrechtmäßig erklärt wird. Gemäß § 22 GBKA sind folgende Streiks (und Aussperrungen) rechtswidrig:

- solche, die die Gerichtsverhandlungen beeinflussen sollen,
- solche, denen keine Verhandlungen oder Schlichtungsverfahren vorausgegangen sind und
- solche, bei deren Ankündigung oder Durchführung das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren nicht eingehalten wurde.

Ist dies der Fall, so erklärt das Gericht gemäß § 23 Abs. 1 GBKA den Streik (oder die Aussperrung) mittels Urteil für rechtswidrig.

Ähnlich wie in Deutschland sind die Tarifvertragsparteien gemäß § 11 Abs. 3 TVG verpflichtet, während der Laufzeit des Tarifvertrags (Kollektivvertrags) die dort geregelten Bedingungen einzuhalten und keinen Streik (bzw. keine Aussperrung) auszurufen (Friedenspflicht). Das Recht auf Durchführung eines Streiks bzw. einer Aussperrung besteht gemäß § 13 Abs. 1 GBKA nur dann, wenn

– die Friedenspflicht beendet ist[2],
– das im Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten vorgesehene Schlichtungsverfahren zwar durchgeführt wurde, aber erfolglos verlief,
– das erreichte Schlichtungsergebnis nicht eingehalten wird oder
– das Gerichtsurteil nicht erfüllt wird.

Im Übrigen gibt es im estnischen Tarifrecht keinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz für Arbeitskampfmaßnahmen wie in Deutschland.

IV. Aussperrung

Das Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten definiert die Aussperrung als eine Arbeitsunterbrechung auf Initiative des Arbeitgebers oder eines Arbeitgeberverbandes zur Durchsetzung von Zugeständnissen auf Seiten der Arbeitnehmer oder einer Gewerkschaft in Bezug auf legitime Forderungen im Arbeitsleben.

Eine Aussperrung muss mindestens zwei Wochen im Voraus gegenüber den Arbeitnehmern und auch gegenüber der Gewerkschaft angekündigt werden. Nach § 15 Abs. 2 GBKA ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die Aussperrung nicht nur seine Vertragspartner, sondern auch andere interessierte Unternehmen und Institutionen sowie über die Medien die Öffentlichkeit zu informieren. Zudem wird die Aussperrung nach Anordnung des Arbeitgebers ausgeführt.

[2] Die Vertragsparteien können den Tarifvertrag mit einer sechsmonatigen Frist kündigen. Mit der Kündigungserklärung endet auch die Friedenspflicht.

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz

A. Zuständigkeit der Gerichte

Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind in Estland die Landgerichte *(maakohus)* als allgemeine Gerichte der ersten Instanz zuständig. Gegen ein Urteil des Landgerichts kann beim Berufungsgericht *(ringkonnakohus)* Berufung eingelegt werden. Als oberste Instanz ist der Staatsgerichtshof *(riigikohus)* für Kassationen zuständig.

B. Individualrechtliche Streitigkeiten

Individualrechtliche Streitigkeiten können vor oder statt einer Klage beim Landgericht vor der Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten gelöst werden.

Die Kommission besteht aus einem Vorsitzenden und der gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. In Ausnahmefällen können die Streitigkeiten durch den Vorsitzenden allein verhandelt bzw. entschieden werden.

Die Kommission fungiert nicht als Schlichtungsstelle, sondern stellt ein echtes Vorverfahren dar und entscheidet durch Urteil. Das Urteil dieser Kommission ist für die Parteien bindend, sofern das Verfahren nicht beim Landgericht fortgesetzt wird.

Eine arbeitsrechtliche Klage kann auch direkt an das Landgericht (Gericht erster Instanz) gerichtet werden. Das Verfahren unterscheidet sich nicht vom gewöhnlichen Klageverfahren. Der Fall wird vor einem Richter verhandelt.

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten

Kollektivrechtliche Streitigkeiten unterliegen nicht der Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, sondern nur den allgemeinen Gerichten. Diese sind das Landgericht (ein Richter), das Berufungsgericht (drei Richter) und der Staatsgerichtshof (entweder drei Richter oder ein Ausschuss mit einer besonders festgelegten Richteranzahl). Einen Amtsermittlungsgrundsatz wie in Deutschland gibt es bei der gerichtlichen Verhandlung kollektivrechtlicher Streitigkeiten in Estland nicht.

Grundsätzlich gelten alle kollektivrechtlichen Streitigkeiten als rechtmäßig, sofern sie nicht von einem Gericht für unrechtmäßig erklärt werden. Allerdings sind folgende Anforderungen für die Rechtmäßigkeit einer kollektivrechtlichen Klage zu beachten:

- Eine Partei legt ihre Forderungen der anderen Partei zunächst schriftlich vor.
- Die andere Partei muss die Forderungen innerhalb von sieben Kalendertagen ab deren Eingang durchsehen und darauf spätestens am nächsten Tag schriftlich antworten.
- Kann die (kollektive) Auseinandersetzung nicht gelöst werden, müssen sich die Parteien an einen Schlichtungsausschuss oder einen staatlichen Schlichter wenden.
- Kann auch dort keine Einigung gefunden werden, können z. B. die Arbeitnehmer einen Streik ausrufen, der aber den unter § 2 D. III. 2. genannten Rechtmäßigkeitsanforderungen entsprechen muss.

§ 4 Sozialversicherungsrecht

A. Allgemeines

Das Sozialschutzsystem ruht in Estland im Wesentlichen auf zwei Säulen:

- dem System der Sozialversicherungen, welches die Rentenversicherung, die Krankenversicherung, die Arbeitslosenunterstützung, das Kindergeld und das Sterbegeld umfasst sowie
- der Sozialfürsorge, die sich aus Sozialleistungen in Form von Geldleistungen und sozialen Diensten aufbaut.

Sowohl die Renten- als auch die Krankenversicherung stellen Sozialversicherungen dar, die prinzipiell anteilig durch die Sozialversicherungsabgaben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert werden.

B. Sozialversicherungspflicht

Seit dem 1. Juli 2009 beträgt der Arbeitgeberanteil für die estnischen Sozialversicherungsabgaben 33 Prozent des Bruttolohns. Zusätzlich sind sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite entsprechende Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu leisten. Der Beitragssatz variiert jährlich und ist abhängig von der Arbeitsmarktsituation und den Einnahmen der estnischen Arbeitslosenversicherung. Seit dem Jahr 2013 beträgt er drei Prozent des Bruttolohns. Ein Drittel wird dabei vom Arbeitgeber übernommen, der Rest ist vonseiten des Arbeitnehmers zu leisten. Seit dem Jahr 2013 setzen sich die Arbeitslosenversicherungsbeiträge demzufolge aus einem Arbeitgeberanteil in Höhe von einem Prozent und einem Arbeitnehmeranteil in Höhe von zwei Prozent zusammen.

Zusätzlich ist jeder Arbeitnehmer, der 1983 oder später geboren wurde, verpflichtet, einen monatlichen Beitrag zur obligatorischen Rentenkasse zu zahlen. Ältere Arbeitnehmer konnten diesem System bis zum 31. Oktober 2010 freiwillig beitreten. Seit dem 1. Januar 2012 ist das sog. „2+4-System“, welches noch bis zum 1. Juni 2009 in Kraft war, wieder eingeführt worden. Nunmehr muss der Arbeitnehmer wieder zwei Prozent Beitragszahlung an eine Rentenversicherung seiner Wahl entrichten, die durch den Staat noch mit vier Prozent aus den Einnahmen der Sozialabgaben ergänzt wird.

C. Die Sozialversicherungen

Zu den Sozialversicherungen zählen in Estland die Krankenversicherung und die Rentenversicherung. Diese werden anteilig durch die Sozialversicherungsabgaben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert. Zugleich soll in diesem Abschnitt noch kurz auf die privaten Rentenversicherungssysteme eingegangen werden.

I. Krankenversicherung

Der Leistungskatalog der estnischen Krankenversicherung ähnelt dem der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland und wird in dem Krankenversicherungsgesetz (*ravikindlustuse seadus,* im Folgenden „KVG") geregelt. Ziel der Krankenversicherung ist es, die Ausgaben in Bezug auf die Behandlung und Verhütung von Krankheiten, den Verkauf von Medikamenten und anderen medizinischen Mitteln und Geräten sowie die entstehenden Kosten bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit abzudecken (§ 2 KVG).

In Estland ist der Abschluss einer Krankenversicherung obligatorisch. Arbeitgeber sind daher gesetzlich verpflichtet, für erwerbstätige Mitarbeiter entsprechende Krankenversicherungsbeiträge (in Estland Sozialsteuer genannt) zu entrichten. Unternehmerisch tätige Einzelpersonen (*füüsilisest isikust ettevõtja* – FIE) müssen hingegen ihren Beitrag zur Krankenversicherung von ihrem Einkommen entrichten.

Es gibt grundsätzlich zweierlei Arten von Leistungen, die gemäß dem Krankenversicherungsgesetz bewilligt werden:

- Gesundheitsdienstleistungen, um Krankheiten zu behandeln oder vorzubeugen, und Leistungen für Medizinprodukte und Medizingeräte sowie
- sog. Leistungen in Barzahlung, die Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, Zahnbehandlungen oder Zusatzleistungen für Medizinprodukte umfassen (§ 24 KVG).

Die Leistungen, die bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden, sind in § 5 KVG geregelt. Es handelt sich dabei um einen finanziellen Ausgleich, der auf der Grundlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gezahlt wird, da die betroffenen Arbeitnehmer angesichts vorübergehender Arbeitsfreistellung anderweitig kein Einkommen beziehen würden. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt, dass der Arbeitnehmer für die ersten drei Tage seiner Krankheit keinerlei Lohnansprüche hat.

Vom vierten bis zum achten Tag zahlt der Arbeitgeber den Lohn in Höhe von 70 Prozent des Durchschnittslohns fort, ab dem neunten Tag werden die anfallenden Kosten durch die Krankenkasse gedeckt (§ 56 Abs. 1 KVG). Im Allgemeinen zahlt die Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeitsvergütung für die Dauer von bis zu 182 aufeinanderfolgenden Tagen, wobei die Vergütung 70 Prozent des täglichen Durchschnittslohns nach Kalendertagen (in Ausnahmefällen auch bis zu 100 Prozent) beträgt.

Folgende Leistungen sind bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit möglich:

- Leistungen bei Krankheit (Krankheit, Verletzung, Quarantäne),
- Mutterschaftsleistungen,
- Adoptionsleistungen,
- Pflegeleistungen (bei Krankenpflege eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines Familienmitgliedes, welches krank zu Hause lebt; bei Pflege eines Kindes unter drei Jahren oder eines behinderten Kindes unter 16 Jahren, wenn die pflegende Person selbst krank ist oder geburtshilfliche Betreuung erhält).

Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit werden auf Grundlage einer Bescheinigung (z. B. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Schwangerschaftsattest, Adoptionsnachweis oder Pflegeattest) durch den behandelnden Arzt oder Zahnarzt erteilt (§ 52 KVG).

Eingeschränkt wird das Recht des Arbeitnehmers auf Bewilligung dieser Leistungen durch das eigene Verhalten. So werden diese Leistungen nicht bewilligt, wenn der Arbeitnehmer die vom Arzt vorgeschriebene Behandlung nicht einhält, von ärztlichen Konsultationen fernbleibt oder die Krankheit bzw. Verletzung bewusst selbst verursacht hat (§ 60 KVG).

In Estland gibt es bislang eine einzige staatliche Krankenkasse. Private Krankenversicherungen wie in Deutschland gibt es noch nicht. Alle aufgrund eines Arbeitsvertrags tätigen Personen sind automatisch in der estnischen Krankenkasse versichert. Andere Personen haben die Möglichkeit, sich dort freiwillig zu versichern. Die meisten Versicherungsunternehmen bieten aber auch entsprechende Krankenversicherungen an.

II. Rentenversicherung

Nach mehrjähriger Reformierung sieht das estnische Sozialsystem heute ein mehrstufiges Alterssicherungssystem vor, das folgende Leistungen gewährt:

– Staatliche Rente,
– Altersrente,
– Hinterbliebenenrente,
– Invaliditätsrente.

Es werden zwei Arten von staatlicher Rente gezahlt:

– beitragsabhängige Renten (Alters-, Erwerbsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten) und
– eine gesicherte Mindest- oder Volksrente (für alle).

Ausgangspunkt für die Berechnung der Altersrente sind sowohl die Höhe des beitragspflichtigen Einkommens als auch die Dauer der Arbeitszeit. So setzt der Anspruch auf die gesetzliche Altersrente die Dauer von mindestens 15 Arbeitsjahren in Estland und das Eintreten des Rentenalters voraus. Im Jahre 2009 betrug das Rentenalter 63 Jahre für Männer und 60,5 Jahre für Frauen und wird sich bis 2016 graduell auf 63 Jahre für beide erhöhen. Im Jahr 2012 betrug die Höhe der Rente in Estland durchschnittlich insgesamt 275,80 EUR pro Monat.

Die Mindestrente hingegen garantiert ein Mindesteinkommen für diejenigen, die andernfalls keinen Anspruch auf beschäftigungsbezogene Renten hätten. Sie wird Personen mit ständigem Wohnsitz in Estland sowie temporären Einwohnern Estlands ab dem Alter von 63 Jahren gewährt, vorausgesetzt, dass sie für mindestens fünf Jahre vor der Rentenbeantragung in Estland wohnhaft waren und keine Rentenzahlungen aus einem anderen Mitgliedstaat beziehen. Wer im Jahr 2012 Rente beantragte, konnte mit einer Altersrentenzahlung von 311,90 EUR monatlich rechnen.

III. Private Rentenversicherungssysteme

Das private Rentenversicherungssystem (auch freiwillige kapitalgedeckte Versicherung genannt) ist in Estland ein privatrechtlich organisiertes Sicherungssystem, das von privaten Fondsgesellschaften durchgeführt wird. Es soll die Leistungen aus der gesetzlichen und der kapitalgedeckten Pflichtversicherung ergänzen. Auch hier sind

die Beiträge von den Versicherten selbst zu tragen. Allerdings sind diese variabel. Zudem werden die Beiträge von den Fondsgesellschaften möglichst gewinnbringend angelegt, wobei verschiedene Anlageformen gewählt werden können.

D. Arbeitslosenunterstützung

Die Arbeitslosenversicherung gewährt Personen entweder

– den Erhalt von Arbeitslosengeld (siehe I.) oder
– den Zugang zu sog. Arbeitslosenversicherungsleistungen (siehe II.).

Das Arbeitslosengeld selbst sowie weitere Dienste (z. B. Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarkttraining) sind im Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen geregelt. Die Arbeitslosenversicherungsleistungen sind hingegen im Arbeitslosenversicherungsgesetz festgelegt.

I. Arbeitslosengeld – Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen

Das Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen (*Tööturuteenuste ja -toetuste seadus,* im Folgenden „GDF") regelt gemäß § 1 Arbeitsmarktleistungen und Dienste, um der Arbeitslosigkeit vorzubeugen und maximale Beschäftigungsquoten zu erzielen. Insbesondere ist § 4 GDF Grundlage für Leistungen, die durch den Estnischen Arbeitslosenversicherungsfond gewährt werden, für Dienstleistungen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und das Arbeitslosengeld.

1. Voraussetzungen

Um Arbeitslosengeld erhalten zu können, muss man als nichterwerbstätig gemeldet sein. Ausgenommen hiervon sind gemäß § 6 Abs. 5 GDF Personen unter 16 Jahren, Studenten, die für ein Vollzeitstudium eingeschrieben sind, Personen, die eine Altersrente beziehen oder einen gültigen Arbeitsvertrag besitzen, sowie Personen, die ihr eigenes Geschäft betreiben, da diese gerade keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Verändert sich zwischenzeitlich der Status derjenigen Person, die Arbeitslosengeld bezieht, ist diese verpflichtet, den Estnischen Arbeitslosenversicherungsfond darüber in Kenntnis zu setzen (§ 5 Abs. 1 GDF).

Neben der Registrierung als nicht erwerbstätig muss der Arbeitsuchende dem individuellen Aktionsplan, der gemeinsam mit dem Arbeitsamt erstellt wurde, folgen, um Arbeitslosenunterstützung zu erhalten. Dies schließt die eigenständige Arbeitssuche sowie die Aufnahme von Arbeit auf Vorschlag des Arbeitslosenversicherungsfonds ein. Darüber hinaus muss der Arbeitsuchende zwecks Beurteilung der Fortschritte bei der Arbeitssuche einmal im Monat den Arbeitslosenversicherungsfond aufsuchen und diesem entsprechend berichten (§ 7 GDF). Der individuelle Aktionsplan soll Nichterwerbstätigen bei der Planung ihrer Aktionen helfen und sie mit Ratschlägen eines Berufsberaters versorgen, der ihnen bei der weiteren Arbeitssuche behilflich sein kann (§ 10 GDF).

2. Arbeitslosendienstleistungen

Des Weiteren gewährt der estnische Arbeitslosenversicherungsfond folgende Arbeitslosendienstleistungen:

- Arbeitsvermittlung (§ 12 GDF),
- professionelles Arbeitsmarkttraining, in dem Personen ihre beruflichen Fähigkeiten verbessern und ihre Anstellungschancen fördern können (§ 13 GDF),
- Berufsberatung, bei der Nichterwerbstätige Ratschläge zur Anstellungs- oder Berufswahl, zum Zugang zu Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und zu ihren Berufsaussichten erhalten (§ 14 GDF),
- Arbeitspraxis, die den Gewinn praktischer Erfahrungen mit sich bringt, um das für die Arbeit benötigte Wissen und die geforderten Fähigkeiten zu verbessern (§ 15 GDF),
- Öffentlichkeitsarbeit, für die keinerlei berufliche Vorbereitung erforderlich ist (§ 16 GDF), oder
- Coaching für das Arbeitsleben, welches Nichterwerbstätigen ermöglicht, Arbeitsgewohnheiten anzunehmen oder wiederherzustellen, und sie somit für den Arbeitsprozess befähigt (§ 17 GDF).

Darüber hinaus können Nichterwerbstätige finanzielle Hilfe in Form eines Gründungszuschusses erhalten. So kann eine Person, die Geschäftserfahrungen mitbringt oder eine gewerbliche Ausbildung abgeschlossen hat, sich für einen solchen Zuschuss bewerben und einen Geschäftsplan sowie weitere relevante Dokumente einreichen. Für diejenigen Nichterwerbstätigen, die sich nicht selbstständig machen wollen, gibt es die oben genannten Unterstützungsleistungen sowie Arbeitslosengeld und Transport- oder Unterbringungsleistungen (§ 25 GDF).

3. Anspruchsberechtigte

§ 26 GDF präzisiert den Kreis der Personen, welche Anspruch auf Arbeitslosengeldzahlung haben. Die allgemeine Regel ist, dass Personen, die vor Eintragung als nichterwerbstätig für mindestens 180 Tage innerhalb eines Jahres angestellt oder am Arbeitsleben beteiligt waren, Anspruch auf eine solche Leistung haben. Dieses Recht erweitert sich auf Vollzeitstudenten nach Beendigung des Studiums (während der Studienzeit erhalten diese kein Arbeitslosengeld), ins Ausland entsandte estnische Angestellte oder Selbstständige.

Einige Tätigkeiten werden nach dem Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen einer tatsächlichen Beschäftigung gleichgestellt. Zu diesen gehören:

- ein vorübergehender Arbeitsausfall,
- die Erziehung eines Kindes als Elternteil oder Vormund,
- die Pflege von kranken oder behinderten Personen,
- die Einstufung als dauerhaft erwerbsunfähig sowie
- die Untersuchungshaft des Arbeitnehmers bzw. dessen Unterbringung in einer Gewahrsamseinrichtung.

4. Dauer

Grundsätzlich werden die Leistungen nur für einen bestimmten Zeitraum gewährt. In einigen Fällen besteht allerdings die Möglichkeit, die Leistungen für mehrere Zeiträume hintereinander zu bekommen (§ 27 GDF). Dies gilt zum einen für Personen,

- die Arbeitslosengeld auf der Grundlage von Kindererziehung bezogen haben,
- sich einem stationären Krankenhausaufenthalt unterziehen mussten,
- die Pflege für eine kranke oder behinderte Person übernommen haben,
- als dauerhaft erwerbsunfähig eingestuft wurden oder
- sich in Untersuchungshaft oder Gefängnisgewahrsam befanden.

Als zweite Kategorie für eine erneute Beantragung kommen Personen in Frage, die tatsächlich einer Beschäftigung nachgegangen sind, d. h. auf Grundlage eines Arbeitsvertrags oder selbstständig tätig waren, sofern sie innerhalb von 24 Monaten für mindestens 180 Tage gearbeitet haben.

Je nach Ursache der Nichterwerbstätigkeit und der Situation der nichterwerbstätigen Person gibt es verschiedene Zeiträume für die Dauer der Auszahlung des Arbeitslosengeldes (§ 30 GDF):

– grundsätzlich wird das Arbeitslosengeld für einen Zeitraum von 270 Tagen gezahlt;
– ist die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses jedoch durch einen Fehler des Arbeitnehmers verschuldet worden, so verkürzt sich die Auszahlung auf 210 Tage;
– endet die Arbeitslosengeldzahlung einer Person, die zugleich in weniger als 180 Tagen Anspruch auf Gewährung einer Altersrente hat, so muss das Arbeitslosengeld weiter bis zum Erreichen des Rentenalters gewährt werden.

5. Umfang

Das Arbeitslosengeld wird auf der Grundlage der täglichen Arbeitslosengeldquote anhand des Staatsbudgets für jedes einzelne Haushaltsjahr festgelegt und mindestens einmal monatlich ausgezahlt (§ 31 GDF).

Es kann ausgesetzt werden, wenn die nichterwerbstätige Person sich weigert, eine geeignete Arbeit anzunehmen oder den individuellen Aktionsplan einzuhalten. Ebenfalls ausgesetzt werden kann die Zahlung, wenn der Nichterwerbstätige unbegründet zum ersten Mal versäumt, den Arbeitslosengeldfond aufzusuchen oder ein Einkommen von nicht weniger als dem 31-fachen der täglichen Arbeitslosengeldquote bezieht (§ 32 GDF). Wenn jedoch die Person zum jeweils zweiten Mal versäumt, den Arbeitslosengeldfond aufzusuchen, den individuellen Aktionsplan zu erfüllen, die Annahme geeigneter Arbeit verweigert oder ein dauerhaftes monatliches Einkommen (gleichwertig mit dem mindestens 31-fachen der Arbeitslosengeldquote) bezieht, kann die Auszahlung des Arbeitslosengeldes beendet werden (§ 33 GDF).

6. Zuschüsse

Zuschüsse unterscheiden sich vom Arbeitslosengeld dahingehend, dass sie einmalige Zahlungen darstellen. Sie werden an Nichterwerbstätige lediglich in drei Fällen gezahlt und zwar, wenn diese für mindestens 40 Tage

– an einem Arbeitsmarkttraining,
– einer Arbeitspraxis oder
– einem Coaching für das Arbeitsleben teilnehmen (§ 34 GDF).

Zuschüsse für verschiedene Beschäftigungen werden grundsätzlich auf Stundenbasis gezahlt, wobei diese vom Staatshaushalt für jedes einzelne Haushaltsjahr festgelegt werden (§ 35 Abs. 6 GDF) und an folgende Vorgaben des Trainingsanbieters bzw. des Arbeitgebers geknüpft sind:

– Zuschüsse für ein Arbeitsmarkttraining werden stundenweise nach Bestätigung der Teilnahme durch den Trainingsanbieter ausgezahlt (§ 35 Abs. 1 GDF);
– Zuschüsse für eine Arbeitspraxis werden ebenfalls auf Stundenbasis bezahlt (während des ersten Monats wird der zu zahlende Zuschuss basierend auf einem einzigen Stundensatz, während des zweiten Monats basierend auf dem Anderthalbfachen und während des dritten Monats basierend auf dem Zweifachen des Stundensatzes berechnet);
– Zuschussleistungen für ein Coaching für das Arbeitsleben werden auf stündlicher Basis berechnet, wobei diese auf der Hälfte des Stundensatzes für Zuschüsse basieren (§ 35 Abs. 5 GDF).

Nichterwerbstätige, die den oben genannten Tätigkeiten nachgehen, haben darüber hinaus einen Anspruch auf Reisekosten- und Unterbringungszuschüsse. Reisekostenerstattungen werden dabei auf der Grundlage der Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Trainings-, Praxis- bzw. Coachingort berechnet. Unterbringungskosten werden hingegen auf der Grundlage von Spesenbelegen erstattet. Für einen Tag kann der Nichterwerbstätige entweder die Erstattung der Reisekosten oder die Erstattung der Unterbringungskosten verlangen (§ 37 GDF).

II. Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung – Arbeitslosenversicherungsgesetz

1. Zielsetzung und Anspruchsberechtigte

Gemäß § 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (*Töötuskindlustuse seadus,* im Folgenden „ALG“) ist es dessen Ziel, die Gewährung und Zahlung von Leistungen im Fall von

– Arbeitslosigkeit,
– bei Entlassung des Arbeitnehmers oder
– bei Insolvenz des Arbeitgebers

zu regeln. Nach diesem Gesetz haben Nichterwerbstätige einen Anspruch auf Arbeitslosenversicherungsleistungen, was dem Versicherten im Falle des Verlustes seiner Arbeit ein Einkommen sichert, während dieser sich nach neuer Arbeit umsieht. Als versichert gelten in der Regel:

– Arbeitnehmer und Angestellte,
– Beamte,
– natürliche Personen, welche auf der Grundlage eines schuldrechtlichen Vertrags Dienste anbieten (Selbstständige), oder
– nichterwerbstätige Partner von Beamten, die sie bei Auslandstätigkeiten für die Republik Estland begleiten (§ 3 ALG).

Selbstständige, die einen Beruf des öffentlichen Rechts, wie Notar oder Gerichtsvollzieher ausüben, oder Künstler, die zum Zweck der Besteuerung als Kaufmann gelten, werden als nichtversichert angesehen.

Damit ein Nichterwerbstätiger im Fall der Arbeitslosigkeit von den Arbeitslosenversicherungsleistungen Gebrauch machen kann, ist es sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Versicherten notwendig, in die Arbeitslosenversicherung Beiträge einzuzahlen. Dies ist eine gesetzliche Versicherungszahlung zum Zwecke der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung (§ 4 ALG). Dabei gibt es unterschiedliche Arten von Arbeitslosenversicherungsleistungen, die gezahlt werden können, wie z. B. solche, die auch Leistungen infolge von Entlassung oder Insolvenz des Arbeitgebers umfassen (§ 5 ALG). Auszuzahlende Beträge hängen dabei von der Grundlage der Vertragsbeendigung ab.

Des Weiteren muss sich der Versicherungszeitraum auf mindestens zwölf von 36 Monaten vor der Eintragung als nichterwerbstätig erstrecken, um Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten zu können. Zudem hat der Versicherte keinen Anspruch auf diese Leistungen, wenn das letzte Arbeits- oder Dienstverhältnis von ihm selbst, aufgrund einer nicht unerheblichen Pflichtverletzung von Seiten des Arbeitnehmers oder einvernehmlich beendet wurde (§ 6 ALG).

2. Dauer

Allgemein gilt, dass ein Versicherter für den gesamten Zeitraum, für den er als nichterwerbstätig registriert ist, Arbeitslosenversicherungsleistungen beziehen kann. Ab-

hängig von dem Versicherungszeitraum gibt es jedoch einige Einschränkungen, die in § 8 ALG definiert sind. Danach erfolgt eine Zahlung nicht länger als

– 180 Kalendertage, wenn der Versicherungszeitraum weniger als 56 Monate beträgt;
– 270 Kalendertage, wenn der Versicherungszeitraum zwischen 56 und 110 Monaten beträgt;
– 360 Kalendertage, wenn der Versicherungszeitraum 111 Monate oder länger beträgt.

Für die ersten 100 Tage beträgt der Umfang der Arbeitslosenversicherungsleistung 50 Prozent des früheren Durchschnittslohns des Arbeitnehmers pro Kalendertag und 40 Prozent für den verbleibenden Zeitraum von 80 bis 260 Tagen.

Im Übrigen können Arbeitslosenversicherungszahlungen ausgesetzt werden, wenn der Versicherte für bis zu drei Monate in ein anderes EU/EWR-Land oder in die Schweiz geht, um dort nach Arbeit zu suchen. Kehrt der Versicherte jedoch noch vor Ablauf der drei Monate wieder nach Estland zurück, wird die Auszahlung der Versicherungsleistung aufrechterhalten (§ 12 ALG).

3. Versicherungsleistung im Fall von Entlassung

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre dauerte und durch Ausspruch einer Kündigung beendet wurde, hat die betroffene Person einen Anspruch auf die in § 14 ALG näher festgesetzten Leistungen, die den Verlust des Arbeitsplatzes abdecken sollen. Der entsprechende Gesamtbetrag wird auf der Grundlage der Länge des Arbeitsverhältnisses berechnet.

Dauerte das Arbeitsverhältnis fünf bis zehn Jahre an, sind die Versicherungsleistungen entsprechend eines Monatsentgelts bemessen. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis länger als zehn Jahre dauerte, entsprechen die Versicherungsleistungen einem Betrag von zwei Monatsgehältern (§ 14 Abs. 2 ALG).

Die Leistungen können im Übrigen nur auf Antrag gewährt werden. Ein solcher Antrag muss durch den Arbeitgeber – und nicht durch den Arbeitnehmer – innerhalb von fünf Tagen nach Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses eingereicht werden (§ 14 Abs. 3 ALG).

4. Leistungen infolge der Insolvenz des Arbeitgebers

Wurde gegen den Arbeitgeber ein Insolvenzverfahren eröffnet und wurde dieser nach Durchführung des Insolvenzverfahrens durch das zuständige Gericht für insolvent erklärt, gilt der Arbeitgeber als zahlungsunfähig (§ 19 ALG). Die Arbeitnehmer haben daher einen Anspruch auf Vergütungsausgleich, der folgendes abdecken soll (§ 20 ALG):

– die ausstehenden Gehaltszahlungen aus dem Zeitraum vor der Insolvenzerklärung des Arbeitgebers (der Umfang entspricht dem Bruttolohn des Arbeitnehmers der letzten drei Monate, wobei der Umfang von drei monatlichen Durchschnittsbruttolöhnen in Estland nicht überschritten werden darf);
– das ausstehende Urlaubsgeld (die Höhe beträgt ein Bruttomonatsgehalt, wobei der Umfang von drei monatlichen Durchschnittsbruttolöhnen in Estland nicht überschritten werden darf);
– Leistungen aus der Zeit vor und nach der Insolvenzerklärung des Arbeitgebers (der Umfang beträgt bis zu zwei monatlichen Bruttolöhnen des Arbeitnehmers, wobei die Höhe eines monatlichen Durchschnittslohnes in Estland nicht überschritten werden darf).

Der durchschnittliche Bruttolohn in Estland pro Monat, der für die Berechnung der oben beschriebenen Leistungen (aber auch anderer staatlicher Leistungen) wesentlich ist, wird regelmäßig landesweit ermittelt. Aktuell beträgt er monatlich 900,- EUR.

E. Familienbeihilfen

I. Elterngeld

Ziel des Elterngeldes ist es, das Einkommen, das durch die Kindererziehung ausbleibt, zu erstatten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Anspruch auf diese Leistung haben Eltern, Adoptiveltern, Stiefeltern, zum Vormund bestellte Personen oder Betreuer, die ein Kind erziehen. Voraussetzung ist, dass diese ständige Einwohner der Republik Estlands oder Ausländer sind, die in Estland mit einer (zumindest befristeten) Aufenthaltserlaubnis leben.

Das Recht auf Elterngeld beginnt am Tag nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs und endet, wenn 575 Tage ab dem ersten Tag des Mutterschaftsurlaubs vergangen sind.

Das Elterngeld wird jeden Monat für den vorherigen Kalendermonat gezahlt. Erhält der Arbeitnehmer daneben auch ein monatliches Erziehungsgeld, das nach dem Elterngeld bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gezahlt wird, so wird die Zahlung des Erziehungsgeldes durch das Elterngeld unterbrochen. Im Übrigen wird das Elterngeld nach dem estnischen Einkommenssteuergesetz *(tulumaksuseadus)* besteuert.

II. Weitere Arten

Darüber hinaus gibt es neun weitere Arten von Familienbeihilfen:

- Die **Geburtsbeihilfe** stellt eine einmalige Beihilfe von 320,- EUR dar.
- Die **Adoptionsbeihilfe** wird der Geburtsbeihilfe entsprechend dem Adoptierenden gezahlt.
- Das **Kindergeld** wird bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres des Kindes gezahlt oder, wenn das Kind das Lernen fortsetzt, bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres und bei Vollendung des 19. Lebensjahres bis zum Ende des Schuljahres. Die Höhe des Kindergeldes beträgt im Jahr 2013 bei dem ersten und dem zweiten Kind 19,18 EUR im Monat, ab dem dritten Kind 57,54 EUR im Monat.
- Das **Erziehungsgeld** ist eine monatliche Beihilfe, die einem Elternteil, der ein einjähriges Kind erzieht, gezahlt wird, es sei denn, ein Elternteil bezieht bereits Elterngeld. Darüber hinaus wird es einem Elternteil gezahlt, der ein ein- bis dreijähriges Kind erzieht, sowie einem Elternteil eines drei- bis achtjährigen Kindes, wenn in der Familie noch Kinder bis drei Jahre aufwachsen, und einem Elternteil eines drei- bis achtjährigen Kindes, wenn in der Familie drei oder mehr Kinder sind. Das Erziehungsgeld beträgt im Jahr 2013 76,70 EUR monatlich.
- Die **Kinderbeihilfe für Alleinerziehende** ist eine monatliche Beihilfe, die gezahlt wird, wenn im Geburtseintrag des Kindes der Eintrag über den Vater fehlt oder allein nach den Angaben der Mutter vorgenommen wurde (normalerweise müssen sich beide Eltern persönlich in die Geburtsurkunde eintragen lassen), oder wenn ein Elternteil für vermisst erklärt wurde.

- Die **Kinderbeihilfe für Wehrpflichtige** ist eine monatliche Beihilfe, die für ein Kind eines Elternteils, das seinen Wehrdienst bei den Streitkräften ableistet, gezahlt wird. Die Höhe der Kinderbeihilfe beträgt im Jahr 2013 47,95 EUR monatlich.
- Die finanzielle **Beihilfe für ein durch einen Vormund oder in einer Familie betreutes Kind** ist eine monatliche Beihilfe, die einem Kind gewährt wird, das ohne elterliche Fürsorge aufwächst. Dabei muss es unter Vormundschaft stehen oder aufgrund eines Pflegevertrags in einer Familie aufwachsen. Die Höhe der Beihilfe beträgt im Jahr 2013 191,80 EUR monatlich.
- Die **Beihilfe zu einem selbstständigen Leben** ist eine einmalige Beihilfe und wird einer Person gewährt, die ohne elterliche Fürsorge in einem Pflegeheim oder einer Sonderschule aufgewachsen ist und die selbst7tändig in einen neuen Wohnort umzieht. Die Höhe der Beihilfe beträgt im Jahr 2013 383,60 EUR.
- Die **Elternbeihilfe für Familien mit sieben und mehr Kindern** ist eine monatliche staatliche Beihilfe, die einem Elternteil, Vormund oder Betreuer gezahlt wird, der mindestens sieben Kinder erzieht, die Kindergeld beziehen. Die Höhe der Beihilfe beträgt im Jahr 2013 monatlich das 2,2-fache des Erziehungsgeldsatzes.

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

A. Allgemeines

Das Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit (*töötervishoiu ja tööohutuse seadus,* im Folgenden „AGS") regelt den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer und Angestellte des öffentlichen Dienstes (nachstehend zusammen Arbeitnehmer genannt). Danach sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsumfeld ohne Gesundheitsrisiken schaffen.

Es enthält zahlreiche Verfahrensvorschriften zur Durchsetzung von entsprechenden Rechten der Arbeitnehmer und regelt die Haftung des Arbeitgebers bei Verstößen gegen Vorschriften (§ 1 AGS).

I. Pflichten des Arbeitgebers

Allgemein haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein sicheres Arbeitsumfeld, welches keinerlei Gesundheitsrisiken oder die Gefahr eines Arbeitsunfalls in sich birgt und das mit Rettungs- und Erste-Hilfe-Ausrüstung sowie, wenn notwendig, mit Sicherheitskennzeichnung versehen ist. Da die Sicherheitseinrichtungen dem Zwecke der Vermeidung und Beseitigung von Gefahren dienen, müssen diese regelmäßig gewartet und kontrolliert werden (§ 4 AGS). Dasselbe trifft auf die Arbeitsausrüstung zu, die eine Maschine, ein Gerät, eine Installation, ein Transportmittel oder ein Arbeitswerkzeug sein kann. Auch hier muss der Arbeitgeber die Nichtgefährdung der Gesundheit für den Arbeitnehmer gewährleisten (§ 5 AGS). In Bezug auf solche Räume, die keine Arbeitsräume sind, wie z. B. Umkleide- und Waschräume, Laboratorien, Aufenthaltsräume, Aufwärmräume für Arbeiten im Freien sowie Kantinen sollen behagliche, saubere und geeignete Einrichtungen bereitgestellt werden (§ 11 AGS). Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ruhezonen für Schwangere und stillende Frauen bereitzustellen. Dabei muss er auch die bei der Beschäftigung von Schwangeren oder stillenden Frauen zu ihrer Sicherheit gesetzlich vorgeschriebenen Einschränkungen beachten (siehe hierzu im Einzelnen § 1 H. I. 3.).

II. Pflichten des Arbeitnehmers

Zwar haben die Arbeitnehmer ein Recht auf geeignete Arbeitsbedingungen, jedoch unterliegen sie auch bestimmten Verpflichtungen, wie z. B. der Kooperation mit dem

Arbeitgeber über die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen. Zudem sind sie verpflichtet, festgelegte Verfahren und Regelungen, die zu einer sicheren Arbeitsumgebung und der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz beitragen, zu befolgen (§ 14 AGS). Im Einzelnen sind die Arbeitnehmer verpflichtet:

- die Anforderungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beachten;
- sich einer Gesundheitsüberwachung zu unterziehen;
- die Arbeits- und Ruhezeitenregelungen zu beachten;
- ordnungsgemäßen Gebrauch von der persönlichen Arbeitsschutzausrüstung zu machen;
- den Arbeitgeber über Unfall- oder Gefahrensituationen in Kenntnis zu setzen und
- nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen, Gift oder psychotropen Substanzen zu arbeiten.

III. Betriebsgesundheitspflege

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Arbeitnehmer eine präventive Betriebsgesundheitspflege sicherzustellen. Allerdings muss dies nicht immer durch einen Betriebsarzt oder einen medizinischen Dienst erfolgen, sondern ist von dem jeweiligen Unternehmen abhängig.

Aus § 28 Abs. 2 Nr. 6 AVG ergibt sich zudem die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die der Arbeitsgesundheit und der Arbeitssicherheit entsprechen. Dasselbe folgt auch aus § 12 Abs. 1 AVG, der vorsieht, dass der Arbeitgeber zwecks Prävention in allen Phasen der Arbeit Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Gesundheitsrisiken sowie zur Verbesserung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens des Arbeitnehmers vorschlagen und ergreifen muss.

IV. Kontrolle der Arbeitssicherheit

Das Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit unterscheidet zwischen den folgenden drei Institutionen:

- **Arbeitssicherheitsspezialist** (§ 16 AGS): Dieser ist ein Ingenieur oder ein anderer Spezialist mit einer entsprechenden Ausbildung und wird vom Arbeitgeber, von

den Arbeitnehmern oder von außerhalb des Unternehmens bestimmt. In einem Unternehmen muss eine ausreichende Anzahl von Arbeitssicherheitsspezialisten vorhanden sein.

– **Arbeitssicherheitsbeauftragter** (§ 17 AGS): Dies ist ein Arbeitnehmervertreter, der von den Arbeitnehmern für bis zu 4 Jahre gewählt wird. Die Wahl ist obligatorisch in einer Gesellschaft mit mindestens 10 Arbeitnehmern. Falls es in der Gesellschaft verschiedene Abteilungen bzw. Schichten gibt, muss jede von diesen einen eigenen Arbeitssicherheitsbeauftragten haben.
– **Arbeitssicherheitsrat** (§ 18 AGS): Dies ist ein Kooperationsgremium des Arbeitnehmers und der Vertreter von Arbeitnehmern. Es ist obligatorisch in einer Gesellschaft mit wenigstens 50 Arbeitnehmern und besteht aus mindestens 4 Mitgliedern (zu gleichen Teilen von beiden Parteien), die für bis zu 4 Jahre bestimmt oder gewählt werden.

Die Nationale Kontrollbehörde für die Arbeitssicherheit ist die Arbeitsinspektion, eine Regierungsbehörde innerhalb des Sozialministeriums, die sich mit der Überwachung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit befasst. Sie ermittelt beispielsweise auch im Fall schwerer Arbeitsunfälle und leitet Strafverfahren ein. Weiterhin ist sie Anlaufstelle für Beschwerden über die Arbeitsbedingungen und kann im Fall individueller Arbeitsstreitigkeiten vermittelnd einschreiten.

B. EU-Richtlinien und Sanktionen

I. Umsetzung der EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit

Folgende EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit wurden in Estland umgesetzt:

– EU-Richtlinie 83/477/EWG (19. September 1983),
– EU-Richtlinie 89/654/EWG (30. November 1989),
– EU-Richtlinie 89/655/EWG (30. November 1989),
– EU-Richtlinie 90/269/EWG (29. Mai 1990),
– EU-Richtlinie 90/270/EWG (29. Mai 1990),
– EU-Richtlinie 91/382/EWG (25. Juni 1991),
– EU-Richtlinie 92/57/EWG (24. Juni 1992),
– EU-Richtlinie 92/85/EWG (19. Oktober 1992),
– EU-Richtlinie 92/91/EWG (3. November 1992),
– EU-Richtlinie 92/104/EWG (3. Dezember 1992),
– EU-Richtlinie 93/103/EG (23. November 1993),

– EU-Richtlinie 95/63/EG (5. Dezember 1995),
– EU-Richtlinie 98/24/EG (7. April 1998),
– EU-Richtlinie 1999/92/EG (16. Dezember 1999),
– EU-Richtlinie 2000/54/EG (18. September 2000),
– EU-Richtlinie 2001/45/EG (27. Juni 2001),
– EU-Richtlinie 2002/44/EG (25. Juni 2002),
– EU-Richtlinie 2003/10/EG (6. Februar 2003),
– EU-Richtlinie 2003/18/EG (27. März 2003),
– EU-Richtlinie 2004/37/EG (29. April 2004),
– EU-Richtlinie 2006/25/EG (5. April 2006),
– EU-Richtlinie 2008/104/EG (19. November 2008).

II. Sanktionen

Bei einer Verletzung der oben aufgeführten Pflichten kann dem Arbeitgeber ein Bußgeld von bis zu 300 Tagessätzen auferlegt werden (§ 271 Abs. 1 AGS). Bei schweren Verstößen gegen die Regelungen zur Arbeitssicherheit ermittelt die Arbeitsinspektion und leitet gegen den Arbeitgeber gegebenenfalls ein Strafverfahren ein.

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis

A. Gesetze

Töölepingu seadus	Arbeitsvertragsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Kollektiivse töötüli lahendamise seadus	Gesetz zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, aktueller Stand in Kraft seit dem 20. Juni 2010
Kollektiivlepingu seadus	Tarifvertragsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Mai 2012
Töötajate usaldusisiku seadus	Arbeitnehmervertretergesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 20. Februar 2012
Soolise võrdõiguslikkuse seadus	Geschlechtergleichstellungsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. August 2012
Võlaõigusseadus	Schuldrechtsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 18. Juli 2011
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus	Gesetz über die Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit, aktueller Stand in Kraft seit dem 20. Februar 2012
Tööturuteenuste ja -toetuste seadus	Gesetz über arbeitsmarktbezogene Dienst- und Finanzleistungen, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Välismaalaste seadus	Ausländergesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Täiskasvanute koolituse seadus	Erwachsenenbildungsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Juli 2011
Ravikindlustuse seadus	Krankenversicherungsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 10. Januar 2013
Töötuskindlustuse seadus	Arbeitslosenversicherungsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Dezember 2012

Kogumispensionide seadus	Gesetz über die kapitalgedeckte Rente, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Karistusseadustik	Strafgesetzbuch, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Euroopa Liidu kodaniku seadus	Gesetz über die EU-Staatsangehörigen, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2012
Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus	Gesetz über die Arbeitsbedingungen der nach Estland entsandten Arbeitnehmer, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Juli 2009
Isikuandmete kaitse seadus	Gesetz über den Schutz personenbezogener Daten, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2011
Vanemahüvitise seadus	Elterngeldgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Riiklike peretoetuste seadus	Familienhilfegesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Riikliku pensionikindlustuse seadus	Gesetz über die staatliche Rentenversicherung, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013
Ametiühingute seadus	Gewerkschaftsgesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2010
Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus	Gesetz über die Mitwirkung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweiten Unternehmen, Konzernen und europäischen Unternehmen, aktueller Stand in Kraft seit dem 14. Juli 2011
Tulumaksuseadus	Einkommenssteuergesetz, aktueller Stand in Kraft seit dem 1. Januar 2013

B. Links für zusätzliche Informationen

Website für Gesetzestexte (teilweise auch mit englischer Übersetzung, aktuellen Stand beachten):
https://www.riigiteataja.ee/
http://www.legaltext.ee/indexen.htm

Arbeitsvertragsgesetz in englischer Übersetzung:
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=XXXX042&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=t%F6%F6leping

Deutsche Botschaft in Estland:
http://www.tallinn.diplo.de/Vertretung/tallinn/de/Startseite.html

Außenhandelskammer für die baltischen Staaten:
http://www.ahk-balt.org/

C. Sozialpartner

Estnischer Gewerkschaftsverband EAKL (Eesti Ametiühingute Keskliit):
http://www.eakl.ee/

Angestelltengewerkschaftsbund TALO (Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon):
http://www.talo.ee/

Estnischer Arbeitgeberdachverband ETTK (Eesti Tööandjate Keskliit):
http://www.employers.ee/

D. Allgemeine Informationen über Estland

Datenblatt über Estland bei der Weltbank:
http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/estonia/

The World Factbook Estonia der CIA:
https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/en.html

E. Medien

Website Baltic Business News:
http://www.balticbusinessnews.com/

Website The Baltic Times:
http://www.baltictimes.com/

* * *

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht Lettland

Teil 2: Arbeitsrecht in LETTLAND

Autor: Theis Klauberg, Rechtsanwalt und zvērināts advokāts, bnt Rechtsanwälte, Riga
Stand: Januar 2013

§ 1 Individualarbeitsrecht

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses

Das lettische Arbeitsrecht *(„Darba likums")* trat am 1. Juni 2002 in seiner heutigen Form in Kraft und entsprach schon vor dem Beitritt der Republik Lettland zur Europäischen Union im Jahre 2004 den europarechtlichen Vorgaben, sodass nach dem Beitritt Lettlands zur Europäischen Union keine weiteren größeren Änderungen mehr vorgenommen werden mussten. Es existiert eine deutsche und eine englische Übersetzung[1].

Im Zentrum des lettischen Arbeitsrechts steht die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bezug auf das Arbeitsentgelt sowie hinsichtlich der Kinderbetreuung. So kam insbesondere das Recht für Väter auf Erziehungsurlaub neu hinzu. Ferner wurde der Schutz Minderjähriger sowie anderer Gruppen, die besonderen gesetzlichen Schutz genießen, gestärkt.

Grundsätzlich unterliegt das lettische Arbeitsrecht der Vertragsfreiheit, doch gibt es ähnlich wie im deutschen Arbeitsrecht auch hier Vorschriften, von denen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Die zwingenden Vorschriften umfassen hauptsächlich Regelungen zu Mindestlohn, Kündigung, Ruhepausen, Jahresurlaub und Überstundenvergütung. Die Einhaltung dieser Regelungen wird in Lettland durch eine Arbeitsaufsichtsbehörde kontrolliert.

---

1 *Klauberg* (ed.), Darba likums/Labour Law/Arbeitsgesetz, Verlage Jūrista Vārds/Harro von Hirschheydt apgāds, Riga 2013.

1. Quellen des lettischen Arbeitsrechts

a. Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist Teil des lettischen Zivilrechts und regelt die aufgrund eines Arbeitsvertrages entstandenen Rechtsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Die normative Regulierung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse setzt sich ähnlich wie in Deutschland aus verschiedenen arbeitsrechtlichen Rechtsquellen gesetzlicher und fallrechtlicher Natur zusammen, die sowohl einen nationalen als auch einen internationalen bzw. europarechtlichen Ursprung haben.

b. Rechtsquellen

Gemäß § 1 des lettischen Arbeitsgesetzes (*„Darba likums“*, im Folgenden „ArbG“) wird das lettische Arbeitsrecht durch die Verfassung der Republik Lettlands, die für Lettland verbindlichen internationalen Rechtsnormen, das Arbeitsgesetz und andere Rechtsvorschriften sowie die Tarifverträge und Betriebsordnungsregelungen bestimmt.

An ranghöchster Stelle der arbeitsrechtlichen Vorschriften steht die Verfassung der Republik Lettlands *(„Satversme“)*. Diese beinhaltet neben den allgemeinen Grundrechten von Personen auch Vorschriften, die sich unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis beziehen (siehe Art. 106, 107, 108 und 109 der lettischen Verfassung) und z. B. jeder Person das Recht auf freie Wahl der Beschäftigung, auf freie Wahl des Arbeitsplatzes entsprechend ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen sowie einen Anspruch auf angemessene Vergütung sichern. Von zentraler Bedeutung sind daneben die internationalen Übereinkommen sowie die Rechtsvorschriften der Europäischen Union, die entweder unmittelbar anwendbar sind (so die Verordnungen der Europäischen Union) oder in nationale Gesetze umgesetzt werden (so die Richtlinien der Europäischen Union).

Die wichtigste Quelle des lettischen Arbeitsrechts ist das am 20. Juni 2001 verabschiedete und am 1. Juni 2002 in Kraft getretene lettische Arbeitsgesetz. Weitere Gesetze, die eine wichtige Bedeutung für die arbeitsrechtliche Praxis haben, sind

- das Gesetz über Streiks *(„Streiku likums“)*,
- das Gesetz über Gewerkschaften *(„Likums par arodbiedrībām“)*,
- das Gesetz über arbeitsrechtliche Streitigkeiten *(„Darba strīdu likums“)*,

– das Gesetz über die Feier-, Trauer- und Gedenktage *(„Likums par svētku, atceres un atzīmējamām dienām“)*,
– das Gesetz über die soziale Versicherung *(„Likums par ar valsts sociālo apdrošināšanu“)* sowie
– das Gesetz über die Arbeitssicherheit *(„Darba aizsardzības likums“)*.

Daneben beinhaltet auch das Zivilgesetzbuch (*„Civillikums“*, im Folgenden „ZGB“) Regelungen (z. B. §§ 2178 ff. ZGB), die im Rahmen des Arbeitsrechts zu berücksichtigen sind. Diese Vorschriften sind jedoch nur subsidiär anwendbar, wenn die Vorschriften des Arbeitsgesetzes keine speziellere Regelung enthalten. Darüber hinaus hat die Regierung Lettlands eine Reihe von Verordnungen erlassen, die arbeitsrechtliche Vorschriften beinhalten (z. B. zur Höhe des Mindeststundenlohns, zum Verfahren zur Erteilung eines Arbeitsunfähigkeitsnachweises u. ä.).

Gemäß § 1 ArbG stellen die Tarifverträge[2] und die Betriebsordnungsregelungen ebenfalls einen Teil der Rechtsquellen des Arbeitsrechts dar.

Nicht zuletzt sind gemäß § 5 des Zivilprozessgesetzes *(„Civilprocesa likums“)* die allgemeinen Rechtsprinzipien anzuwenden sowie die Rechtsprechung der Gerichte zu berücksichtigen.

2. Beschäftigte

Im lettischen Arbeitsrecht gibt es keine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Arten von Arbeitnehmern,[3] d. h. es wird nicht differenziert zwischen Arbeitern, Angestellten, Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeitern bzw. befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen. Dadurch soll eine grundsätzliche Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer gesichert werden.

---

2 Tarifverträge werden im lettischen Recht auch als Kollektivverträge *(„koplīgums“)* bezeichnet. Im Rahmen dieser Darstellung werden die Begriffe inhaltsgleich nebeneinander verwendet.

3 Aus Gründen der Vereinfachung wird im gesamten Text nur auf die männliche Form Bezug genommen. Dabei gelten alle Gesetze und Ausführungen auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen. Bei speziellen Gesetzen, die nur für Arbeitnehmerinnen gelten (z. B. bezüglich des Mutterschutzes), wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

a. Arbeitnehmerbegriff

Gemäß § 3 ArbG sind an den Begriff des Arbeitnehmers folgende drei Bedingungen geknüpft:

– Es muss sich um eine natürliche Person handeln,
– die aufgrund eines Arbeitsvertrages unter der Weisung eines Arbeitgebers steht und
– dafür ein Entgelt erhält.

b. Leitende Angestellte

Wie schon zuvor erwähnt, wird im lettischen Arbeitsrecht nicht zwischen den verschiedenen Arbeitnehmern unterschieden, weshalb das lettische Arbeitsgesetz auch auf leitende Angestellte Anwendung findet. Ausnahmen gelten nur für solche leitenden Angestellten, die zugleich Mitglied in Organen von Kapitalgesellschaften sind. Diese sind zwar noch immer als Arbeitnehmer anzusehen, jedoch sieht das lettische Handelsrecht *(„Komerclikums")* für sie auch einige Sonderregelungen vor. Diese beziehen sich insbesondere auf die Kündigungsmöglichkeiten, die Vertragslaufzeiten und die Haftung.

In der Praxis werden mit leitenden Angestellten häufig keine Arbeitsverträge, sondern zivilrechtliche Verträge[4] abgeschlossen. Derartige Verträge gestattet das Arbeitsgesetz ausdrücklich (§ 44 Abs. 3 ArbG). Wird aber mit leitenden Angestellten, die zugleich Mitglied im Organ einer Kapitalgesellschaft sind, ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, so ist dieser gemäß § 44 Abs. 3 ArbG grundsätzlich zu befristen. Mit Abwahl des Mitglieds des Organs durch die Aktionäre und Anteilseigner endet damit zugleich auch der zivilrechtliche Vertrag bzw. der Arbeitsvertrag.

c. Zeitarbeitnehmer

Bis vor kurzem war Zeitarbeit (auch als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet) in Lettland nicht gesetzlich geregelt. Dies änderte sich am 16. Juni 2011 mit der Umsetzung

4 Diese Verträge haben häufig die Form von speziellen Beratungs-, Vollmachts- oder „Dienstverträgen", die aber nicht mit den deutschen Dienstverträgen verwechselt werden dürfen.

der europäischen Richtlinie 2008/104/EG zur Leiharbeit. Mit der Umsetzung wurden zugleich neue Regelungen in das bestehende Arbeitsgesetz aufgenommen, um auf diese Weise die Rechte von Zeitarbeitnehmern zu stärken.[5]

3. Arbeitgeber

Der Begriff des Arbeitgebers ist in § 4 ArbG definiert. Danach ist jede natürliche oder juristische Person sowie jede rechtsfähige Personengesellschaft Arbeitgeber, wenn diese auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.

4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses

Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses können alle natürlichen oder juristischen Personen sein. Diese Rechtssubjekte müssen zugleich die sog. arbeitsrechtliche Subjektivität besitzen, d. h., dass ihnen kraft Gesetzes bestimmte Rechte zustehen und sie bestimmten Pflichten unterliegen.

a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen

Im lettischen Arbeitsrecht wird zwischen Kindern, Minderjährigen/Jugendlichen und Volljährigen unterschieden. Die Klassifizierung ist aber nicht nur vom Alter, sondern auch vom Bildungsstand abhängig. Als Minderjähriger oder Jugendlicher gilt eine Person bis zum Alter von 18 Jahren; ab dem 18. Lebensjahr ist diese volljährig.

Die Definition des „Kindes“ im Sinne des Arbeitsgesetzes ist hingegen zweigeteilt. So ist grundsätzlich jede Person bis zum Alter von 15 Jahren ein Kind; jedoch weitet sich diese Definition bis zum Alter von 18 Jahren aus, wenn die betroffene Person während dieser Zeit eine Ausbildung absolviert. Die genaue Definition des Begriffes „Kind“ hat unter rechtlichen Aspekten in der Praxis Auswirkungen auf die Themen Urlaub, Vergütung und Arbeitszeit.

Eine Altershöchstgrenze, bis zu der eine Person arbeiten darf, ist in Lettland nicht vorgesehen.

5 Im Einzelnen siehe § 1 A. V.

b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen

Ähnlich wie im deutschen Rechtssystem können nicht nur natürliche Personen die Rechtsfähigkeit erlangen, sondern auch juristische. § 1407 ZGB zählt zudem noch den Staat, die Regierung, Vereine, Institutionen und andere Einrichtungen, denen Rechte verliehen wurden, zu den juristischen Personen hinzu. Allerdings ist auch nicht jede rechtsfähige Personengesellschaft zugleich eine juristische Person; vielmehr entsteht ihre Rechtsfähigkeit mit der Eintragung in das lettische Unternehmensregister.

Zu den wichtigsten Unternehmensformen in Lettland[6] zählen:

– Der Einzelunternehmer („*Individuālais komersants*", Abk.: IK): Dieser ist eine natürliche Person, die als Unternehmer im Handelsregister eingetragen wird.
– Die offene Handelsgesellschaft („*Pilnsabiedrība*", Abk.: PS): Diese ist eine Personengesellschaft von mindestens zwei Personen, die gemeinsam zum Zwecke der Betriebstätigkeit handeln.
– Die Kommanditgesellschaft („*Komanditsabiedrība*", Abk.: KS): Bei dieser Gesellschaftsform gibt es einen persönlich voll haftenden Komplementär sowie mindestens einen auf die Einlage beschränkt haftenden Kommanditisten.
– Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung („*Sabiedrība ar ierobežotu atbildību*", Abk.: SIA): Diese ist der Zusammenschluss einer oder mehrerer natürlicher oder juristischer Personen. Die SIA besitzt eine eigene Rechtspersönlichkeit und ist eine juristische Person. Das Mindeststammkapital umfasst 2.000,- LVL[7] (ca. 2.847,- EUR) und ist die häufigste Unternehmensform in Lettland.
– Die Aktiengesellschaft („*Akciju sabiedriba*", Abk.: AS): Diese ist der Zusammenschluss einer oder mehrerer natürlicher oder juristischer Personen. Die AS selbst ist eine juristische Person. Das Mindestgrundkapital beträgt 25.000,- LVL (ca. 35.590,- EUR)

6 Siehe im Einzelnen *Klauberg,* Gesellschaftsrecht in Lettland, in: Gesellschaftsrecht in Estland, Lettland und Litauen, 2004, S. 23 ff.

7 Der Lats (LVL) ist die Währung Lettlands. Seit dem 1. Januar 2005 ist der Lats in Vorbereitung auf den Beitritt zum Euro über ein Currency Board mit einem gering schwankenden Wechselkurs (maximal ein Prozent) an den Euro gebunden (1 LVL = ca. 1,43 EUR). Der Euro wird in Lettland am 1. Januar 2014 eingeführt.

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrages

Mit einem Arbeitsvertrag begründen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ihre rechtliche Beziehung. Gemäß § 28 Abs. 2 ArbG verpflichtet sich der Arbeitnehmer, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, sich einer bestimmten Betriebsordnung unterzuordnen und den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Auch die Pflichten des Arbeitgebers, die hauptsächlich aus der Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts und der Gewährleistung von angemessenen, sicheren und nicht gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen besteht, werden durch den Arbeitsvertrag begründet.

Grundsätzlich muss der Arbeitsvertrag in lettischer Sprache ausgefertigt werden. Daneben ist es sinnvoll, auch die weiteren Dokumente, die mit dem Vertrag in Verbindung stehen (wie z. B. die Betriebsordnungen oder die Tarifverträge) in lettischer Sprache zu verfassen.[8]

Das Arbeitsgesetz stellt an den Inhalt eines Arbeitsvertrages folgende Mindestvoraussetzungen:

- allgemeine Daten des Arbeitnehmers, insbesondere Name, Nachname, Personalnummer und Adresse,
- allgemeine Daten des Arbeitgebers, insbesondere Name, Registrierungsnummer und Adresse,
- den genauen Beginn und – wenn es sich denn um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt – die Dauer des Arbeitsvertrages (siehe § 1 A. II. 1. c.),
- die Bezeichnung des Arbeitsortes bzw. der Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten arbeiten wird, wenn dies der Fall ist,
- den Beruf, die Art, das Fach, das Fachgebiet, die Berufsklassifikation (siehe § 1 A. II. 1. a.) sowie eine generelle Beschreibung der Position, die der Arbeitnehmer im Unternehmen einnehmen wird, sowie

[8] Diese Vorgabe ist nicht im lettischen Arbeitsgesetz zu finden. Hinsichtlich der Amtssprache regelt jedoch Abschnitt 2 des Amtssprachengesetzes, dass jede private Unternehmung (dazu zählt auch der Abschluss von Arbeitsverträgen) die Amtssprache für Rechtsgeschäfte nutzen muss, die die Allgemeinheit betreffen. An dieser Stelle kann sich der Arbeitgeber auch nicht darauf berufen, dass der Arbeitnehmer einer anderen Sprache mächtig ist. Unbenommen bleibt jedoch die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag zusätzlich auch noch in Englisch, Deutsch oder einer anderen Sprache abzuschließen.

– Hinweise auf andere Bestimmungen in sog. Kollektivarbeitsverträgen,[9] Betriebsverordnungen oder Tarifverträgen, die Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Zudem müssen in dem Arbeitsvertrag Bestimmungen über:

– die Höhe und die Häufigkeit der Entgeltzahlungen sowie die Zahlungen von Boni oder anderen vertraglich vereinbarten Zahlungen,
– die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit,
– den jährlich bezahlten Urlaub und
– die Kündigungsfrist

aufgenommen werden. Allerdings können die zuletzt genannten Punkte auch durch einen Verweis auf gesetzliche Regelungen, geltende Betriebsordnungen, Tarif- oder sog. Kollektivverträge ersetzt werden.

a. Art der Arbeit

Wie oben erwähnt, ist die Bezeichnung der Art der Arbeit zwingender Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrages. Allgemein legt der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die zu erbringende Art der Arbeit sowie die einzelnen Verpflichtungen, den Ort und die Zeit der Erbringung der Arbeitsleistung fest. Allerdings gelten hierzu im lettischen Recht besondere Vorschriften. So müssen im Arbeitsvertrag nicht nur der Beruf, das Fach und das Fachgebiet genannt werden, sondern zusätzlich die Berufsklassifikation.

Die Berufsklassifikationen werden gemäß § 40 Abs. 7 ArbG zusammen mit den dazugehörigen grundlegenden Aufgaben des Berufes sowie den Mindestqualifikations-

9 Der Kollektivarbeitsvertrag ist in Kapitel B des Arbeitsgesetzes geregelt. Dabei bestimmt § 17 ArbG, dass die Parteien eines Kollektivarbeitsvertrages diesen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsvergütung und den Arbeitsschutz, die Eingehung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die Weiterbildung, innerbetriebliche Verfahrensordnungen, die Sozialversicherung der Arbeitnehmer sowie weitere im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehende Fragen schließen und die entsprechenden Rechte und Pflichten bestimmen. Er bedarf der Schriftform. Die Parteien des befristet geschlossenen Kollektivvertrags sind gemäß § 18 Abs. 1 ArbG der Arbeitgeber und die Arbeitnehmergewerkschaft bzw. die gewählten Arbeitnehmervertreter. Er ist grundsätzlich wirksam hinsichtlich aller Arbeitnehmer, die im Betrieb beschäftigt sind (§ 20 Abs. 1 ArbG). Die Regelungen des Abschluss- und Änderungsverfahrens sind in den §§ 21 bis 24 ArbG enthalten, während das Verfahren der Regelung von Streitigkeiten in den §§ 25 bis 27 ArbG niedergelegt ist.

anforderungen durch die Regierung festgelegt.[10] Als Grundlage dienen die Internationalen Standardklassifikationen der Berufe (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die genaue Angabe der zu leistenden Arbeit ist maßgeblich für die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber mittels Weisung die Pflichten des Arbeitnehmers bestimmen. Beschränkungen werden ihm dabei nur von den Betriebsordnungsregelungen und dem Arbeitsvertrag auferlegt.

Gemäß § 56 Abs. 3 ArbG ist der Arbeitgeber nicht dazu berechtigt, vom Arbeitnehmer die Erfüllung von Tätigkeiten zu verlangen, die nicht im Arbeitsvertrag aufgenommen wurden (zur sog. Zusatzarbeit siehe § 1 C. IV. 3. a.) Allerdings sieht das lettische Arbeitsgesetz dazu zwei Ausnahmen vor:

– Erstens darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres für die Dauer von einem Monat mit nicht im Vertrag vorgesehenen Aufgaben beschäftigen, wenn dies zum Zwecke der Beseitigung von Umständen dient, die aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses oder aufgrund höherer Gewalt aufgetreten sind und diese den alltäglichen Betriebsablauf stören.
– Zweitens hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer bei Betriebsstillstand für die Dauer von zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres mit anderen Aufgaben zu beschäftigen. Dabei muss der Arbeitnehmer für diese Arbeiten ein angemessenes Entgelt erhalten, welches aber nicht unterhalb des bisherigen liegen darf.

b. Ort der Arbeitsleistung

Auch der Ort der Arbeitsleistung ist in jedem Arbeitsvertrag zu bestimmen. Sollte es keinen bestimmten Ort geben, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist (z. B. weil es mehrere Einsatzorte oder Filialen gibt), so muss vertraglich vereinbart werden, dass der Arbeitsort wechseln kann. Gemäß § 53 ArbG ist der Arbeitnehmer aber grundsätzlich dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung im Betrieb[11] des Arbeitgebers zu erbringen.

10 Diese Berufsklassifizierungen sind auf Beschäftigte des Militärs und bei staatlichen Sicherheitseinrichtungen nicht anwendbar.
11 Als Betrieb definiert das lettische Arbeitsgesetz jede organisatorische Einheit, in der ein Arbeitgeber mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.

c. Dauer des Arbeitsverhältnisses

In der Regel wird jeder Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Ein befristeter Arbeitsvertrag soll nach dem Arbeitsgesetz die Ausnahme bleiben und darf auch nur in gesetzlich bestimmten Fällen abgeschlossen werden.

Die maßgeblichen Ausnahmefälle sind in § 44 ArbG aufgeführt. Danach ist eine Befristung nur dann erlaubt, wenn es in Anbetracht der auszuübenden Tätigkeiten notwendig und in der Branche üblich ist sowie im Falle der Saisonarbeit. Wann es sich um eine solche Tätigkeit bzw. um eine solche Branche handelt, bestimmt sich im Einzelnen nach einer Regierungsverordnung.

Darüber hinaus ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages möglich, wenn der Arbeitnehmer einen anderen Arbeitnehmer vertritt. Gründe hierfür können sein

- eine nur kurzfristig aufkommende Tätigkeit, also eine Aufgabe, die sonst im Betrieb nicht benötigt wird;
- die kurzfristige Erhöhung der Arbeits- bzw. Produktionskapazität;
- jegliche Art von Arbeit, die von Studenten, Berufsschülern oder Arbeitslosen in Verbindung mit ihrer Ausbildung oder Umschulung ausgeführt wird, und
- Tätigkeiten, die der Beseitigung von außergewöhnlichen Umständen dienen, die durch höhere Gewalt oder andere besondere Ereignisse entstanden sind und die den täglichen Betriebsablauf stören.

Die Befristung ist ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu bestimmen. Dies kann mittels eines konkreten Datums geschehen oder auch durch Angabe eines bestimmten Ereignisses (z. B. das Ende eines bestimmten Projektes o. ä.), nach dem das Arbeitsverhältnis enden soll.

Stellt der im Vertrag genannte Grund für die Befristung keinen oben beschriebenen rechtsgültigen Grund dar, so gilt der Vertrag als unbefristet. Will der Arbeitnehmer dies gerichtlich geltend machen, so muss er innerhalb eines Monats Entfristungsklage bei Gericht einreichen. Die Frist zur Klagerhebung beginnt mit dem Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses. Zudem sehen die §§ 122, 123 ArbG eine Verlängerung der Klagefrist vor, sofern der Arbeitnehmer einen Antrag auf Verlängerung bei Gericht einreicht, entsprechend erhebliche Gründe für das Versäumnis vorbringt und diese im Zweifelsfall beweisen kann. Solch ein Antrag kann innerhalb von zwei Wochen nach dem Wegfall des erheblichen Grundes eingereicht werden. Die Höchstfrist ist gemäß

§ 123 ArbG jedoch auf ein Jahr nach Ablauf der ersten Ein-Monats-Frist beschränkt. Gleiches gilt, wenn im Arbeitsvertrag kein genaues Enddatum oder kein vertragsauflösendes Ereignis festgelegt wurde. Die Möglichkeit der Entfristungsklage gilt allerdings nicht für Mitglieder von Kapitalgesellschaftsorganen.

Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten die gleichen Rechtsnormen wie für ihre unbefristet beschäftigten Kollegen (§ 44 Abs. 6 ArbG). Außerdem hat der Arbeitgeber Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsverhältnis in tatsächlicher Hinsicht gleichwertige Rahmenbedingungen im täglichen Arbeitsalltag zu schaffen.

Die gesetzliche Höchstdauer eines befristeten Arbeitsvertrages ist in § 45 ArbG festgelegt. Danach ist eine Befristung nur für eine Dauer von bis zu drei Jahren (einschließlich etwaiger Verlängerungen) möglich, sofern gesetzlich nichts Abweichendes geregelt ist. Als Fristverlängerung gilt dabei auch der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zwischen denselben Parteien, solange zwischen dem Ablauf des ersten und dem Abschluss des neuen Vertrages weniger als 30 Tage liegen. Eine Sonderregel gilt diesbezüglich jedoch bei befristeten Arbeitsverträgen zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers: Hier kann die Befristungsdauer den Zeitraum von drei Jahren auch überschreiten. Nimmt der vertretene Arbeitnehmer aber das Arbeitsverhältnis nicht wieder auf, so wandelt sich der befristete Arbeitsvertrag des vertretenden Arbeitnehmers um in einen unbefristeten Vertrag.

Wie auch in Deutschland gilt ein befristeter Vertrag dann als unbefristet, wenn das Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt wird.

2. Form des Arbeitsvertrages

Gemäß § 39 ArbG gilt der Arbeitsvertrag ab dem Zeitpunkt als geschlossen, an dem sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber über die auszuübende Tätigkeit, das Arbeitsentgelt sowie die Bereitschaft des Arbeitnehmers, einer bestimmten Betriebsordnung und den Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, geeinigt haben. Der Arbeitsvertrag selbst ist dabei zwingend schriftlich und immer vor Aufnahme der Tätigkeit abzuschließen. Zudem muss der Arbeitsvertrag in zweifacher Ausfertigung abgefasst werden, wobei jeweils ein Exemplar beim Arbeitgeber und das andere beim Arbeitnehmer verbleibt.

Die Pflicht zur Wahrung dieser Formvorschriften obliegt dem Arbeitgeber. Wird das Schriftformerfordernis nicht eingehalten, ist der Arbeitnehmer berechtigt, einen Ar-

beitsvertrag in Schriftform zu verlangen. Bei Zweifeln über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses muss er sowohl das Bestehen eines Arbeitsvertrages als auch dessen Inhalt darlegen und beweisen. Ein nicht dem Schriftformerfordernis genügender Arbeitsvertrag besitzt jedoch in der Praxis dieselbe Rechtskraft wie ein schriftlich abgeschlossener Vertrag, sobald eine der beiden Parteien ihre Pflichten aus dem Vertrag wahrgenommen hat.

3. Ergänzende Vereinbarungen

Neben den in § 1 A. II. 1. genannten Mindestinhalten können die Arbeitsvertragsparteien auch folgende weitergehende Regelungen treffen.

a. Probezeit

Die Probezeit ist in den §§ 46 bis 48 ArbG geregelt. Ihr Zweck ist es, den Arbeitnehmer kennenzulernen und seine Eignung für die Tätigkeit zu erproben. Soll zwischen den Parteien eine Probezeit vereinbart werden, muss dies zwingend in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden. Zudem darf diese nicht länger als drei Monate dauern. Mit Minderjährigen dürfen hingegen keine Probezeiten vereinbart werden.

Während der Probezeit haben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer das Recht, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Tagen schriftlich und ohne Angabe von Gründen zu kündigen.

b. Teilzeit

Gemäß § 134 ArbG ist Teilzeitarbeit jede Tätigkeit, deren tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit kürzer als die übliche Arbeitszeit ist. Die Teilzeitarbeit muss zwischen den Parteien vereinbart und in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Zudem stehen Teilzeitarbeitnehmern nach dem Arbeitsgesetz dieselben Rechte zu wie Vollzeitbeschäftigten.

Möchte ein Vollzeitbeschäftigter auf eine Teilzeitstelle versetzt werden oder umgekehrt, so muss dieser einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber einreichen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, diesem Antrag nachzukommen, besteht nur, wenn es im Betrieb einen entsprechend freien Arbeitsplatz gibt. Einzig Anträge von schwangeren oder noch stillenden Arbeitnehmerinnen oder von solchen Arbeitnehmerinnen oder

Arbeitnehmern, die sich um ein Kind unter 14 Jahren oder um ein behindertes Kind unter 18 Jahren kümmern müssen, sind vom Arbeitgeber zu genehmigen, auch wenn es keinen entsprechenden Arbeitsplatz gibt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber eine Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmervertretern. Stellen diese einen Informationsantrag, muss der Arbeitgeber sie über Möglichkeiten der Teilzeitarbeit im Betrieb informieren.

Andererseits kann aber auch der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig auf eine Teilzeitstelle versetzen, wenn der Arbeitsablauf es erfordert. Weigert sich der Arbeitnehmer, der Versetzung Folge zu leisten, stellt dies jedoch keinen Kündigungsgrund dar und darf auch nicht als Grund für die Einschränkung von Rechten des Arbeitnehmers herangezogen werden.

Soll ein Teilzeitarbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbringen, die über die übliche Teilzeit zeitlich hinausgeht, so muss dies schriftlich zwischen den Parteien vereinbart werden.

c. Konkurrenzklausel

Konkurrenzklauseln oder Wettbewerbsverbote sind ein beliebtes Mittel, um Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden und ihr Know-how nicht an die Konkurrenz zu verlieren. Ähnlich wie in Deutschland sind derartige Klauseln nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Lettland aber nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe im Einzelnen § 1 C. VII.). Sie können von den Parteien direkt in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen oder in einem separaten Vertrag vereinbart werden.

III. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung ist ausschließlich bei Mitgliedern von Organen von Kapitalgesellschaften möglich. Diese werden durch die Anteilseigner gewählt bzw. ernannt und auch wieder abgewählt bzw. abberufen. Das lettische Arbeitsgesetz sieht dazu keine weiteren Regelungen vor. Vielmehr kommen die Regelungen des Handelsgesetzbuches *(„Komerclikums")* zur Anwendung, wonach die Ernennung durch satzungsgemäßen Beschluss erfolgt. In aller Regel wird daneben auch ein Arbeitsvertrag geschlossen; dies ist jedoch nicht

obligatorisch. Wird ein Arbeitsvertrag mit Mitgliedern von Organen von Kapitalgesellschaften geschlossen, endet dieser mit der Abberufung, ohne dass die gesetzlichen Kündigungsvorschriften zur Geltung kommen.

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug

1. Beschäftigung von EU-Bürgern

Die Regierungsverordnung Nr. 675 vom 30. August 2011 *(„Ministru Kabineta noteikumi Nr. 675: Kārtība, kādā Savienības pilsoņi un viņu ģimenes locekļi ieceļo un uzturas Latvijas Republikā“*[12]*)* sieht für EU-Bürger[13] und deren Familienangehörige eine Registrierungspflicht vor, wenn sie beabsichtigen, sich länger als drei Monate in Lettland aufzuhalten. Die ausgestellte Registrierungsurkunde muss Angaben über den Wohnsitz, den vollen Namen, die Personalnummer, die Nummer der Urkunde und das Ausstellungsdatum enthalten. Von der Registrierungspflicht ausgenommen sind EU-Bürger, die ein gültiges Reisedokument besitzen und

- sich nicht länger als sechs Monate pro Jahr zum Zwecke der Arbeitssuche in Lettland aufhalten, oder sich dort länger als sechs Monate aufhalten, sofern die begründete Annahme besteht, dass die Arbeitssuche erfolgreich sein wird;
- in Lettland arbeiten, aber in einem anderen Staat leben und sich dort mindestens einmal pro Woche aufhalten;
- in Lettland nicht länger als ein Jahr an einer eingetragenen Hochschule studieren.

Abgesehen von dieser Registrierungsurkunde benötigen EU-Bürger keine weiteren Genehmigungen und aufgrund der Grundfreiheiten der Europäischen Union[14] insbesondere auch keine Arbeitserlaubnis mehr.

---

12 Vgl. auch die englische Fassung der Regierungsverordnung: Cabinet Regulation No. 675 ‚Procedures for EU citizens and their family members traveling to and staying in the Latvian Republic'.

13 Unter diesen Begriff fallen Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaates, eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz.

14 Dazu gehören die Personenverkehrsfreiheit (Freizügigkeit im Sinne von freie Wahl des Wohn- und Arbeitsortes), die Warenverkehrsfreiheit (freier Warenhandel zwischen den Mitgliedstaaten ohne Zölle (tarifäre Handelshemmnisse) oder Mengenbeschränkungen (nichttarifäre Handelshemmnisse)), die Dienstleistungsfreiheit (freier Zugang zu Dienstleistungsmärkten zur Erbringung einer Dienstleistung, aber auch zum Beziehen einer Dienstleistung) und die Kapitalverkehrsfreiheit (Möglichkeit zum Transfer von Geld und Wertpapieren zwischen allen Mitgliedstaaten, aber auch mit Drittstaaten). Diese sollen dazu dienen, die Vollendung des europäischen Binnenmarktes voranzutreiben.

2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten

Grundsätzlich benötigt ein Staatsbürger eines Staates, der nicht Mitglied der Europäischen Union ist (Drittstaat), für den Aufenthalt in Lettland eine Aufenthaltsgenehmigung und, wenn er eine Arbeit aufzunehmen beabsichtigt, auch eine Arbeitserlaubnis.

Die Aufenthaltsgenehmigung wird benötigt, wenn der Aufenthalt in Lettland 90 Tage innerhalb von sechs Monaten übersteigt. Eine Genehmigung ist bei der Behörde für Staatsbürgerschaft und Migration *(„Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde")* zu beantragen. Wer sich länger in Lettland aufhalten möchte, hat die Aufenthaltsgenehmigung vor Reiseantritt bei der zuständigen Botschaft zu beantragen. Diese wird befristet oder unbefristet erteilt. Um eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, müssen bei der zuständigen Behörde ein Antrag und Unterlagen eingereicht werden, deren Art und Umfang einzelfallabhängig sind.

Möchte ein Ausländer aus einem Drittstaat in Lettland eine Arbeit aufnehmen, so benötigt er in der Regel eine Arbeitserlaubnis. Ausnahmen davon bilden die in § 9 Immigrationsgesetz *(„Imigrācijas likums")* aufgezählten Fälle. Demnach ist eine Arbeitserlaubnis u. a. nicht notwendig, wenn

- bereits eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung erteilt wurde;
- bereits eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erteilt wurde, aber eine Vergütung für die betreffende Tätigkeit nicht gezahlt wird;
- die Tätigkeit während des Aufenthalts in Lettland ausschließlich in Form von Konzerten oder anderer Kulturvorführungen sowie nicht länger als 14 Tage stattfindet (dies betrifft u. a. Sänger, Tänzer und Komponisten, aber auch Techniker für das Bühnenbild u. ä.);
- der Aufenthalt und die Tätigkeit auf Einladung einer Bildungseinrichtung oder einer naturwissenschaftlichen oder wissenschaftlichen Institution erfolgt und zur Teilnahme an Bildungs- oder Forschungsprogrammen dient, die nicht länger als 14 Tage andauern;
- der Aufenthalt und die Tätigkeit als Besatzungsmitglied eines Schiffes erfolgen, das in das Lettische Schiffsregister eingetragen ist;
- eine Arbeitserlaubnis in einem EU-Mitgliedstaat bereits rechtswirksam vorliegt;
- eine Tätigkeit ausgeübt wird, die eine bestimmte, durch eine Regierungsverordnung festgelegte Qualifikation erfordert, eine befristete Aufenthaltsgenehmigung

für höchstens fünf Jahre vorliegt und die Tätigkeit im Rahmen von Kooperationsverträgen zwischen wissenschaftlichen Institutionen, die im Register für wissenschaftliche Institutionen eingetragen sind, stattfindet.

Die Arbeitserlaubnis wird grundsätzlich nur für bestimmte Berufe oder Stellen ausgestellt. Von dieser Klassifizierung abweichende Tätigkeiten sind von der Erlaubnis nicht abgedeckt.[15]

Außerdem kann eine für Lettland geltende Arbeitserlaubnis auf Grundlage der sog. „Blauen Karte EU" gewährt werden. Mit der Einführung dieses neuen Aufenthaltstitels wurde erstmals ein System für die Zuwanderung von Fachkräften auf der Ebene der Europäischen Union geschaffen, die die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung ermöglichen soll. Einreisebedingungen sind ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot, ein Gehaltsangebot, das mindestens dem 1,5-fachen bzw. dem 1,2-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat entspricht, ein gültiges Reisedokument, ein Visum für längere Aufenthalte, eine Krankenversicherung sowie der Nachweis eines höheren Bildungsabschlusses.

Einen Arbeitnehmer zu beschäftigen, der sich nicht in Lettland aufhalten darf, ist nicht erlaubt. Verstöße können mit einer Strafe von bis zu 3.250,- LVL (4.630,- EUR) geahndet werden. Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jedoch eine gefälschte Arbeits- bzw. Aufenthaltsgenehmigung vorgelegt, so haftet der Arbeitgeber nur in den Fällen, in denen er von der Fälschung wusste oder hätte wissen müssen.

a. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Einstellung eines Drittstaatsangehörigen

Bevor ein Arbeitgeber eine freie Stelle mit einem Drittstaatsangehörigen besetzen darf, ist die freie Stelle dem lettischen Arbeitsamt zu melden. Diese Meldung muss mindestens einen Monat veröffentlicht werden, bevor der Arbeitgeber berechtigt ist, in Verbindung mit der offenen Stelle eine Einladung an den Drittstaatsangehörigen als Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung auszustellen. Diese vorherige Registrierung beim zuständigen Arbeitsamt entfällt, wenn mit dem Drittstaatsangehörigen ein Werkvertrag abgeschlossen wurde.

15 Vgl. auch die englische Fassung der Regierungsverordnung: Cabinet of Ministers Regulation No. 553 on Regulations Regarding Work Permits for Third-country Nationals, 21 June 2010 (CM 553).

b. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Entsendung

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Lettland entsenden möchte, ist gemäß § 14 ArbG verpflichtet, die lettische Arbeitsaufsicht darüber schriftlich zu informieren. Dazu müssen unter anderem Angaben gemacht werden zum Namen des Arbeitnehmers, zu Beginn und Dauer seiner Tätigkeit und dem Aufenthalt in Lettland sowie dem genauen Arbeitsort. Außerdem soll ein Vertreter des Arbeitgebers in Lettland bestimmt werden, der befugt ist, den Arbeitgeber im Zweifel vor den Gerichten und staatlichen Institutionen zu vertreten. Des Weiteren muss angegeben werden, wer der Leistungsempfänger ist, und es müssen, soweit es sich beim entsandten Arbeitnehmer nicht um einen EU-Bürger handelt, Nachweise erbracht werden, dass dieser rechtmäßig für ein in der Europäischen Union ansässiges Unternehmen tätig ist.[16]

3. Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland

Soll ein Arbeitnehmer von einem deutschen Arbeitgeber nach Lettland entsandt werden, so gelten hierfür die besonderen Bestimmungen der Arbeitnehmerentsendung.[17]

In der Regel bleibt in derartigen Fällen das deutsche Recht anwendbar. Allerdings müssen auch die zwingenden Vorschriften des lettischen Rechts beachtet werden. Dementsprechend wird in Art. 14 Abs. 3 ArbG ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für Arbeitnehmer, die nach Lettland entsandt werden, die Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Mindestlohn, Arbeitssicherheit, Arbeitsverbote und Schutzmaßnahmen für Minderjährige sowie Gleichbehandlung eingehalten werden müssen. Außerdem hat der entsendende Arbeitgeber die lettische Arbeitsaufsicht vorab schriftlich über die Entsendung zu informieren und u. a. den betroffenen Arbeitnehmer, Art und Zeitraum der beabsichtigten Tätigkeit sowie den geplanten Einsatzort zu benennen (Art. 14 Abs. 4 ArbG).

16 Die Regelungen des § 14 ArbG finden keine Anwendung auf Besatzungsmitglieder von Schiffen der Handelsmarine (vgl. § 14 Abs. 6 ArbG).

17 Zu den Voraussetzungen einer Arbeitnehmerentsendung aus Deutschland und den rechtlichen Rahmenbedingungen vgl. die ausführlich Darstellung im Teil 3 zum litauischen Recht bezüglich der Entsendung aus Deutschland nach Litauen (siehe dort § 1 A. IV. 3.) und bezüglich der Entsendung von Litauen nach Deutschland (siehe dort § 1 A. IV. 4.).

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit

1. Allgemeines

Die Arbeitnehmerüberlassung (oft auch als Leiharbeit, Zeitarbeit oder Mitarbeiterüberlassung bezeichnet) hat erst vor kurzem[18] eine ausdrückliche Regelung im lettischen Arbeitsrecht erfahren und zwar im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, die dazu dienen soll, die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu vereinheitlichen und somit einen diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmen zum Schutz der Zeitarbeitnehmer zu schaffen. Ziel ist es, die Rechte der Zeitarbeitnehmer zu stärken und den Grundsatz des „Equal pay and equal treatment", also gleiche Vergütung und gleiche Behandlung, in allen Mitgliedstaaten durchzusetzen.

2. Voraussetzungen

a. Vereinbarung über die Überlassung eines Arbeitnehmers

Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird ein Arbeitnehmer (Zeitarbeitnehmer) von seinem Arbeitgeber (Verleihagentur) einem Dritten (dem Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen. Im Sinne des Gesetzes und nach der Definition der einschlägigen EU-Richtlinie meint Überlassung den Zeitraum, während dessen der Zeitarbeitnehmer dem Entleiher zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten.

Eine Verleihagentur ist grundsätzlich als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes anzusehen, wenn zwischen ihr und dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsvertrag zu dem Zwecke abgeschlossen wird, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeit, in einer bestimmten Zeit, unter dem Direktionsrecht eines Dritten zuweisen kann (siehe § 4 Abs. 2 ArbG). Die Verleihagentur überlässt als Arbeitgeber insofern einen ihrer Arbeitnehmer einem Dritten, der Entleiher der Zeitarbeit ist. Dieser Entleiher hat das Weisungsrecht inne, muss aber im Gegenzug auch gleiche Arbeitsbedingungen wie für die fest angestellten Arbeitnehmer schaffen und dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsumgebung den Vorschriften über Sicherheit und Unschädlichkeit entspricht.

---

18 Die Umsetzung erfolgte im Juli 2011. Die wesentlichen Änderungen enthalten dabei die §§ 4, 7, 28, 96^1 ArbG (Hinweis: Durch die hochgestellte Ziffer werden nach den lettischen Vorschriften zur Rechtsförmlichkeit nachträglich eingefügte Paragraphen kenntlich gemacht. Dies entspricht den mit kleinen Buchstaben bezeichneten Vorschriften im deutschen Recht).

Verleihagenturen sind in Lettland genehmigungspflichtig. Die Genehmigung wird bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde beantragt, von dieser ausgestellt und die Durchführung der Überlassungen auch durch die Behörde überwacht.

b. Weisung zu einer vorübergehenden Arbeitsausübung beim Kunden

Durch die Überlassung entsteht ein Dreiecksverhältnis. Zunächst hat der Zeitarbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit der Verleihagentur geschlossen. Diese wiederum schließt einen Überlassungsvertrag mit dem Entleiher ab. Dadurch erhält der Entleiher einen Anspruch auf die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers und gleichzeitig das Weisungsrecht für die vereinbarte Zeit. Grundsätzlich muss ein Arbeitsvertrag, der zwischen dem Zeitarbeitnehmer und der Verleihagentur geschlossen wird, alle Angaben enthalten, die auch für jeden anderen Arbeitsvertrag zwingend sind, d. h. insbesondere Angaben zu den Parteien, dem Ort, der Art der Tätigkeit sowie dem Entgelt (siehe § 40 ArbG). Zudem ist ein Hinweis notwendig, nach dem der Zeitarbeitnehmer während einer Überlassung nicht nur den betrieblichen Regelungen und Arbeitsabläufen der Verleihagentur, sondern auch denen des Entleihers unterstellt ist. Sollten sich die Regelungen des Entleihers und der Verleihagentur widersprechen, so finden diejenigen der Verleihagentur vorrangig Anwendung.

c. Höchstdauer der Überlassung

In Lettland ist ein Überlassungsvertrag wie andere Arbeitsverträge grundsätzlich unbefristet zu schließen. Soll die Überlassung nur für eine vorher bestimmte Zeit erfolgen, finden die Befristungsregelungen uneingeschränkt Anwendung.

Die Befristung muss daher aufgrund des Vorliegens eines gesetzlich vorgesehen Befristungsgrundes zulässig sein, z. B. durch eine kurzfristige Erhöhung der Arbeits- bzw. Produktionskapazität, oder wenn es in Anbetracht der auszuübenden Tätigkeiten unumgänglich und in der Branche üblich ist sowie in Fällen von Saisonarbeit. Ferner zählen dazu die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder eine nur kurzfristig aufkommende Tätigkeit. Darunter versteht man eine Aufgabe, die sonst im Betrieb nicht benötigt wird (siehe im Einzelnen § 1. A. II. 1. c.). Die Befristung darf dann einschließlich aller eventuellen Verlängerungen drei Jahre, bei einer Saisonarbeit zehn Monate innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschreiten.

d. Schadensersatz

Der Arbeitnehmer ist gegenüber dem Entleiher nach § 28 Abs. 5 ArbG zum Ersatz der durch seine Tätigkeit verursachten Schäden nach den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung (§§ 86 ff. ArbG) verpflichtet (siehe im Einzelnen § 1 G. II.). Daneben haftet auch die Verleihagentur nach allgemeinen vertraglichen Haftungsregelungen des lettischen Zivilrechts für die Dauer der Überlassung gegenüber dem Entleiher für alle Verluste, die durch Handlungen des Zeitarbeitnehmers schuldhaft verursacht werden. Umgekehrt haftet aber der Entleiher gegenüber dem Zeitarbeitnehmer, wenn diesem durch die Handlungen des Entleihers Schäden entstehen (§ 28 Abs. 6 ArbG). Diese Regelung ist auf Schadensersatz gerichtet und orientiert sich an den in § 77 ArbG niedergelegten Grundsätzen, die für die Haftung der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern allgemein gelten (siehe hierzu § 1 G. III.).

e. Arbeitsbedingungen

Der im Jahre 2011 neu ins Gesetz eingefügte § 7 Abs. 4 ArbG sieht eine Gleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer und aller weiteren Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber beschäftigt, vor. Dazu zählt insbesondere die Gleichbehandlung im Hinblick auf das Entgelt und die Arbeitsverhältnisse (§ 7 Abs. 5 ArbG).[19] Da das Gesetz jedoch keinerlei Pflicht zur Offenlegung von Gehältern vorsieht, ist es in der Regel nur schwer möglich, diese Gleichbehandlung darzustellen oder zu beweisen. In der Praxis beruft sich die Mehrzahl aller Unternehmen darauf, dass die genauen Zahlen und Daten zu den Arbeitnehmerentgelten vertraulich sind. Somit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz nach der derzeitigen Gesetzespraxis in Lettland für Zeitarbeitsunternehmen nicht durchsetzbar.

Auch der Entleiher hat dafür Sorge zu tragen, dass der Zeitarbeitnehmer nicht schlechter gestellt ist als alle anderen Beschäftigten im Betrieb. Dazu zählt insbesondere, dass er dem Zeitarbeitnehmer vollen Zugang zu allen Gemeinschaftsräumen gewähren und Möglichkeiten schaffen muss, damit dieser sämtliche Serviceleistungen in Anspruch nehmen kann (z. B. den Betriebskindergarten), die anderen Arbeitnehmern zur Nutzung offen stehen (§ 961 Abs. 2 ArbG).[20]

---

19 Die Vorschrift benennt weitere Anknüpfungspunkte der Gleichbehandlung wie Arbeitszeit und Urlaubstage.

20 Zur Bezeichnung der Vorschrift vgl. oben Fn. 18.

Zwischen den einzelnen Überlassungszeiträumen, d. h. in den arbeitsfreien Zeiten, ist die Verleihagentur nach § 74 Abs. 7 ArbG verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer mindestens den gesetzlichen Mindestlohn (derzeit 200,- LVL / ca. 285,- EUR pro Monat) zu zahlen.

VI. Managervertrag – Vertrag mit leitenden Angestellten

1. Allgemeines

Da im lettischen Arbeitsrecht grundsätzlich nicht zwischen den verschiedenen Arbeitnehmern differenziert wird, gelten die gleichen Rechte und Pflichten im Hinblick auf alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob es sich um leitende Angestellte handelt oder nicht. Einzige Ausnahme bilden hier die sog. zivilrechtlichen Dienst- oder Serviceverträge, die in der Praxis häufig mit leitenden Angestellten anstelle von herkömmlichen Arbeitsverträgen geschlossen werden. Diese fallen nach allgemeiner Rechtsauffassung nicht in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes.

2. Arbeitsverhältnis mit den Mitgliedern satzungsmäßiger Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer)

Mitglieder der Organe von Kapitalgesellschaften werden in aller Regel durch die Anteilseigner gewählt. Mit ihnen wird entweder ein auf den Zeitraum der Erfüllung der entsprechenden Organfunktion, ein auf einen sonstigen Zeitabschnitt befristeter Arbeitsvertrag oder ein Dienstleistungsvertrag geschlossen. Wird ein Organmitglied wieder abgewählt, so können damit auch alle Arbeits- oder Dienstverträge aufgelöst werden. Es muss dabei grundsätzlich – soweit nichts anderes vereinbart wurde – keine Kündigungsfrist eingehalten oder Abfindung gezahlt werden.

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines

Arbeitsverträge sind grundsätzlich einzuhalten. Im Regelfall können nur die Parteien des Arbeitsvertrages diesen in gegenseitigem Einvernehmen ändern, wobei derartige Vertragsänderungen den gesetzlichen Formvorschriften unterworfen sind (siehe § 1 A. II. 2.). Darüber hinaus gibt es in bestimmten Fällen gemäß § 99 ArbG eine Änderungspflicht für den Arbeitgeber (siehe § 1 H.).

II. Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsvertrages

Stimmt ein Arbeitnehmer den Änderungsvorschlägen des Arbeitgebers nicht zu, ist der Arbeitgeber gemäß § 98 ArbG berechtigt, den Arbeitsvertrag mit einer Frist von einem Monat schriftlich zu kündigen (sog. Änderungskündigung). Hält der Arbeitnehmer die Kündigung für nicht gerechtfertigt, kann er dagegen Klage bei Gericht einreichen.

Umfassen diese Vertragsänderungen eine Kürzung des Entgelts und stimmt der Arbeitnehmer diesen Änderungen zu oder hat seine gegen die Änderung gerichtete Kündigungsschutzklage keinen Erfolg, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Weiterführung des Vertragsverhältnisses im auf die Änderung folgenden Monat noch einmal das vorherige höhere Entgelt zu bezahlen.[21] Bei Akkordlohn ist im Folgemonat der Durchschnittsverdienst der Vormonate zu zahlen, bevor die geänderten Vergütungsmaßstäbe Anwendung finden. Diese Regelung ist nicht anzuwenden, wenn der Kündigungsgrund einen Verstoß gegen die Bedingungen des Arbeitsvertrages oder der Betriebsordnung darstellt.

III. Vereinbarung über die zeitweilige Zuweisung (Zeitarbeit) – Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann für eine bestimmte Zeit einen seiner Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber zuweisen. Dazu schließen die Arbeitgeber einen Überlassungsvertrag, mit welchem das Weisungsrecht übergeht. Der Arbeitnehmer unterliegt dann beiden Betriebsordnungen, wobei diejenige des entleihenden Arbeitgebers vorrangig zu beachten ist. Die Überlassungen sind grundsätzlich genehmigungspflichtig und unterliegen der Kontrolle der lettischen Arbeitsaufsichtsbehörde. Die Überlassung darf nicht länger als drei Jahre, bei Saisonarbeit nicht mehr als zehn Monate dauern und muss im Arbeits- bzw. Überlassungsvertrag ausdrücklich begründet werden.

IV. Versetzung (Zuweisung) an eine andere Art von Arbeit

Gemäß § 56 Abs. 3 ArbG ist der Arbeitgeber nicht dazu berechtigt, vom Arbeitnehmer die Erfüllung von Tätigkeiten zu verlangen, die im Arbeitsvertrag nicht erwähnt sind. Allerdings sieht das lettische Arbeitsgesetz dazu zwei Ausnahmen vor:

---

21 Das Gesetz sieht insofern eine Art Schonfrist für den Arbeitnehmer vor, um sich auf die veränderten Einkommensverhältnisse einzustellen.

– Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer für die Dauer von höchstens einem Monat innerhalb eines Kalenderjahres mit nicht im Vertrag vorgesehenen Aufgaben beschäftigen, wenn dies zum Zwecke der Beseitigung von Umständen dient, die aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses oder aufgrund von höherer Gewalt aufgetreten sind und diese den alltäglichen Betriebsablauf stören.
– Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, bei Betriebsstillstand den Arbeitnehmer für eine Dauer von zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres mit anderen Aufgaben zu beschäftigen.

V. Vergütung bei der Versetzung

Der Arbeitnehmer muss für die im Vertrag nicht vorgesehenen Arbeiten ein angemessenes Entgelt erhalten. Dieses darf nicht unterhalb des vorherigen Durchschnittsgehalts liegen.

VI. Versetzung an einen anderen Ort der Arbeitsleistung

Soweit die Parteien nichts anderes vereinbart haben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Tätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers zu verrichten (§ 53 Abs. 1 ArbG). Die Nennung des Verrichtungsortes ist integraler Bestandteil eines Arbeitsvertrages (siehe § 1 A. II.). Die Versetzung an einen anderen Arbeitsort ist daher nur mit vorheriger Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers bzw. auf Grundlage einer nachträglichen Änderungsvereinbarung möglich. Sollte ein Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers seinen Wohnort wechseln, so steht ihm ein Werktag Urlaub zu, sofern er innerhalb desselben Ortes umzieht, und zwei, wenn er an einen anderen Ort zieht.

VII. Dienstreise

Wird ein Arbeitnehmer auf eine Dienst- oder Geschäftsreise entsandt, behält er seinen Arbeitsplatz und seine bisherige Gehaltsstufe. Wird der Arbeitnehmer nach einem Akkordlohn bezahlt, wird für die Reisezeit der durchschnittliche Akkordlohn zu Grunde gelegt (§ 53 Abs. 4 ArbG). Für die Berechnung des durchschnittlichen Lohnniveaus ist nach § 75 ArbG stets auf den Zeitraum der letzten sechs Monate abzustellen (zur Berechnung siehe § 1 C. IV. 6.)

Besondere Vorschriften bezüglich des Arbeitsortes und der Dienst- und Geschäftsreise gelten für Minderjährige und schwangere Arbeitnehmerinnen. So verlangt das Gesetz, dass bei der Entsendung von Minderjährigen auf Dienst- oder Geschäftsreise

das schriftliche Einverständnis des Vormunds notwendig ist (§ 53 Abs. 2 ArbG). Ebenso muss eine schwangere Arbeitnehmerin sowie eine Arbeitnehmerin bis zu einem Jahr nach der Entbindung oder eine stillende Arbeitnehmerin ihr schriftliches Einverständnis abgeben (§ 53 Abs. 3 ArbG).

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen

I. Allgemeines

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Leistung „unselbstständiger" Arbeit, d. h. zur Erbringung der Arbeitsleistung nach den Vorstellungen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist im Gegenzug verpflichtet, das vereinbarte Entgelt zu zahlen. Neben diesen Hauptpflichten können sich aus dem Arbeitsvertrag oder anderen Rechtsquellen weitere, im nachfolgenden Abschnitt dargestellte Rahmenbedingungen der Tätigkeit und der Rechte der einzelnen Vertragsparteien ergeben.

II. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages entstehen für beide Parteien zunächst eine Reihe von Rechten und Pflichten.

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht eines jeden Arbeitnehmers stellt die Erfüllung der Arbeitsleistung dar. Daneben bestimmt das Gesetz weitere Pflichten, die der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Arbeitsvertrages, der Betriebsverordnungen oder Tarifverträge zu erfüllen verpflichtet ist.

Gemäß § 50 ArbG hat der Arbeitnehmer eine generelle Sorgfaltspflicht, d. h. die Pflicht, seiner Tätigkeit in der Weise nachzugehen, wie es nach der Art und nach den für die Durchführung dieser Arbeit erforderlichen Fertigkeiten und nach der Eignung des Arbeitnehmers erwartet werden kann. Dies schließt auch ein, dass der Arbeitnehmer Besitz und Eigentum des Arbeitgebers gewissenhaft behandelt.

Eine weitere Pflicht von großer praktischer Bedeutung ist die der Verschwiegenheit. Sofern der Arbeitnehmer über wichtige Informationen oder Betriebsgeheimnisse verfügt, so ist er zur Verschwiegenheit verpflichtet. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass

diese Informationen weder direkt noch indirekt an Dritte gelangen. Umgekehrt hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer schriftlich auf die Betriebsgeheimnisse hinzuweisen.

Zudem ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers an dem vertragsgemäßen Ort (z. B. im Betrieb), zu der vereinbarten Zeit und in dem vorher definierten Umfang zu erbringen. Im Rahmen seiner dienstlichen Pflichten und seines Handlungsbereiches hat der Arbeitnehmer dafür zu sorgen, dass Hindernisse, die den normalen Arbeitsablauf im Betrieb stören können, nach Möglichkeit beseitigt und drohende oder bereits entstandene Schäden nach Möglichkeit abgewendet und behoben werden. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über jegliche Hindernisse, Schäden oder Gefahren unverzüglich unterrichten.

Der Arbeitnehmer ist ferner dazu verpflichtet, sich auf Weisung des Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen, sofern es einen begründeten Verdacht gibt, dass der Arbeitnehmer an einer Krankheit leidet, die seine oder die Sicherheit und Gesundheit Dritter gefährden kann. Der Arbeitgeber muss für die mit der Untersuchung verbundenen Kosten aufkommen.

Die Rechte des Arbeitnehmers umfassen insbesondere das Recht auf angemessene Entlohnung (siehe § 1 C. IV.), bezahlten Jahresurlaub (siehe § 1 C. V.) und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz erstreckt sich dabei nicht nur auf einen Anspruch auf gleiche Entlohnung für vergleichbare Arbeit, sondern auch auf gleiche Arbeitsbedingungen und gleiche Beförderungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wird dieser Grundsatz verletzt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beseitigung dieses Zustandes und kann dagegen innerhalb eines Monats, nachdem er Kenntnis darüber erlangt oder erlangt haben müsste, vor dem zuständigen Gericht Klage erheben.

Zudem kann jeder Arbeitnehmer nach § 94 Abs. 1 ArbG zum Schutz seiner Rechte bei der dafür im Betrieb zuständigen Person Beschwerde einlegen. Gleiches gilt für die Arbeitnehmervertreter zum Schutz von Arbeitnehmerrechten. Das Beschwerdeverfahren ist nicht verpflichtend, der Arbeitnehmer kann sich daher auch gleich für die gerichtliche Geltendmachung seiner Rechte entscheiden. Für die Erhebung der

Beschwerde sieht das Arbeitsgesetz keine Frist vor.[22] Soweit der Arbeitnehmer sich aber dazu entschlossen hat, von seinem Beschwerderecht Gebrauch zu machen, muss die Beschwerde unverzüglich verhandelt und der Bescheid über den gefassten Beschluss unverzüglich (d. h. nicht später als sieben Tage nach Einreichung der Beschwerde) mitgeteilt werden. Der betroffene Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertreter hat das Recht, an der Verhandlung der Beschwerde teilzunehmen, Erläuterungen abzugeben und seine Meinung zum Ausdruck zu bringen. Die Beschwerde darf sich im Übrigen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken.

Ein weiteres wichtiges Recht eines jeden Arbeitnehmers ist das Recht auf Bestandsschutz des Arbeitsplatzes bei Abwesenheit. Dies gilt für Arbeitnehmer, die aufgrund von Krankheit, Mutterschaft, Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub verhindert sind, aber auch für solche Arbeitnehmer, die wegen einer Fort- oder Weiterbildung ihrer Tätigkeit temporär nicht nachgehen können. Besucht der Arbeitnehmer eine Fort- oder Weiterbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers, so hat dieser die Kosten dafür zu tragen.

Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer ein Recht auf Datenschutz. So hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass sämtliche Daten bezüglich des gesundheitlichen Zustands des Arbeitnehmers, seiner fachlichen Qualifizierung u. ä. durch den Arbeitgeber nur für betriebsinterne Zwecke genutzt und unbefugten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

Neben diesen unabdingbaren Rechten enthält das Gesetz weitere, dispositive Rechte, die Gegenstand von Vertragsverhandlungen sein können und es regelmäßig sind. So hat der Arbeitnehmer beispielsweise das Recht, einer Nebenbeschäftigung nachgehen zu können. Dieses Recht kann jedoch zum Schutz der berechtigten Interessen des Arbeitsgebers vertraglich eingeschränkt werden, wenn eine Nebentätigkeit die Ausübung der im Arbeitsverhältnis begründeten Tätigkeit unzumutbar einschränkt.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Pflicht zur Zahlung der Vergütung und der Sozialabgaben. Daneben hat er für eine angemessene und sichere Arbeitsumgebung zu sorgen und gegenüber allen Arbeitnehmern den Gleichbehandlungsgrundsatz zu

[22] Allerdings müssen die allgemeinen Ausschluss- und Verjährungsfristen eingehalten werden, damit eine gerichtliche Klärung noch möglich ist. Daher ist eine zeitnahe Einlegung der Beschwerde empfehlenswert.

wahren. Außerdem muss der Arbeitgeber eine Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen schaffen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, die ihm obliegende Arbeit zu erbringen.

Zu seinen Rechten zählt insbesondere das Direktionsrecht, d. h. das Recht, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrages und der Gesetze Weisungen bezüglich Art, Ort, Umfang und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung zu erteilen.

3. Pflichten von leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern

Mit leitenden Angestellten kann entweder ein Arbeitsvertrag nach dem Arbeitsgesetz geschlossen werden oder, wie in der Praxis üblich, ein zivilrechtlicher Dienst- oder Servicevertrag. Wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, so entsteht ein Arbeitsverhältnis und das lettische Arbeitsgesetz findet Anwendung. Demnach richten sich die Rechte und Pflichten dieser leitenden Angestellten nach dem Arbeitsgesetz und sind mit denen anderer Arbeitnehmer gleichzusetzen. Wird aber ein zivilrechtlicher Vertrag geschlossen, findet das Arbeitsgesetz keine Anwendung und die Rechte und Pflichten bestimmen sich ausschließlich nach den vertraglichen Vorschriften und den allgemeinen Gesetzen, einschließlich des Zivilgesetzbuches.

Nach den Grundsätzen des lettischen Wirtschaftsrechts können Vorstandsmitglieder im Übrigen für jeglichen Schaden haftbar gemacht werden, der dem Unternehmen durch ihre Tätigkeit entsteht. Dabei müssen drei Kriterien überprüft werden, bevor ein Schadensersatzanspruch geltend gemacht werden kann:

- Vorliegen eines Schadens (bereits eingetreten oder noch zu erwarten),
- Verursachung durch eine Handlung oder schuldhafte Unterlassung des Vorstandsmitglieds des Unternehmens,
- Vorliegen eines ursächlichen Zusammenhangs (Kausalität) zwischen diesen beiden Kriterien.

Von der höchstrichterlichen Rechtsprechung[23] wird jedoch anerkannt, dass sich ein Vorstandsmitglied für sein Verhalten (Tun oder Unterlassen) rechtfertigen und von einem Schadensersatzanspruch befreien kann, wenn es beweist, dass er bzw. sie in der in Frage stehenden Situationen als ehrlicher und gewissenhafter Manager gehandelt hat.[24]

---

23 Urteil des Obersten Gerichts Lettlands, Nr. SKC-25/2012 vom 25. Januar 2012.

24 Dazu näher *Klauberg,* Lettland, in: Handbuch des internationalen GmbH-Rechts, 2. Auflage 2011, S. 1104 f.

Schadensersatzansprüche können durch das Unternehmen selbst, dessen Gläubiger sowie Insolvenzverwalter und Gesellschafter geltend gemacht werden.

III. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit

1. Gesetzliche Arbeitszeiten

Nach § 130 ArbG umfasst die Arbeitszeit den Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während dessen der Arbeitnehmer seine Arbeit leistet und dem Arbeitgeber mit Ausnahme von Ruhepausen zur Verfügung steht. Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind in den Regelungen der Betriebsordnung, in den Schichtplänen oder im Arbeitsvertrag festgelegt.

a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit

Ein Arbeitstag darf grundsätzlich nicht länger als acht Stunden und eine Arbeitswoche nicht länger als 40 Arbeitsstunden dauern. Allerdings ist es möglich, eine Verkürzung der Arbeitszeit an einem Tag mit einer Verlängerung der Arbeitszeit an einem anderen Tag auszugleichen. Dieser verlängerte Arbeitstag darf jedoch neun Stunden nicht übersteigen. Insgesamt sind in diesen Fällen die Regelungen über die wöchentliche Arbeitszeit weiterhin zu beachten.

Eine Arbeitswoche soll fünf Tage umfassen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so kann der Arbeitgeber nach Beratung mit den Arbeitnehmervertretern eine Sechs-Tage-Woche einführen. Dies hat zur Folge, dass sich die tägliche Regelarbeitszeit auf sieben Stunden verkürzt.

Besonderheiten gelten für Arbeitnehmer, die während ihrer Arbeit besonderen Gefahren ausgesetzt sind (siehe auch § 1 C. IV. 3. d.). Hier gilt eine Regelarbeitszeit von sieben Stunden täglich bzw. 35 Stunden wöchentlich. Im Fall einer Sechs-Tage-Woche gilt eine Regelarbeitszeit von sechs Stunden täglich. Berufsgruppen oder Tätigkeiten, für die eine verkürzte Regelarbeitszeit gilt, werden durch Regierungsverordnung festgelegt.

Für Minderjährige gelten bezüglich der Arbeitszeit besondere Vorschriften. Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen höchstens fünf Tage in der Woche arbeiten. Sind solche Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig beschäftigt, so sind die Arbeitszeiten zu addieren. Außerdem gilt für Min-

derjährige, die neben der Erwerbstätigkeit noch eine Grundschulausbildung, sekundäre Ausbildung oder Berufsausbildung absolvieren, dass diese Unterrichtszeiten zu den täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeiten zu addieren sind. Jedoch darf die Summe von sieben Stunden täglich und damit von 35 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

Eine weitere Besonderheit gilt an Tagen, die vor Feiertagen liegen. Hier ist die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten um eine Stunde zu kürzen. Ebenso gilt an Samstagen eine verkürzte Arbeitszeit. Zudem hat der Arbeitgeber das Recht, einen „Brückentag" festzulegen und als Ausgleich dafür einen Samstag als regulären Arbeitstag zu bestimmen. Sollte ein Arbeitnehmer an dem als Arbeitstag bestimmten Samstag nicht arbeiten können, so muss er einen Tag von seinem Jahresurlaub dafür nehmen bzw. einen anderen Tag dafür arbeiten.

b. Gleitarbeitszeit / Arbeitszeitpauschale

Eine Alternative zur normalen Arbeitszeitregelung bietet die Arbeitszeitpauschale gemäß § 140 ArbG. Danach kann der Arbeitgeber nach Beratung mit den Arbeitnehmervertretern eine Höchstarbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum festlegen. Ist nichts Abweichendes vereinbart, soll ein derartiger Zeitraum einen Monat betragen. Jedoch kann davon vertraglich für Zeiträume von bis zu drei Monaten bzw. im Kollektivvertrag bis zu zwölf Monaten abgewichen werden.

Im Rahmen der Höchstarbeitszeit darf die Arbeitszeit nicht mehr als 24 Stunden am Stück sowie insgesamt maximal 56 Stunden in der Woche betragen (§ 140 Abs. 3 ArbG). Nach solchen verlängerten Arbeitszeiten ist dem Arbeitnehmer eine Ruhezeit direkt nach der Arbeit zuzubilligen. Jede Arbeitsleistung einer Periode, die über die festgelegte Arbeitszeit hinaus geleistet wird, gilt als Überstundenarbeit, was Auswirkungen auf die Vergütung hat (siehe dazu § 1 C. IV. 3. c.). Zum Beispiel ist ein Arbeitgeber berechtigt festzulegen, dass insgesamt 160 Stunden in vier Wochen abzuleisten sind. Dem Arbeitnehmer steht es dann frei, die praktische Arbeits- und Anwesenheitszeit so zu wählen, dass er diese Pauschale auch erfüllt. Arbeitet der Arbeitnehmer in vier Wochen aber 200 Stunden, so gelten 40 Stunden als Überstundenarbeit.

Eine Arbeitszeitpauschalregelung hat den Vorteil, dass sie sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber eine größere Flexibilität bietet. Andererseits bedeutet eine derartige Regelung, dass der Aufwand für die Arbeitszeiterfassung im Betrieb steigt.

c. Überstunden

Nach den lettischen Überstundenregelungen wird zwischen zwei Arten von zusätzlicher Arbeit unterschieden, der „Zusatzarbeit" und der „Überstundenarbeit".

Zusatzarbeit ist die Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht (siehe § 1 A. II.). Überstunden definiert das Gesetz hingegen als die Arbeit, die außerhalb der Regelarbeitszeit geleistet wird. Überstundenarbeit ist nur zulässig, wenn sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darüber schriftlich geeinigt haben. Ausnahmen davon bilden diejenigen Fälle, in denen die Überstundenarbeit als betriebsnotwendig anzusehen ist. Das Gesetz gibt dazu in § 136 ArbG folgende Fallbeispiele:

- unaufschiebbare öffentliche Bedürfnisse zur Beseitigung von Folgen höherer Gewalt, eines drohenden oder eingetretenen Schadensereignisses oder anderer außerordentlicher Bedingungen, die einen negativen Einfluss auf den gewöhnlichen Arbeitsablauf im Betrieb ausüben oder ausüben können;
- bei termingerechter Erledigung eines dringenden, ausnahmsweise anfallenden Arbeitsauftrags.

Dauert diese außerordentliche Überstundenarbeit länger als sechs aufeinander folgende Tage, so muss der Arbeitgeber eine Genehmigung bei der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde einholen. Von schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen muss eine schriftliche Einverständniserklärung eingeholt werden, wenn diese in dem Zeitraum von einem Jahr nach der Geburt des Kindes Überstunden leisten sollen. Außerdem ist es grundsätzlich verboten, Minderjährige Überstunden leisten zu lassen.

Die Gesamtüberstundenzahl eines Arbeitnehmers darf 144 Stunden in vier Monaten nicht überschreiten.

d. Nachtarbeit

Nachtarbeit im Sinne des lettischen Arbeitsgesetzes ist jede Arbeit, die länger als zwei Stunden in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird. Für Kinder beginnt Nachtarbeit bereits um 20.00 Uhr. Personen, die nach einem regulären Schichtplan Nachtarbeit leisten oder mehr als 50 Tage im Kalenderjahr nachts arbeiten, gelten als Nachtarbeiter.

Für Nachtarbeiter ist die reguläre Arbeitsstundenzahl um eine Stunde, also von acht auf sieben Stunden zu verkürzen. Dies gilt nicht für Nachtarbeiter, die von vornherein eine verkürzte Arbeitszeit aufgrund von Teilzeitarbeit, vertraglichen Regelungen o. ä. haben. Außerdem kann von dieser Verkürzung in den Fällen abgesehen werden, in denen die betriebliche Lage eine achtstündige Arbeitsschicht verlangt.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, vor dem Beginn einer Nachttätigkeit eine ärztliche Untersuchung zu verlangen, wobei der Arbeitgeber die hierfür anfallenden Kosten zu tragen hat. Alle zwei Jahre bzw. nach Beendigung des 50. Lebensjahrs sogar jedes Jahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erstattung der Kosten einer Nachuntersuchung. Sollte bei einer solchen Untersuchung oder Nachuntersuchung festgestellt werden, dass die Nachtarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit des Arbeitnehmers hat, so ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf einen Tagesarbeitsplatz zu versetzen.

Untersagt ist Nachtarbeit grundsätzlich für Minderjährige, schwangere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmerinnen bis zu einem Jahr nach der Geburt eines Kindes und stillenden Arbeitnehmerinnen, wenn ärztlich bescheinigt wird, dass durch die Nachtarbeit die Gesundheit oder Sicherheit des Kindes oder der Frau beeinträchtigt werden. Ein Arbeitnehmer, der die Fürsorge für ein Kind trägt, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, darf nur nach schriftlicher Einverständniserklärung auf eine Nachtstelle versetzt werden.

2. Gesetzliche Ruhezeiten

Gemäß § 145 ArbG steht jedem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt, nach vier Stunden Arbeit eine Ruhepause zu. Die Länge dieser Pause bestimmt der Arbeitgeber nach Beratung mit den Arbeitgebervertretern, allerdings

dürfen die Ruhepausen die Dauer von 30 Minuten nicht unterschreiten. Diese Zeit wird nicht zur Arbeitszeit gezählt. Generell kann die Pausenzeit auch geteilt werden, wenn der Betriebsablauf dies erfordert. Als Pause gelten dann aber nur solche Zeiten, die die Dauer von 15 Minuten nicht unterschreiten.

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich berechtigt, in dieser Zeit den Betrieb zu verlassen. In der Betriebsordnung sowie im Tarif- oder Arbeitsvertrag kann das Verlassen des Arbeitsplatzes während der Pausen allerdings durch Angabe von sachlichen Gründen ausgeschlossen werden. Ist es aufgrund der besonderen Art der Tätigkeit nicht möglich, eine Essenspause einzuhalten, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit die Mahlzeiten einnehmen kann.

Besondere Regelungen gelten für Arbeitnehmer, die hohen Gefahren ausgesetzt sind. Hier ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine zusätzliche Pause zu gewähren. Diese wird zur Arbeitszeit hinzugezählt. Ihre Länge ist vom Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern zu bestimmen.

Auch für Jugendliche gelten Sonderbestimmungen. Ihnen ist eine Pause nach der Hälfte der Arbeitszeit zu gewähren, wenn diese mehr als viereinhalb Stunden beträgt.

Des Weiteren sind Arbeitnehmer, die Fürsorge für ein Kind tragen, welches noch keine eineinhalb Jahre alt ist, gemäß § 146 ArbG berechtigt, die Arbeit zur Verpflegung des Kindes zu unterbrechen. Diese Pausen sollen dann mindestens 30 Minuten betragen und alle drei Stunden gewährt werden. Hat der Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder unter eineinhalb Jahren, verlängert sich die Minimaldauer auf eine Stunde. Es ist auch nach Vereinbarung zwischen den Parteien möglich, die Pausenzeiten zu koppeln oder direkt vor das Arbeitsende zu stellen, sodass sich dementsprechend die Arbeitszeit verkürzt. Über die genaue Dauer hat sich der Arbeitgeber erneut mit den Arbeitnehmervertretern zu beraten. Wird eine solche Pause benötigt, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber entsprechend in Kenntnis setzen. Die Pausen zählen zur Arbeitszeit und sind dementsprechend zu vergüten. Im Übrigen muss der Arbeitgeber schwangeren Arbeitnehmerinnen gestatten, während der Arbeitszeit Voruntersuchungen durchführen zu lassen, wenn diese außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich sind.

IV. Arbeitsentgelt

Das Arbeitsentgelt und alle damit verbundenen Angelegenheiten sind in den §§ 59 bis 80 ArbG geregelt. Hier sind die Vorschriften über Gleichbehandlung, Lohnabzüge, Auslagenerstattung, Mindestlöhne und besondere Vorschriften für minderjährige Arbeitnehmer enthalten.

1. Allgemeines

§ 59 ArbG bestimmt das Arbeitsentgelt als den Betrag, der dem Arbeitnehmer regelmäßig auszuzahlen ist. Dieser beinhaltet eine (Grund-)Vergütung, Boni, zusätzlich zu zahlende Zulagen und Prämien, die sich aus bestimmten Regelungen, wie dem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben, und andere Arten von Zahlungen, die mit der Arbeit verbunden sind. In § 60 ArbG wird noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieselbe Vergütung zu zahlen, sofern diese eine gleichwertige Tätigkeit verrichten. Verstößt der Arbeitgeber gegen diesen Grundsatz, erwirbt der geschädigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz. Zu dessen Geltendmachung muss der Geschädigte binnen eines Monats nach Bekanntwerden des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Klage bei Gericht einreichen. Andererseits ist der Arbeitgeber berechtigt, bei unzureichender Leistung des Arbeitnehmers die Vergütung anteilig zu kürzen und als Ersatz für Schäden, die durch die unzureichende Leistung entstanden sind, Teile der Vergütung einzubehalten.

2. Mindestentgelt

Das Mindestentgelt wird in Lettland durch Regierungsverordnung bestimmt, genauso wie deren regelmäßige Überprüfung und Anpassung. Seit dem 1. Januar 2011 beträgt das Mindestentgelt für eine Vollzeitstelle 200,- LVL monatlich (ca. 285,- EUR).[25] Der Mindeststundenlohn beträgt 1,189 LVL (ca. 1,66 EUR).[26] Gemäß § 61 ArbG darf die monatliche Vergütung diese Beträge nicht unterschreiten. Für Minderjährige, die neben dem Erwerb einer Sekundar- oder Berufsausbildung beschäftigt werden, ist der Mindeststundenlohn gemäß ihrer Arbeitsleistung zu zahlen, jedoch mindestens 1,36 LVL (ca. 1,90 EUR) pro Stunde.[27]

---

25 Stand: Dezember 2012.
26 Stand: Dezember 2012.
27 Stand: Dezember 2012.

a. Fälligkeit des Lohns

Nach der Grundregel des § 69 Abs. 1 ArbG sollen sich die Arbeitsvertragsparteien vertraglich über die Fälligkeit des Lohns verständigen. Einigte man sich im Arbeitsvertrag nicht auf eine bestimmte Zahlweise, so ist die Zahlung nach erbrachter Leistung allerdings mindestens einmal im Monat zu leisten (§ 69 Abs. 2 ArbG).[28] Sofern der Auszahlungstag auf einen gesetzlichen Feiertag oder einen Sonntag fällt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, am vorherigen Tag das Entgelt auszuzahlen. Auch das Urlaubsentgelt und das Entgelt für die direkt vor dem Urlaub geleistete Arbeit müssen vor Urlaubsantritt gezahlt werden. Außerdem steht es den Parteien frei, die Zahlung von Akkordlohn (vergütet wird das tatsächlich erbrachte Arbeitsergebnis) oder Stundenlohn (vergütet werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden) zu vereinbaren.

b. Lohnauszahlung

Das lettische Arbeitsgesetz sieht grundsätzlich eine Entgeltzahlung in bar vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jedoch vertraglich auf eine Bezahlung in Form von Banküberweisungen einigen. Sämtliche Entgeltzahlungen und auch die damit verbundenen Sozialabgaben sind vom Arbeitgeber als höchste Priorität zu behandeln. Mit jeder Entgeltzahlung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zudem eine Abrechnung zu übermitteln. In dieser Abrechnung sind der Nettoverdienst, die gezahlten Steuern sowie die Sozialabgaben auszuweisen. Darüber hinaus müssen die geleistete Arbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit und die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen einzeln dargestellt werden.

3. Obligatorische Zulagen

a. Überstundenvergütung

Zusatzarbeit, d. h. Arbeit, die über den im Arbeitsvertrag geregelten Umfang hinausgeht (siehe § 1 C. III. 1 c.), muss der Arbeitgeber gemäß § 65 ArbG mit einem zusätzlichen Entgelt vergüten. Die Höhe dieser Zulage soll im Tarif- oder Arbeitsvertrag bestimmt werden.

[28] Der (scheinbare) Widerspruch zwischen § 69 Abs. 1 ArbG (mindestens zweimalige Auszahlung im Monat) und der Regelung in § 69 Abs. 2 ArbG (mindestens einmalige Zahlung) ist zu Gunsten der letztgenannten Regel aufzulösen. Im Übrigen werden in der Praxis zumeist vertragliche Absprachen getroffen, so dass die gesetzliche Regelung nur sehr selten eingreift.

Geleistete Überstunden sind vom Arbeitgeber hingegen gemäß § 68 ArbG mit einer Zulage in Höhe von 100 Prozent zusätzlich zu dem gezahlten Entgelt zu vergüten. Diese Zulage kann nicht durch zusätzliche Freizeit abgegolten werden. Tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelungen dürfen hiervon nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen.

b. Sonn- und Feiertagszulage

Die Regelung für Überstunden gilt zudem für die Sonn- und Feiertagsarbeit. Dementsprechend ist für diese Tätigkeit ebenfalls eine Zulage in Höhe von 100 Prozent zu zahlen. Auch hiervon darf nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Tarif- oder Arbeitsvertrag abgewichen werden.

c. Nachtarbeitszulage

Das Gesetz sieht für Nachtarbeit (siehe § 1 C. III. 1. d.) eine Zuzahlung von mindestens 50 Prozent des üblichen Entgelts vor. Tarif- oder Arbeitsverträge dürfen ebenfalls nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von dieser Regelung abweichen.

d. Zulage für Arbeit in gesundheitsschädigender Umwelt

Ein Arbeitnehmer, der während seiner Arbeitszeit erhöhten Risiken ausgesetzt ist, hat als Ausgleich eine Zulage zu erhalten. Nach § 66 ArbG gilt eine Tätigkeit als gefährlich, wenn diese aufgrund des Arbeitsumfelds mit einer hohen psychologischen Anspannung oder körperlichen Belastung verbunden ist. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen das Gesundheits- und Sicherheitsrisiko nicht vermieden oder durch andere Arbeitssicherheitsmaßnahmen auf ein vertretbares Maß abgemildert werden kann. Auch hier ist die Höhe der Zulage im Tarifvertrag, in den internen Betriebsregelungen, im Arbeitsvertrag oder durch eine Verfügung des Arbeitgebers festzulegen.

4. Lohnabzüge

In bestimmten Fällen sieht das lettische Arbeitsgesetz (§§ 78 bis 80 ArbG) die Möglichkeit des Lohnabzugs vor. So kann der Arbeitgeber z. B. Teile des zu zahlenden Lohnes einbehalten, wenn aufgrund eines Irrtums ein überhöhter Betrag ausgezahlt worden ist und der Arbeitnehmer hiervon Kenntnis hat oder den Umständen nach hätte Kenntnis haben müssen. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnvorschuss gewährt, kann dieser ebenfalls mittels Lohnabzug ausgeglichen werden.

Zudem kann ein Lohnabzug genutzt werden, um Kosten für den Ersatz von Schäden zu erstatten, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schuldhaft und rechtswidrig zugefügt hat. In diesem Falle ist jedoch die schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers einzuholen. Der Gesamtbetrag, der abgezogen wird, darf 20 Prozent des Monatsentgelts nicht übersteigen. Ausnahmen bilden die im Zivilprozessgesetz besonders geregelten Fälle, bei denen eine Grenze von 50 Prozent gilt.

5. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen“)

Nach § 76 ArbG hat der Arbeitgeber erforderliche, bei Ausführung der Arbeit entstandene Auslagen des Arbeitnehmers sowie solche, die er diesem zuvor genehmigt hat, zu ersetzen. Auf Anforderung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber diesem eine Vorauszahlung für die künftig anfallenden Auslagen zu gewähren. Zu den erstattungsfähigen Auslagen zählen insbesondere:

- Auslagen für Dienst- oder Geschäftsreisen des Arbeitnehmers;
- Auslagen, die durch einen Umzug des Arbeitnehmers entstanden sind, sofern der Umzug auf Initiative des Arbeitgebers durchgeführt wurde;
- Kosten, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Abnutzung seiner Arbeitsausrüstung entstanden sind, die nach dem Arbeitsvertrag für dienstliche Zwecke eingesetzt wird.

6. Exkurs zum Begriff des durchschnittlichen Lohnes

Der durchschnittliche Lohn wird in § 75 ArbG als die durchschnittliche Summe aller gezahlten Entgelte, Boni und sonstigen Zuzahlungen der letzten sechs Monate definiert. Stand der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten in keinem Arbeitsverhältnis und hat er dementsprechend keine Vergütung erhalten, so ist der Durchschnitt auf Grundlage der Vergütung der davor liegenden sechs Monate zu berechnen. Ist auch dies nicht möglich, so wird auf das lettische Mindestentgelt zurückgegriffen (siehe § 1 C. IV. 2.). Die Berechnung erfolgt im Verhältnis zu den geleisteten Einheiten (Stunden, Wochen, Monaten).

V. Urlaub

1. Allgemeines

Der Urlaubsanspruch und alle damit verbundenen Regelungen finden sich in den §§ 149 bis 157 ArbG. Hier wird unterschieden zwischen bezahltem Jahresurlaub, unbezahltem Urlaub, Zusatzurlaub, Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Vaterschafts- und Erziehungsurlaub sowie Studienurlaub. Je nach Kategorie unterscheiden sich die Regelungen hinsichtlich der Dauer und der Vergütung.

2. Jahresurlaub

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf bezahlten Jahresurlaub. Dieser beträgt jährlich mindestens vier Kalenderwochen, wobei die Feiertage nicht hinzugerechnet werden. Personen unter 18 Jahren muss ein voller Monat bezahlter Erholungsurlaub gewährt werden. Der Urlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden, wobei jedoch ein Teil mindestens die Dauer von 14 aufeinander folgenden Tagen umfassen muss.

Ist es nicht möglich, den gesamten Urlaub in einem Kalenderjahr zu gewähren, so können mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitnehmers höchstens zwei Wochen Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden. Diese Regelung soll aber ausdrücklich die Ausnahme bilden und ist auf Personen unter 18 Jahren, Schwangere, Stillende und Arbeitnehmerinnen bis zu einem Jahr nach der Geburt eines Kindes nicht anwendbar.

3. Ausgleichsurlaub für zusätzliche Arbeit und Überstunden

Als Ausgleich für zusätzliche Arbeit und Überstunden sieht das Arbeitsgesetz Urlaub nicht vor. Dem Arbeitnehmer ist für diese Zusatzarbeit vielmehr das volle, bei Überstunden das doppelte Entgelt zu zahlen. Einzige gesetzliche Ausnahme bildet die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Diese kann durch Freizeit ausgeglichen werden.

4. Zusatzurlaub

Das lettische Arbeitsrecht bestimmt zudem weitere Fälle, in denen Arbeitnehmern ein bezahlter Zusatzurlaub zu gewähren ist. So sieht das Gesetz drei Werktage zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer vor, die drei oder mehr Kinder unter 16 Jahren oder

ein behindertes Kind unter 18 Jahren zu versorgen haben. Ebenso sind Arbeitnehmern, deren Tätigkeit mit einem erhöhten Risiko verbunden ist, drei Werktage zusätzlicher Urlaub zu gewähren. In Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen können weitere Fälle bestimmt werden (z. B. Nachtarbeit, Schichtarbeit, langjährige Arbeit usw.), in denen bezahlter Zusatzurlaub gewährt wird.

5. Studienurlaub

Studienurlaub ist nach den Bestimmungen des Tarif- oder des Arbeitsvertrags zu gewähren. Im Tarif- oder Arbeitsvertrag soll geregelt werden, ob der Arbeitnehmer in dieser Zeit weiterhin eine Vergütung erhält. Bereitet sich ein Arbeitnehmer auf eine Staatsprüfung vor oder arbeitet er an einer Diplomarbeit bzw. deren Verteidigung, so stehen ihm weitere 20 Arbeitstage Studienurlaub zu.

6. Gemeinsame Bestimmungen über den Erholungsurlaub

a. Urlaubsnahme

Die Urlaubsnahme soll im Betrieb durch Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder durch einen Urlaubsplan, der vom Arbeitgeber nach Beratung mit den Arbeitnehmervertretern aufgestellt wird, erfolgen. Über den geltenden Urlaubsplan und dessen Änderung sind die Arbeitnehmer zu informieren. Außerdem muss der Urlaubsplan allen Arbeitnehmern zugänglich sein. Bei der Terminierung des bezahlten Jahresurlaubs soll der Arbeitgeber nach Möglichkeit die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst nach mindestens sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Einer Arbeitnehmerin ist auf Antrag der bezahlte Jahresurlaub unmittelbar vor dem Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub bzw. unmittelbar anschließend zu gewähren, unabhängig davon, wie lange sie bei dem jeweiligen Arbeitgeber beschäftigt wurde.

Arbeitnehmer, die Fürsorge für ein noch nicht dreijähriges oder achtzehnjähriges behindertes Kind tragen sowie minderjährige Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, Urlaub in den Sommermonaten oder in einer anderen Zeit ihrer Wahl zu erhal-

ten. Sofern es der Betriebsablauf zulässt, soll minderjährigen Arbeitnehmern, die sich noch in der Ausbildung befinden, Urlaub in Abstimmung mit der Ferienzeit in der Bildungseinrichtung gewährt werden.

b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt)

Das Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem durchschnittlichen Tagesverdienst des Arbeitnehmers und wird mit der Anzahl der Urlaubstage multipliziert. Dies gilt sowohl für den bezahlten Jahresurlaub als auch für andere bezahlte Sonderurlaubstage. Das Urlaubsentgelt und das Entgelt für unmittelbar vor dem Urlaub geleistete Arbeit sind vor Urlaubsantritt zu zahlen.

c. Lohnersatz (Urlaubsabgeltung)

Eine Abgeltung des Urlaubs durch finanzielle Leistung sehen die lettischen Regelungen nicht vor. Die einzige Ausnahme betrifft den Fall, in dem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub noch nicht ausgeschöpft ist. Dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, die verbleibenden Urlaubstage verhältnismäßig zu vergüten.

d. Urlaubskürzung

Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ist nicht möglich, weder durch Tarif- noch durch Arbeitsvertrag. Jedem Arbeitnehmer steht gemäß § 149 ArbG ein Mindestanspruch von vier Wochen bezahltem Urlaub im Jahr zu. Davon darf nur in einer den Arbeitnehmer begünstigenden Weise abgewichen werden, indem vertraglich ein längerer Jahresurlaub vereinbart wird.

e. Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit

Ist der Arbeitnehmer während des Urlaubs krankheitsbedingt arbeitsunfähig (das Arbeitsgesetz spricht insofern von „vorübergehender Arbeitsunfähigkeit“ – zur krankheitsbedingten Abwesenheit siehe im Einzelnen § 1 C. VI.) werden, die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Sie stehen dem Arbeitnehmer damit weiterhin als Urlaubstage zur Verfügung. Dieser hat dann die Wahl, ob er den laufenden Urlaub um die Zahl der Krankheitstage direkt im Anschluss verlängert oder wie geplant aus dem Urlaub zurückkehrt und die „ersparten“ Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt verwendet.

7. Mutterschafts- und Erziehungsurlaub

Jeder schwangeren Arbeitnehmerin steht ein Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 112 Kalendertagen zu. Davon gelten 56 Tage als Schwangerschaftsurlaub sowie 56 Tage als Mutterschaftsurlaub. Insgesamt sind jedoch nicht weniger als 112 Kalendertage zu gewähren, unabhängig davon, wie viele Tage vom Schwangerschaftsurlaub vor der Geburt genutzt werden konnten.

Treten Komplikationen während der Geburt, nach der Geburt oder auch bei Mehrlingsgeburten auf, sind der Arbeitnehmerin 14 Tage Zusatzurlaub zu gewähren, so dass sich insgesamt 70 Tage Mutterschaftsurlaub ergeben können. Ebenso hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf 14 Tage Zusatzurlaub, wenn sie sich bis zur zwölften Schwangerschaftswoche in einer medizinisch-präventiven Einrichtung angemeldet hat und sich während der Schwangerschaft medizinisch betreuen lässt.

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub darf nicht zum bezahlten Jahresurlaub hinzu gerechnet werden.

Auch andere Personen, die ein Kind pflegen, haben Anspruch auf Urlaub. Dazu zählt insbesondere der Vater eines Neugeborenen, der das Recht auf einen Urlaub von zehn Kalendertagen hat. Der Urlaub muss dem Vater direkt nach der Geburt des Kindes gewährt werden bzw. spätestens zwei Monate nach der Geburt. Sollte die Mutter bei der Geburt oder in einem Zeitraum bis zum 42. Tag nach der Entbindung verstorben sein, erhält der Vater des Kindes einen Urlaub für die Zeit bis zum 70. Lebenstag des Kindes. Gleiches gilt, wenn die Mutter in einem rechtlichen Verfahren bis zum 42. Tag nach der Geburt auf die Fürsorge für das Kind verzichtet hat. Dieser Urlaub bis zum 70. Lebenstag des Kindes ist auch anderen Personen zu gewähren, die sich tatsächlich um das Kind kümmern.

Für den Fall, dass die Mutter aus gesundheitlichen Gründen, aufgrund einer Erkrankung oder Verletzung oder anderer gesundheitlicher Gründe nicht in der Lage ist, das Kind bis zum 42. Tag nach der Entbindung zu pflegen, muss dem Vater oder einer anderen Person, die das Kind tatsächlich pflegt, Urlaub für diese Zeit gewährt werden.

Personen, die ein Kind im Alter von bis zu drei Jahren adoptieren, haben ebenfalls einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub im Umfang von einmalig zehn Kalendertagen. Soweit die Adoption durch ein Ehepaar erfolgt, steht der Urlaub nur einem Elternteil zu.

Des Weiteren hat jeder Arbeitnehmer nach § 156 ArbG Anspruch auf Erziehungsurlaub. Dies gilt gleichermaßen für Eltern von leiblichen als auch für Eltern von adoptierten Kindern. Der Erziehungsurlaub muss auf Antrag des Arbeitnehmers für bis zu eineinhalb Jahre, ganz oder teilweise, bis zu dem Tag, an dem das Kind acht Jahre alt wird, gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, den Arbeitgeber mit einer Frist von einem Monat schriftlich über den Erziehungsurlaub, dessen Beginn und die Dauer dieses Urlaubs oder des Urlaubsteils in Kenntnis zu setzen. Die Zeit, die der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub verbracht hat, wird in Lettland auf die Lebensarbeitszeit angerechnet.

Der Arbeitsplatz der Beschäftigten, die Schwangerschafts-, Kinderpflege- oder Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, genießt während der Abwesenheit Bestandsschutz (§§ 154 Abs. 5, 155 Abs. 6, 156 Abs. 4 ArbG). Sollte eine Weiterbeschäftigung auf dem vormaligen Arbeitsplatz nicht möglich sein, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der keine schlechteren Arbeitsumstände oder zum Nachteil des Arbeitnehmers geänderte Regelungsbedingungen bietet.

VI. Arbeitsverhinderung / Krankheit

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Zeitlohn bzw. den durchschnittlichen Akkordlohn zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer begründet nicht zur Arbeit erscheinen kann. Gemäß § 74 ArbG gilt das insbesondere für Fälle, in denen:

- der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers eine Gesundheitsuntersuchung vornehmen lässt;
- der Arbeitnehmer Blut spendet und den Arbeitgeber hierüber im Vorfeld informiert hat (in diesem Fall steht ihm ein zusätzlicher Erholungstag zu, welcher auch zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden kann);
- der Arbeitnehmer an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, die auf Weisung des Arbeitgebers stattfindet;
- sich der Todesfall eines nahen Familienangehörigen, insbesondere des Ehegatten, der Eltern oder eines Kindes ereignet hat und der Arbeitnehmer deshalb für einen Zeitraum von maximal zwei Werktagen nicht zur Arbeit erscheint;

- der Arbeitnehmer auf Initiative des Arbeitgebers innerhalb des Wohnorts oder in einen anderen Wohnort umzieht, wobei die Abwesenheit des Arbeitnehmers im ersten Fall einen Zeitraum von maximal einem Werktag und im zweiten Fall von maximal zwei Werktagen nicht überschreiten darf;
- der Arbeitnehmer von einer Ermittlungsbehörde, der Staatsanwaltschaft oder gerichtlich vorgeladen wird oder als Schöffe bzw. ehrenamtlicher Richter an einer Gerichtsverhandlung teilnehmen muss;
- der Arbeitnehmer sich an der Beseitigung der Folgen höherer Gewalt eines schwerwiegenden zufälligen Ereignisses oder anderer außerordentlicher Bedingungen, die die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden, beteiligt.

Für die beiden zuletzt genannten Fälle hat der Arbeitgeber im Übrigen einen Anspruch auf Rückerstattung der gezahlten Vergütung durch öffentliche Stellen.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn sie aufgrund einer Erkrankung nicht arbeiten können und dadurch finanzielle Nachteile erleiden. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen:

- der Arbeitnehmer den Verlust seiner Leistungsfähigkeit erleidet, weil er krank oder verletzt ist,
- der Arbeitnehmer in Quarantäne muss,
- der Arbeitnehmer sich um ein krankes Kind bis zum Alter von 14 Jahren kümmern muss,
- der Arbeitnehmer für eine Behandlung in ein Krankenhaus eingeliefert werden muss.

Kann der Arbeitnehmer für diese Zeit eine ärztliche Krankschreibung *(„darba nespējas lapa“)* vorweisen, so muss der Arbeitgeber den Verdienstausfall für die ersten zehn Tage ausgleichen. Der erste Krankheitstag wird jedoch nicht bezahlt. Für den zweiten und dritten Tag muss der Arbeitgeber jeweils 75 Prozent und vom vierten bis zum zehnten Tag 80 Prozent des Durchschnittsentgelts zahlen. Ab dem elften Tag übernimmt die Sozialversicherungsbehörde Lettlands *(„Valsts sociālās apdrošināšanas“)* die Entgeltfortzahlung. Sie zahlt ebenfalls 80 Prozent des Durchschnittsentgelts, aber nicht länger als 26 Wochen ab dem ersten Krankheitstag bzw. nicht länger als 52 Wochen in einem Zeitraum von drei Jahren bei wiederkehrenden Erkrankungen.

VII. Wettbewerbsverbot

1. Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses

Während eines Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer grundsätzlich erlaubt, weitere Arbeitsverhältnisse einzugehen (§ 91 ArbG). Allerdings kann dieses Recht des Arbeitnehmers auf eine Nebentätigkeit durch den Arbeitgeber eingeschränkt werden, sofern sich dies durch ein begründetes und schützenswertes Interesse des Arbeitgebers rechtfertigen lässt. Dies gilt insbesondere, wenn die betreffende Nebentätigkeit den ordnungsgemäßen Vollzug der Arbeitnehmerpflichten negativ beeinflusst oder negativ beeinflussen kann.

2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

a. Voraussetzungen

Eine rechtswirksame Vereinbarung für ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt folgenden Voraussetzungen:

- das Verbot darf nicht länger als zwei Jahre dauern,
- der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für die Gesamtzeit eine angemessene monatliche Entschädigung zahlen,
- das Verbot darf sich nur auf Tätigkeiten beziehen, die der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit im Betrieb ausgeführt hat,
- das Wettbewerbsverbot muss schriftlich und unter Nennung von Art, Ort, Umfang und Höhe der Entschädigung vereinbart werden.

Werden diese Punkte missachtet, ist die Konkurrenzklausel unwirksam. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist ferner unwirksam, wenn die Klausel hinsichtlich Art, Ort, Umfang und Zeit des Wettbewerbsverbots sowie aufgrund der Höhe der zu zahlenden Entschädigung die weitere berufliche Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers ohne sachlichen Grund unangemessen einschränkt.

Bezüglich der Höhe der monatlichen Entschädigung ist nach der Rechtsprechung der lettischen Gerichte eine Summe von 40 bis 60 Prozent des bisherigen monatlichen Verdienstes angemessen. Außerdem kann zwischen den Parteien eine Vertragsstrafe ausgehandelt werden, die der Arbeitnehmer bei Vertragsbruch zahlen muss.

b. Rücktrittsrecht, Kündigung

Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich vom Wettbewerbsverbot zurückzutreten. Allerdings entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entschädigung für die Dauer des Wettbewerbsverbots, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet wird, weil der Arbeitnehmer:

- unbegründet und schwerwiegend den Arbeitsvertrag oder die festgelegte Betriebsordnung verletzt hat;
- innerhalb des Arbeitsverhältnisses rechtswidrig oder unsittlich gehandelt hat und dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verloren hat bzw. eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist;
- unter Einfluss von Alkohol, Betäubungsmitteln oder giftigen Stoffen gearbeitet hat;
- grob fahrlässig gegen die Arbeitsschutzvorschriften verstoßen und somit die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen gefährdet hat.

Ebenso hat der Arbeitnehmer das Recht, die Wettbewerbsklausel unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zu kündigen, wenn das Arbeitsverhältnis von ihm aus einem wichtigen Grund gekündigt wurde. Als wichtiger Grund gilt in diesem Zusammenhang jeder Umstand, der auf Grundlage der Grundsätze von Sittlichkeits- und Rechtsempfinden eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt (z. B. weil der Arbeitgeber in ein Gerichtsverfahren verwickelt ist, was dem persönlichen Ansehen des Arbeitnehmers und auch dem des Betriebes schadet).

VIII. Qualifizierung der Arbeitnehmer

1. Allgemeines

Der Arbeitsplatz von Arbeitnehmern, die an einer Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, steht unter dem Schutz des § 96 ArbG. So darf ihr Arbeitsplatz in dieser Zeit nicht neu vergeben werden. Geschieht die Fortbildung auf Initiative des Arbeitgebers, ist ihnen in der Zeit die Durchschnittsvergütung zu zahlen. Zudem muss der Arbeitgeber die anfallenden Kosten der Fort- oder Weiterbildung tragen. Fort- und Weiterbildungen der Arbeitnehmer sind vom Gesetz insofern ausdrücklich erwünscht und sollen so gefördert werden.

Zudem sieht das Gesetz hier einen strikten Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Dieser soll sicherstellen, dass bei betriebsinternen Auswahlverfahren alle Arbeitnehmer, die an einer Fort- bzw. Weiterbildung teilnehmen sollen, die gleichen Chancen und Voraussetzungen haben. Dabei hat der betroffene Arbeitnehmer im Fall einer Ungleichbehandlung gemäß § 95 ArbG das Recht, die Beendigung dieser Ungleichbehandlung zu fordern. Dies kann er auch binnen eines Monats nach Bekanntwerden der Ungleichbehandlung mittels Klage bei Gericht geltend machen.

2. Ausbildung von Minderjährigen

Für Minderjährige gelten gemäß § 132 ArbG bei Ausbildung und gleichzeitiger Erwerbstätigkeit besondere Regelungen. Grundsätzlich dürfen Minderjährige nur 35 Stunden in der Woche arbeiten. Absolvieren sie zusätzlich zur Erwerbstätigkeit noch eine sekundäre Ausbildung oder Berufsausbildung, so muss diese Unterrichtszeit in die vorgeschriebenen 35 Stunden hineingerechnet werden. Ist der minderjährige Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so müssen alle Arbeitszeiten addiert werden.

3. Studium bei der Arbeit

Neben diesen speziellen Regelungen für Minderjährige enthält das Gesetz auch Vorschriften für alle Arbeitnehmer, die neben dem Arbeitsverhältnis an einer beliebigen Bildungseinrichtung lernen. Sie erhalten nach den Regelungen des Arbeits- oder Tarifvertrages bezahlten oder unbezahlten Studienurlaub.

Bereitet sich ein Arbeitnehmer auf eine Staatsprüfung oder Diplomarbeit vor, stehen ihm gemäß § 157 Abs. 2 ArbG 20 Arbeitstage Urlaub zu. Auch in diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Dies obliegt der Verhandlung der Arbeitsvertrags- bzw. der Tarifparteien, weshalb sich entsprechende Regelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag finden können.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Art und Weise beendet werden. Im Arbeitsgesetz sind dabei folgende Möglichkeiten vorgesehen:

- Aufhebungsvertrag (§ 114 ArbG);
- ordentliche Kündigung (§§ 101 Abs. 1, 103 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 ArbG);
- außerordentliche Kündigung (§§ 101 Abs. 1 Nrn. 2 und 4, 103 Abs. 1 Nr. 1 ArbG);
- Auflösung in der Probezeit (§ 47 Abs. 1 ArbG);
- Auflösung aufgrund einer Behörden- oder Gerichtsentscheidung (§ 115 ArbG);
- Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (§ 113 Abs. 1 ArbG);
- Tod des Arbeitgebers bei persönlicher Dienstverpflichtung (§ 116 ArbG).

Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss zugleich vom Arbeitnehmer unterschrieben werden. Weigert er sich, dies zu tun, so können mindestens zwei Zeugen unterschreiben, dass die Kündigung zugestellt wurde.

II. Aufhebungsvertrag

Gemäß §114 ArbG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen das Arbeitsverhältnis beenden. Dazu bedarf es eines schriftlichen Vertrages.

III. Kündigung

Im Rahmen der einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Ausspruch einer Kündigung ist zum einen zwischen der ordentlichen (fristgebundenen) und der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung und zum anderen zwischen der Kündigung des Arbeitgebers und der des Arbeitnehmers zu differenzieren.

Formell ist zu berücksichtigen, dass eine Kündigung stets schriftlich erklärt werden muss (§ 100 Abs. 1 ArbG) und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Kündigungsgründe – ebenfalls schriftlich – mitzuteilen hat (§ 102 ArbG).[29]

1. Ordentliche Kündigung des Arbeitgebers

a. Kündigungsgründe (Arbeitgeberkündigung)

Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur aus persönlichen oder betrieblichen Gründen kündigen darf. Die persönlichen Gründe umfassen das Verhalten und die Fähigkeiten des Arbeitnehmers, während die betrieb-

[29] Ausnahme: Kündigung in der Probezeit (siehe § 1 D. IV.).

lichen Gründe wirtschaftliche, organisatorische oder technologische Gründe sowie andere betriebliche Gründe vergleichbarer Natur sein können. Insbesondere werden in § 101 ArbG folgende Gründe genannt:

- der Arbeitnehmer hat ohne triftigen Grund wesentlich den Arbeitsvertrag oder die festgelegte Betriebsordnung verletzt (grobe Pflichtverletzung);
- der Arbeitnehmer hat bei der Ausübung seiner dienstlichen Pflichten rechtswidrig gehandelt und dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verloren (rechtswidrige Handlungen);
- der Arbeitnehmer hat bei der Ausübung seiner dienstlichen Pflichten unsittlich gehandelt und dieses Verhalten ist nicht mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren (unsittliche Handlungen);
- der Arbeitnehmer stand bei der Ausübung seiner dienstlichen Pflichten unter dem Einfluss von Alkohol, Betäubungsmitteln oder giftigen Stoffen (Drogenmissbrauch);
- der Arbeitnehmer hat grob fahrlässig gegen die Arbeitsschutzregelungen verstoßen und somit die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen gefährdet (Sicherheitsgefahr).

Ist der Kündigungsgrund einer der oben Genannten, so muss der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine schriftliche Stellungnahme zu den Ereignissen verlangen. In diesen Fällen beträgt die Frist für den Ausspruch der Kündigung einen Monat, beginnend mit dem Tag, an dem der Verstoß des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber bekannt wurde.

Des Weiteren können gemäß § 101 ArbG folgende Umstände als Kündigungsgrund in Betracht kommen:

- die fachliche Qualifikation des Arbeitnehmers reicht für die Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit nicht aus (Mangel an Qualifikation);
- der Arbeitnehmer ist gesundheitlich nicht in der Lage, seinen vereinbarten dienstlichen Pflichten nachzukommen. (Der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers muss in diesem Fall durch eine ärztliche Bescheinigung dokumentiert werden (Gesundheitsbeschränkungen);
- derjenige Arbeitnehmer, der zuvor den betreffenden Arbeitsplatz innehatte, wurde wieder eingestellt (Wiedereinstellung);
- Personalabbau;
- der Arbeitgeber als juristische Person oder Personengesellschaft wird aufgelöst (Auflösung);

– wenn ein Arbeitnehmer wegen einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht gearbeitet hat und die Arbeitsunfähigkeit fortdauert oder insgesamt ein Jahr innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren andauert und wenn sich die Arbeitsunfähigkeit mit Unterbrechungen wiederholt[30] (Arbeitsunfähigkeit).

In diesen Fällen ist eine Kündigung aber nur möglich, wenn dem Arbeitgeber keine anderen Maßnahmen zur Verfügung stehen, der Arbeitnehmer insbesondere nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden kann. Die genauen Kündigungsgründe muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen.

Liegt keiner der oben genannten Gründe vor, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise Klage auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Gericht erheben, wenn es aus Gründen der Sittlichkeit, des Rechtsempfindens oder eines anderen wichtigen Grundes für ihn nicht länger möglich ist, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Das Gericht entscheidet nach eigenem Ermessen, ob ein wichtiger Grund vorliegt, der eine Kündigung rechtfertigt.

b. Kündigungsfristen

Das lettische Arbeitsgesetz sieht verschiedene Kündigungsfristen – abhängig von dem jeweiligen Kündigungsgrund auf Seiten des Arbeitgebers – vor. Diese unterscheiden sich mitunter erheblich von den deutschen Kündigungsfristen, können aber vertraglich verlängert werden.[31] Nur durch beiderseitige Einigung kann das Arbeitsverhältnis aber auch vor Fristende beendet werden.

Im Einzelnen gilt eine Kündigungsfrist von zehn Tagen:

– wenn ohne Grund wesentlich vom Arbeitsvertrag oder der festgelegten Betriebsordnung abgewichen wurde;
– wenn unsittlich gehandelt wurde und sich dieses Verhalten nicht mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren lässt;
– wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig gegen die Arbeitsschutzregelungen verstoßen und somit die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen gefährdet hat;

30 Wenn der Grund für die Nichtarbeit die Schwangerschaft oder der Urlaub nach der Geburt eines Kindes oder die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit wegen einer Berufskrankheit war, wird die aus diesen Gründen nicht gearbeitete Zeit nicht hinzugerechnet.

31 Eine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers in Form einer weitergehenden Verkürzung der Kündigungsfristen ist hingegen nicht möglich.

– wenn der Arbeitnehmer gesundheitlich nicht in der Lage ist, seinen vereinbarten dienstlichen Pflichten nachzukommen;
– wenn ein Arbeitnehmer wegen einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht arbeitet bzw. insgesamt ein Jahr innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nicht arbeitet und wenn sich die Arbeitsunfähigkeit mit Unterbrechungen wiederholt.

Eine Kündigungsfrist von einem Monat gilt hingegen:

– wenn die fachliche Qualifikation nicht für die Ausübung der vertraglich vereinbarten Pflichten reicht;
– wenn derjenige Arbeitnehmer, der zuvor den betreffenden Arbeitsplatz innehatte, wieder eingestellt wurde;
– wegen Personalabbau;
– wenn der Arbeitgeber als juristische Person oder Personengesellschaft aufgelöst wird.

aa. Dauer, Beginn und Ende

Im Allgemeinen endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist. Im Falle einer Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann der Arbeitsvertrag aber auch vor dem Ablauf der Kündigungsfrist beendet werden. Liegt der Kündigungsgrund in einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, dann kann der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats, nachdem er vom Verstoß des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt hat, aussprechen. Dies gilt auch für die sog. Kündigungsklage des Arbeitgebers, die er bei Gericht einreichen kann.

bb. Ausnahmen von der Fristberechnung

Gemäß § 103 ArbG kann der Arbeitnehmer beantragen, dass die Zeit der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit in die Kündigungsfrist nicht mit hinein gerechnet wird, sodass sich dieser Zeitraum insgesamt verlängert. Diese Möglichkeit besteht allerdings nicht, wenn der Kündigungsgrund eine Arbeitsunfähigkeit ist, die mindestens sechs Monate oder aber in einem Zeitraum von drei Jahren mindestens ein ganzes Jahr andauert.

c. Exkurs: Rüge- bzw. Abmahnobliegenheit

Nach § 90 ArbG kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Verstößen gegen die festgelegte Betriebsordnung oder den Arbeitsvertrag schriftlich rügen oder abmahnen. Bevor der Arbeitgeber eine Rüge oder Abmahnung erteilen darf, muss er dem Arbeitnehmer aber die Art des Verstoßes schriftlich darlegen und von ihm eine schriftliche Stellungnahme verlangen. Die Rüge oder Abmahnung selbst muss dann innerhalb eines Monats nach dem Vorfall in schriftlicher Form erfolgen und die Gründe dafür enthalten. Befindet sich der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt im Urlaub, ist arbeitsunfähig oder aus anderen Gründen nicht bei der Arbeit, so wird diese Zeit nicht mitgerechnet. Allerdings darf der Zeitraum bis zur Erteilung der Rüge oder der Abmahnung sechs Monate nicht überschreiten. Für jeden Verstoß darf nur eine Rüge oder Abmahnung erteilt werden.

Sollten die vom Arbeitgeber aufgeführten Gründe nicht der Wahrheit entsprechen oder keinen Abmahn- oder Rügegrund darstellen, so kann der Arbeitnehmer nach § 94 ArbG eine Beschwerde bei der im Betrieb zuständigen Person erheben und Aufhebung verlangen. Wird demselben Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres keine weitere Rüge oder Abmahnung erteilt, so gilt dieser als Person ohne Disziplinarstrafe (§ 90 Abs. 4 ArbG).

Sowohl die Rüge als auch die Abmahnung haben zunächst keine automatischen (Rechts-) Folgen. Diese Disziplinarstrafen können aber als Beweis oder zur Begründung für eine Kündigung dienen. Ist erst einmal keine Kündigung geplant, so kann es sich für den Arbeitgeber doch als sinnvoll erweisen, eine Rüge oder Abmahnung zu erteilen, um sich bei einer späteren möglichen Kündigung darauf zu berufen.

d. Kündigungsverbote (Schutzfrist)

In § 109 ArbG sieht das lettische Arbeitsrecht einige Kündigungsverbote bzw. -beschränkungen vor.

aa. Mutterschutz

Es ist dem Arbeitgeber nach § 109 Abs. 1 ArbG grundsätzlich verboten, eine schwangere Arbeitnehmerin, eine Arbeitnehmerin bis zu einem Jahr nach der Entbindung und eine Arbeitnehmerin, die ihren Nachwuchs noch stillt, zu kündigen.

Dieses Kündigungsverbot gilt aber nicht für Fälle, in denen der Kündigungsgrund einen der folgenden Tatbestände darstellt:

- grobe Pflichtverletzung,
- rechtswidrige Handlungen,
- unsittliche Handlungen,
- Drogenmissbrauch,
- Sicherheitsgefahr,
- Auflösung des Arbeitgebers als juristische Person bzw. Personengesellschaft.

bb. Behinderung

Besonderen Kündigungsschutz genießen gemäß § 109 Abs. 2 ArbG auch Arbeitnehmer mit einer Behinderung. Diese dürfen neben den Fallgruppen, die im Mutterschutz eine Kündigung ausnahmsweise rechtfertigen, außerdem dann gekündigt werden, wenn sie sich noch in der Probezeit befinden oder ihre vereinbarten dienstlichen Pflichten aufgrund der Gesundheitseinschränkung nicht erfüllen können.

cc. Gerechtfertigte Arbeitsverhinderung / Urlaub

Zudem ist es einem Arbeitgeber, außer im Falle der Betriebsauflösung, nicht erlaubt, einem Arbeitnehmer zu kündigen, der nach § 74 ArbG aus wichtigen persönlichen Gründen nicht bei der Arbeit erscheint (siehe § 1 C. VI. 1.) oder sich absprachegemäß im Urlaub aufhält.

dd. Arbeitsunfall / Berufskrankheit

Nach § 109 Abs. 4 ArbG darf einem Arbeitnehmer nicht wegen krankheitsbedingter, dauerhafter Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden, wenn die Erkrankung auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die verursachte Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers dazu führt, dass dieser als behindert anerkannt wird. In diesem Fall bleibt eine Kündigung unter den in § 1 D. III. 1. d. bb. genannten Voraussetzungen zulässig.

e. Massenentlassung / Besonderheiten bei der Massenkündigung

§ 105 Abs. 1 ArbG legt für das Eingreifen der besonderen Vorschriften für Massenentlassungen[32] abhängig von der Betriebsgröße eine bestimmte Anzahl von zu entlassenen Arbeitnehmern fest.

Demnach liegt eine Massenentlassung vor, wenn innerhalb von 30 Tagen gekündigt werden:

Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer	Anzahl der gekündigten Arbeitnehmer
20 – 50	Mindestens 5
50 – 100	Mindestens 10
100 – 300	Mindestens 10 %
> 300	Mindestens 30

Bei der Berechnung der Anzahl der zu kündigenden Arbeitnehmer werden auch jene Arbeitnehmer mit einbezogen, die nicht gekündigt wurden, deren Arbeitsverhältnis jedoch aufgrund anderer Gründe beendet wird, welche nicht in Verbindung mit dem Verhalten oder den Fähigkeiten des Arbeitnehmers stehen (§ 105 Abs. 2 ArbG). Plant ein Arbeitgeber Massenentlassungen, so ist er verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsagentur und die Gemeinde darüber zu informieren.

aa. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Zum einen muss der Arbeitgeber im Fall von Massenentlassungen rechtzeitig die Arbeitnehmervertreter hierüber schriftlich informieren und ihnen die Gründe dafür mitteilen. Dazu muss er gemäß § 106 ArbG detailliert aufführen,

- wie viele Arbeitnehmer von den Kündigungen betroffenen sein werden,
- welchen Beruf und welche Qualifizierung jeder einzelne aufweist,
- die Anzahl der im Betrieb üblicherweise beschäftigten Mitarbeiter,
- den Zeitraum, in dem die Massenentlassungen durchgeführt werden sollen, sowie
- das Verfahren zur Berechnung der Abfindungen.

[32] Die Bestimmungen über Massenentlassungen beziehen sich nicht auf die Besatzungen von Hochseeschiffen oder die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (§ 105 Abs. 3 ArbG).

Ferner muss er sich mit ihnen über den genauen Ablauf der Massenentlassungen und den Inhalt des Sozialplans einigen.

Während dieser Zeit sind der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter dazu verpflichtet, jede Möglichkeit, die eine Massenentlassung verhindern oder die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer verkleinern könnte, in Betracht zu ziehen und zu erörtern. Auch soziale Maßnahmen wie Umschulungen etc. müssen diskutiert werden. Den Arbeitnehmervertretern muss die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt werden.

bb. Information des zuständigen Arbeitsamtes

Ein Arbeitgeber, der eine Massenentlassung plant, muss die Arbeitsagentur sowie die Gemeinde, in deren Verwaltungsgebiet sich der Betrieb befindet, innerhalb von 45 Tagen schriftlich darüber informieren. Dazu müssen folgende Angaben getätigt werden:

- Vorname und Nachname bzw. Firma des Arbeitgebers,
- der Standort und die Art der Tätigkeit des Betriebs,
- die Gründe für die geplanten Massenentlassungen,
- die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, einschließlich deren Beruf und Qualifikation, und
- der Zeitabschnitt, in dem die Massenentlassungen durchgeführt werden sollen.

Die Arbeitsagentur und die Gemeinden haben das Recht, weitere Informationen zu verlangen. Die Mitteilung an die Arbeitsagentur und die Gemeinden muss in Kopie auch an die Arbeitnehmervertreter weitergeleitet werden.

cc. Ende des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber darf gemäß § 107 Abs. 1 ArbG frühestens 45 Tage nach der schriftlichen Benachrichtigung der Arbeitsagentur über die geplanten Massenentlassungen mit dem Ausspruch der Kündigungen beginnen.

In Ausnahmefällen kann die Arbeitsagentur diese Frist auf bis zu 60 Tage verlängern. Soweit die Arbeitsagentur von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchte, muss

sie den Arbeitgeber und die Vertreter der Arbeitnehmer schriftlich spätestens zwei Wochen vor Ablauf der 45-Tage-Frist über die Fristverlängerung benachrichtigen und die tragenden Gründe ihrer Entscheidung mitteilen.

f. Sozialauswahl

Bei betrieblich veranlassten Kündigungen (das Arbeitsgesetzbuch spricht insofern uneinheitlich von „Personal-" bzw. „Stellenabbau"), die nur einen Teil der Belegschaft betreffen, hat der Arbeitgeber eine (justiziable) Auswahlentscheidung zu treffen, welche Arbeitnehmer er weiter beschäftigen möchte und gegenüber welchen er die Kündigung erklärt.

Bei dieser Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter haben die Arbeitnehmer zunächst Vorrang bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die höher qualifiziert sind und im Vergleich zu anderen Mitarbeitern bessere Ergebnisse erzielen. Sollte sich dadurch keine Unterscheidung ergeben, so hat der Arbeitgeber ähnlich wie in Deutschland eine Sozialauswahl vorzunehmen. Das lettische Arbeitsgesetz sieht allerdings ein anderes System und vor allem andere Kriterien vor als das deutsche Arbeitsrecht.

§ 108 ArbG definiert zehn Kriterien, nach denen die Arbeitnehmer bewertet werden sollen. Diese Kriterien sind alle gleichwertig zu behandeln, keinem Kriterium darf eine Priorität zugesprochen werden. Die Kriterien sind:

- Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses,
- Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit,
- Erziehung eines Kindes unter 14 Jahren oder eines behinderten Kindes unter 18 Jahren,
- Versorgung von zwei oder mehr Unterhaltsberechtigten,
- Familienangehörige ohne eigenes Einkommen,
- Behinderung oder Krankheit als Folge atomarer Strahlung,
- Teilnahme an der Behebung der Folgen des Störfalls im Atomkraftwerk Tschernobyl,
- verbleibende Dauer bis zum Renteneintrittsalter beträgt weniger als fünf Jahre,
- Erlernen eines Berufs an einer Bildungsstätte neben der beruflichen Tätigkeit,
- Status als politisch verfolgte Person.

2. Ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hingegen ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat schriftlich zu kündigen. Im Arbeits- oder Tarifvertrag können kürzere Kündigungsfristen und auch ein Recht des Arbeitnehmers, seine Kündigung zu widerrufen, festgelegt werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Arbeitnehmer, deren Beschäftigung lediglich befristet im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme erfolgt, dürfen das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Tag beenden.

3. Außerordentliche Kündigung

a. Auflösungsgründe des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat verschiedene, gesetzlich definierte außerordentliche Kündigungsgründe, die eine fristlose Kündigung ermöglichen. Diese sind folgende:

– wenn der Arbeitnehmer dienstliche Pflichten rechtswidrig verletzt und dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verloren gegangen ist oder
– wenn der Arbeitnehmer unter Einfluss von Alkohol, Betäubungsmitteln oder giftigen Substanzen gearbeitet hat.

b. Auflösungsgründe des Arbeitnehmers

Auch der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Dazu muss ebenfalls ein wichtiger Grund vorliegen. Diesen definiert das Gesetz insbesondere als jeden Umstand, der auf der Grundlage der Grundsätze von Sittlichkeits- und Rechtsempfinden eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

c. Allgemeine Voraussetzungen

Die fristlose Kündigung hat ebenfalls schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen. Außerdem ist dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen.

Insbesondere müssen bei der fristlosen Kündigung die Umstände, die den Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen, sorgfältig im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit, der Arbeitsleistung und der Schwere des Verstoßes des Arbeitnehmers bewertet und gewichtet werden. Ein unzureichender Grund kann im Zweifel zu einer Klage und zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber führen.

IV. Auflösung in der Probezeit

Wurde eine Probezeit vereinbart, so dürfen in dieser Zeit sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Tagen kündigen. Die Kündigung muss ebenfalls schriftlich erfolgen, bedarf aber keiner Begründung. Sollte der Arbeitgeber mit der Kündigung jedoch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen haben, so hat der Arbeitnehmer das Recht, dies innerhalb von einem Monat nach Empfang der Kündigung mittels Klage bei Gericht geltend zu machen.

V. Auflösung aufgrund einer Behörden- oder Gerichtsentscheidung

Arbeitsverhältnisse können nach § 115 ArbG auch durch die Entscheidung Dritter beendet werden. So können zum Beispiel die Eltern, ein anderer Vormund oder auch die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde schriftlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer noch minderjährigen Person verlangen. Voraussetzung ist, dass diese minderjährige Person eine Tätigkeit ausübt, die ihre Sicherheit, Gesundheit, Moral oder ihre Entwicklung oder Bildung negativ beeinflusst.

Nach Erhalt einer solchen schriftlichen Anordnung muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Tagen beenden. Des Weiteren muss der Arbeitgeber dem Minderjährigen eine Abfindung von mindestens einem Monatslohn zahlen.

Zudem endet ein Arbeitsverhältnis automatisch mit Rechtskraft eines Urteils, das einen Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von mehr als 30 Tagen verurteilt. Auch wenn eine zuvor verhängte Geldbuße (z. B. wegen Zahlungsverzugs) in eine Haftstrafe umgewandelt wird, endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit Bekanntgabe des sofort vollziehbaren Beschlusses über die Anordnung der Umwandlung.

VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Generell endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf oder durch Eintreten eines zuvor bestimmten Ereignisses. Im deutschen Arbeitsrecht wird eine Befristung regelmäßig auch als eine Art „Mindestdauer" angesehen, in der eine Kündigung nicht bzw. nur bei vorheriger Vereinbarung im Tarif- oder Arbeitsvertrag möglich ist. Im lettischen Arbeitsrecht allerdings können befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 100 ArbG auch regulär gekündigt werden. Ein Arbeitnehmer, der einen befristeten Arbeitsvertrag hat oder an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme teilnimmt, kann das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit mit einer Frist von nur einem Tag kündigen.

VII. Rücktritt vom Arbeitsvertrag

Sofern nichts anderes im Arbeits- oder Tarifvertrag bestimmt wurde, ist der Rücktritt vom Arbeitsvertrag nicht möglich. Sollte ein Arbeitnehmer den Wunsch äußern, noch vor Arbeitsbeginn vom Vertrag zurückzutreten, so kann der Arbeitgeber diesem Wunsch widersprechen und eine Arbeitsleistung innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist verlangen. Der einzige Weg aus einem bereits abgeschlossenen Arbeitsverhältnis ist somit in der Regel die ordentliche oder – bei wichtigen Gründen – die außerordentliche Kündigung bzw. der Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

VIII. Beendigung eines durch Wahl oder Ernennung begründeten Arbeitsverhältnisses

1. Voraussetzungen

Wie schon in § 1 A. III. erläutert, ist die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung nur bei Mitgliedern der Organe von Kapitalgesellschaften möglich. In diesen Fällen sieht das lettische Handelsrecht *(„Komerclikums")* einige Sonderregelungen vor, welche sich auch auf die Kündigungsmöglichkeiten beziehen.

In der Praxis werden in Lettland mit Mitgliedern der Organe von Kapitalgesellschaften häufig keine Arbeitsverträge, sondern zivilrechtliche Verträge[33] abgeschlossen. In diesen Konstellationen findet das Arbeitsgesetz keine Anwendung. Diese zivilrechtlichen Verträge sind vom Arbeitsgesetz aber ausdrücklich gestattet (siehe § 44 Abs. 3 ArbG).

[33] Dies geschieht häufig in Form von speziellen Beratungs- oder „Dienstverträgen", die aber nicht mit den deutschen Dienstverträgen verwechselt werden dürfen.

Wird ausnahmsweise jedoch ein Arbeitsvertrag mit Mitgliedern von Organen einer Kapitalgesellschaft abgeschlossen, so ist dieser gemäß § 44 Abs. 3 ArbG grundsätzlich zu befristen.

2. Folgen

Die Mitglieder der Organe von Kapitalgesellschaften werden von den Aktionären und Anteilseignern gewählt. Wird ein Mitglied wieder abgewählt, können damit automatisch auch die zivilrechtlichen Verträge oder Arbeitsverträge enden. Dies ist den Verhandlungen und den Bestimmungen der einschlägigen Verträge überlassen.

IX. Tod des Arbeitnehmers

Mit dem Tod des Arbeitnehmers endet das Vertragsverhältnis. Alle Ansprüche, die der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch gegen den Arbeitgeber hat, z. B. bezüglich ausstehendem Entgelt oder von Schadensersatzansprüchen, gehen auf den oder die Erben über. Ebenso endet das Arbeitsverhältnis gemäß § 116 ArbG bei Tod des Arbeitgebers, sofern die Erfüllung der Tätigkeit in einem engen Verhältnis zu seiner Person stand.

X. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers

Wird der Arbeitgeber ohne Rechtsnachfolger aufgelöst, so muss dieser das Arbeitsverhältnis mit den Arbeitnehmern kündigen. Gemäß § 101 ArbG steht dem Arbeitgeber dazu ein außerordentliches Kündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zu. Gibt es hingegen einen Rechtsnachfolger, z. B. weil der Betrieb verkauft wurde, so hat dies andere Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (siehe § 1 F.)

XI. Beteiligung Dritter

1. Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 11 ArbG hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter über alle geplanten Änderungen, die einen Bezug zur Arbeitnehmerschaft aufweisen, zu informieren. Dazu zählen auch Informationen, welche die Beschäftigung direkt betreffen. Zu den Pflichten des Arbeitgebers zählt insbesondere, dass er die Arbeitnehmervertretung jeweils in Kenntnis setzt und es dieser damit ermöglicht, sich in die relevante Thema-

tik einzuarbeiten und eigene Nachforschungen anzustellen. Dies muss immer rechtzeitig, in einer angemessenen Art und Weise sowie in einem angemessen Umfang geschehen. Außerdem hat der Arbeitgeber bei Massenentlassungen bestimmte Mitteilungspflichten gegenüber der Gemeinde und dem Arbeitsamt (siehe § 1 D. III. 1. e.).

2. Einholung der Zustimmung bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans

Möchte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, so ist er verpflichtet, sich zuvor zu erkundigen, ob der Arbeitnehmer Mitglied in einer Gewerkschaft ist (siehe § 101 Abs. 6 ArbG). Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung der Gewerkschaft einholen (§ 110 ArbG). Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht nur, wenn die Kündigung darauf beruht, dass der Arbeitnehmer während der Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Betäubungsmitteln stand, sowie dann, wenn die Kündigung ausgesprochen wird, weil der vormals auf der Stelle des betroffenen Arbeitnehmers Beschäftigte in den Betrieb zurückkehrt oder der Arbeitgeber als juristische Person bzw. Personengesellschaft aufgelöst wird. Außerdem entfällt die Zustimmungspflicht bei einer Kündigung in der Probezeit.

Die Gewerkschaft hat dem Arbeitgeber binnen sieben Tagen ihre Entscheidung bezüglich der Kündigung mitzuteilen. Das Schweigen der Gewerkschaft gilt dabei als Zustimmung zur Kündigung. Nach der Zustimmung durch die Gewerkschaft kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis binnen eines Monats kündigen. Sollte die Gewerkschaft ihre Zustimmung verweigern, so kann der Arbeitgeber bei Gericht Klage auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses einreichen.

XII. Sonstiges

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung

Auch in Lettland ist die Ausstellung von Arbeitszeugnissen geläufig. Jedoch finden sich im Arbeitsgesetz hierzu keinerlei Regelungen. Eine gesetzliche Regelung haben aber die sog. Beschäftigungsbestätigungen erfahren. Diese treffen zwar keine Aussage über die Qualität der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder dessen Verhalten, enthalten aber alle sonst wichtigen Angaben zum Arbeitsverhältnis. Gemäß § 129 ArbG muss ein Arbeitgeber auf schriftliche Anfrage des Arbeitnehmers oder eines Staats- oder Kommunalorgans in einem Zeitraum von drei Arbeitstagen eine

Beschäftigungsbestätigung ausstellen. Diese muss Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die vom Arbeitnehmer ausgeführte Tätigkeit, das durchschnittliche Entgelt, die berechneten Steuern, die Zahlung der Sozialabgaben sowie den Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten.

2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche

Wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgrund fehlender fachlicher Qualifikation des Arbeitnehmers, wegen Gesundheitsbeeinträchtigungen, Wiedereinstellung eines vormaligen Beschäftigten, Personalabbaus oder der Auflösung des Arbeitgebers beendet, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist während der regulären Arbeitszeit auf Antrag angemessene Zeit zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes gewähren (§ 111 ArbG). Der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag legen die Länge und die Bezahlung des Arbeitnehmers für diesen Zeitraum fest.

3. Abfindung

Im lettischen Arbeitsrecht besteht eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis aus folgenden Gründen gekündigt wird:

- im Falle einer Kündigung wegen fehlender fachlicher Qualifikation,
- wegen Gesundheitsbeschränkungen des Arbeitnehmers,
- Wiedereinstellung des vorherigen Arbeitnehmers,
- Personalabbau,
- Auflösung des Arbeitgebers als juristischer Person bzw. Personengesellschaft,
- Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder
- nach einer fristlosen Kündigung seitens des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund.

Die Höhe dieser Abfindung steht dabei im Verhältnis zur Dauer der Betriebszugehörigkeit:

- Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahre: durchschnittliches Monatsentgelt für einen Monat,
- Betriebszugehörigkeit 5 bis 10 Jahre: durchschnittliches Monatsentgelt für zwei Monate,
- Betriebszugehörigkeit 10 bis 20 Jahre: durchschnittliches Monatsentgelt für drei Monate,

– Betriebszugehörigkeit länger als 20 Jahre: durchschnittliches Monatsentgelt für vier Monate.

Diese Abfindungszahlungen sind Mindestsummen, von denen im Tarif- oder Arbeitsvertrag zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann.

4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Gemäß § 122 ArbG kann sich der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung bei Gericht gegen die Kündigung zur Wehr setzen. Stellt das Gericht fest, dass das in den §§ 100 ff. ArbG vorgesehene Kündigungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde oder ein Kündigungsgrund nicht vorgelegen hat, wird die Kündigung für unwirksam erklärt. Gemäß § 124 ArbG ist der Arbeitnehmer danach wieder in seiner vorherigen Tätigkeit einzustellen. In einem solchen Verfahren obliegt die Beweispflicht dem Arbeitgeber. Dieser muss darlegen und beweisen, dass die Kündigung begründet war und das Kündigungsverfahren rechtmäßig abgelaufen ist.

a. Unwirksame Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers – Lohnersatz

Im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung hat der Arbeitnehmer für die gesamte Zeit seiner Abwesenheit bis zur Wiedereinstellung einen Anspruch auf Zahlung seiner durchschnittlichen Vergütung. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Wiedereinstellung nicht begehren sollte, das Gericht aber die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt. Bekommt der Arbeitnehmer eine andere, schlechter vergütete Stelle zugewiesen, so kann er vor Gericht den Differenzbetrag einklagen.

b. Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses

Wie oben bereits ausgeführt, hat der Arbeitnehmer bei einer rechtswidrigen Kündigung gemäß § 122 ArbG das Recht, innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung bei Gericht Klage zu erheben. Hat er mit seiner Klage Erfolg, kann das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers festlegen, dass das Urteil über die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers und die Auszahlung des Durchschnittsverdienstes für den gesamten Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer wegen der unwirksamen Kündigung nicht arbeiten konnte, unverzüglich zu vollziehen ist. Sollte der Arbeitgeber den Vollzug

des gerichtlichen Urteils schuldhaft hinauszögern, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung der durchschnittlichen Vergütung für den Zeitraum ab der Urteilsverkündung bis zum Ende des Verzugs.

E. Nebenbeschäftigung

Gemäß § 91 ArbG hat jeder Arbeitnehmer das Recht, mit mehreren Arbeitgebern gleichzeitig Arbeitsverträge abzuschließen. Allerdings kann dieses Recht vertraglich eingeschränkt werden. Der Arbeitgeber kann eine Nebentätigkeit untersagen, wenn er ein schützenswertes Interesse daran hat, dass der Arbeitnehmer der Nebentätigkeit nicht nachgeht. Das Gesetz sieht dabei insbesondere vor, dass der Arbeitgeber die Nebentätigkeit seines Arbeitnehmers beschränken darf, wenn diese die ordnungsgemäße Ausführung der Arbeitnehmerpflichten negativ beeinflusst oder beeinflussen kann.

F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang

I. Allgemeines

Der Begriff des Betriebsübergangs ist in § 117 ArbG definiert. Demnach ist ein Betriebsübergang die Übertragung eines Betriebs oder auch nur eines Teils eines Betriebes auf eine andere juristische Person aufgrund eines Vertrags, eines Verwaltungsakts oder eines Gesetzes, aufgrund von Rechtsprechung oder aus anderen Gründen, die Vereinigungen, Teilungen oder Restrukturierungen zur Folge haben, welche sich über die vertraglichen Verpflichtungen hinaus entwickeln.

Bei einem Betriebsübergang gehen die Rechte und Pflichten, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben, auf den neuen Arbeitgeber („Betriebserwerber") über (§ 118 Abs. 1 ArbG).[34] Der veräußernde Arbeitgeber („Veräußerer") hat gegenüber dem neuen Arbeitgeber eine Art Informationspflicht und muss ihn über alle Rechte und Pflichten, die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehen, in Kenntnis setzen (§ 118 Abs. 3 ArbG). Kommt der Veräußerer dieser Verpflichtung nicht oder nur un-

[34] Ausführlich zu den Rechten und Pflichten der Beteiligten im Rahmen eines Betriebsübergangs in Lettland: *Klauberg,* Betriebsübergang Lettland in: Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa (2007), S. 144 ff.

zureichend nach, hat dies allerdings keine Auswirkung auf den Übergang der Rechte und Pflichten auf den Betriebserwerber und berührt auch dessen Haftung gegenüber den Arbeitnehmern nicht.

Ein bereits bestehender Tarifvertrag bleibt weiterhin gültig (§ 118 Abs. 4 ArbG). Wird ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen, so darf der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang nicht schlechter gestellt werden als beim Veräußerer.[35]

Darüber hinaus darf der Betriebsübergang als solcher kein Kündigungsgrund sein. Nur wenn die Kündigung mit der Durchführung wirtschaftlicher, organisatorischer, technischer oder anderweitiger Maßnahmen begründet werden kann, ist der Ausspruch einer Kündigung im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang möglich (§ 118 Abs. 5 ArbG).

II. Anhörungs- und Informationspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung und den Arbeitnehmern

Gemäß § 121 ArbG bleiben bei einem Betriebsübergang der Status, die Funktion, die Unabhängigkeit und die Rechte der Arbeitnehmervertretung erhalten, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Neuwahl oder Neubildung der Arbeitnehmervertretung vorliegen.

Sowohl der veräußernde als auch der neue Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter oder, sofern sich keine Arbeitnehmervertretung im betreffenden Betrieb gebildet hat, die Arbeitnehmer persönlich über das geplante Datum, die Gründe sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs zu informieren.[36] Auch müssen die Parteien des Betriebsübergangs den Arbeitnehmern darlegen, welche personellen Maßnahmen bezüglich der Arbeitnehmerschaft getroffen werden sollen. Der Veräußerer muss seinen Informationspflichten bis spätestens einen Monat vor der Veräußerung nachgekommen sein, während der Betriebserwerber einen Monat vor Durchführung des Betriebsübergangs beginnt, Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsregelungen seiner zukünftigen Arbeitnehmer auszuüben.

---

35 Zu den kollektiv-rechtlichen Folgen: *Klauberg,* Betriebsübergang Lettland in: Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa (2007), S. 160.

36 Ausführlich: *Klauberg,* Betriebsübergang Lettland in: Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa (2007), S. 158 f.

Sollten vom veräußernden oder dem neuen Arbeitgeber organisatorische, technologische oder soziale Maßnahmen bezüglich der Arbeitnehmer geplant sein, was nach dem lettischen Arbeitsgesetz auch Kündigungsgründe sein können, so müssen mindestens drei Wochen vor Beginn der Maßnahmen Beratungen mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden, um eine Einigung über diese Maßnahmen und ihren Ablauf zu erzielen.

III. Sonderregelungen bei Betriebsübergang im Zuge eines Insolvenzverfahrens

Das lettische Arbeitsgesetz sieht einige Sonderregelungen für einen Betriebsübergang innerhalb des Insolvenzverfahrens[37] vor. Anders als im deutschen Recht[38] ordnet § 119 Abs. 1 ArbG an, dass die besonderen Regelungen des § 118 ArbG bei einem Betriebsübergang im Rahmen eines Insolvenzverfahrens nicht gelten. Erfolgt die Betriebsveräußerung „aus der Insolvenz", gehen die Rechte und Pflichten des veräußernden (insolventen) Arbeitgebers, die sich aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ergeben, folglich nicht auf den Betriebserwerber über. Die Arbeitsverträge bestehen mit dem (insolventen) Veräußerer fort und dieser ist weiterhin für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Ansprüche zuständig. Zudem besteht keine Informationspflicht des Veräußerers gegenüber dem Betriebserwerber. Da die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber übergehen, hat dieser auch keine Pflicht, die bisher geltenden Tarifverträge fortzuführen.

Durch diese Sonderregelungen ergeben sich erhebliche Erleichterungen beim Betriebsübergang im Insolvenzfall, weshalb das Gesetz in § 119 Abs. 2 ArbG ausdrücklich darauf hinweist, dass der Missbrauch eines Insolvenzverfahrens durch den Veräußerer mit dem Ziel, die Rechte der Arbeitnehmer einzuschränken oder zu entziehen, strikt verboten ist.

---

37 Eine Einführung zum Insolvenzverfahren in Lettland findet sich bei: *Klauberg/Gebhardt*, Latvia, in: The Insolvency Law of Central and Eastern Europe (2nd Vol. 2007), S. 251 ff.

38 Die Bestandsschutzfunktion des § 613 a BGB greift im deutschen Recht grundsätzlich auch in Insolvenzverfahren ein, so dass der Erwerber die Arbeitsverhältnisse grundsätzlich zu unveränderten Bedingungen fortzuführen hat und eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs unwirksam ist. Hingegen wird die Haftungsfunktion des § 613 a BGB zugunsten des im deutschen Insolvenzrecht maßgeblichen Grundsatzes der gleichmäßigen Gläubigerbefriedigung („per conditio creditorum") dahingehend beschränkt, daß der Erwerber nur für solche Ansprüche einzustehen hat, die nach Insolvenzeröffnung entstanden sind (sog. „gespaltene Lösung" – vgl. nur *Willemsen/Annuß*, NJW 1999, 2073, 2075).

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden

Die Haftung der Arbeitsvertragsparteien richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des lettischen Zivilgesetzbuchs. Hinsichtlich der Haftung des Arbeitnehmers sieht das Arbeitsgesetzbuch aber einige Sondervorschriften vor.

I. Allgemeine Voraussetzungen

Ein Haftungsanspruch ergibt sich grundsätzlich nach den allgemeinen Regelungen des lettischen Zivilrechts, wonach im Falle der Pflichtverletzung im Rahmen eines Schuldverhältnisses der Geschädigte einen Ersatzanspruch erlangt.

1. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

Zunächst erfordert ein Haftungsanspruch das Bestehen einer rechtlichen Sonderbeziehung, welche sich zwischen den Arbeitsvertragsparteien aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

2. Pflichtverletzung

Die Anspruchsverpflichtung folgt aus der Pflichtverletzung. Der Haftungsanspruch richtet sich insoweit gegen die Vertragspartei, die gegen ihr obliegende vertragliche Pflichten verstoßen hat.

Gemäß § 1782 ZGB geht im Fall des Todes des Schadensersatzpflichtigen die Verpflichtung zum Ausgleich der Verluste (Passivlegitimation) auf seine Erben über.

3. Schaden

Anspruchsberechtigt ist die Arbeitsvertragspartei, die aufgrund der Pflichtverletzung einen Schaden erlitten hat. Zudem können Dritte anspruchsberechtigt sein, wenn ihnen ein Schaden entstanden ist, der von einem Arbeitgeber oder einem Arbeitnehmer verursacht wurde.

II. Arbeitnehmerhaftung

1. Allgemeines

Die Arbeitnehmerhaftung ist in den §§ 86 bis 90 ArbG gesetzlich besonders ausgestaltet. Das Gesetz sieht dabei eine ganze Reihe von Schadensfällen vor, für die ein Arbeitnehmer haftbar gemacht werden kann und welche nachfolgend dargestellt werden. Darüber hinaus enthalten die Vorschriften ein abgestuftes System, bei dem der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers und ein ggf. bestehendes Mitverschulden seitens des Arbeitgebers den Umfang des ersatzfähigen Schadens maßgeblich beeinflussen.

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung

a. Allgemeine Schadenshaftung

Die allgemeine Schadenshaftung des Arbeitnehmers umfasst ausschließlich Schäden am Vermögen (einschließlich der Gegenstände) des Arbeitgebers, nicht aber einen eventuell entgangenen Gewinn. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer haftbar für all die Schäden, die dem Arbeitgeber entstehen bzw. entstanden sind, weil der Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund seiner Arbeit nicht nachgeht, unzureichende Arbeit leistet oder durch rechtswidriges und durch ihn verschuldetes Verhalten den Arbeitgeber schädigt. Der Arbeitnehmer muss in solchen Fällen in angemessenem Umfang Schadensersatz (§ 1779 ZGB) leisten.[39] Verrichtet ein Arbeitnehmer eine Tätigkeit, die mit einem erhöhten Schadensrisiko verbunden ist, so haftet er nur für Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit.

b. Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung / Mitverschulden des Arbeitgebers

Abweichend von den oben genannten Grundsätzen wird die Haftung des Arbeitnehmers im Falle des Mitverschuldens des Arbeitgebers ganz oder teilweise aufgehoben. Das Mitverschulden kann sich dabei aus den Anweisungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer oder wegen Verstoßes gegen die Arbeitssicherheitsvorschriften (z. B. eine mangelhafte Arbeitsausrüstung) ergeben. Inwieweit der Arbeitgeber ein Mitverschulden zu verantworten hat, muss im Einzelfall entschieden werden.

---

39 Ersatzfähig sind dabei nur solche Schäden, die für die Parteien bei Vertragsschluss vorhersehbar waren und die bei verständiger Würdigung der Interessenlage der Parteien zumutbar sind. Der Begriff des „angemessenen Schadensersatzes“ geht zurück auf eine Gesetzesänderung aus dem Jahre 2009.

Weitere Gründe, die den zu leistenden Schadensersatz des Arbeitnehmers verringern können, sind in einem Aufklärungsversäumnis des Arbeitgebers zu sehen, wenn dieser den Arbeitnehmer nicht über das Risiko möglicher Schäden informiert hat und dieses durch den Arbeitnehmer nicht vorherzusehen war. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber nicht die den Umständen entsprechende Sorgfalt angewandt hat, um den Schaden zu vermeiden oder zu begrenzen.

Darüber hinaus hat das Gericht die Möglichkeit, unter Einbeziehung aller Umstände den Umfang der Arbeitnehmerhaftung zu reduzieren und damit auch Rücksicht auf die Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers zu nehmen.

c. Haftung bei Vorsatz

Entsteht ein Schaden durch vorsätzlich böswilliges oder schuldhaft rechtswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, das keinen Bezug zur Durchführung der vertraglich festgelegten Arbeit hat, haftet der Arbeitnehmer gemäß § 86 Abs. 3 ArbG für sämtliche Schäden des Arbeitgebers. In diesem Fall ist dem Arbeitgeber auch ein ggf. entgangener Gewinn zu ersetzen

d. Haftung mehrerer Arbeitnehmer

Sind mehrere Arbeitnehmer für einen Schaden verantwortlich, so haften diese nach § 88 ArbG einzeln entsprechend ihrer Beteiligung. Dazu muss der Schaden ermittelt und das jeweilige Verschulden der Arbeitnehmer dazu in ein Verhältnis gesetzt werden. Arbeitnehmer, die sich im Arbeitsvertrag als Gesamtschuldner zur Durchführung ihrer Arbeit direkt verpflichtet haben, haften für die dem Arbeitgeber entstandenen Schäden gemeinsam.

e. Schadensausgleich

Hinsichtlich des Schadensausgleichs gibt es verschiedene Möglichkeiten: Hat der Arbeitgeber einen Vermögensschaden erlitten, ist dieser entsprechend in Geld auszugleichen. Wurde hingegen ein Gegenstand beschädigt, kann der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers diesen auch reparieren oder einen gleichwertigen Gegenstand abgeben (§ 89 ArbG). Außerdem räumt die Vorschrift dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ein, freiwillig für Schäden des Arbeitgebers aufzukommen.

III. Arbeitgeberhaftung

1. Allgemeines

Die allgemeine Schadenshaftung des Arbeitgebers ist im lettischen Zivilgesetzbuch geregelt. Diese bezieht sich hauptsächlich auf deliktische Vergehen und die prinzipielle Haftung gegenüber Dritten. Die Haftung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern ist in Lettland zum größten Teil im Gesetz über Arbeitssicherheit *(„Darba aizsardzības likums")* und im Gesetz über die soziale Versicherung *(„Likums par ar valsts sociālo apdrošināšanu")* in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geregelt.[40] Hier finden sich Bestimmungen zur Haftung bei Berufsunfällen, Berufserkrankungen, Vorsorgemaßnahmen, die der Arbeitgeber treffen muss, staatliche Eingriffsmöglichkeiten und Angaben zur Entschädigungssumme. Im Arbeitsgesetz hingegen finden sich nur wenige Vorschriften, die eine Haftung des Arbeitgebers vorsehen.[41]

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung

a. Allgemeine Schadenshaftung

In den allgemeinen Regelungen des lettischen Zivilgesetzbuches bestimmt § 1639 ZGB, dass ein Arbeitgeber haftbar gemacht werden kann für Schäden, die entstehen, weil er ein Delikt nicht verhindert oder es gar ermöglicht hat.

b. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Der Arbeitgeber kann nach § 29 des Gesetzes über Arbeitssicherheit für Schäden an der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um einen Betrieb, der über Aufsichts- und Gesellschaftsorgane verfügt, so sind sogar dessen Mitglieder gemäß § 29 Abs. 3 des Gesetzes über Arbeitssicherheit persönlich für aufgetretene Schäden der Arbeitnehmer haftbar.

40 Damit gelten diese Vorschriften auch nur für sozialpflichtversicherte Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
41 Zu nennen sind vor allem die §§ 29 Abs. 8, 58 Abs. 4, 77 ArbG – zu den Einzelheiten siehe unten.

aa. Haftung für Arbeitsunfälle

Ein Arbeitsunfall wird gesetzlich definiert als Gesundheitsschaden oder Tod eines versicherten Arbeitnehmers, der durch ein ungewöhnliches Ereignis an einem Arbeitstag während der Ausübung der Tätigkeit eingetreten ist.[42] Mit umfasst sind dabei Schäden, die bei dem Versuch, einen Unfall oder den Schaden eines anderen Arbeitnehmers oder einer Sache zu verhindern, entstehen. Folgt aus diesem Unfall eine Arbeitsunfähigkeit, so muss der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für die ersten 14 Tage eine Vergütung in Höhe von 80 Prozent des vorherigen Durchschnittsverdienstes zahlen. Danach kommt die staatliche Sozialversicherungsbehörde der Republik Lettlands dafür auf.

bb. Haftung für Berufskrankheiten

Eine Berufskrankheit wird im lettischen Recht einem Arbeitsunfall gleich gestellt und hat im Grundsatz die gleichen Folgen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Definiert wird eine Berufskrankheit gesetzlich als eine Erkrankung, die in ihrer Ausprägung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe typisch ist und durch physische, chemische, hygienische, biologische und psychologische Faktoren der Arbeitsumgebung ausgelöst wird. Das lettische Ministerkabinett stellt dazu eine Liste mit anerkannten Berufskrankheiten zur Verfügung.

cc. Rechtsfolge Schadensersatz

Nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit hat der geschädigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung. Dieser ist erst vom Arbeitgeber und später von der staatlichen Sozialversicherungsbehörde zu tragen. Der Ersatz erstreckt sich auf den Verdienstausfall und ggf. auf eine Arbeitsunfähigkeitsentschädigung.

(1) Verdienstausfall

Der aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit erlittene Verdienstausfall ist für die ersten 14 Tage vom Arbeitgeber in Höhe von 80 Prozent zu erstatten. Für die darauf folgende Zeit übernimmt die staatliche Sozialversicherungsbehörde die Kosten. Dem versi-

42 Vgl. Ziff. 2 der Regierungsverordnung Nr. 950 vom 25. August 2009 über die Ordnung und Registrierung von Arbeitsunfällen (*„Ministru kabineta noteikumi Nr. 950: Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība“)*.

cherten Arbeitnehmer stehen dabei 80 Prozent seiner monatlichen Durchschnittsvergütung zu.

Insgesamt steht dem versicherten Arbeitnehmer nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit eine Vergütung für 52 Kalenderwochen zu. Sollte die Zeit bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit länger als 16 Kalenderwochen andauern, so muss die staatliche Ärztekommission über das weitere Vorgehen bei der Behandlung entscheiden.

(2) Arbeitsunfähigkeitsentschädigung

Wird durch die staatliche Ärztekommission festgestellt, dass der Arbeitnehmer durch den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit arbeitsunfähig geworden ist, muss die staatliche Sozialversicherungsbehörde dem Arbeitnehmer dafür eine Entschädigung zahlen. Die Entschädigung ist monatlich zu entrichten. Dies gilt bereits ab dem Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit legt die staatliche Ärztekommission fest.

Bei der Festsetzung der Entschädigung müssen das vorherige Durchschnittseinkommen, die Schwere der Verletzung und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit beachtet werden. Das Gesetz sieht dazu folgende Richtwerte vor:

Grad der Arbeitsunfähigkeit	Entschädigung (% gemessen am Durchschnittsverdienst)
100 %	80 %
80 % - 90 %	bis 80 %
50 % - 79 %	bis 65 %
25 % - 49 %	bis 50 %
10 % - 24 %	bis 30 %

Sollte der Arbeitnehmer nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit derartig verletzt sein, dass er Pflege benötigt, kann die staatliche Sozialversicherungsbehörde die monatliche Entschädigung um 50 Prozent anheben.

c. Schadensersatz bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot

Verletzt der Arbeitgeber das in § 29 Abs. 1 ArbG statuierte Gleichbehandlungsgebot, kann der Arbeitnehmer zusätzlich zu den anderen Rechten, die ihm aus dem Arbeitsgesetz erwachsen,[43] nach § 29 Abs. 8 ArbG Schadensersatz für die Verletzung der Persönlichkeit verlangen. In einem gerichtlichen Schadensersatzprozess legt das Gericht dabei die Höhe des Schadensersatzes für den Persönlichkeitsschaden nach eigenem Ermessen fest.

d. Schadensersatz bei unberechtigter Freistellung

Das Arbeitsgesetz sieht eine Freistellung vor allem dann vor, wenn der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit unter Einfluss von Alkohol oder anderen Betäubungsmitteln steht. Außerdem ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer freizustellen, um dessen Gesundheit, die Gesundheit Dritter oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu schützen (§ 58 Abs. 3 ArbG).[44] Die Freistellung darf einen Zeitraum von drei Monaten nicht übersteigen.

Während der Freistellung entfällt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Allerdings hat der Arbeitgeber gemäß § 58 Abs. 4 ArbG dem Arbeitnehmer die Schäden (insbesondere den Vergütungsausfall) einer unberechtigten Freistellung zu ersetzen, soweit der Arbeitgeber die fehlerhafte Anordnung der Freistellung schuldhaft vorgenommen hat.

e. Sachschäden

Der Arbeitgeber hat ferner nach § 77 ArbG die Schäden zu ersetzen, die dem Arbeitnehmer während der Arbeit durch Beschädigung oder Verlust seiner Arbeitsausrüstung, die nicht auf sein Verschulden zurückgeht, entstanden sind. Für diese Schäden muss der Arbeitgeber insbesondere auch dann aufkommen, wenn ihn selbst aufgrund seiner Anordnungen oder durch das Unterlassen angemessener Arbeitsbedingungen eine Mitverantwortung trifft. Voraussetzung ist aber, dass die Nutzung der eigenen Ausrüstung des Arbeitnehmers vertraglich vereinbart wurde.

43 Siehe dazu sogleich § 1 H.

44 Darüber hinaus kann eine Freistellung auch aufgrund behördlicher Anordnung erfolgen.

3. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz

Gemäß § 31 ArbG verjähren alle Ansprüche, die sich aus einem Arbeitsvertrag ergeben, innerhalb von zwei Jahren, soweit nichts Abweichendes in speziellen Gesetzen bestimmt ist.

4. Haftung für den Schaden eines Dritten

Gemäß § 1782 ZGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer mit der gebotenen Sorgfalt in Bezug auf die zu leistende Tätigkeit und Aufgabe auszuwählen. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflicht schuldhaft (Auswahlverschulden), so trifft ihn gegenüber jedem Dritten, der aufgrund der mangelhaften Auswahl der Arbeitnehmer einen Schaden erleidet, eine Ersatzpflicht.

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

I. Schutz von Frauen

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten

In Lettland gibt es, genau wie in Deutschland, keinerlei Beschränkungen oder Verbote bezüglich der Arbeitsplatzwahl für Frauen. Einzig während einer Schwangerschaft, in einem bestimmten Zeitraum nach der Geburt und während der Stillzeit gelten besondere gesetzliche Schutzvorschriften. Diese wirken sich unter anderem auf die Urlaubsansprüche, die Arbeitszeiten und mitunter auch auf die Art der Tätigkeit aus.

2. Diskriminierungsverbot

Der Schutz vor Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen jeglicher Art ist in Art. 91 der lettischen Verfassung verankert. Demnach sind alle Menschen vor dem Gesetz und vor dem Gericht gleich. Auch im lettischen Arbeitsgesetz finden sich eine ganze Reihe verschiedener Vorschriften, die eine Gleichbehandlung in allen das Arbeitsverhältnis betreffenden Gebieten vorschreiben, wie zum Beispiel

- § 7 ArbG: „Grundsatz der Gleichbehandlung“,
- § 9 ArbG „Benachteiligungsverbot“,
- § 29 ArbG „Verbot der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes“,

– § 34 ArbG „Folgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes während der Begründung eines Arbeitsverhältnisses“,
– § 60 ArbG „Gleichbehandlungsgrundsatz“.

Diese gelten für jeden Arbeitnehmer – unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, religiöser, politischer oder anderweitiger Überzeugung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Besitz- oder Familienstand, sexueller Orientierung oder anderen Umständen. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz gilt dabei nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern auch bei dessen Beendigung (§ 29 ArbG). Zudem gelten diese Bestimmungen für Arbeitnehmer anderer Länder, die in Lettland einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

§ 7 ArbG enthält eine nicht abschließende Liste von „Arbeitnehmer-Grundrechten“. So besagt Absatz 1, dass jede Person das gleiche Recht auf Arbeit und angemessene, sichere und nicht gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen sowie auf eine angemessene Arbeitsvergütung hat. Eine Abweichung von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur zulässig, wenn nachvollziehbare Gründe oder das Gesetz etwas anderes legitimieren. Zum Beispiel kann entgegen dem Gleichbehandlungsgrundsatz in § 32 ArbG in einer Stellenanzeige explizit um Arbeitnehmerinnen geworben werden, wenn das Geschlecht eine objektive und begründbare Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt.

Bei unbegründeter Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat der betroffene Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin Anspruch auf angemessenen Schadensersatz. Erhalten zum Beispiel ein Arbeitnehmer und eine Arbeitnehmerin für eine vergleichbare Tätigkeit nicht dieselbe Vergütung, so kann der geschädigte Arbeitnehmer bzw. die geschädigte Arbeitnehmerin innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden des Verstoßes vor dem zuständigen Gericht Klage auf Ausgleich dieser Differenz erheben.

3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter

Schwangere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen während der Stillzeit bzw. bis zu einem Jahr nach der Geburt haben im lettischen Rechtssystem besondere Rechte. So können sie Teilzeitarbeit beantragen, müssen ihr schriftliches Einverständnis für Überstundenarbeit und Geschäftsreisen erteilen, dürfen keine Nachtarbeit leisten, haben ein Recht auf kurzzeitige Pausen zur Verpflegung des Kindes und haben Anspruch auf bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von mindestens

112 Kalendertagen. Alle Vorschriften zum Schutz von Schwangeren oder Müttern gelten ebenfalls für ausländische Arbeitnehmerinnen, die aus einem anderen Land nach Lettland entsandt wurden.

Die Frage nach einer Schwangerschaft oder dem Familienstand ist in Lettland im Vorstellungsgespräch genau so verboten wie in Deutschland, es sei denn, die Frage ist aufgrund der Tätigkeit von hoher Bedeutung. Zudem gilt ein Beschäftigungsverbot von Schwangeren, Stillenden oder Müttern innerhalb eines Jahres nach der Geburt, wenn ein Arzt bescheinigt, dass die beabsichtigte Tätigkeit in irgendeiner Weise das Kind oder die Mutter schädigen bzw. gefährden könnte. Des Weiteren hat eine solche Arbeitnehmerin nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auch Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages in der Weise, dass die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeiten gewährleistet werden, die jegliches Risiko für sie oder das werdende Kind ausschließen. Nach der Vertragsänderung bzw. nach der Versetzung darf die Vergütung nicht unterhalb der vorherigen liegen. Gewährt der Arbeitgeber jedoch keine anderen Arbeitsbedingungen oder -zeiten, so ist er verpflichtet, die Arbeitnehmerin auf einen anderen angemessenen Arbeitsplatz zu versetzen. Ist auch dies nicht möglich, hat er der Arbeitnehmerin Urlaub zu gewähren. In dieser Zeit steht der Arbeitnehmerin ihr Durchschnittsgehalt zu.

Während einer Schwangerschaft, Stillzeit oder innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes darf einer Arbeitnehmerin nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

1. Schutz von Jugendlichen

Im lettischen Arbeitsrecht wird zwischen Kindern, Minderjährigen/Jugendlichen und Volljährigen unterschieden. Die Klassifizierung hängt dabei nicht nur vom Alter, sondern auch vom Bildungsstand ab.

Als Minderjähriger oder Jugendlicher gilt eine Person bis zu einem Alter von 18 Jahren und als Volljähriger ab einem Alter von 18 Jahren. Die Definition des „Kindes“ im Sinne des Arbeitsgesetzes ist hingegen zweigeteilt. So ist grundsätzlich jede Person bis zum Alter von 15 Jahren als Kind anzusehen. Jedoch weitet sich diese Definition bis zum Alter von 18 Jahren aus, wenn die betroffene Person in der Zeit eine grundständige Ausbildung absolviert. Grundsätzlich ist es verboten, Kinder zu beschäftigen. Allerdings können gemäß § 37 ArbG Kinder ab 13 Jahren in den Schulferien

beschäftigt werden, wenn diese eine Einverständniserklärung eines Vormundes haben, die Beschäftigung der Ausbildung nicht entgegensteht und Gesundheit, Moral und Sicherheit des Kindes nicht gefährdet werden.

a. Entstehung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Grundsätzlich ist es verboten, Arbeitsverhältnisse mit Jugendlichen einzugehen, wenn die Tätigkeit ein erhöhtes Risiko für ihre Sicherheit, Gesundheit, Sittlichkeit und Entwicklung darstellt. Welche Tätigkeiten darunter fallen, wird vom lettischen Ministerkabinett bestimmt. Demzufolge ist jeder Arbeitgeber in Lettland verpflichtet, die Eltern oder den Vormund des Minderjährigen über sämtliche Risiken des Arbeitsplatzes zu informieren. Außerdem muss sich der Minderjährige vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einer jährlich zu wiederholenden ärztlichen Untersuchung unterziehen. Mit Minderjährigen dürfen, anders als in Deutschland, keine Probezeiten vereinbart werden.

b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit

Für Minderjährige sind bezüglich der Arbeitszeit besondere Vorschriften einzuhalten. So gilt in Bezug auf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dass sie nur fünf Tage pro Woche arbeiten dürfen. Haben minderjährige Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern, so werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet. Zudem gilt für Minderjährige, die neben der Erwerbstätigkeit noch eine Grundschulausbildung, sekundäre Ausbildung oder Berufsausbildung absolvieren, dass diese Unterrichtszeiten auf die täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeiten zu addieren sind. Die Stunden dürfen zusammen nicht mehr als sieben Stunden täglich und damit 35 Stunden wöchentlich ergeben. Des Weiteren dürfen Minderjährige keinerlei Überstunden leisten und ihnen ist eine Pause nach der Hälfte der Arbeitszeit zu gewähren, wenn diese mehr als viereinhalb Stunden beträgt. Darüber hinaus verlängert sich der Urlaubsanspruch von Minderjährigen von vier Wochen auf einen vollen Monat. Nachtarbeit wird für Kinder als die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr definiert.[45] In dieser Zeit ist es nicht gestattet, Kinder zu beschäftigen (Nachtarbeitsverbot).

45 Die Definition von Nachtarbeit für volljährige Arbeitnehmer schließt die Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr ein (siehe § 1 C. III. 1. d.)

2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern

Gemäß § 7 ArbG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, behinderten Menschen ein Arbeitsumfeld zu gewähren, das eine Gleichbehandlung mit den übrigen Arbeitnehmern ermöglicht. Dies schließt insbesondere ein, dass behinderte Menschen eine Beschäftigung aufnehmen und ihrer Arbeit nachgehen können, die Chance haben, befördert zu werden oder an beruflichen Weiterbildungen und persönlichen Qualifikationen teilzunehmen, sofern diese Maßnahmen keine unzumutbare Belastung für den Arbeitgeber darstellen. Zudem dürfen die Arbeitsverhältnisse von behinderten Arbeitnehmern nur unter besonderen Voraussetzungen einseitig beendet werden (siehe § 1 D. III. 1. d. bb.).

§ 2 Kollektivarbeitsrecht

A. Die Organisation der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben gemäß § 8 ArbG das Recht, sich zur Vertretung ihrer Interessen zusammenzuschließen. So haben sie das Recht, Organisationen zu gründen und diesen beizutreten, um ihre sozialen, wirtschaftlichen sowie beruflichen Interessen und Rechte zu schützen. Die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in einer solchen Vereinigung oder das Interesse des Arbeitnehmers, einer solchen Organisation beizutreten, darf keinen Arbeitsvertragsabschluss verhindern oder eine Kündigung oder andere Einschränkungen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach sich ziehen.

Gemäß § 10 ArbG sollen Arbeitnehmer ihre sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Interessen direkt oder indirekt durch eine Arbeitnehmervertretung wahrnehmen. Arbeitnehmervertretungen im Sinne des Gesetzes sind entweder

– Gewerkschaften, vertreten durch ihre Organe, oder
– durch einen beauftragten Vertreter gewählte Betriebsräte.

In Lettland spielen in der betrieblichen Praxis jedoch weder Gewerkschaften noch Betriebsräte eine besondere Rolle. Auch die gesetzlichen Regelungen sind diesbezüglich nicht so stark ausgeprägt wie etwa in Deutschland. Die Rechte von Betriebsräten finden sich im Arbeitsgesetz. Die Gründung, Registrierung und Auflösung von Gewerkschaften ist hingegen im Gesetz über Gewerkschaften *(„Likums par arodbiedrībām")* geregelt. Außerdem finden sich hier auch Vorschriften zu den Rechten und Pflichten der Gewerkschaft gegenüber den Betrieben, in denen ihre Mitglieder arbeiten, sowie gegenüber dem Staat.

I. Gewerkschaften

1. Allgemeines

In Lettland sind nur 50 Mitglieder erforderlich, um eine Gewerkschaft zu gründen. Dies ist auch der Grund dafür, warum die meisten Gewerkschaften sehr klein sind. Im Februar 2011 waren in Lettland insgesamt 171 Gewerkschaftsorganisationen eingetragen.[46]

Seit der Unabhängigkeit Lettlands haben die meisten Gewerkschaften viele Mitglieder verloren. So verringerte sich die Mitgliederzahl des in Lettland einzigen Gewerkschaftsbundes, des 1990 gegründeten LBAS *(„Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība")*, welchem beinahe alle Gewerkschaften angehören, seit 1995 von ca. 275.000 auf nur noch 140.000 Mitglieder.

2. Stellung und Struktur der Gewerkschaften in Lettland

Die Organisation der Gewerkschaften in Lettland ist nicht sehr ausgeprägt. So sind nur ca. 15 Prozent aller Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft vertreten. Dem Gewerkschaftsbund LBAS gehören insgesamt 20 Einzelgewerkschaften an. Die meisten dieser Gewerkschaften sind für eine spezielle Branche zuständig. So gibt es zum Beispiel die Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft LIZDA *(„Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība")*, die LVSADA *(„Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība")* für Angestellte in der Gesundheits- und Sozialfürsorge sowie die LAKRS *(„Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība")* für den öffentlichen Dienst und den Verkehrssektor. Darüber hinaus sind noch 100 weitere Gewerkschaften in Lettland registriert, die nicht dem LBAS angehören. Jedoch ist davon nur ca. ein Viertel auch wirklich aktiv.

46 Eine Statistik über die Gewerkschaftslandschaft in Lettland ist in deutscher Sprache online unter: http://de.worker-participation.eu/NationaleArbeitsbeziehungen/Laender/Lettland/Gewerkschaften abrufbar; vgl. ferner *Kohl,* Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Eine Zwischenbilanz nach der EU-Osterweiterung (2008), online abrufbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf.

II. Arbeitnehmerrat (Betriebsrat)

1. Allgemeines, Wahl, Freistellung von Betriebsräten

Betriebsräte können, wie in Deutschland, ab einer Betriebsgröße von fünf Arbeitnehmern gewählt werden. Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl müssen auch Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag berücksichtigt werden.

Der Betriebsrat wird für eine bestimmte Zeit gewählt. Dazu ist eine Arbeitnehmerversammlung einzuberufen, der mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer beiwohnen muss. Zur Wahl des Betriebsrates reicht eine einfache Mehrheit der Stimmen. Während der Arbeitnehmerversammlung muss ein Protokoll geführt werden, in dem die gefassten Beschlüsse festzuhalten sind.

2. Rechte des Betriebsrates

Gemäß § 11 ArbG hat der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Tätigkeit folgende Rechte und Pflichten:

- Informationsrechte hinsichtlich des wirtschaftlichen und sozialen Zustands des Betriebes sowie möglicher Veränderungen diesbezüglich;
- das Recht auf Hinzuziehung bei Entscheidungen über Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen haben könnten (insbesondere Änderungen, die die Arbeitsvergütung, die Arbeitsbedingungen sowie die Beschäftigung betreffen);
- Beteiligungsrechte in Bezug auf Entscheidungen über Arbeitsentgeltregelungen, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeiten, den Arbeitsschutz sowie die Gesundheit der Mitarbeiter;
- das Zugangsrecht zum Betriebsgelände sowie zu sämtlichen Arbeitsplätzen;
- das Recht zur Einberufung von Arbeitnehmerversammlungen auf dem Gelände und in den Räumlichkeiten des Betriebes;
- das Recht auf Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverhältnis.

Bei der Ausübung seiner Rechte darf der Betriebsrat die Arbeitsprozesse im Betrieb nicht beeinträchtigen. Außerdem hat er die ihm zugänglich gemachten Betriebsge-

heimnisse vertraulich zu behandeln, wenn diese vom Arbeitgeber als solche gekennzeichnet wurden. Diese Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf die Zeit nach der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied.

a. Informationsrechte

Die Informationsrechte des Betriebsrates erstrecken sich auf den wirtschaftlichen und sozialen Zustand des Betriebes sowie mögliche abzusehende Veränderungen. Das heißt, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über die jeweiligen Angelegenheiten in Kenntnis setzen muss und es ihm damit ermöglicht, sich in die relevante Thematik einzuarbeiten und eigene Nachforschungen anzustellen. Informationen sollen den Arbeitnehmervertretern rechtzeitig, in einer angemessen Art und Weise sowie in einem angemessen Umfang zur Verfügung gestellt werden.

b. Anhörung und Konsultation / Hinzuziehung

Der Betriebsrat ist hinzuzuziehen bei Entscheidungen über Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen haben könnten. Dazu zählen insbesondere alle Änderungen, die die Arbeitsvergütung, die Arbeitsbedingungen sowie die Beschäftigung betreffen. Hinzuziehen im Sinne des Gesetzes beinhaltet dabei den Meinungsaustausch und den Dialog zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Ziel, eine Einigung zu erzielen. Die Beratungen sollten rechtzeitig, auf einer angemessenen Ebene sowie in einer angemessen Art und Weise geführt werden, sodass der Betriebsrat fundierte Informationen erhält.

B. Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsverfassungsrecht

I. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Gewerkschaften im Betrieb

1. Vertretung der Gewerkschaften im Betrieb

Viele Rechte stehen den Gewerkschaften in einem Betrieb nur dann zu, wenn auch Gewerkschaftsmitglieder in diesem Betrieb tätig sind.[47] Gemäß § 9 des Gesetzes über Gewerkschaften haben sich die Gewerkschaften unabhängig von den Arbeitgebern, d. h. gegnerfrei und ohne Beeinflussung seitens der Vertreter der Arbeitgeberschaft,

[47] Dies ist in lettischen Betrieben regelmäßig nicht der Fall.

zu organisieren. Sie sollen durch ihre gewählten Vertreter die sozialen und beruflichen Interessen der gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer vertreten. Der Arbeitgeber soll dazu mit den Gewerkschaften in einen Dialog treten.

2. Rechte der Gewerkschaften gegenüber dem Staat

Gewerkschaften haben auf Antrag beim Ministerkabinett das Recht, an staatlichen Auswertungen von ökonomischen und sozialen Maßnahmen, Gesetzen und anderen Regulierungen, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben können, teilzunehmen. Dazu zählen insbesondere solche Auswertungen, die die Preisfestsetzungen, die Steuern, die Vergütung, die Sozialversicherungsleistungen, den Gesundheitsschutz und die soziale Entwicklung im Allgemeinen betreffen (siehe § 7 des Gesetzes über Gewerkschaften). Außerdem haben sie das Recht, an Sitzungen teilzunehmen, die Beschlüsse zum minimalen Lebensstandard und dem Preisindex, zu Stipendien und Rentenzahlungen behandeln. Dazu können sie die Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen verlangen, die das Ministerkabinett der Gewerkschaft kostenfrei zur Verfügung stellen muss.

3. Rechte der Gewerkschaften im Betrieb / Mitbestimmung im Betrieb

a. Kontrollrechte

Individualstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollen von den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern kontrolliert werden. Außerdem sollen sie Uneinigkeiten bezüglich der Arbeitsbedingungen überwachen und bei der Schlichtung helfen. Sollte es zu keiner Lösung kommen, so sollen gemäß dem Arbeitsgesetz die Streitigkeiten einem Gericht übergeben werden. Die Gewerkschaft hat gemäß § 20 des Gesetzes über Gewerkschaften das Recht, einen Streik zur Durchsetzung ihrer Forderungen auszurufen. Bei der Durchführung des Arbeitskampfes hat die Gewerkschaft die Vorgaben des Gesetzes über Streiks *(„Streiku likums")* einzuhalten.

b. Mitbestimmungsrechte

Gewerkschaften sollen den Schutz der Rechte ihrer Mitglieder in Verordnungen und Kollektivverträgen sicherstellen. Dazu kann die Gewerkschaft Anweisungen erteilen, wie diese Vorgaben und gesetzlichen Regelungen umgesetzt und deren Umsetzung überprüft werden soll. Alle von der Gewerkschaft gemachten Vorgaben sollen im

Betrieb innerhalb von zehn Tagen umgesetzt werden. Die Gewerkschaft hat zudem das Recht, ihre Mitglieder gegenüber staatlichen Behörden und anderen Organisationen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis, bei Schadensersatzansprüchen sowie bei Individual- und Kollektivstreitigkeiten zu vertreten.

c. Mitwirkungs- bzw. Konsultationsrechte

Eine Abweichung vom Arbeitsvertrag, die auf Initiative des Arbeitgebers hin vereinbart wird, muss bei Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in einer Gewerkschaft mit dieser abgestimmt werden.

Soll gegenüber einem Gewerkschaftsmitglied eine Disziplinarstrafe verhängt werden, so muss auch dies im Vorfeld zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft erörtert werden. Wurde ein Arbeitnehmer zur Besetzung einer Position in einer Gewerkschaft von seiner betrieblichen Tätigkeit freigestellt, soll er nach Beendigung dieser Position seinen vorherigen Arbeitsplatz zurück erhalten oder eine vergleichbare Stelle im Betrieb zugewiesen bekommen. Kann die Freistellung nicht umgesetzt werden oder ist sie nicht vertraglich vorgesehen, so muss dem Arbeitnehmer in entsprechendem Umfang Zeit während der Arbeitszeit gewährt werden, damit dieser seinen gewerkschaftlichen Pflichten nachkommen kann.

d. Informationsrechte

Der Arbeitgeber hat der Gewerkschaft alle Informationen, die diese für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigt, zur Verfügung zu stellen.

II. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene

1. Allgemeines

Die Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene wurde im Jahr 1994 erstmals durch eine EU-Richtlinie normiert. Seitdem wurden diesbezüglich drei weitere Richtlinien erlassen, die unter anderem den Geltungsbereich ausweiteten, auf Bedürfnisse der neuen EU-Mitgliedstaaten eingingen und den Wortlaut entsprechend anpassten.

Gemäß den derzeit gültigen Regelungen ist ein Europäischer Betriebsrat ein Gremium, in dem die Mitarbeiter eines europaweit operierenden Unternehmens vertreten

sind. Er soll die Arbeitnehmer über alle wichtigen Entscheidungen der Arbeitgeber auf europäischer Ebene informieren und ggf. mit ihnen in Dialog treten. Diese Richtlinien gelten seit dem Beitritt zur Europäischen Union auch für Lettland und wurden in dem „Gesetz zur Information von Arbeitnehmern von kommerziellen Unternehmen auf europäischer Ebene und kommerziellen Unternehmensgruppen auf europäischer Ebene und Beratung mit diesen Arbeitnehmern“[48] in nationales Recht umgesetzt. Alle Regelungen gelten für Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die mindestens 1.000 Mitarbeiter in der Europäischen Union und den anderen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein) oder mindestens 150 Mitarbeiter in einem von zwei Mitgliedstaaten beschäftigen.

2. Verhandlungskommission

Um in Verhandlungen mit dem Vorstand bezüglich der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates treten zu können, müssen die Arbeitnehmer oder deren Vertreter eine schriftliche Anfrage beim jeweiligen Vorstand einreichen. Dazu bedarf es mindestens 100 Unterschriften von Arbeitnehmern aus mindestens zwei Betrieben aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten. Gemäß dem Gesetz zur Information von Arbeitnehmern von kommerziellen Unternehmen und kommerziellen Unternehmensgruppen auf europäischer Ebene und Beratung mit diesen Arbeitnehmern ist der Vorstand verpflichtet, einen solchen Antrag unverzüglich an die dafür zuständigen Organe weiterzuleiten und zu bearbeiten. Wurde dies erfüllt, so soll eine Verhandlungskommission gebildet werden, die aus drei bis 17 Personen bestehen soll. In dieser soll mindestens ein Repräsentant des Staates vertreten sein, in dem der Betrieb seinen Hauptsitz hat, sowie:

- ein Vertreter jedes Mitgliedstaates, in dem der Betrieb mehr als 25 Prozent seiner Arbeitnehmer beschäftigt,
- zwei Vertreter jedes Mitgliedstaates, in dem der Betrieb mehr als 50 Prozent seiner Arbeitnehmer beschäftigt,
- drei Vertreter jedes Mitgliedstaates, in dem der Betrieb mehr als 75 Prozent seiner Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Mitglieder der Verhandlungskommission werden durch Wahl bestimmt. Zwischen der Kommission und dem Vorstand der Betriebe soll im Wege der Verhandlung ein

---

48 Auf lettisch: *„Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums“.*

gemeinsamer Vertrag geschlossen werden, der die Gründung des Europäischen Betriebsrates bzw. dessen Vorgehensweise zur Information und Einbeziehung der Arbeitnehmer zum Inhalt hat. Der Vorstand muss der Kommission alle hierzu wichtigen Unterlagen und Informationen zukommen lassen bzw. zur Verfügung stellen.

3. Europäischer Betriebsrat

Der Betriebsrat soll aus mindestens drei und maximal 30 gewählten Arbeitnehmern der Betriebe bestehen. Nach der Gründung muss eine Versammlung der Mitglieder und des Vorstandes einberufen werden, in der ein Vorsitzender und ein Stellvertreter gewählt werden. Versammlungen der gewählten Mitglieder und des Vorstandes der Betriebe sollen mindestens einmal im Jahr abgehalten werden.

Der Betriebsrat soll für die Erfüllung seiner Aufgaben u. a. Informationen erhalten über:

- die Struktur sowie die ökonomische und wirtschaftliche Lage des Betriebes,
- die mögliche Entwicklung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte,
- die Situation der Arbeitsverhältnisse und deren Entwicklung,
- geplante Investitionen,
- grundlegende Organisationsänderungen,
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- große Kapitaltransfers,
- Liquidation des Kapitals des Betriebes sowie
- Massenentlassungen.

Diese Informationen sind vertraulich zu behandeln.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates genießen gemäß dem Gesetz zur Information von Arbeitnehmern von kommerziellen Unternehmen auf europäischer Ebene und kommerziellen Unternehmensgruppen auf europäischer Ebene und Beratung mit diesen Arbeitnehmern den gleichen Schutz wie Betriebsratsmitglieder auf nationaler Ebene. Die Kompetenzen und Möglichkeiten der Einflussnahme eines Europäischen Betriebsrates sind jedoch eher gering. Das oben genannte Gesetz sieht hauptsächlich nur Informations- und Anhörungsrechte vor, aber keine echten Mitbestimmungsrechte.

C. Tarifrecht

Tarifverträge spielen in der lettischen Arbeitswelt nur eine sehr begrenzte Rolle. Der Organisationsgrad sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite liegt unter dem europäischen Durchschnitt, so dass lediglich rund 20 Prozent der Arbeitsverhältnisse von tarifvertraglichen Regelungen beeinflusst werden.[49] Aufgrund dieser rechtspraktischen Umstände ist auch die Anzahl der in Bezug auf die nachfolgend dargestellten §§ 17 bis 27 ArbG ergangenen Einzelfallentscheidungen sehr überschaubar.

I. Begriff des Tarifrechts in Lettland

Gemäß § 17 ArbG ist ein Tarifvertrag (in Lettland auch als „Kollektivvertrag"[50] bezeichnet) eine Abrede, in der die Parteien Bedingungen vereinbaren, welche die arbeitsrechtlichen Beziehungen regeln und die gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegen. Der Tarifvertrag bedarf der Schriftform (§ 17 Abs. 3 ArbG).

II. Arten der Kollektivverträge und der Kollektivvertragsparteien

Im lettischen Arbeitsrecht wird zwischen zwei verschiedenen Kollektivverträgen unterschieden: dem Unternehmens- bzw. Betriebskollektivvertrag auf der einen Seite und dem Manteltarifvertrag auf der anderen.

1. Firmentarifvertrag / Betriebskollektivvertrag

Der Firmentarif- bzw. Betriebskollektivvertrag[51] ist gemäß § 18 Abs. 1 ArbG ein Tarifvertrag, der im Betrieb zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft der Arbeitnehmer oder, sofern die Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören, den sonstigen Arbeitnehmervertretern geschlossen wird. Diese Regelungsform stellt den Regelfall in der kollektivrechtlichen Rechtspraxis in Lettland dar und wird stets auf bestimmte Zeit geschlossen bzw. bis zur Erledigung einer bestimmten Arbeit. Ist keine

---

49 Zu den statistischen Werten siehe: European Industrial Relations Observatory (EIRO), Latvia: Industrial relations profile (2009), online abrufbar unter: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Latvia.htm.

50 Übersetzung: *„koplīgums"*.

51 Im Folgenden wird die im deutschen Recht gebräuchlichere Terminologie des Firmentarifvertrages verwendet.

Frist bestimmt, ist gesetzlich eine Geltungsdauer von einem Jahr vorgesehen (§ 19 Abs. 1 S. 3 ArbG). Er tritt, sofern im Vertrag nichts anderes bestimmt ist, am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft.

Der Tarifvertrag kann vorzeitig beendet werden. Dies kann gemäß § 19 ArbG durch Einigung der Vertragsparteien oder durch Ausübung eines vertraglich vorgesehenen Kündigungsrechts geschehen. Bis zum Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrages bleiben die Rechte und Pflichten des ausgelaufenen Vertrages weiterhin gültig, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben im Tarifvertrag diesbezüglich eine abweichende Regelung getroffen.

2. Manteltarifvertrag

Ein Manteltarifvertrag (§ 18 Abs. 2 ArbG) wird für eine ganze Branche oder ein Gebiet abgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien sind hier der Arbeitgeber oder eine Gruppe von Arbeitgebern, ein Arbeitgeberverband oder eine Vereinigung der Arbeitgeberverbände auf der einen und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer oder ein Gewerkschaftsverband der Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Der von einem Arbeitgeberverband oder einer Vereinigung der Arbeitgeberverbände unterzeichnete Manteltarifvertrag ist für die Mitglieder dieses Verbandes bzw. der Verbände verbindlich.

Allgemeingültigkeit erhält ein Manteltarifvertrag hingegen dann, wenn er von einem Arbeitgeberverband oder einer Vereinigung der Arbeitgeberverbände in einer Branche abgeschlossen wird, in der die Mitglieder des abschließenden Verbandes mehr als die Hälfte der Branche ausmachen oder der Umsatz von Waren und Dienstleistungen 60 Prozent des Branchenumsatzes umfasst. Rechtsverbindlich wird der Manteltarifvertrag mit dem Tag, an dem er im Mitteilungsblatt *„Latvijas Vēstnesis"* veröffentlicht wird. Dies geschieht durch gemeinsame Anmeldung beider Tarifparteien bei dem Mitteilungsblatt.[52]

[52] In der Praxis sind die Fälle der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags höchst selten; vgl. *Kohl,* Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Eine Zwischenbilanz nach der EU-Osterweiterung (2008), S. 12 – online abrufbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf

3. Kollektivvertragsparteien

Die Parteien des Tarifvertrags sind der Arbeitgeber bzw. eine Gruppe von Arbeitgebern, ein Arbeitgeberverband oder eine Vereinigung der Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft der Arbeitnehmer oder ein Gewerkschaftsverband der Arbeitnehmer.

a. Arbeitgeberverband

Der größte Arbeitgeberverband ist in Lettland der LDDK *(„Latvijas Darba devēju konfederācija")*. Dieser ist Dachorganisation von 42 Branchen- und Regionalverbänden. Die Mitglieder des LDDK beschäftigen ca. 35 Prozent aller Arbeitnehmer in Lettland.

b. Gewerkschaftsverband

In Lettland gibt es nur einen Gewerkschaftsbund, den LBAS *(„Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība")*, dem fast alle Gewerkschaften angehören. Die Organisation der Arbeitnehmer in Gewerkschaften ist in Lettland nicht sehr ausgeprägt. So sind nur ca. 15 Prozent aller Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft vertreten. Dem Gewerkschaftsbund LBAS gehören insgesamt 20 Einzelgewerkschaften an. Die meisten dieser Gewerkschaften sind für eine spezielle Branche zuständig.

III. Inhalt von Kollektivverträgen

Regelungsgegenstand eines Kollektiv- bzw. Tarifvertrages können alle Fragen sein, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Insbesondere zählen gemäß § 17 ArbG dazu:

- das Arbeitsentgelt,
- die Arbeitsorganisation,
- der Arbeitsschutz,
- Regelungen bezüglich der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- Fragen der beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter,
- Fragen der Betriebsordnung,
- die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer und
- andere, die arbeitsrechtlichen Beziehungen betreffende Fragen.

Zu beachten sind zudem folgende Grundsätze:

– Maßnahmen, die auf eine einseitige Änderung des Tarifvertrages während seiner Geltung gerichtet sind, sind zu unterlassen, sofern die geltenden Rechtsvorschriften oder der Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmen.
– Beide Parteien tragen dafür Sorge, dass sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer die tariflichen Regelungen beachten.

Allerdings darf keine Regelung des Tarifvertrages, der Betriebsordnung oder einer sonstigen Regelung die Arbeitnehmer benachteiligen. Andernfalls ist sie unwirksam.

IV. Verhältnis Kollektivvertrag – Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag können der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber von den Regelungen des Tarifvertrages nur dann abweichen, wenn die entsprechenden Vertragsmodalitäten für den Arbeitnehmer günstiger sind (§ 20 Abs. 2 ArbG). Allerdings muss im Arbeitsvertrag ein Hinweis auf die jeweils geltenden Tarifverträge enthalten sein.

V. Abschluss, Form und Laufzeit der Kollektivverträge

Der Kollektiv- bzw. Tarifvertrag wird auf Initiative einer der beiden Tarifvertragsparteien geschlossen. Die andere Partei hat danach zehn Tage Zeit, schriftlich zur Initiative Stellung zu nehmen. Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberverbände oder Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sind jedoch nicht berechtigt, Verhandlungen über den Abschluss eines Manteltarifvertrags abzulehnen.

Die Parteien sollen Verhandlungen führen mit dem Ziel einer Einigung über das Verfahren, indem der Vertragsentwurf erarbeitet und verhandelt wird. Während des Verfahrens können die Parteien zu den Verhandlungen Sachverständige hinzuziehen, Arbeitsgruppen bilden, an denen Vertreter beider Parteien in gleicher Zahl mitwirken, und selbstständig den Entwurf eines Tarifvertrages erarbeiten. Auf Anfrage der Arbeitnehmervertreter ist die Arbeitgeberseite dabei verpflichtet, Informationen zur Verfügung zu stellen, die für den Abschluss des Tarifvertrages erforderlich sind. Sollte es im Zuge der Verhandlungen nicht möglich sein, zu einer Einigung zu gelangen, weil eine Partei Einwände erhoben hat, so muss die andere Partei innerhalb von zehn Tagen schriftlich zu den Einwänden Stellung nehmen. Wird hingegen ein Tarifvertragsentwurf vorgelegt, muss eine schriftliche Stellungnahme zu den Einwänden innerhalb von einem Monat erfolgen. Diese Regelungen gelten auch im Fall der Änderung des Tarifvertrages.

Zu beachten ist, dass jeder Arbeitnehmer ebenfalls das Recht hat, schriftlich Vorschläge zu dem Entwurf des Tarifvertrages zu machen. Gleiches gilt für Änderungen des Tarifvertrages.

Zur Annahme eines Firmentarifvertrages muss eine Arbeitnehmervollversammlung einberufen werden. Erst wenn bei dieser mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmer anwesend ist und sie mehrheitlich für den Tarifvertrag stimmt, ist dieser bestätigt. Sollte eine Arbeitnehmervollversammlung aufgrund der hohen Arbeitnehmerzahl oder betriebsbedingter Umstände nicht möglich sein, so kann der Tarifvertrag auch in einer Betriebsratssitzung bestätigt werden. In diesem Fall muss mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmervertreter für den Vertrag stimmen.

VI. Betriebsordnung

Gemäß § 55 ArbG hat der Arbeitgeber die Pflicht, eine Betriebsordnung mit den Arbeitnehmervertretern zu beraten und aufzustellen, wenn er gewöhnlich mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Die Mindestanforderungen an den Inhalt einer solchen Regelung sind gemäß § 55 ArbG:

- Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Pausenregelungen, Länge der Arbeitswoche,
- Organisation der Arbeitszeit im Betrieb,
- Datum, Ort und Art der Zahlung des Arbeitsentgelts,
- allgemeine Urlaubsregelungen,
- Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb,
- Verhaltensvorschriften für Arbeitnehmer,
- sonstige Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsabläufe im Betrieb.

Die Punkte, die davon bereits im geltenden Tarifvertrag enthalten sind, müssen in die Betriebsordnung nicht erneut aufgenommen werden.

Die Betriebsordnung ist innerhalb von zwei Monaten nach Tätigkeitsaufnahme des Betriebes zu verabschieden. Danach muss sie allen Arbeitnehmern bekannt und zugänglich gemacht werden.

D. Arbeitskampfrecht

I. Allgemeines

Die Häufigkeit der Anwendung von Arbeitskampfrechten unterscheidet sich in den meisten Ländern sehr deutlich. Um Indikatoren zu ermitteln, wie streikanfällig ein Land ist, berechnet man den Ausfall der Arbeitstage pro 1.000 Arbeitnehmer im Jahr. Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft, das eine Übersicht der Streiktätigkeiten im Zeitraum von 2000 bis 2005 von über 30 Staaten zusammengestellt hat, liegt Lettland mit durchschnittlich zwei und Deutschland mit durchschnittlich drei ausgefallenen Arbeitstagen weit unter dem europäischen Durchschnitt. Dieser liegt bezogen auf die 27 EU-Mitgliedstaaten immerhin bei 51 Tagen.

1. Rechtsgrundlage

Im lettischen Arbeitsgesetz finden sich nur wenige Regelungen zum Arbeitskampfrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern. Lediglich die unten beschriebenen Regelungen zur Schlichtungsstelle und zum Schiedsverfahren lassen sich dem Arbeitsgesetz entnehmen. Das Recht auf Streik hingegen hat seine Regelung im Gesetz über Streiks *(„Streiku likums")* gefunden, das besonders auf Begriffsdefinitionen, die Rechte und Pflichten im Fall eines Streiks und das Verfahren zur Ausrufung und Durchführung eines Streiks eingeht.

2. Beispiel aus der aktuellen Praxis

Im Juni 2012 drohte die Gewerkschaft des Chors der lettischen Nationaloper dem Management der Oper mit einem Streik. Grund dafür war, dass das Management die Vergütung des Chores kürzen wollte. Hinzu kam, dass der Chor sich seit längerer Zeit ungerecht behandelt fühlte, die Vergütung für zu gering hielt und rechtliche Mängel in den Arbeitsverträgen sah. Nach Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Management, die zu keinem Ergebnis führten, kündigte die Gewerkschaft den ersten Streik für den 8. Juni 2012 an. Nach weiteren, gesetzlich vorgeschriebenen Streikverhandlungen bemängelte die Gewerkschaft, dass der Leiter der Oper an diesen nicht teilnahm.

Ein weiterer Disput, der in einem Streik zu enden drohte, ist der zwischen der Regierung Lettlands und der lettischen Gesellschaft für öffentlichen Nahverkehr. Der Präsident der Gesellschaft für öffentlichen Nahverkehr erklärte hierzu, dass alle Fahrer am

12. Juni 2012 mit einer schwarzen Schleife fahren und ab dem 5. Juni 2012 in den Streik treten würden, sollte sich das Ministerkabinett in seiner Sitzung am 12. Juni 2012 nicht dazu entschließen, die Verluste des öffentlichen Nahverkehrs zu tragen und die Löhne zu erhöhen. Die geforderte Gesamtsumme belief sich dabei auf 8.2 Millionen LVL (ca. 11,48 Millionen EUR). Kurz darauf erklärte der Staatssekretär des Transportministeriums, dass die Forderungen der Gesellschaft nur zum Teil gerechtfertigt seien. Zugleich betonte er, dass sich die Regierung und die lettische Vereinigung für kommunale und regionale Regierung darauf geeinigt hätten, Maßnahmen zu ergreifen, um Schwarzfahrten zu bekämpfen und den Betrieb des Nahverkehrs zu verbessern. Teile der verbindlichen Vereinbarung seien jedoch nicht erfüllt worden, weshalb den Betreibern des öffentlichen Nahverkehrs in der Tat eine Entschädigungssumme in Höhe von 3,1 Millionen LVL (ca. 4,34 Millionen EUR) zustünde. Außerdem sollten sie weitere 1,1 Millionen LVL (ca. 1,54 Millionen EUR) Entschädigung für den entgangenen Gewinn erhalten. Eine Forderung von 8,2 Millionen LVL sehe er jedoch als nicht gerechtfertigt an. Auch ein Streik, um diese Forderungen durchzusetzen, sei damit unbegründet.

II. Schlichtung (Vermittlung)

Gemäß § 25 ArbG sollen Rechts- und Interessenstreitigkeiten, die sich aus dem Tarifvertragsverhältnis ergeben oder mit diesem verbunden sind, in einem extra hierfür eingerichteten Schlichtungsausschuss beigelegt werden.

Der Schlichtungsausschuss wird aus Vertretern der Tarifvertragsparteien, welche in gleicher Zahl repräsentiert sein müssen, gebildet. Die Parteien haben dann innerhalb von drei Tagen ein Protokoll anzufertigen, das Auskunft über deren inhaltliche Positionierung gibt. Dieses Protokoll ist dem Schlichtungsausschuss vorzulegen und von diesem innerhalb von sieben Tagen durchzuarbeiten.

Der Schlichtungsausschuss hat einvernehmlich einen Beschluss bezüglich der Streitigkeit zu fassen. Dieser ist für beide Parteien bindend. Sollte eine Einigung im Schlichtungsausschuss scheitern, so kann die Streitigkeit an ein ordentliches Gericht oder ein Schiedsgericht übergeben werden.

III. Schiedsverfahren

Voraussetzung für die Einleitung eines Schiedsverfahrens ist, dass ein vorheriges Schlichtungsverfahren scheiterte. Allerdings können die Tarifparteien schriftlich ver-

einbaren, dass sämtliche Streitigkeiten zur Entscheidung direkt bei einem Schiedsgericht vorgelegt werden.[53] Diese Vereinbarung kann als Schiedsgerichtsklausel in den Tarifvertrag selbst mit aufgenommen oder separat vereinbart werden.

IV. Streik

1. Allgemeines, Definition

Das Recht der Arbeitnehmer auf Streik ist im Gesetz über Streiks *(„Streiku likums")* geregelt. Hier finden sich auch genaue Erklärungen, unter welchen Umständen ein Streik erlaubt ist, welche Rechte und auch Pflichten damit verbunden sind und welches Vorgehen bei der Ausrufung (§§ 12 bis 15 des Gesetzes über Streiks) und der Durchführung von Streikmaßnahmen (§§ 26 bis 33 des Gesetzes über Streiks) einzuhalten sind.

Zudem enthält es eine ganze Reihe von Definitionen (§ 1 des Gesetzes über Streiks). So wird der „Streik" verstanden als „ein Mittel zur Lösung allgemein bedeutsamer und festgefahrener kollektivrechtlicher Streitigkeiten durch die freiwillige (komplette oder teilweise) Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern, einer Gruppe von Arbeitnehmern oder einer ganzen Branche".[54] Streikverhandlungen sind alle damit verbundenen Erörterungen bzw. Beratungen der involvierten Parteien mit dem Ziel der Einigung und der Streikbeilegung.[55]

2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer einer Branche das Recht auf Streik, um ihre wirtschaftlichen und beruflichen Interessen und Rechte durchzusetzen.[56] Der Streik soll dabei aber als letztes Mittel dienen und erst zum Einsatz kommen, wenn die Verhandlungen zu keinem Ergebnis geführt haben (§ 3 Abs. 2 des Gesetzes über Streiks).

---

53 In der lettischen Rechtspraxis unterliegen die Entscheidungen der Schiedsgerichte häufig einer nochmaligen Kontrolle durch die ordentliche Gerichtsbarkeit. Hintergrund ist, dass es eine Vielzahl von Schiedsgerichten gibt und die Unabhängigkeit dieser Gerichte zum Teil zweifelhaft ist. Dadurch ist der Stellenwert der schiedsgerichtlichen Verfahren eher gering.

54 Siehe § 1 Nr. 3 des Gesetzes über Streiks.

55 Siehe § 1 Nr. 4 des Gesetzes über Streiks.

56 Vom Streikrecht ausgeschlossen sind allerdings Staatsanwälte, Polizisten, Feuerwehrmänner, Rettungsdienstmitarbeiter, Grenzkontrolleure, Mitglieder der Staatssicherheit und Soldaten der staatlichen Streitmächte.

Die Teilnahme eines Arbeitnehmers am Streik muss freiwillig sein. Er darf dazu weder gezwungen noch davon abgehalten werden. Außerdem darf die Streikteilnahme kein Grund für eine Kündigung oder für Disziplinarstrafen sein.

Der Streik selbst muss in der Arbeitnehmerversammlung beschlossen werden, wobei die abgegebenen Stimmen zu protokollieren sind. Darüber hinaus muss die Streikführung spätestens sieben Tage vor Beginn des Streiks dem Arbeitgeber, der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde sowie dem nationalen Dreiseitigen Kooperationsrat[57] eine Streikankündigung übermitteln, die gemäß § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Streiks zwingend folgende Informationen enthalten muss:

- Datum, Zeit und Ort des Streiks,
- die Gründe für den Streik und die Forderungen, die erhoben werden,
- die Anzahl der streikenden Arbeitnehmer,
- die Zusammensetzung des Streikkomitees einschließlich des Leiters und
- den Beschluss der Arbeitnehmerversammlung hinsichtlich der Durchführung des Streiks (einschließlich der Anzahl der abgegebenen Stimmen).

Während des Streiks dürfen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter keine Informationen über die Forderungen des Arbeitgebers veröffentlichen, soweit diese nicht in der Streikankündigung enthalten waren (§ 14 Abs. 2 des Gesetzes über Streiks).

3. Führung durch die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde, Gerichtsentscheidungen

Gemäß § 19 des Gesetzes über Streiks soll die Einhaltung der Gesetze und Vereinbarungen während des Streiks von der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde kontrolliert werden. Diese soll auch Termine für Verhandlungen ansetzen, wenn sich die Parteien in diesem Punkt nicht einigen können. Außerdem hat die Behörde das Recht:

- unter gewissen Umständen (z. B. bei Naturkatastrophen, unvorhersehbaren Ereignissen u. ä.) den Streik um bis zu drei Monate zu verschieben oder abzusagen,
- den Parteien verbindliche Anweisungen zu erteilen,

[57] Dieser Ständige Rat besteht aus Mitgliedern der staatlichen Behörden, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern und wirkt u. a. beratend in Steuer- und Arbeitsschutzsachen mit. Er soll außerdem als Plattform für Dialoge zwischen Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmern dienen, um soziale und wirtschaftliche Interessen in Einklang zu bringen.

- Informationen zu verlangen, die zur Beilegung des Streiks von Bedeutung sein können, und
- administrative Sanktionen gegenüber solchen Personen zu verhängen, die schuldhaft das Gesetz verletzen.

Das Gericht hingegen kann den Streik oder die Streikankündigung für rechtswidrig erklären. Dazu kann der Arbeitgeber die Streikankündigung innerhalb von vier Tagen nach Zugang an das Gericht übermitteln. § 23 des Gesetzes über Streiks sieht dabei folgende Gründe für die Rechtswidrigkeit des Streiks vor:

- bei Verletzung von Gesetzen durch den Streik,
- wenn ein neu ausgehandelter und gültiger Tarifvertrag die Forderungen bereits beinhaltet,
- im Falle eines Solidaritätsstreiks, der die gesetzlichen Grenzen überschreitet,
- wenn der Streik politischen und nicht wirtschaftlichen oder beruflichen Interessen dient.

Wird ein Streik von einem Gericht als rechtswidrig anerkannt, so muss dieser sofort aufgelöst werden. Zugleich endet damit die Ermächtigung des Komitees zur Leitung des Streiks.

4. Sonstiges

Ist der Betrieb von öffentlichem Interesse, müssen das Streikkomitee und der Arbeitgeber während eines Streiks dafür sorgen, dass eine Grundversorgung der Öffentlichkeit durch den Betrieb gesichert ist. Dazu zählen insbesondere die medizinische Versorgung, öffentliche Verkehrsmittel, Trinkwasser, Elektrizität, Kommunikationsdienstleistungen, Flugsicherheit, Transportsicherung und Abfallentsorgung. Um dies zu gewährleisten, können der Arbeitgeber und das Komitee spätestens drei Tage vor Streikbeginn schriftlich vereinbaren, dass eine gewisse Zahl von Arbeitnehmern vom Streik ausgeschlossen wird.

Streikende Arbeitnehmer erhalten nach § 28 des Gesetzes über Streiks für die Zeit der Arbeitsniederlegung keine Vergütung. Zudem ist der Arbeitgeber während dieser Zeit von den Zahlungen der Sozialversicherungsbeiträge für die streikenden Arbeitnehmer befreit. Der Arbeitgeber darf während eines Streiks keine neuen Arbeitnehmer einstellen, um die Streikenden zu ersetzen.

Im Übrigen ist es den Arbeitnehmern während eines Streiks verboten, den Betrieb, den Eingang zum Betrieb oder dessen Einfahrten zu blockieren.

V. Aussperrung

1. Allgemeines, Definition

Das Recht der Aussperrung ist das wirkungsvollste Mittel von Arbeitgebern und Arbeitgebervertretern im Arbeitskampf. Es ist als eine Art „Antwort" des Arbeitgebers auf einen Streik zu sehen, der damit den Druck und die Kosten für die Gewerkschaften und die streikenden Mitarbeiter erhöhen will. Die Aussperrung ist in § 21 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Streitigkeiten *(„Darba strīdu likums")* geregelt und wird definiert als Verweigerung des Arbeitgebers, einer Gruppe von Arbeitgebern oder Arbeitgebervertretern, eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern zu beschäftigen und eine Vergütung zu zahlen. Die Anzahl der von der Aussperrung betroffenen Arbeitnehmer darf dabei nicht höher sein als die Anzahl der streikenden.

Eine Aussperrung darf in staatlichen Behörden, Kommunalverwaltungen und Betrieben, die für öffentliche Interessen wichtig sind, nicht durchgeführt werden.

2. Verfahren

Das Verfahren und die Anforderungen an eine Aussperrung orientieren sich an denen eines Arbeitnehmerstreiks. Der Beschluss, eine Aussperrung durchzuführen, muss auf einer Generalversammlung der Arbeitgeber bzw. der Arbeitgebervertreter mit einer Dreiviertelmehrheit getroffen werden. Spätestens zehn Tage, bevor die Aussperrung beginnt muss der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und den nationalen Dreiseitigen Kooperationsrat hierüber informieren. Dazu muss er den Antrag auf Aussperrung einschließlich folgender Informationen und Unterlagen übermitteln:

- Datum, Zeit und Ort der Aussperrung,
- die Gründe für die Aussperrung,
- die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer,
- den Beschluss der Generalversammlung, die Aussperrung durchzuführen, sowie die Anzahl der dafür abgegebenen Stimmen.

Die Einhaltung der Gesetze während einer Aussperrung soll von der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde kontrolliert werden. Diese hat auch hier das Recht, im Falle von Naturkatastrophen oder anderen unvorhersehbaren Ereignissen eine Aussperrung bis zu drei Monate zu verschieben oder abzusagen.

Eine Aussperrung ist darüber hinaus von einem Gericht als rechtswidrig anzusehen, wenn damit geltende Gesetze verletzt werden oder aber die verfassungsrechtlich garantierte Vereinigungsfreiheit eingeschränkt wird. Ein Antrag auf Erklärung einer Aussperrung als rechtswidrig kann innerhalb von fünf Tagen nach Anmeldung der Aussperrung bei Gericht erfolgen.

Eine als rechtswidrig anerkannte Aussperrung muss sofort beendet werden. Zugleich hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den entstandenen Verdienstausfall zu ersetzen.

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz

A. Zuständigkeit der Gerichte

In Lettland sind die Zivilgerichte für die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuständig, da es dort, anders als in Deutschland, keine speziellen Arbeitsgerichte gibt. Zur Anwendung kommt daher auch das lettische Zivilprozessrecht. Demnach sind grundsätzlich die Gerichte am Wohnort des Beklagten zuständig. Allerdings können die Arbeitnehmer auch an ihrem Wohnort oder am Ort, wo der Betrieb ansässig, ist Klage erheben.

Erhebt ein Arbeitnehmer Klage, so muss er keine Verfahrenskosten tragen, sondern ist von den Prozesskosten befreit. Zweck der Regelung ist es, Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Rechte geltend zu machen.

Besondere Fristen, innerhalb derer eine Verhandlung anzuberaumen ist, sieht das Zivilprozessrecht nicht vor. Einzig bei Kündigungsschutzklagen muss die Gerichtssitzung vor der ersten Instanz innerhalb von zwei Monaten erfolgen. Arbeitsrechtsstreitigkeiten vor Gericht sind in der Praxis relativ häufig und können mitunter bis zu drei Jahre oder länger andauern, insbesondere wenn die Parteien von ihrem Recht Gebrauch machen, in Berufung oder Revision zu gehen.

B. Individualrechtliche Streitigkeiten

Wie schon zuvor unter § 1 B. II. 1. erläutert, sieht das Gesetz in § 94 ArbG zunächst ein Beschwerdeverfahren im Betrieb vor. Sollte dies aber bei individualrechtlichen Streitigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu keinem Ergebnis führen, so steht den Parteien eine Klagerhebung bei den zuständigen Gerichten offen. Auch hier ist die allgemeine Verjährungsfrist von zwei Jahren zu beachten.

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten

Ist der Schlichtungsausschuss zu keiner Einigung gekommen, sollen die Streitigkeiten durch ein ordentliches Gericht oder ein Schiedsgericht entschieden werden. Die Gerichte sollen insbesondere zuständig sein für Streitigkeiten bezüglich:

– Ansprüchen aus dem Tarifvertrag,

– Regelungen aus dem Tarifvertrag und
– der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit von Regelungen des Tarifvertrages.

Entscheidungen der Gerichte über die oben genannten Streitigkeiten sind – entsprechend der geringen Bedeutung kollektivrechtlicher Regelungen in Lettland – ausgesprochen selten. Beispielhaft seien folgende zwei Gerichtsentscheidungen angeführt: In einer Entscheidung des Zivilsenats des obersten Gerichtshofs Lettlands *(„Latvijas Republikas Augstākās Tiesas")* aus dem Jahre 2010 entschied das Gericht zugunsten eines Arbeitnehmers, der mit einer Frist von einem Monat gekündigt wurde, obwohl eine tarifvertragliche Regelung eine zweimonatige Kündigungsfrist vorsah.[58] In einer anderen Entscheidung aus dem Jahre 2012 hielt derselbe Zivilsenat hingegen, trotz eines abweichenden Tarifvertrags,[59] die Zahlung einer Abfindung in Höhe der gesetzlichen Vorschriften für ausreichend, weil es die gesetzliche Vorschrift – jedenfalls im Bereich der Angestellten im öffentlichen Dienst – als zwingend ansah.[60]

58 LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 24.februāra spriedums civillietā Nr. SKC-289/2010 (in lettischer Sprache abrufbar unter: http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/).

59 Die im Tarifvertrag vorgesehene Abfindungszahlung überstieg die gesetzliche.

60 LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 7.marta spriedums civillietā Nr. SKC-371/2012 (in lettischer Sprache abrufbar unter: http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/).

§ 4 Sozialversicherungsrecht

A. Sozialversicherung

Die Grundlagen des heute bestehenden Sozialversicherungssystems wurden in Lettland im Jahr 1994 vom Ministerkabinett geschaffen. Das System umfasst u. a. die Renten-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Durch die wechselhafte Geschichte des Landes war es nötig, eine ganze Reihe von Übergangsvorschriften zu erlassen und Sonderregelungen zu bestimmen. So beinhaltet z. B. das Gesetz über staatliche Renten *(„Likums par valsts pensijām")* besondere Regelungen für alle Personen, die am 1. Juli 2001 das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Die Verwaltung des Sozialversicherungssystems übernehmen das Sozialministerium, die Staatliche Steuerbehörde (Einziehung der Beiträge) und das Gesundheitsministerium (Krankenversicherung).

B. Sozialversicherungsbeiträge

In Lettland werden zwei Gesamtbeträge gezahlt, die alle Zweige der Sozialversicherung speisen. Ein Teil muss dabei vom Arbeitgeber in Höhe von 24,09 Prozent des Bruttogehalts des Arbeitnehmers getragen werden, der andere Teil in Höhe von rund elf Prozent des Bruttoeinkommens vom Arbeitnehmer selbst.[61]

Für einen bestimmten Personenkreis übernimmt auch der Staat die Versicherungsbeiträge. Dies bezieht sich insbesondere auf Personen, die die Sorge für ein Kind innehaben, sowie auf Ehegatten von aktiven Militärangehörigen, die im Zuge eines Auslandseinsatzes des Ehepartners ebenfalls im Ausland leben.

1. Gesundheitsversicherung

Das lettische Gesundheitssystem ist durch Steuern finanziert. Alle Staats- und auch EU- Bürger haben nach Vorlage von entsprechenden Bescheinigungen u. ä. Anspruch auf medizinische Versorgung. Dennoch können in Lettland unterschiedlich hohe Zuzahlungen für bestimmte Leistungen, Krankenhausaufenthalte oder Medikamente anfallen. Außerdem müssen Erwachsene Zahnbehandlungen vollständig selbst bezahlen.

---

61 Bei diesen Werten kann es grundsätzlich Unterschiede z. B. für behinderte Arbeitnehmer und andere Personenkreise geben.

2. Krankenversicherung

Sozialversicherte Personen sind in Lettland zugleich krankenversichert. Der Arbeitgeber ist im Falle der Krankheit eines Arbeitnehmers verpflichtet, den zuständigen Behörden die benötigten Informationen über den Arbeitnehmer und das Arbeitsverhältnis zur Verfügung zu stellen. Kann ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen oder ist eines seiner Kinder unter 14 Jahren erkrankt, so hat der Arbeitnehmer zudem Anspruch auf Krankenunterstützung. Gleiches gilt für selbstständig Erwerbstätige, die Sozialbeiträge gezahlt haben, Ehepartner eines selbstständig Erwerbstätigen, der freiwillig der Sozialversicherung zugestimmt hat, und Personen, die für die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit Patentgebühren abführen müssen. Der Arbeitgeber trägt dabei vom ersten bis zum zehnten Tag der Arbeitsunfähigkeit das Krankengeld in Höhe von 80 Prozent des Durchschnittseinkommens des Arbeitnehmers, ab dem elften Tag hingegen die Sozialversicherung. Bei kranken Kindern wird das Krankengeld für die ersten 14 Tage vom Arbeitgeber gezahlt, und bis zu 21 Tagen, wenn das Kind im Krankenhaus liegt. Danach übernimmt ebenfalls der Sozialversicherungsträger die Zahlungen.

3. Private Krankenversicherung

Auch in Lettland bieten einige Versicherungsunternehmen private Krankenversicherungen an. Dabei variieren die Leistungen und es können Zusatzversicherungen für Zahnbehandlungen, Medikamente und Sehhilfen abgeschlossen werden. Eine private Krankenversicherung können die Arbeitnehmer selbst abschließen oder als Zusatzleistung von ihrem Arbeitgeber erhalten. Dabei ist aber zu beachten, dass nicht jedes Versicherungsunternehmen in Lettland die private Krankenversicherung mit Privatpersonen abschließt.

4. Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung wird in

- den lettischen Gesetzen über die staatliche Sozialversicherung *(„Likums par valsts sociālo apdrošināšanu")*,
- dem Gesetz über staatliche Renten *(„Likums par valsts pensijām")*,
- dem Gesetz über die staatlichen kapitalgedeckten Renten *(„Valsts fondēto pensiju likums")* und

– dem Gesetz über staatliche Renten und staatliche Leistungszahlungen im Zeitraum von 2009 bis 2012 *(„Likums par valsts pensiju un valsts pabalstu izmaksu laika periodā no 2009.gada līdz 2012.gadam")*

geregelt.

Das 1996 in Kraft getretene Gesetz über staatliche Renten ist die erste Säule des lettischen Rentensystems. Zu seinem Geltungsbereich werden all die Personen gezählt, die selbst Sozialversicherungsbeiträge entrichtet haben oder für die Sozialversicherungsbeiträge berechnet oder vom Staat bezahlt wurden.

Im Februar 2000 wurde mit dem Gesetz über die staatlichen kapitalgedeckten Renten die zweite Säule errichtet. Der Geltungsbereich richtet sich dabei nach dem Betrag, den die Versicherten in Form von Rentenkapital angesammelt haben und ist nur für Personen, die am 1. Juli 2001 („Stichtag") das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, obligatorisch. Personen die am Stichtag zwar das 30. Lebensjahr erreicht, aber das 49. Lebensjahr noch nicht überschritten hatten, können diesem System freiwillig beitreten.

Die dritte Säule, welche im Juli 2001 eingeführt wurde, ist keine Pflichtversicherung und somit nicht staatlich. Sie ermöglicht Personen, sich freiwillig versichern zu lassen.

Das gesetzliche Rentenalter liegt in Lettland zurzeit bei 62 Jahren. Der Renteneintritt selbst kann aber nach Belieben nach hinten und unter einigen Umständen um wenige Jahre nach vorn verlegt werden. Wichtig ist aber, dass eine Wartezeit von mindestens zehn Jahren zwischen dem Versicherungsbeginn und dem Rentenbeginn eingehalten wird. Aktuell wurde eine gesetzliche Regelung verabschiedet, wonach das Renteneintrittsalter bis zum Jahre 2025 stetig auf 65 Jahre angehoben wird. Erstmalig greift die Änderung Anfang 2014 mit der Anhebung auf 62 Jahre und drei Monate. In jedem Folgejahr erfolgt eine erneute Anhebung um jeweils drei Monate.[62]

Faktoren, welche die Höhe der Rente beeinflussen, sind die Versicherungsjahre bis 1996, die Höhe der gezahlten Beiträge seit 1996 und das Alter des Versicherten. Die Rentenformel ist mitunter sehr kompliziert, wenn die Sonderregelungen der Versi-

[62] Vgl. zum konkreten Stufenplan: http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/pensionariem/vecuma-pensija/pensijas-pieskirsanai-nepieciesamais-vecums/pensijas-vecuma-paaugstinasana-no-62-lidz-65-gadu-vecumam.

cherten vor 1996 einbezogen werden müssen. Im Übrigen wird die Rente aus dem angesammelten Rentenkapital des Versicherten und der voraussichtlichen Bezugsdauer berechnet.

Sollte die dem Versicherten zustehende Rente zu gering sein, gewährt der Staat eine Grundsicherung, die aber ebenfalls von den Versicherungsjahren abhängig ist:

Versicherungszeit	Monatliche Grundleistung
< 20 Jahre	das 1,1-fache der staatlichen Grundleistung; derzeit 49,50 LVL (ca. 70,- EUR)
21 – 30 Jahre	das 1,3-fache der staatlichen Grundleistung; derzeit 58,50 LVL (ca. 82,- EUR)
31 – 40 Jahre	das 1,5-fache der staatlichen Grundleistung; derzeit 67,50 LVL (ca. 95,- EUR)
> 41 Jahre	das 1,7-fache der staatlichen Grundleistung; derzeit 76,50 LVL (ca. 108,- EUR)

Der Steuerfreibetrag für Rentner, deren Renten nach dem 1. Januar 1996 gewährt oder neu berechnet wurden, beträgt derzeit 1.980,- LVL bzw. umgerechnet ca. 2.791,- EUR jährlich.

5. Private Rentenversicherungssysteme

Wie zuvor kurz erwähnt, ist die dritte Säule der Altersvorsorge eine freiwillige Rentenversicherung in Form eines Pensionsfonds. Diese kann entweder durch den Arbeitnehmer selbst gezahlt werden oder aber durch den Arbeitgeber als Zusatzleistung o. ä. Zudem können bei privaten Versicherungsunternehmen Zusatzversicherungen für das Alter, wie z. B. Lebensversicherungen, abgeschlossen werden.

C. Arbeitslosenunterstützung

Lettland verfügt über ein gesetzliches Arbeitslosenversicherungssystem. Dieses wird aus Beiträgen und Steuern finanziert. Anspruchsberechtigt sind alle Personen, die mindestens ein Jahr Mitglied in der Sozialversicherung sind und mindestens neun Monate innerhalb der letzten zwölf Monate Beiträge gezahlt haben. Das gesetzliche Höchstalter liegt zurzeit bei 62 Jahren, wird sich aber beginnend ab 2014 aufgrund der Anpassung des Renteneintrittsalters entsprechend verlängern.

Das Arbeitslosengeld wird maximal neun Monate lang gezahlt. Die Höhe der Zahlung selbst wird an der Zeit der Versicherungsdauer und des vorherigen durchschnittlichen Einkommens bemessen (Leistung). Diese Summe verringert sich in Abhängigkeit zur Arbeitslosendauer wie folgt:

Versicherungszeit	Prozent des Entgelts, das gezahlt wird
1 – 9 Jahre	50 % des durchschnittlichen Entgelts als Arbeitslosenleistung; in den ersten 2 Monaten der Arbeitslosigkeit: 100 % der Leistung, im 3. und 4. Monat der Arbeitslosigkeit: 75 %, im 5. bis 9. Monat der Arbeitslosigkeit: Festbetrag in Höhe von 45,- LVL (63,- EUR) pro Monat.
10 – 19 Jahre	55 % des durchschnittlichen Entgelts als Arbeitslosenleistung; in den ersten 2 Monaten: 100 % der Leistung, im 3. und 4. Monat: 75 %, im 5. und 6. Monat: 50 %, im 7. bis 9. Monat: Festbetrag in Höhe von 45,- LVL (63,- EUR) pro Monat.
20 – 29 Jahre	60 % des durchschnittlichen Entgelts als Arbeitslosenleistung, in den ersten 3 Monaten: 100 % der Leistung, im 4. bis 6. Monat: 75 %, im 7. bis 9. Monat: 50 %.
30 Jahre	65 % des durchschnittlichen Entgelts als Arbeitslosenleistung, in den ersten 3 Monaten: 100 % der Leistung, im 4. bis 6. Monat: 75 %, im 7. bis 9. Monat: 50 %.

D. Sonstige staatliche Beihilfen

Der lettische Staat gewährt darüber hinaus noch eine ganze Reihe sonstiger Beihilfen, um Familien, Eltern und Hinterbliebene zu unterstützen. So haben z. B. Bürger mit einem ständigen Wohnsitz und einer Personenkennzahl in Lettland Anspruch auf

Kindergeld. Dieses wird grundsätzlich an die Eltern oder den Vormund eines Kindes bis zu dessen 18. Lebensjahr gewährt. Das Kindergeld beträgt monatlich 8,- LVL (ca. 11,- EUR). Darüber hinaus gewährt der Staat zur Unterstützung von Familien eine Geburtenhilfe, die ab dem achten Tag nach der Geburt, Adoption oder dem Beginn der Vormundschaft beantragt werden kann. Sie beträgt einmalig 296,- LVL (ca. 414,- EUR) pro Kind.

Verstirbt ein Elternteil, so haben die minderjährigen Kinder des Verstorbenen Anspruch auf Hinterbliebenenrente. Studierende haben diesen Anspruch bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres. Auch volljährige Familienangehörige können einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben, wenn sie nachweislich arbeitsunfähig sind und im Vorfeld von dem Verstorbenen gepflegt wurden. Voraussetzung ist hier, dass der Verstorbene sozialversichert war.

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

A. Allgemeines

Die Arbeitssicherheit wurde durch die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989[63] einheitlich und für alle Mitgliedstaaten verbindlich geregelt und durch einige Ergänzungsrichtlinien ausgeweitet.[64] Zur Umsetzung dieser Richtlinie wurde in Lettland im Jahr 2002 das Gesetz über die Arbeitssicherheit *(„Darba aizsardzības likums")* erlassen.

B. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Pflicht, dem Arbeitnehmer eine sichere und nicht gesundheitsschädliche Umgebung am Arbeitsplatz zu gewährleisten (siehe §§ 5 ff. des Gesetzes über die Arbeitssicherheit). Besondere Pflichten ergeben sich dabei bezüglich schwangerer Arbeitnehmerinnen und Minderjähriger. Zudem hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der bei seiner Tätigkeit einem erhöhten Risiko (u. a. einer gesteigerten psychologischen Anspannung, körperlichen Belastung o. ä.) ausgesetzt ist, nach § 66 ArbG eine Zulage zu zahlen. Die Höhe der Zulage ist im Tarif- oder Arbeitsvertrag festzulegen und differiert je nach Grad der zugemuteten Belastungen.[65]

Gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 3 ArbG ist der Betriebsrat ferner an allen Entscheidungen, die die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz betreffen, zu beteiligen. Der Arbeitgeber hat dabei alle personenbezogenen Daten geheim zu halten.

Im Zusammenhang mit den grundsätzlichen Arbeitssicherheitsmaßnahmen hat der Arbeitgeber die Pflicht, im Betrieb ein Arbeitssicherheitssystem zu organisieren. Dazu

---

63 ABl. L 183 vom 26.9.1989, S. 1.

64 Vgl. u. a. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. Nr. L 206 S. 19) sowie Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

65 Diese kann sehr unterschiedlich ausfallen. Für eine Tätigkeit mit besonders gefährlichen Gütern wird beispielsweise eine Zulage in Höhe von bis zu zehn Prozent des vereinbarten Entgelts vereinbart.

zählt insbesondere, dass die Arbeitnehmer mit dem Thema der Arbeitssicherheit vertraut gemacht werden und ihnen mögliche Risiken, die sich im betrieblichen Ablauf ergeben können, aufgezeigt werden. Außerdem sollen die Arbeitnehmer in die Prozesse der Arbeitssicherheitsverbesserung mit einbezogen werden. Alle Kosten, die bezüglich der Arbeitssicherheit entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen. Zudem müssen sämtliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, die für eine etwaige erste Hilfe benötigt werden sowie Feuerlöscher und ein Evakuierungsplan.

C. Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die generellen Sorgfaltspflichten bei der Erbringung seiner Tätigkeit einzuhalten. Tut er dies nicht und gefährdet er damit sich oder die Gesundheit Dritter, so kann dies einen Kündigungsgrund darstellen.

Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses ist der Bewerber verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Gesundheit zu informieren, soweit dies für den Abschluss des Arbeitsvertrages und die Durchführung der auszuübenden Tätigkeit von entscheidender Bedeutung ist. Zudem hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf Verlangen ein Gesundheitszeugnis vorzulegen, um seine Geeignetheit für die Tätigkeit nachzuweisen. Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen. Stellt sich im Nachgang durch das Gesundheitszeugnis heraus, dass der Bewerber vorsätzlich falsche Angaben gemacht hat, so sind ihm die Kosten hierfür aufzuerlegen. Im Tarifvertrag können im Übrigen weitere Pflichtuntersuchungen vereinbart werden.

Eine detaillierte Aufzählung der Pflichten des Arbeitnehmers bezüglich des Arbeitsschutzes findet sich in § 17 und § 18 des Gesetzes über die Arbeitssicherheit. Danach muss der Arbeitnehmer

- für seine eigene und die Sicherheit und Gesundheit Dritter Sorge tragen,
- Arbeitsausrüstung, Transportmittel, gefährliche Substanzen etc. mit Sorgfalt und gemäß der Vorschriften behandeln,
- auf Sicherheitsschilder achten,
- einen Arbeitsunfall unverzüglich anzeigen,
- sich an die betrieblichen Weisungen halten und an Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers bezüglich der Arbeitssicherheit teilnehmen,
- mit dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitssicherheitsbeauftragen im Betrieb kooperieren.

Im Gegenzug gibt das Gesetz dem Arbeitnehmer das Recht, Arbeiten zu verweigern, wenn diese ein zu hohes Risiko für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers in sich bergen und nicht durch angemessene Schutzmaßnahmen abgesichert sind (§ 18 Abs. 1 des Gesetzes über die Arbeitssicherheit). Dabei kommt es insbesondere darauf an, ob es unter normalen Umständen möglich wäre, das Risiko zu mindern, der Arbeitgeber aber keine geeignete Ausrüstung zur Verfügung stellt. Auch in dem Fall, dass die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde eine Arbeit als besonders gefährlich einstuft, kann ein Arbeitnehmer sie verweigern. Dem Arbeitnehmer dürfen dadurch keine Nachteile entstehen.

D. Kontrolle der Arbeitssicherheit

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde sowie andere bevollmächtigte Institutionen sollen die Einhaltung der Arbeitssicherheit in den Betrieben kontrollieren (§ 26 des Gesetzes über die Arbeitssicherheit). Dazu muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass deren Repräsentanten sowie die Arbeitnehmer selbst uneingeschränkten Zugriff auf entsprechende Informationen bezüglich der Auswertung von potentiellen Risiken, Statistiken zu Arbeitsunfällen im Betrieb sowie Berufskrankheiten haben. Zudem müssen den Arbeitnehmern alle Informationen und Anweisungen zugänglich sein, welche die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde dem Unternehmen erteilt hat (§ 10 Abs. 3 Nr. 4 des Gesetzes über die Arbeitssicherheit).

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis

Latvijas Republikas Civilikums	Lettisches Zivilgesetzbuch (ZGB)
Latvijas Republikas Darba likums	Lettisches Arbeitsgesetzbuch (ArbG)
Latvijas vestnesa tiesibu aktu vortals http://www.likumi.lv/	Online-Forum der lettischen Gesetzesvorschriften (stellt auch englische Fassungen zur Verfügung)
Nodarbinātības valsts aģentūra (http://www.nva.gov.lv)	Staatliche Arbeitsagentur der Republik Lettland
Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes (http://www.pmlp.gov.lv)	Lettische Behörde für Einwanderung und Migration
Latvijas Republikas Ministru kabinets (http://www.mk.gov.lv)	Ministerkabinett Lettlands
Valsts darba inspekcija (http://www.vdi.gov.lv/lv/)	Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Lettland
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (http://www.lbas.lv/)	Lettischer Gewerkschaftsbund
Latvijas Darba devēju konfederācija (http://www.lddk.lv/)	Arbeitgeberkonföderation der Republik Lettland
Latvijas Republikas Veselības ministrija (http://www.vm.gov.lv/)	Lettisches Gesundheitsministerium
Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (http://www.vsaa.gov.lv/)	Staatliche Sozialversicherungs-behörde der Republik Lettland

* * *

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht
Litauen

Teil 3: Arbeitsrecht in LITAUEN

Autoren: Rūta Motiejūnaitė (§ 1 und §§ 3 bis 5), Juristin, bnt Rechtsanwälte, Vilnius und Jolanta Zupkauskaitė (§ 2), advokato padėjėja (Associate Attorney), bnt Rechtsanwälte, Vilnius
Stand: Januar 2013

§ 1 Individualarbeitsrecht

A. Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines / Partner des Arbeitsverhältnisses

Das neue Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen[1] (im Folgenden „ArbGB" genannt) ist am 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Bis dahin galt das Gesetz über den Arbeitsvertrag,[2] welches die Arbeitsverhältnisse und die mit ihnen zusammenhängenden rechtlichen Beziehungen nicht so detailliert regelte. Das neue Arbeitsgesetzbuch beinhaltet nun Bestimmungen sowohl zum Individual- als auch zum kollektiven Arbeitsrecht. Die Mehrheit der Vorschriften betrifft dabei das Individualarbeitsrecht, da das kollektive Arbeitsrecht in der Republik Litauen keine so große Bedeutung hat wie im Westen Europas.

1. Quellen des litauischen Arbeitsrechts

a. Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht wird allgemein als die Summe der Rechtsnormen verstanden, welche die Arbeitsverhältnisse und die mit diesen zusammenhängenden rechtlichen Beziehungen regeln.

b. Rechtsquellen

Die Rechtsquellen des litauischen Arbeitsrechts sind die Verfassung der Republik Litauen,[3] die internationalen Verträge sowie solche Rechtsakte der Europäischen Uni-

---

1 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

2 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973 (außer Kraft getreten).

3 Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

on, die Regelungen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis beinhalten. Darüber hinaus bilden das Arbeitsgesetzbuch und weitere nationale Gesetze nebst untergeordneten Rechtsnormen die bedeutendsten Quellen des litauischen Arbeitsrechts. Auch die Bestimmungen in Tarifverträgen sowie die Betriebsregelungen zählen zu den Rechtsquellen.

Die internationalen Vereinbarungen sind grundsätzlich direkt anwendbar und haben Geltungsvorrang gegenüber den nationalen arbeitsrechtlichen Regelungen, wie z. B. dem Arbeitsgesetzbuch. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn in den Vereinbarungen bestimmt ist, dass zu deren Umsetzung ein staatlicher Rechtsakt erforderlich ist (Art. 8 ArbGB).

Bei der Kollision nationaler Vorschriften sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches im Vergleich zu den Rechtsnormen des Zivilgesetzbuches der Republik Litauen[4] (im Folgenden „ZGB“ genannt) als speziellere Regelung anzusehen. Das Zivilgesetzbuch ist auf Arbeitsverhältnisse nur insoweit anzuwenden, als der Sachverhalt durch das Arbeitsgesetzbuch nicht geregelt wird (Art. 1.1 Abs. 3 ZGB).

2. Beschäftigte

a. Arbeitnehmerbegriff

Das Arbeitsgesetzbuch enthält in Art. 15 eine Definition des Arbeitnehmers. Danach ist der Arbeitnehmer eine natürliche Person, die arbeitsrechtlich rechts- und geschäftsfähig ist und aufgrund eines Arbeitsvertrages entgeltlich tätig wird. Erbringt eine Person jedoch bestimmte Tätigkeiten, ohne dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, bedeutet dies nicht automatisch, dass die Parteien eines solchen Rechtsverhältnisses nicht als Arbeitnehmer und als Arbeitgeber anzusehen sind. Vielmehr ist in diesem Fall der faktische Charakter der Beziehung maßgeblich. Wird die Tätigkeit

- in untergeordneter Stellung,
- persönlich,
- auf Weisung einer anderen Person und in ihrem Namen,
- gegen Entgelt,
- an einem bestimmten Ort,

4 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

– auf Kosten einer anderen Person und
– in deren Verantwortung

erbracht, dann ist sie als Arbeitsleistung zu qualifizieren. Zugleich sind die Parteien als sog. faktischer Arbeitnehmer bzw. faktischer Arbeitgeber anzusehen.

b. Leitende Angestellte

Im Arbeitsgesetzbuch wird der Begriff des „leitenden Angestellten" nicht definiert. Allgemein versteht man darunter jedoch solche Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ermächtigt wurden, in einzelnen Bereichen des Unternehmens, den ihnen unterstellten Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen, deren Arbeit zu organisieren und zu kontrollieren.

c. Leiharbeitnehmer

Der Begriff des „Leiharbeitnehmers" ist hingegen im Gesetz über die Anstellung durch Leiharbeitsunternehmen der Republik Litauen[5] (im Folgenden „Gesetz über Leiharbeit" genannt) definiert. Danach sind Leiharbeitnehmer natürliche Personen, die rechts- und geschäftsfähig sind, gegen Entgelt tätig werden und einen Leiharbeitsvertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben (Art. 2 Abs. 2 des Gesetzes über Leiharbeit; zu der Problematik der Leiharbeit siehe im Einzelnen § 1 A. V.).

3. Arbeitgeber

Im Arbeitsgesetzbuch ist zudem der Begriff des Arbeitgebers normiert. Darunter ist eine natürliche oder juristische Person zu verstehen, die rechts- und geschäftsfähig im Sinne des Arbeitsrechts ist. Zu beachten ist, dass für die Feststellung der Rechts- und Geschäftsfähigkeit von natürlichen Personen als Arbeitgeber das Zivilgesetzbuch anzuwenden ist. Danach erlangt jede natürliche Person ihre Rechtsfähigkeit mit der Geburt (Art. 2.2 Abs. 2 ZGB). Die uneingeschränkte Geschäftsfähigkeit erlangt sie mit der Vollendung des 18. Lebensjahres (Art. 2.5 Abs. 1 ZGB).

5 Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas // Valstybės žinios. 2011, Nr. 69-3287 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Dagegen sind juristische Personen ab ihrem Gründungszeitpunkt sowohl rechts- als auch geschäftsfähig. Die Eigentumsform (z. B. öffentliche oder private Einrichtung), die Rechtsform (z. B. Aktiengesellschaft oder Kommanditgesellschaft) sowie die Tätigkeit sind dabei nicht zu berücksichtigen.

4. Rechtssubjekte eines Arbeitsverhältnisses

Partei eines Arbeitsverhältnisses können alle natürlichen oder juristischen Personen sein, die über bestimmte, im Gesetz geregelte Rechte und Pflichten verfügen. Diese Personen müssen aber die sog. arbeitsrechtliche Subjektivität besitzen, welche die Rechts-, Geschäfts-, Delikts- und Prozessfähigkeit umfasst. Die arbeitsrechtliche Subjektivität ist maßgebend für die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses und unterscheidet sich von der im Zivilgesetzbuch normierten Rechtssubjektivität.

a. Arbeitsrechtliche Subjektivität von natürlichen Personen

Die arbeitsrechtliche Subjektivität des Arbeitnehmers ist in Art. 13 ArbGB geregelt. Diese wird in der Regel mit Vollendung des 16. Lebensjahres erlangt, es sei denn, im Arbeitsgesetzbuch oder anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen ist eine Ausnahmeregelung enthalten.

Die arbeitsrechtliche Subjektivität erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers, weil das Arbeitsverhältnis höchstpersönlich ist und nicht vererbt werden kann.

Für die Bestimmung der arbeitsrechtlichen Subjektivität des Arbeitgebers als natürlicher Person verweist das Arbeitsgesetzbuch hingegen auf das Zivilgesetzbuch (Art. 16 Abs. 2 ArbGB). Danach entsteht die Rechts- und Geschäftsfähigkeit des Arbeitgebers in der Regel mit der Vollendung des 18. Lebensjahres und erlischt mit seinem Tod (Art. 2.2 und 2.5 ZGB).

b. Arbeitsrechtliche Subjektivität von juristischen Personen

Bestimmungen hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Subjektivität juristischer Personen sind im Arbeitsgesetzbuch und im Zivilgesetzbuch zu finden. Das Arbeitsgesetzbuch selbst beinhaltet keine Definition einer juristischen Person, weswegen auf die Definition des Zivilgesetzbuches zurückgegriffen wird. Art. 2.33 ZGB definiert eine juristische Person als ein unter eigenem Namen firmierendes Unternehmen, eine Behörde

oder eine Organisation, welches bzw. welche Träger von Rechten und Pflichten sein kann sowie vor Gericht als Kläger oder Beklagter auftreten kann.

Die arbeitsrechtliche Subjektivität juristischer Personen entsteht mit ihrer Gründung. Grundsätzlich wird eine juristische Person durch Eintragung in das Handelsregister gegründet (Art. 2.63 ZGB). Ausnahmen bilden einige öffentliche juristische Personen, welche per Rechtsakt gegründet werden.

Gemäß Art. 14 Abs. 2 ArbGB handeln juristische Personen grundsätzlich durch ihre Organe bzw. ihre Verwaltung. Der Arbeitgeber kann zudem Mitarbeiter bzw. Dritte zum Abschluss verschiedener Rechtsgeschäfte bevollmächtigen.

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsvertrag

Das Arbeitsgesetzbuch[6] definiert in Art. 93 den Begriff des Arbeitsvertrages. Danach ist ein Arbeitsvertrag eine zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber geschlossene Vereinbarung, nach der

– der Arbeitnehmer sich zur Ausübung eines bestimmten Berufes oder zur Ausübung eines bestimmten Amtes unter Einhaltung der am Arbeitsplatz geltenden Arbeitsordnung verpflichtet, und
– der Arbeitgeber seinerseits die Bereitstellung der im Vertrag bestimmten Arbeit, die Zahlung des vereinbarten Gehalts sowie die Gewährleistung der in Gesetzen, anderen Rechtsakten, Kollektivverträgen oder Vereinbarungen festgelegten Arbeitsbedingungen schuldet.

Diese Definition beinhaltet die wesentlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers und hilft, die arbeitsrechtlichen Schuldverhältnisse von den allgemeinen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen zu trennen.[7]

1. Mindestvoraussetzungen eines Arbeitsvertrages

Den Inhalt eines Arbeitsvertrages bilden die zwischen den Parteien vereinbarten Vertragsbedingungen über ihre Rechte und Pflichten. Das Arbeitsgesetzbuch verbietet

6 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).
7 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 195.

dabei den Parteien eines Arbeitsvertrages, solche Bedingungen zu vereinbaren, die von den in Gesetzen oder Tarifverträgen zu Gunsten des Arbeitnehmers vorgesehenen Regelungen negativ abweichen.

Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt auch die wesentlichen Inhalte eines Arbeitsvertrages. Haben die Parteien sich darüber nicht geeinigt, gilt der Arbeitsvertrag als nicht abgeschlossen. Diese wesentlichen Inhalte betreffen grundsätzlich

– den Arbeitsplatz und
– die Art der Tätigkeit.

Unter Arbeitsplatz[8] i. S. d. ArbGB ist u. a. ein Unternehmen, eine Behörde, eine Organisation oder eine Abteilung zu verstehen. So wird in Litauen grundsätzlich der Arbeitgeber definiert. Im Arbeitsvertrag sieht dies in der Regel praktisch wie folgt aus:

Arbeitsplatz: Firma, Handelsregisternummer, Adresse.

Die Tätigkeit wird hingegen im Arbeitsvertrag durch Angabe des Berufes, des Fachgebiets, der Qualifikation oder der bestimmten Position des Arbeitnehmers angegeben. Im Arbeitsvertrag kann dies z. B. so aussehen:

Tätigkeit: Ingenieur/in.

2. Form des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich nach einer Mustervorlage[9] abzuschließen. Er ist stets in zwei Ausfertigungen zu unterzeichnen, je eine für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber.

8 In einem anderen Zusammenhang kann unter dem Begriff des Arbeitsplatzes ein konkreter Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, oder die Position des Arbeitnehmers verstanden werden.

9 Diese Musterform wurde von der litauischen Regierung bestätigt (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412). Alle Arbeitsverträge müssen die in der Musterform erwähnten Bestimmungen enthalten. Allerdings darf man auch zusätzliche Bestimmungen mit aufnehmen, sofern diese gesetzlich vereinbar sind.

Mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge sind zwar grundsätzlich wirksam, jedoch muss der Arbeitgeber mit einer Ordnungsstrafe wegen Missachtung des Schriftformerfordernisses rechnen. Zudem ist die Einhaltung der Schriftform mit Blick auf eventuelle Rechtsstreitigkeiten empfehlenswert.

3. Ergänzende Vereinbarungen

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass in jedem Arbeitsvertrag die Vergütungsbedingungen (u. a. Gehalt, Zahlungsmodalitäten) zu regeln sind. Diese Bestimmung ist nicht verpflichtend, d. h. sie hat keine Auswirkung auf die Gültigkeit eines Arbeitsvertrages. Sie ist vielmehr als sog. Bestimmung sui generis eines Arbeitsvertrages zu verstehen. In der Praxis ist dies aber eine der wesentlichen Regelungen eines Arbeitsvertrages, da kein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unentgeltlich erbringen möchte.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind darüber hinaus berechtigt, zusätzliche Bestimmungen zu vereinbaren. Diese Regelungen beeinflussen die Gültigkeit des Vertrages nicht. Sind diese aber vereinbart, müssen die Parteien sie einhalten. Im Folgenden werden einige zusätzliche Bestimmungen detaillierter beschrieben.

a. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nur dann anzugeben, wenn die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen wollen. Ohne Fristangabe gilt ein Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge dürfen in Litauen grundsätzlich nur dann abgeschlossen werden, wenn zeitlich begrenzte Arbeiten anfallen (z. B. ein Metallindustriebetrieb will einige Pflanzen um das Hauptgebäude herum einpflanzen lassen; wenn nicht eine externe Firma dazu beauftragt wird, kann auch ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem Gärtner abgeschlossen werden). Für dauerhafte Tätigkeiten können befristete Arbeitsverträge hingegen nur dann abgeschlossen werden, wenn das Gesetz oder Tarifverträge dies ausdrücklich vorsehen. Bis zum 31. Juli 2015 ist dies auch dann erlaubt, wenn ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. Die maximale Befristungsdauer beträgt fünf Jahre.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist weiter fortgesetzt und hat keine der Parteien den Arbeitsvertrag gekündigt, gilt der Vertrag als unbefristet (Art. 111 Abs. 1 ArbGB). Das Arbeitsgesetzbuch schützt die Arbeitnehmer darüber hinaus in solchen Situationen, in denen der Arbeitgeber für Tätigkeiten permanenter

Natur wiederholt befristete Arbeitsverträge abschließt, diese kündigt und wieder neue befristete Arbeitsverträge für die gleiche Tätigkeit mit demselben Arbeitnehmer abschließt. Sollte dies innerhalb eines Monats nach Kündigung des Arbeitsvertrages erfolgen, kann der neue Vertrag auf Antrag des Arbeitnehmers als unbefristeter Arbeitsvertrag anerkannt werden (Art. 111 Abs. 3 ArbGB).

b. Probezeit

Die Probezeit beträgt in Litauen maximal drei Monate. Allerdings sieht das Arbeitsgesetzbuch vor, dass in anderen Gesetzen auch längere Probezeiten geregelt sein können (maximal bis zu sechs Monate). Derzeit gibt es aber kein Gesetz, welches eine solche Regelung beinhaltet. Eine Verlängerung oder Wiederholung der Probezeit ist nicht zulässig.

Die Probezeit kann sowohl zu Gunsten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers vereinbart werden. Ist dies im Vertrag nicht ausdrücklich geregelt, gilt der Grundsatz, dass sie zu Gunsten beider Parteien vereinbart wurde.

Zeiträume, während derer der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nicht nachkommen konnte, werden auf die Dauer der Probezeit nicht angerechnet, sondern haben eine Verlängerung der Probezeit zur Folge.

c. Teilzeit

Teilzeitarbeit bedeutet, dass für den Arbeitnehmer die Dauer des Arbeitstages bzw. der Arbeitswoche verkürzt ist. Sie kann sowohl bei Abschluss eines Arbeitsvertrages als auch zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart werden. Das Initiativrecht haben beide Parteien. Es gibt allerdings Fälle, in denen der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers zum Abschluss einer Teilzeitvereinbarung verpflichtet ist. Dies kann z. B. durch den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers begründet sein, wofür jedoch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erforderlich ist.

Die Teilzeitarbeit hat keine Auswirkungen auf die Dauer des Urlaubs, die Betriebszugehörigkeit oder ähnliche Rechte des Arbeitnehmers. Das zu zahlende Gehalt steht allerdings im Verhältnis zur abgeleisteten Arbeitszeit oder zur erbrachten Tätigkeit.

III. Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl oder Ernennung

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Wahl ist in Litauen nicht möglich. Allerdings können einzelne Positionen, insbesondere auf der Leitungsebene von Gesellschaften, Behörden oder Organisationen, nur durch gewählte Arbeitnehmer besetzt werden. Nähere Bestimmungen finden sich in den Gesetzen oder der jeweiligen Satzung der Gesellschaft, Behörde bzw. Organisation. Beispielsweise sieht das Aktiengesellschaftsgesetz der Republik Litauen[10] (im Folgenden „AktGG" genannt) vor, dass der Geschäftsführer einer Aktiengesellschaft (*akcinė bendrovė,* Abkürzung AB) oder einer geschlossenen Aktiengesellschaft (*uždaroji akcinė bendrovė,* Abkürzung UAB) vom Vorstand – wenn dieser nicht gebildet wird, vom Aufsichtsrat oder, wenn dieser nicht gebildet wird, von der Gesellschafterversammlung – gewählt wird. Nach der Wahl wird mit dem Geschäftsführer zugleich ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.

In der Praxis kommt es häufig vor, dass in der Satzung die Wahl von Filialleitern vorgesehen wird. Auch hier ist die Wahl der Person aber lediglich eine Voraussetzung, die dem Abschluss des Arbeitsvertrages vorausgeht.

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Ernennung ist grundsätzlich im öffentlichen Dienst möglich. Es handelt sich dabei vor allem um Leiter von Staatsbetrieben oder um Angestellte des öffentlichen Dienstes.

IV. Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug[11]

1. Beschäftigung von EU-Bürgern (nur für Litauen)

EU-Bürger,[12] die sich länger als drei Monate innerhalb eines halben Jahres in der Republik Litauen aufhalten, müssen im Besitz einer entsprechenden Bescheinigung sein und mindestens eine der folgenden Anforderungen erfüllen (Art. 99 und 101 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer):[13]

---

10 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

11 Die folgenden Ausführungen gelten teilweise auch für die anderen beiden Länder Estland und Lettland. Dementsprechend finden Sie im Folgenden in Klammern klargestellt, ob die Ausführungen allgemein für alle drei baltischen Länder gelten oder nur für Litauen. Die jeweiligen rechtlichen Besonderheiten, die nur für Estland oder Lettland gelten, finden Sie in dem entsprechenden Teil dieser Broschüre.

12 Dies sind Ausländer, die die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates haben.

13 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsienieČių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

- Stellung als Arbeitnehmer oder als selbstständiger Erwerbstätiger,
- Vorhandensein ausreichender Geldmittel, um das Leben und das der Angehörigen,[14] wenn sie mit ihnen oder zu ihnen kommen, in der Republik Litauen zu finanzieren sowie eine gültige Krankenversicherung,
- Stellung als Student, Schüler, Fortzubildender oder Teilnehmer von Fortbildungs- bzw. Berufslehrekursen, welcher über ausreichende Geldmittel verfügt, um das Leben und das seiner Angehörigen in der Republik Litauen zu finanzieren und eine gültige Krankenversicherung hat oder
- Angehörige eines EU-Bürgers, welcher sich gemäß den oben genannten Punkten in der Republik Litauen aufhält, die mit ihm oder zu ihm kommen.

Die oben genannte Bescheinigung bestätigt, dass sich der EU-Bürger länger als drei Monate innerhalb eines halben Jahres in der Republik Litauen rechtmäßig aufhält. Wegen der Erteilung muss sich der EU-Bürger an die zuständige Migrationsbehörde in der Regel persönlich wenden. Weitere Einzelheiten sind in einer Verordnung des Innenministers geregelt.[15] Die Gültigkeit dieser Bescheinigung ist befristet. Grundsätzlich wird sie für einen Zeitraum von fünf Jahren erteilt, es sei denn, die Aufenthaltsdauer umfasst einen kürzeren Zeitraum. Sie kann auch verlängert werden (Art. 102 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer).

Weitere Bescheinigungen (z. B. eine Arbeitserlaubnis) sind für EU-Bürger nicht erforderlich (Art. 103 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer).

2. Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten (nur für Litauen)

Ausländer aus Drittstaaten benötigen grundsätzlich ein Visum, eine Aufenthaltsgenehmigung sowie eine Arbeitserlaubnis, um in der Republik Litauen tätig zu sein. Gleiches gilt für solche Personen, die keine Staatsangehörigkeit besitzen.

---

14 Es handelt sich dabei um den Ehegatten oder den eingetragenen Lebenspartner, um direkte Nachkömmlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die unterhaltsbedürftig sind, sowie um die Eltern, Großeltern und Urgroßeltern.

15 Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2008-07-25 įsakymas Nr. 1V-290 „Dėl pažymos Europos Sąjungos valstybės narės pilieČiui jo teisei gyventi Lietuvos Respublikoje patvirtinti išdavimo tvarkos aprašo ir Europos Sąjungos valstybės narės pilieČio šeimos nario leidimo gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo, galiojimo pratęsimo ir panaikinimo Europos Sąjungos valstybės narės pilieČio šeimos nariams tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 88-3537 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

a. Aufenthaltsgenehmigung

Die Aufenthaltsgenehmigung kann befristet oder unbefristet erteilt werden (Art. 25 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer). Der Antrag auf Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung ist bei der Botschaft, dem Konsulat der Republik Litauen (wenn die Person im Ausland ist) oder dem Migrationsamt (wenn die Person sich in der Republik Litauen aufhält) zu stellen. Die konkreten Erteilungsfristen sowie sonstige Formalitäten sind in den Art. 40 ff. des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer sowie in den Verordnungen des Innenministers[16] enthalten. Ferner sind in diesem Gesetz auch die Fälle aufgelistet, in denen eine vorläufige Aufenthaltsgenehmigung erteilt werden kann. Ihre Dauer beträgt in der Regel ein Jahr.

b. Arbeitserlaubnis

Ausländer aus Drittstaaten sowie solche ohne Staatsangehörigkeit benötigen grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis, wenn sie in der Republik Litauen tätig sein wollen. Von der Erfüllung dieser Pflicht wird jedoch abgesehen, wenn der Ausländer (1) bereits eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung hat oder eine befristete Aufenthaltsgenehmigung hat, die ihm gemäß Art. 40 Abs. 1 Punkt 14[17] des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer erteilt wurde, und er (2) eine solche Aufenthaltsgenehmigung sowie Arbeitserlaubnis habend in der Republik Litauen mindestens ein Jahr tätig war. Gleiches gilt, wenn dem Ausländer eine befristete Aufenthaltsgenehmigung in einem der folgenden Fälle erteilt wurde:

– Der Ausländer hat einen vereinfachten Zugang zur Erlangung der litauischen Staatsangehörigkeit (die Einzelheiten sind im litauischen Staatsangehörigkeitsgesetz[18] geregelt),

16 Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2009-05-18 įsakymas Nr. 1V-329 „Dėl dokumentų leidimui laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje gauti pateikimo ir leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsienieČiams išdavimo, keitimo, panaikinimo, taip pat įvertinimo, ar santuoka arba registruotos partnerystės sutartis buvo sudaryta arba vaikas buvo įvaikintas, kad užsienietis gautų leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2009, Nr. 62-2501 (inkl. Änderungen und Ergänzungen); Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2005-12-21 įsakymas Nr. 1V-445 „Dėl Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojo leidimo gyventi Europos Bendrijoje užsienieČiams išdavimo ir fiktyvios santuokos sudarymo, fiktyvios registruotos partnerystės bei fiktyvaus įvaikinimo įvertinimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 5-157 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

17 Art. 40 Abs. 1 Punkt 14 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer betrifft die Ausländer, für welche eine befristete Aufenthaltsgenehmigung in der Republik Litauen erteilt wird, weil sie den Status eines ständigen Einwohners in einem anderen EU-Staat erlangt haben und über die Aufenthaltsgenehmigung dieses Staates verfügen.

18 Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 95-4087 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

- er ist litauischer Herkunft,
- es liegt ein Fall des Familienzusammenschlusses[19] vor,
- er hat vor, in der Republik Litauen eine Arbeit, die eine hohe Arbeitsqualifikation erfordert, gemäß den Bestimmungen des Art. 44[1] des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer zu leisten,
- für den Ausländer wurde ein Vormund (Fürsorger) bestellt oder er wurde selbst zum Vormund (Fürsorger) ernannt,
- für den Ausländer wurde in Litauen der zusätzliche oder vorläufige Schutz gemäß dem Gesetz über die Rechtsstellung der Ausländer gewährt.

Ausnahmefälle, in denen eine Arbeitserlaubnis nicht erforderlich ist, sind in einer Verordnung des Ministers für Sozialsicherheit und Arbeit enthalten.[20]

Die Arbeitserlaubnis wird vom Arbeitsamt erteilt und widerrufen. Der Antrag auf Erlaubniserteilung muss innerhalb von zwei Monaten nach dessen Eingang von der Behörde bearbeitet werden. Die Erteilung selbst ist von der litauischen Arbeitsmarktsituation abhängig. So kann die Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn es in Litauen keine entsprechende Fachkraft gibt, welche die Anforderungen des Arbeitgebers erfüllen kann. Der Antragsteller muss im Übrigen schon vor seiner Ankunft in Litauen im Besitz der Erlaubnis sein.

Die Arbeitserlaubnis kann für maximal zwei Jahre erteilt werden. Ausnahmen gibt es jedoch in Bezug auf die Saisonarbeit (6 Monate pro Jahr), für befristete Tätigkeiten (maximal ein Jahr) und für die Weiterbildung (maximal ein Jahr).

Der Arbeitnehmer kann in Litauen angestellt oder hierher entsandt werden, wenn sein gewöhnlicher Arbeitsplatz im Ausland verbleibt (Art. 62 Abs. 1 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer). Der Arbeitgeber darf den Ausländer aber erst dann einstellen bzw. beschäftigen, wenn dessen Arbeitserlaubnis bewilligt wurde. Innerhalb von zwei Monaten ist dann der Arbeitsvertrag abzuschließen und dem örtlichen Arbeitsamt zur Registrierung vorzulegen.

---

19 Dieser liegt vor, wenn zu dem Ausländer, der sich in Litauen bereits rechtmäßig aufhält, seine Angehörigen kommen, damit die Familie zusammengeführt wird.

20 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-08-14 įsakymas Nr. A1-500 "Dėl leidimo dirbti užsienieČiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4134 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Die Arbeitserlaubnis kann widerrufen werden, wenn (Art. 63 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Ausländer):

– der Ausländer sie durch Betrug erlangt hat,
– der Arbeitsvertrag gekündigt wurde,
– das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nach Litauen entsandt hat, unterbrochen wurde,
– die befristete Aufenthaltsgenehmigung widerrufen wird,
– der Arbeitsvertrag nicht innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Arbeitserlaubnis beim örtlichen Arbeitsamt registriert wird oder
– der Ausländer die Anforderungen für eine Erlaubniserteilung nicht erfüllt.

c. Informationspflicht des Arbeitgebers (nur für Litauen)

Bevor der Arbeitgeber einen Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis für einen Ausländer stellt, muss er mindestens einen Monat zuvor die freie Stelle beim örtlichen Arbeitsamt anmelden. Andernfalls wird der Antrag nicht bearbeitet. Dies gilt jedoch nicht für solche Arbeitgeber, die den Ausländer gemäß einer internationalen Vereinbarung über den Austausch von Jugendlichen anstellen wollen, sowie für Unternehmen, die entsandte Arbeitnehmer anstellen oder den Ausländer als Fortzubildenden bzw. Praktikanten beschäftigen.[21]

3. Entsendung von deutschen Arbeitnehmern durch deutsche Arbeitgeber nach Litauen (allgemeingültig)[22]

Erhält ein deutsches Unternehmen einen Auftrag aus einem anderen EU-Mitgliedstaat, z. B. aus Estland, Lettland oder Litauen, so stehen diesem Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, diesen Auftrag zu erfüllen: durch Gründung eines Tochterunternehmens, Beauftragung eines ortsansässigen Subunternehmens oder dem Einsatz eigener Arbeitnehmer im Ausland.

Werden Arbeitnehmer durch deutsche Unternehmen nach Litauen entsandt, so unterliegt der Arbeitsvertrag in der Regel weiter den deutschen Vorschriften. Dies ergibt

---

21 Punkt 20, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-08-14 įsakymas Nr. A1-500 "Dėl leidimo dirbti užsienieČiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4134 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

22 Die folgenden Ausführungen gelten auch für Estland und Lettland. Bitte beachten Sie jedoch die im Teil für Estland bzw. Lettland jeweils gesondert dargestellten rechtlichen Besonderheiten.

sich entweder aufgrund einer ausdrücklichen oder konkludenten Rechtswahlvereinbarung der Parteien (siehe Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht,[23] im Folgenden „ROM I-Verordnung" genannt) oder aufgrund der objektiven Anwendbarkeit des deutschen Rechts (im Einzelnen siehe Art. 8 der ROM I-Verordnung sowie unter § 1 A. IV. 5.). Allerdings müssen zugleich die zwingenden nationalen Vorschriften der Republik Litauen beachtet werden.

Für Arbeitnehmer, die nach Litauen entsandt werden, müssen die gleichen Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Mindestlohn, Arbeitssicherheit, Arbeitsverbote und Schutzmaßnahmen für Minderjährige sowie Gleichbehandlung gelten und vom Arbeitgeber beachtet werden.[24] Dies gilt nicht, wenn auf den Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis nicht das litauische Recht Anwendung findet und das andere Rechtssystem günstigere Bestimmungen für den Arbeitnehmer vorsieht.[25]

Will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer länger als 30 Kalendertage nach Litauen entsenden, ist er zudem verpflichtet, das örtliche Arbeitsamt in Litauen darüber schriftlich zu informieren.[26] Zugleich hat er ein Formular auszufüllen, das u. a. folgende Angaben beinhaltet:

- Daten des Arbeitnehmers,
- Daten des entsendenden und des aufnehmenden Arbeitgebers,
- Informationen über die Einzelheiten der Entsendung (z. B. Beginn und Dauer der Entsendung, Aufenthaltsort, Funktion und Verpflichtungen des entsandten Arbeitnehmers) sowie
- die dem Arbeitnehmer zustehenden Garantien, wie z. B. Arbeitszeit, Urlaubsdauer.[27]

---

23 Europos Parlamento ir Tarybos 2008-06-17 reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) // OL L 177, 2008-07-04. P. 0006-0016.

24 Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

25 Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

26 Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

27 Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406 (inkl. Änderungen und Ergänzungen); Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005-06-16 įsakymas Nr. A1-169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2005, Nr. 77-2801 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

4. Beschäftigung von litauischen Arbeitnehmern in Deutschland (allgemeingültig[28])

a. Arbeitnehmerfreizügigkeit / Das „2+3+2-Modell" (allgemeingültig)

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eines der vier Grundrechte eines jeden EU-Bürgers. So hat jeder EU-Bürger grundsätzlich das Recht, sich in der Europäischen Union frei zu bewegen, zu reisen, sich niederzulassen und zu arbeiten. Mit der EU-Erweiterung zum 1. Mai 2004 kamen zu den damals 15 Mitgliedstaaten[29] zehn neue Mitgliedstaaten[30] hinzu. Um einen befürchteten Arbeitnehmeransturm zu verhindern, wurde damals eine Übergangsregelung eingeführt, die es den „alten Mitgliedstaaten" erlaubte, die Arbeitnehmerfreizügigkeit von acht der zehn neuen Mitgliedstaaten einzuschränken, darunter auch für Estland, Lettland und Litauen. Dies wurde in drei Phasen gegliedert, um eine schrittweise Öffnung der Grenzen zu ermöglichen. So war es möglich, die Einschränkungen nach Anmeldung bei der Europäischen Kommission zuerst für zwei Jahre aufrecht zu erhalten. Danach konnte dies noch einmal um drei Jahre bzw. um weitere zwei Jahre verlängert werden, so dass eine Gesamtübergangszeit von sieben Jahren erreicht werden konnte (das sog. „2+3+2-Modell"). Allein Deutschland und Österreich machten von diesem Recht vollen Gebrauch und öffneten ihre Arbeitsmärkte erst am 1. Mai 2011. Seitdem gilt für Arbeitnehmer aus Estland, Lettland und Litauen die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit.

b. Dienstleistungsfreiheit / Entsendung von ausländischen Arbeitnehmern nach Deutschland (allgemeingültig)

Da nun spätestens seit dem 1. Mai 2011 die Übergangsregelungen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsbürger der neuen EU-Mitgliedstaaten vollends aufgehoben sind, können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat ihre Dienstleistung in einem anderen EU-Mitgliedstaat (z. B. in Deutschland) erbringen und dazu Arbeitnehmer entsenden, ohne dass hierzu eine Arbeitserlaubnis, ein Visum oder ähnliches benötigt wird.

---

28 Die folgenden Ausführungen gelten auch für Estland und Lettland. Bitte beachten Sie jedoch die im Teil für Estland bzw. Lettland jeweils gesondert dargestellten rechtlichen Besonderheiten.

29 EU 15: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien.

30 EU Beitrittsländer von 2004: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta, Zypern.

Nach dem Territorialitätsprinzip des deutschen Sozialversicherungsrechts muss grundsätzlich jeder Arbeitnehmer bei Ausübung einer Tätigkeit in Deutschland, die länger als zwölf Monate andauert, in Deutschland sozialversichert sein – unabhängig davon, ob er dort seinen ständigen Wohnsitz hat oder nicht.

5. Arbeitsvertragsstatut bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen (allgemeingültig)

Bis zum 17. Dezember 2009 war die Anwendbarkeit von Rechtsnormen bei grenzüberschreitenden Verträgen in den Art. 27 bis 37 EGBGB geregelt. Mit Inkrafttreten der ROM I-Verordnung[31] waren diese Artikel jedoch überflüssig geworden, da die Verordnung das anzuwendende Recht für alle Mitgliedstaaten[32] nunmehr unmittelbar und verbindlich regelt. Mit der ROM I-Verordnung sollen der europäische Binnenmarkt gefördert, Konfliktpotenziale ausgeräumt und Kompetenz- und Zuständigkeitsfragen der Gerichte der einzelnen Länder geregelt werden. Mit der Umsetzung der Verordnung in deutsches Recht sind Ende 2009 die Art. 27 bis 37 EGBGB weggefallen. Die nun folgenden Vorschriften und Regelungen gelten für alle Verträge, die nach dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden.

a. Freie Rechtswahl nach Art. 3 der ROM I-Verordnung (allgemeingültig)

Gemäß Art. 3 der ROM I-Verordnung obliegt es bei einem grenzüberschreitenden Vertrag den Parteien, ganz im Sinne der Vertragsfreiheit das darauf anzuwendende Recht frei zu wählen. Die Rechtswahl muss dabei immer eindeutig und ausdrücklich vorgenommen werden oder sich aus den Umständen klar ergeben. Zudem können die Parteien die vorherige Rechtswahl oder Rechtsbestimmung einvernehmlich ändern. Wurde eine Rechtswahl getroffen, stellt sich diese jedoch in einem Rechtsstreit als nicht hinreichend eindeutig heraus, so ist gemäß Punkt 12 der Präambel der ROM I-Verordnung die Wahl des zuständigen Gerichts einer der zu berücksichtigenden Faktoren.

31 Europos Parlamento ir Tarybos 2008-06-17 reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) // OL L 177, 2008-07-04. P. 0006-0016.

32 Auch für Großbritannien, Irland und Nordirland, nicht aber für Dänemark.

b. Besonderheiten für Arbeitsverträge nach Art. 8 der ROM I-Verordnung (allgemeingültig)

Auch bei Arbeitsverträgen können die Parteien das anzuwendende Recht frei wählen. Jedoch gilt hier die Einschränkung, dass durch die Rechtswahl dem Arbeitnehmer keine Rechte entzogen werden dürfen, die ihm sonst zugestanden hätten (siehe Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der ROM I-Verordnung).

Wurde keine Rechtswahl getroffen, so unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer üblicherweise seine Tätigkeit verrichtet. Dies gilt auch im Falle einer Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland (siehe Art. 8 Abs. 2 der ROM I-Verordnung). Sollte der Staat, in dem die Arbeit normalerweise verrichtet wird, nicht bestimmbar sein, so findet das Recht des Staates Anwendung, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet (siehe Art. 8 Abs. 3 der ROM I-Verordnung). Kann auch hiernach kein Recht bestimmt werden, so wird auf die allgemeine Regelung zurückgegriffen, wonach das Recht des Staates anzuwenden ist, zu dem der Vertrag die engste Bindung aufweist (siehe Art. 8 Abs. 4 der ROM I-Verordnung).

c. Einschränkung der Rechtswahl – Günstigkeitsvergleich (allgemeingültig)

Wie schon erwähnt, ist bei der Rechtswahl darauf zu achten, dass dem Arbeitnehmer keine ihm zustehenden Rechte genommen werden. Dies gilt insbesondere für die zwingenden Vorschriften, von denen vertraglich nicht abgewichen werden darf. Demzufolge muss immer die für den Arbeitnehmer günstigere Norm angewendet werden, was im Wege eines sog. Günstigkeitsvergleichs ermittelt wird. Dabei werden die direkt vergleichbaren Normen einander gegenübergestellt und die jeweiligen Auswirkungen für den Arbeitnehmer beurteilt. In der Praxis kann es dabei aber zu Schwierigkeiten kommen, da die Auswirkungen mitunter unterschiedlich beurteilt werden können. Im Ergebnis kann dies dazu führen, dass auf ein einziges Arbeitsverhältnis verschiedene Rechtsordnungen, je nach betrachtetem und zu beurteilendem Teilbereich, anwendbar sind.

d. Art. 9 der ROM I-Verordnung – International zwingendes deutsches Recht (allgemeingültig)

Ein weiterer wichtiger Punkt, der zu beachten ist, sind die sog. Eingriffsnormen. Nach der Definition des Art. 9 der ROM I-Verordnung sind Eingriffsnormen zwingende Vorschriften eines Staates, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die

Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation angesehen wird, dass sie auf alle Sachverhalte anzuwenden sind, die in ihren Anwendungsbereich fallen. Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, dass zu diesen im Arbeitsrecht etwa die Beschäftigungsverbote für werdende Mütter, die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung u. ä. zählen. Es muss sich dabei um Regelungen handeln, die nicht nur zwingendes Recht darstellen, sondern darüber hinaus in besonderer Weise das allgemeine Wohl betreffen; häufig werden es Regelungen sein, über deren Einhaltung staatliche Stellen wachen. Diese Voraussetzungen liegen z. B. bei den Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes *nicht* vor.

e. Anwendbarkeit zwingenden einfachen Rechts (allgemeingültig)

Wurde zwischen den Parteien eine Rechtswahlvereinbarung getroffen und sind alle anderen Elemente des Sachverhalts bzw. des Vertrages mehr mit einem anderen Staat verbunden, so darf durch die Rechtswahl nicht von den zwingenden Vorschriften des anderen Staates abgewichen werden. Ist beispielsweise ein Vertrag geschlossen worden, der einen stärkeren Bezug zu Litauen aufweist (z. B. hinsichtlich des Arbeitsortes und der Vertragsparteien), wurde aber im Vertrag das deutsche Recht gewählt, was durch Art. 3 und Art. 8 Abs. 1 der ROM I-Verordnung möglich und zulässig ist, so finden auf den Vertrag aufgrund der engen vertraglichen Verbindung mit Litauen auch die zwingenden Gesetze Litauens Anwendung.

f. Umfang des (Arbeits-)Vertragsstatuts (allgemeingültig)

Mit der Wahl des anzuwendenden Rechts (Vertragsstatut) bestimmen die Parteien auch die Formvorschriften, die für den Vertrag gelten sollen, da sich diese in der Regel immer nach dem gewählten Recht richten. Andererseits bestimmt Art. 11 der ROM I-Verordnung, dass ein Vertrag – abgesehen von dem gewählten Recht – formgültig ist, wenn er den Formvorschriften des Staates entspricht, in dem sich die Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses beide aufhalten. Befinden sich die Parteien in verschiedenen Staaten, so muss der Vertrag entweder den Formvorschriften eines der beiden Aufenthaltsstaaten oder aber dem gewählten Recht entsprechen. Ferner ist das gewählte Recht auch maßgeblich für die Auslegung des Vertrages, die Folgen der Nichterfüllung und der Nichtigkeit, die zu erfüllenden Verpflichtungen sowie die Verjährungs- und Beendigungsfristen.

g. Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) (allgemeingültig)

Für das Betriebsverfassungsrecht gilt hingegen das sog. Territorialitätsprinzip. Dieses besagt, dass Betriebe grundsätzlich dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, wenn sie ihren Sitz in Deutschland haben. Dabei ist nicht entscheidend, welche Rechtswahl getroffen wurde oder wo sich die Parteien bei Vertragsschluss befinden.

Auch ein im Ausland tätiger Arbeitnehmer eines deutschen Betriebs unterliegt dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz, wenn er noch als betriebsangehörig angesehen werden kann. Der deutsche Betrieb bewirkt insoweit eine Ausstrahlung des Anwendungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes auf den im Ausland tätigen Arbeitnehmer. Ob im jeweiligen Fall noch eine Betriebszugehörigkeit gegeben ist, bedarf jedoch einer Einzelfallprüfung. Zu beachtende Faktoren sind dabei u. a.:

– der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem deutschen Arbeitgeber,
– die Dauer der Entsendung und die geplante Rückkehr,
– die weitere Integration des entsandten Arbeitnehmers im deutschen Betrieb,
– Planung und Zuteilung der Arbeit durch den entsendenden deutschen Betrieb,
– Rückrufrecht des Arbeitgebers,
– Anwendung des deutschen Arbeitsvertragsstatuts und
– Zahlung der Vergütung durch den entsendenden deutschen Betrieb.

Dies bedeutet insbesondere auch, dass bei Kündigungen, Versetzungen etc. der deutsche Betriebsrat für den Arbeitnehmer zuständig bleibt.

Hingegen gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes nicht für solche Arbeitnehmer, die nicht mehr als zum deutschen Betrieb zugehörig betrachtet werden können, wobei allerdings auch ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt nicht generell die Betriebszugehörigkeit zum deutschen Betrieb ausschließt.

h. Tarifrecht (TVG) (allgemeingültig)

Es ist bis heute umstritten, ob die Arbeitsvertragsparteien mit ihrer Rechtswahl auch die Anwendbarkeit von Tarifverträgen beeinflussen können. Grundsätzlich umfasst die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien nur die Arbeitsverhältnisse, die dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen.

V. Arbeitnehmerüberlassung – Zeitarbeit

1. Allgemeines

Die Arbeitnehmerüberlassung[33] ist in Litauen im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz über Leiharbeit[34] geregelt. Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet dabei eine Bestimmung, die zugleich auf das speziellere Gesetz über Leiharbeit verweist, in dem die Einzelheiten geregelt sind. Dieses Gesetz ist erst am 1. Dezember 2011 in Kraft getreten, weswegen sich noch keine einheitliche Anwendungspraxis dieses Gesetzes entwickelt hat. Die Rechtsnormen des Arbeitsgesetzbuches bzw. anderer Gesetze sind auf Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisse nur anzuwenden, soweit der Sachverhalt nicht schon im Gesetz über Leiharbeit geregelt ist.

Das Gesetz über Leiharbeit regelt die folgenden zwischen den drei Rechtssubjekten entstehenden Rechtsverhältnisse: zwischen dem Leiharbeitsunternehmen (im deutschen Recht „Verleiher"), das Arbeitnehmerüberlassungsdienstleistungen erbringt, dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher, welchem der Leiharbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit überlassen wird.

2. Voraussetzungen

Das Gesetz über Leiharbeit sieht vor, dass zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher ein Vertrag über die vorübergehende Anstellung des Leiharbeitnehmers zustande kommt. Dieser Vertrag ist ein entgeltlicher Dienstleistungsvertrag, weshalb zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher ein zivilrechtliches Schuldverhältnis und kein Arbeitsverhältnis entsteht. Der Vertrag selbst bedarf der Schriftform und muss u. a. folgende Punkte regeln: Qualifikation, Tätigkeit, Arbeitsdauer sowie Weiterbildung des Leiharbeitnehmers. Ferner müssen die Weisung und die Abberufung des Leiharbeitnehmers durch den Entleiher geregelt sein.

Während des Überlassungszeitraums übernimmt der Entleiher einige Rechte und Pflichten des Arbeitgebers. Er ist vor allem berechtigt, von dem Leiharbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem Arbeitsverhältnis sowie die Erfüllung der damit verbundenen Pflichten zu verlangen.

---

33 Sowohl in der Literatur als auch umgangssprachlich werden z.T. andere Termini wie Zeitarbeit, Leiharbeit, Mitarbeiterüberlassung oder auch Personalleasing äquivalent verwendet.

34 Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas // Valstybės žinios. 2011, Nr. 69-3287.

Andererseits muss der Entleiher sichere Arbeitsbedingungen für die Leiharbeitnehmer schaffen und diese gegen Unterschrift über die geltenden Dienstvorschriften, Tarifverträge bzw. anderen rechtlichen Regelungen informieren. Das Leiharbeitsunternehmen muss seinerseits prüfen, ob der Entleiher dieser Verpflichtung nachkommt. Im Übrigen dürfen Leiharbeitnehmer die Arbeitseinrichtungen des Entleihers genauso nutzen wie dessen fest angestellte Mitarbeiter.

Eine Höchstdauer der Überlassung ist im litauischen Recht nicht vorgesehen, d. h. Leiharbeitnehmer können grundsätzlich unbegrenzt lange von demselben Leiharbeitsunternehmen an denselben Entleiher überlassen werden.

Hinsichtlich des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer ist zu beachten, dass dieser zusätzliche Bestimmungen enthalten muss, wie z. B. zur Höhe und den Zahlungsmodalitäten des Arbeitsentgelts sowie den Arbeitszeiten.

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer müssen denen fest angestellter Mitarbeiter entsprechen. Eine Ausnahme gilt jedoch für das Arbeitsentgelt, sofern der Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen hat und in den Zeiträumen zwischen den einzelnen Überlassungsperioden das gleiche Entgelt wie während der Überlassung erhält. In solchen Fällen darf das Entgelt, das dem Leiharbeitnehmer gezahlt wird, von dem Entgelt abweichen, welches der Leiharbeitnehmer erhalten würde, wenn er beim Entleiher fest angestellt wäre.

3. Exkurs zum Leiharbeitsunternehmen – Erlaubnispflicht der Vermittlung

Die Tätigkeit der Leiharbeitsunternehmen selbst ist in der Republik Litauen nicht erlaubnispflichtig. Die Leiharbeitsunternehmen müssen aber das Arbeitsamt über die Aufnahme der Tätigkeit als Leiharbeitsunternehmen innerhalb eines Monates informieren. Sie sind zudem verpflichtet, das Arbeitsamt zweimal pro Jahr (zum 15. Januar und zum 15. Juli des Jahres) über die Zahl der faktischen Leiharbeitnehmer in Kenntnis zu setzen. Das Arbeitsamt veröffentlicht diese Angaben auf seiner Internetseite. Im Fall der Tätigkeitsbeendigung des Unternehmens ist dem Arbeitsamt innerhalb von fünf Arbeitstagen Bescheid zu geben.

VI. Verträge mit leitenden Angestellten

Mit leitenden Angestellten werden in der Praxis „normale" Arbeitsverträge anhand der Musterform abgeschlossen, die aber zusätzliche Bestimmungen beinhalten (z. B. eine detailliertere Bezeichnung der Aufgaben zur Erbringung der Arbeitsfunktion, der Monatsvergütung sowie dem Jahresbonus oder anderen Bezügen). Die Regelung dieser zusätzlichen Punkte erfolgt in der Praxis mitunter auch im Rahmen einer Zusatzvereinbarung, die zwischen dem Arbeitgeber und dem leitenden Angestellten abgeschlossen wird. Gesetzlich sind für solche Verträge weder zusätzliche Form- noch Inhaltserfordernisse vorgesehen. In jedem Fall müssen sie aber die oben genannten Mindestbedingungen, die der Mustervorlage für Arbeitsverträge zu entnehmen sind, beinhalten.

Sollte mit dem leitenden Angestellten eine Zusatzvereinbarung getroffen werden, empfiehlt es sich, diese für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu befristen, sofern nicht einzelne Klauseln auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter gelten (z. B. Wettbewerbsverbot).

VII. Arbeitsverhältnisse mit den Mitgliedern statutarischer Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer)

Mit den Mitgliedern statutarischer Organe wird grundsätzlich kein Arbeitsvertrag abgeschlossen, da die Ausübung der Funktionen von Gesellschaftsorganen grundsätzlich keine Arbeit im arbeitsrechtlichen Sinn darstellt. Eine Ausnahme gilt jedoch für den Geschäftsführer einer Aktiengesellschaft oder einer geschlossenen Aktiengesellschaft; dieser ist sowohl Organ der Gesellschaft als auch deren Arbeitnehmer. Als Organ vertritt er die Gesellschaft nach außen. Intern ist er jedoch wie ein Arbeitnehmer anzusehen. Aus diesem Grund schreibt Art. 37 Abs. 4 AktGG vor, dass mit ihm ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muss.

B. Änderung des Arbeitsverhältnisses

I. Vereinbarung über die Änderung des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich gilt im litauischen Arbeitsrecht das Prinzip, dass man einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag nicht einseitig wieder ändern kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aber stets berechtigt, den Vertrag einvernehmlich zu ändern bzw. zu ergän-

zen. Diese Änderung bedarf der Schriftform. Darüber hinaus sind der Änderungs- bzw. Ergänzungsgrund, die betroffenen Bestimmungen des Arbeitsvertrages und das Datum anzugeben. Zudem muss sie sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden.

Die wesentlichen Inhalte eines Arbeitsvertrages (der Arbeitsplatz und die Art der Tätigkeit; siehe hierzu § 1 A. II. 1.) können hingegen nur mit der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers geändert werden, es sei denn, es liegt eine gesetzlich bestimmte Ausnahmesituation (z. B. eine Naturkatastrophe) vor, die nicht vorhersehbar war (Art. 120 Abs. 2 ArbGB). In der Regel bedarf auch die Änderung der Vergütungsregelung der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers.

Ist eine Änderung des Arbeitsvertrages aufgrund einer sog. betrieblichen Erforderlichkeit vorzunehmen, so ist der Arbeitgeber ebenfalls nur berechtigt, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages zu ändern, sofern der Arbeitnehmer dem zustimmt. Verweigert der Arbeitnehmer jedoch die Zustimmung, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer vorgesehenen Frist zu kündigen (Art. 120 Abs. 1, Art. 129 ArbGB). Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet keine Definition, was unter einer sog. „betrieblichen Erforderlichkeit" zu verstehen ist. Im Streitfall entscheidet das Gericht, ob eine solche im konkreten Fall vorliegt.

II. Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber

Die Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber ist im Arbeitsgesetzbuch nicht explizit geregelt. Man kann aber aus Systematik, Sinn und Zweck des Gesetzes sowie durch Auslegung verschiedener Rechtsnormen ableiten, dass eine Versetzung bei vorliegender Übereinkunft zwischen dem gegenwärtigen und dem zukünftigen Arbeitgeber möglich ist.

In der Praxis schließen beide Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung, in der sie die Einzelheiten festlegen. Die Versetzung selbst bedarf aber der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Ist beides gegeben, so ist der zukünftige Arbeitgeber zur Anstellung verpflichtet (Art. 96 Abs. 2 ArbGB). Sollte sich dieser weigern, dann kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats seine Abweisung vor Gericht beanstanden. Stellt das Gericht die Rechtswidrigkeit der Abweisung fest, ist der Arbeitgeber ver-

pflichtet, den Arbeitnehmer einzustellen. Zudem muss er dem Arbeitnehmer für die im Zeitraum zwischen der Abweisung und der Vollstreckung der Gerichtsentscheidung erlittenen Verluste eine Entschädigung zahlen.[35]

III. Dienstreise

Die Anordnung einer Dienstreise wird vom Arbeitgeber schriftlich getroffen. In dieser sind zugleich Ziel, Dauer und Ort der Dienstreise sowie die Einzelheiten zur Kostenerstattung (siehe hierzu § 1 C. III. 4. c). anzugeben.

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht auf Dienstreise geschickt werden. Für die Anordnung einer Dienstreise gegenüber schwangeren, vor kurzem entbunden habenden oder stillenden Müttern sowie Arbeitnehmern, die ein Kind unter drei Jahren oder alleine ein Kind unter 14 Jahren bzw. ein behindertes Kind unter 18 Jahren erziehen, ist deren ausdrückliche Zustimmung erforderlich.

IV. Versetzung an eine andere Art der Tätigkeit

Im Arbeitsgesetzbuch sind grundsätzlich folgende Fälle vorgesehen, die zur Versetzung des Arbeitnehmers an eine andere Art der Tätigkeit führen können:

- Betriebsunterbrechung,
- gesundheitlicher Zustand des Arbeitnehmers,
- Mutterschaftsschutz,
- gesetzlich bestimmte Ausnahmesituationen, die unvorhersehbar sind, und
- bei Versetzung des Arbeitnehmers an Stelle einer Kündigung.

In den Disziplinarstatuten einiger Einrichtungen ist die Versetzung auch als eine Disziplinarstrafe vorgesehen, so zum Beispiel in dem Disziplinarstatut der Arbeitnehmer der litauischen Bahn.[36]

In der Praxis können verschiedene objektive Umstände (z. B. Rohstoff- oder Energiemangel) dazu führen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gemäß dem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit nicht bereitstellen kann. Solche Situationen sind im

35 DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą // Juristas. 2010, Nr. 11. P. 8 (p. 3-8).

36 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 10-225.

Arbeitsgesetzbuch als Betriebsunterbrechung definiert (Art. 122 ArbGB). Sie geben dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer mit seiner schriftlichen Zustimmung auf eine andere Stelle zu versetzen. Die neue Stelle sollte Beruf und Qualifikation des Arbeitnehmers entsprechen, es sei denn, er ist mit den neuen Bedingungen einverstanden. Dies darf aber keine Tätigkeit sein, die er aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben kann.

Eine andere Gruppe von Versetzungsgründen bilden die mit der Gesundheit des Arbeitnehmers zusammenhängenden Umstände. Eine Versetzung des Arbeitnehmers wegen seiner Gesundheit kann z. B. erfolgen, wenn eine ärztliche Bescheinigung dahingehend vorliegt, dass die Arbeit für die Gesundheit des Arbeitnehmers schädlich ist oder negative Auswirkungen auf die Gesundheit von anderen haben kann (Art. 273 Abs. 1 ArbGB). Auch in diesem Fall ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Sollte diese nicht vorhanden sein oder es im Unternehmen keine Tätigkeit geben, die der Arbeitnehmer ohne Schädigung seiner Gesundheit ausüben könnte, darf der Arbeitgeber ihm gemäß dem im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ablauf kündigen. Eine Ausnahme bilden solche Situationen, in denen die Gesundheit des Arbeitnehmers aufgrund seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber geschädigt wurde (Betriebsunfall oder -krankheit). Ist dies der Fall, wird dem Arbeitnehmer die Krankheitsbeihilfe solange gezahlt, bis das Gutachten der Behörde für Feststellung der Behinderung und Arbeitsfähigkeit über den gesundheitlichen Zustand des Arbeitnehmers vorliegt. Nach Ermittlung des Anteils der verlorenen Arbeitsfähigkeit ist dem Arbeitnehmer in der Regel Schadensersatz zu zahlen. Erst danach kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Ferner kann es zu einer Versetzung der Arbeitnehmerin wegen Mutterschutz kommen. Gemäß Art. 278 ArbGB ist der Arbeitgeber zur Versetzung einer schwangeren, vor kurzem entbunden habenden oder stillenden Mutter verpflichtet, wenn ihr Arbeitsumfeld negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit oder die ihres Kindes haben kann. Auch in diesem Fall muss die Zustimmung der Mitarbeiterin vorliegen. Ist die Versetzung jedoch nicht möglich, wird der Mitarbeiterin nach dem Arbeitsgesetzbuch sog. zusätzlicher Urlaub gewährt.

Keiner Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf hingegen eine Versetzung in gesetzlich bestimmten Ausnahmesituationen, die unvorhersehbar sind (Art. 121 ArbGB). Dies ist z. B. der Fall, wenn eine Naturkatastrophe oder ein Betriebsunfall verhindert oder die Folgen beseitigt werden müssen. Die Versetzung darf dann bis zu einem Monat dauern. Der Arbeitnehmer darf aber auch in diesen Fällen nicht auf eine sol-

che Arbeit versetzt werden, die er aus gesundheitlichen Gründen nicht durchführen kann. Zu beachten ist zudem, dass in solchen Situationen eine örtliche Versetzung nicht möglich ist.

Eine Versetzung kann ferner an Stelle einer Kündigung erfolgen. Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber ohne vorliegendes Verschulden des Arbeitnehmers erst dann ausgesprochen werden darf, wenn eine Versetzung des Arbeitnehmers (mit seiner Zustimmung) auf eine andere Tätigkeit unmöglich ist (Art. 129 ArbGB). Sollte das Gericht im Streitfall zu der Entscheidung kommen, dass die Versetzungsmöglichkeit vorlag, aber von dem Arbeitgeber nicht in Betracht gezogen wurde, wird die Kündigung für rechtswidrig erklärt.[37]

Während der Versetzung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich gemäß der geleisteten Arbeit zu vergüten. Dieser Grundsatz findet auch dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsunterbrechung auf eine andere Stelle versetzt wird. Ausnahmen bilden Situationen, in denen dem Arbeitnehmer während der Betriebsunterbrechung keine seinem Beruf und seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit, die er ohne negative Auswirkungen auf seine Gesundheit leisten kann, bereitgestellt wird oder er einen solchen Vorschlag ablehnt (Art. 195 ArbGB). Abweichungen von diesem Grundsatz können auch im Fall einer Versetzung aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Mutterschaftsschutz auftreten.

V. Örtliche Versetzung

Die örtliche Versetzung ist im Arbeitsgesetzbuch nicht detailliert geregelt. Sie liegt in der Regel vor, wenn der Arbeitnehmer in eine andere Stadt bzw. ein anderes Gebiet versetzt wird. Dazu ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Zugleich sind dem Arbeitnehmer folgende Kosten zu erstatten:

- die Fahrtkosten sowie die seiner Familienangehörigen (Ehegatte, Kinder, Eltern beider Ehegatten sowie andere Personen, für die eine Unterhaltspflicht besteht), wenn diese gemeinsam umziehen,
- die Transportkosten des Umzugs,
- das Tagegeld für die Fahrtdauer,
- die Gehaltsfortzahlung von bis zu sechs Tagen während der Zeit des Umzugs.

37 DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą // Juristas. 2010, Nr. 11. P. 7 (p. 3-8).

Zudem kann eine örtliche Versetzung auch vonseiten des Arbeitnehmers beantragt werden. In diesem Fall können die Parteien eine Vereinbarung über die Deckung der oben genannten anfallenden Kosten treffen. Zusätzlich kann in Kollektiv- bzw. Arbeitsverträgen auch die Erstattung anderer Kosten vorgesehen sein (Art. 221 ArbGB).

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen

I. Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung. Dies ist eine Pflicht, die vom Arbeitnehmer nur höchstpersönlich erbracht werden kann. Er hat dabei die Weisungen des Arbeitgebers zu beachten. Zudem darf er nicht gegen die interne Betriebsordnung des Unternehmens, die Dienstvorschriften, die ihm gegenüber bekannt zu machen sind, sowie andere interne Rechtsakte verstoßen.

Ferner ist der Arbeitnehmer verpflichtet, mit den ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln sorgfältig umzugehen und das Eigentum des Arbeitgebers vor möglichen Beschädigungen zu schützen. Arbeitsverträge beinhalten zudem sehr häufig die Pflicht zur Beachtung der Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen.

Die wichtigsten Rechte des Arbeitnehmers sind hingegen folgende:

- der Vergütungsanspruch für die geleistete Arbeit,
- die Bereitstellung eines sicheren und gesundheitsunschädlichen Arbeitsplatzes,
- der Anspruch auf Gleichbehandlung,
- das Recht auf gesetzlichen Urlaub und
- auf die gesetzlichen Ruhezeiten.

Ein interessantes Recht ist darüber hinaus in Art. 123^{1} ArbGB[38] normiert. Danach kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis für bis zu drei Monate vorübergehend suspendieren, wenn der Arbeitgeber an zwei aufeinanderfolgenden Monaten keinen Lohn gezahlt hat oder sonstigen Verpflichtungen aus dem Arbeits- bzw. Kollektivver-

[38] Die hochgestellte Zahl nach der Artikelnummer eines Gesetzes zeigt grundsätzlich, dass der Artikel später eingefügt wurde. Diese Zahl ist Bestandteil der Artikelnummer und muss immer angegeben werden, wenn auf den Artikel verwiesen wird.

trag oder dem Gesetz nicht nachgekommen ist. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für den Suspendierungszeitraum eine Entschädigung in Höhe von einem von der Regierung festgelegten monatlichen Mindestgehalt zu zahlen. Zudem ist der Arbeitgeber drei Arbeitstage vor der Suspendierung darüber schriftlich zu informieren. Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ohne Grund suspendiert, haftet er gegenüber dem Arbeitgeber für den entstandenen Schaden.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Bereitstellung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit, einschließlich der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. Des Weiteren gehört es zur Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung für seine geleistete Arbeit zu zahlen. Daneben ist der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, zur Organisation und Durchführung von Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie zur Gewährung von Mutter- und Minderjährigenschutz verpflichtet.

Das Weisungsrecht ist das essentielle Recht des Arbeitgebers. Danach muss der Arbeitnehmer die Tätigkeit gemäß den Weisungen des Arbeitgebers ausführen. Dem Arbeitgeber stehen daneben noch andere Rechte zu. So kann er z. B. von dem Arbeitnehmer die Einhaltung der Arbeitsvorschriften oder (in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen) die Durchführung einer Gesundheitsprüfung verlangen. Der Arbeitgeber hat zudem das Recht, den Arbeitnehmer in bestimmten Fällen für den Rest des Tages nach Hause zu schicken („Ausschluss von der Arbeit", Art. 123 ArbGB). Grundsätzlich darf der Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch machen, wenn der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsplatz betrunken oder unter Einfluss von Drogen bzw. anderen toxischen Mitteln erscheint.

II. Arbeitszeit / Ruhezeit / Überstunden / Nachtarbeit

1. Gesetzliche Arbeitszeiten

Gemäß Art. 142 ArbGB ist als Arbeitszeit die Zeit zu verstehen, während der der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringen muss, sowie alle dieser Zeit gleichgestellten Zeiträume. Gemäß den litauischen Gesetzen werden folgende Zeiten als Arbeitszeit angesehen:

– die faktische Arbeitszeit,

– die Dauer der Abordnung, Dienstreisen,
– die Zeit, die man zur Bereitstellung und für das Aufräumen des Arbeitsplatzes oder anderer Arbeitsmaterialien braucht,
– die Durchführung obligatorischer arbeitsmedizinischer Untersuchungen,
– die Praktikums- oder Qualifikationszeit,
– die Zeit der Betriebsunterbrechung,
– die Zeit des Ausschlusses von der Arbeit (falls der Arbeitnehmer nicht arbeiten darf, sich aber an die in dem Unternehmen geltenden internen Ordnungen halten muss),
– andere gesetzlich vorgeschriebene Fälle.

Das Arbeitsgesetzbuch regelt zudem, welche Zeiten nicht als Arbeitszeit anzusehen sind. Dies sind folgende:

– die unerlaubte Abwesenheit von der Arbeit,
– die Abwesenheit mit Zustimmung des Arbeitgebers,
– die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten,
– die Ableistung von Grundwehrdienst,
– die Erwerbsunfähigkeit,
– Ruhezeiten, Feiertage, Urlaub,
– andere gesetzlich vorgeschriebene Fälle.

a. Allgemeines – Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Arbeitszeit pro Tag, pro Woche oder pro Abrechnungszeitraum ist in der internen Ordnung des Unternehmens, der Behörde oder der Organisation geregelt (Art. 147 Abs. 1 ArbGB). Die Arbeitsordnung wird vom Arbeitgeber mit den Vertretern der Arbeitnehmer vereinbart und beinhaltet auch Bestimmungen über die täglichen Betriebszeiten.

Für Arbeitnehmer ist eine Fünf-Tage-Arbeitswoche mit zwei Ruhetagen vorgesehen. In Unternehmen, in denen jedoch aus betrieblichen oder anderen Gründen die Fünf-Tage-Arbeitswoche nicht ausreichend ist, ist eine Sechs-Tage-Arbeitswoche mit einem Ruhetag vorgesehen (Art. 147 Abs. 2 ArbGB). Die Priorität liegt aber auf der Fünf-Tage-Arbeitswoche. Zudem müssen solche Unternehmen, die sieben Tage in der Woche ihre Tätigkeit ausüben, für ihre Arbeitnehmer eine Fünf-Tage-Arbeitswoche mit zwei aufeinander folgenden Ruhetagen festlegen.[39]

[39] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 187.

Gemäß Art. 144 Abs. 1 bis 2 ArbGB beträgt die Regelarbeitszeit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Die Höchstarbeitszeit (einschließlich der Überstunden) darf an sieben aufeinander folgenden Tagen grundsätzlich 48 Stunden nicht überschreiten (Art. 144 Abs. 3 ArbGB). Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die mehrere Arbeitgeber haben oder unterschiedliche Leistungen für einen Arbeitgeber erbringen, darf gemäß Art. 144 Abs. 5 ArbGB zwölf Stunden pro Tag nicht überschreiten.

In Unternehmen, in denen ein ununterbrochener Betrieb gewährleistet sein muss, kann eine kumulierte Arbeitszeiterfassung durchgeführt werden. In einem solchen Fall darf ein Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und zwölf Stunden pro Arbeitstag / Arbeitsschicht arbeiten. Zudem können die variablen Arbeitszeiten von den Arbeitnehmern ausgeglichen werden. Trotzdem muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitszeiterfassung nicht länger als vier Monate dauern darf (Art. 149 Abs. 1 ArbGB). Sollte der Arbeitnehmer länger arbeiten als in der Aufzeichnung angegeben, dann ist ihm seinem Wunsch entsprechend entweder sein Arbeitstag zu kürzen oder ein freier Tag bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage zu gewähren. Für diese Zeit ist ihm zugleich der durchschnittliche Arbeitslohn zu zahlen. Des Weiteren kann der Arbeitnehmer verlangen, dass diese Arbeitszeiten als Überstunden angesehen und dementsprechend bezahlt werden. Sollte der Arbeitnehmer aus Gründen, die vom Arbeitgeber zu vertreten sind, kürzer arbeiten als in der Aufzeichnung angegeben, dann ist die Differenz zwischen der angegebenen Arbeitszeit und der geleisteten Arbeitszeit wie Wartezeit zu entlohnen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer für jede Wartestunde nicht weniger als den durch die litauische Regierung bestätigten Mindeststundenlohn erhalten darf (Art. 149 Abs. 2 ArbGB).

b. Überstunden

Als Überstunden werden solche Zeiträume betrachtet, die die im Unternehmen geltenden Arbeitszeiten überschreiten (siehe hierzu § 1 C. II. 1. a.) und auf Weisung des Arbeitgebers bzw. mit seiner Kenntnis erbracht werden.[40] Überstunden dürfen nur in den in Art. 151 ArbGB erwähnten Ausnahmefällen angeordnet werden. In anderen Fällen ist für die Leistung von Überstunden eine schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Für folgende Arbeitnehmergruppen dürfen allerdings keine Überstunden angeordnet werden:

– Arbeitnehmer unter 18 Jahren,

40 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 286.

– Arbeitnehmer, die noch in die Schule bzw. Berufsschule gehen (an Schultagen),
– Arbeitnehmer, die bei der Arbeit gesundheitsschädigenden Stoffen ausgesetzt sind und
– in anderen im Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen Fällen.

Gemäß Art. 150 Abs. 5 ArbGB wird die erhöhte Arbeitsleistung von Arbeitnehmern in der Verwaltung nicht als Mehrarbeit angesehen. Als sog. „Verwaltungsarbeitnehmer" sind dabei solche Mitarbeiter zu verstehen, die ein Weisungsrecht haben und ihre Arbeitszeit grundsätzlich selbstständig einteilen können[41] (z. B. Geschäftsführer, Leiter einer größeren Abteilung). Ob Arbeitnehmer als Verwaltungsmitarbeiter einzuordnen sind, kann sich aus den Kollektivverträgen oder der Arbeitsordnung ergeben (Art. 150 Abs. 5 ArbGB). Diese Regelung beinhaltet darüber hinaus die Bestimmung, dass die von Verwaltungsarbeitnehmern geleistete, die üblichen Arbeitszeiten überschreitende Arbeit, auch nicht zusätzlich als Mehrarbeit vergütet wird. Die Bestimmungen bezüglich der Dauer des Arbeitstages bzw. der Arbeitswoche und der Ruhezeiten bleiben hingegen hiervon unberührt und sind auch auf Verwaltungsarbeitnehmer anzuwenden.[42]

Gemäß Art. 152 Abs. 1 ArbGB dürfen die Überstunden nicht mehr als vier Stunden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen und nicht mehr als 120 Stunden pro Jahr betragen. Kollektivverträge können jedoch höhere Jahresüberstunden vorsehen, maximal aber 180 Stunden pro Jahr.

Überstunden sind grundsätzlich zusätzlich zu vergüten (siehe hierzu § 1 C. III. 3. a.).

c. Nachtarbeit

Art. 154 Abs. 2 ArbGB bestimmt, dass als Nachtarbeit jede Arbeit einzuordnen ist, die mehr als drei Stunden der Nachtzeit umfasst. Die Nachtzeit ist gesetzlich definiert und umfasst den Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens. Erbringt also der Arbeitnehmer mindestens drei Stunden seiner Tätigkeit in diesem Zeitraum, so ist seine Arbeit als Nachtarbeit einzustufen.

41 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 197-198.
42 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 198.

Die Nachtarbeitszeit umfasst im Vergleich zur Tagesarbeitszeit eine Stunde weniger, es sei denn, es muss eine ununterbrochene Tätigkeit gewährleistet werden, sowie in solchen Fällen, in denen der Arbeitnehmer zur Leistung von Nachtarbeit eingestellt wurde (Art. 154 Abs. 2 und 5 ArbGB).

Nachtarbeit darf für Arbeitnehmer unter 18 Jahren und für Arbeitnehmer, denen dies durch die Gesundheitsschutzbehörde untersagt wurde, nicht angeordnet werden (Art. 154 Abs. 3 ArbGB). Darüber hinaus ist bei bestimmten Arbeitnehmern für die Erbringung von Nachtarbeit deren ausdrückliche Zustimmung erforderlich. Das sind:

– Behinderte,
– schwangere Frauen,
– vor kurzem entbunden habende Frauen,
– stillende Frauen,
– Arbeitnehmer, die ein Kind unter drei Jahren erziehen,
– Arbeitnehmer, die alleine ein Kind unter 14 Jahren erziehen, und
– Arbeitnehmer, die alleine ein behindertes Kind unter 18 Jahren erziehen.

Nachtarbeit ist grundsätzlich zusätzlich zu vergüten. Siehe hierzu § 1. C. III. 3. c.

2. Gesetzliche Ruhezeiten

Die Ruhezeit ist im Arbeitsgesetzbuch als von der Arbeit freie Zeit definiert, die im Gesetz, Kollektiv- oder Arbeitsvertrag geregelt wird (Art. 156 ArbGB). Während dieser Zeit leistet der Arbeitnehmer keine Arbeit.

Die Ruhezeiten sind gemäß ihrer Gewährungszeit wie folgt zu differenzieren:

– tägliche (Mittagspause, zusätzliche Pausen und Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen),
– wöchentliche und
– jährliche Ruhezeiten.

Spätestens nach vier Stunden ist dem Arbeitnehmer eine Mittagspause von einer halben Stunde bis zu zwei Stunden zu gewähren. Ist im Unternehmen eine Sechs-Tage-Arbeitswoche bestimmt, so kann hier vor einem Ruhetag oder einem Feiertag ohne Mittagspause gearbeitet werden, sofern die Dauer dieses Arbeitstages nicht mehr als sechs Stunden beträgt (Art. 158 Abs. 1 und 3 ArbGB). Die Mittagspause

gestaltet der Arbeitnehmer nach seinem Ermessen und darf während dieser Zeit auch den Arbeitsplatz verlassen. Diese Pausen werden in die Arbeitszeit nicht mit eingerechnet (Art. 158 Abs. 2 ArbGB).

Einigen Arbeitnehmern stehen darüber hinaus zusätzliche Pausen zu, die zugleich in die Arbeitszeit mit eingerechnet werden. Mindestens eine zusätzliche Pause, die nicht kürzer als 30 Minuten dauern darf, steht Arbeitnehmern unter 18 Jahren zu, wenn sie länger als vier Stunden pro Tag tätig sind (Art. 159 Abs. 1 und 2 ArbGB). Stillenden Mitarbeiterinnen stehen zusätzliche Pausen zum Stillen nach jeder dritten Stunde zu. Diese Pausen müssen ebenfalls mindestens 30 Minuten betragen. Die Mitarbeiterinnen dürfen auch verlangen, dass die Pausen zusammengerechnet oder der Mittagspause hinzugerechnet werden bzw. dass durch sie die Arbeitszeit verkürzt wird, indem man diese zusätzlichen Pausen auf das Ende des Tages verschiebt.[43] In einem Kollektivvertrag, einer Arbeitsordnung bzw. einem Arbeitsvertrag können zudem zusätzliche Pausen vereinbart werden.

Nach Beendigung der Arbeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Eine ununterbrochene Ruhezeit für Minderjährige unter 16 Jahren darf nicht kürzer als 14 Stunden und für Minderjährige von 16 bis 18 Jahren nicht kürzer als zwölf Stunden sein. Solche Ruhezeiten sind verpflichtend innerhalb der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr des Folgetages einzuräumen (Art. 160 ArbGB).

Grundsätzlich soll an Sonntagen nicht gearbeitet werden, wenn die Arbeitswoche aus fünf Arbeitstagen besteht. Auch der Sonnabend soll frei von Arbeit sein, es sei denn, etwas anderes ist in Form einer gesetzlichen Ausnahmeregelung erlaubt.

Unternehmen, die eine kumulierte Arbeitszeiterfassung eingeführt haben, müssen ihren Arbeitnehmern wöchentliche Ruhezeiten gemäß ihrer Arbeitspläne gewähren. Gleiches gilt für Unternehmen, deren permanenter Betrieb gewährleistet sein muss (Art. 161 Abs. 1 bis 4 ArbGB, z. B. öffentliche Verkehrsmittel, Unternehmen der Energieversorgung). Beide Ruhetage sind in solchen Unternehmen nacheinander zu gewähren. Am Ende einer Arbeitswoche muss die ununterbrochene Ruhezeit mindestens 35 Stunden betragen.

---

43 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-02-03 nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, jų nustatymo tvarkos patvirtinimo, VŽ, 2003, Nr. 14-559.

Im Arbeitsgesetzbuch sind auch die staatlichen Feiertage aufgelistet, an denen grundsätzlich nicht gearbeitet wird (Art. 162 ArbGB). Dies sind die folgenden Tage:

- 1. Januar (Neujahrstag),
- 16. Februar (Tag der Wiederherstellung des litauischen Staates),
- 11. März (Tag der Wiederherstellung der Unabhängigkeit Litauens),
- Ostersonntag und Ostermontag,
- 1. Mai (Tag der Arbeit),
- der erste Maisonntag (Muttertag),
- der erste Junisonntag (Vatertag),
- 24. Juni (Johannestag),
- 6. Juli (Nationalfeiertag),
- 15. August (Maria Himmelfahrt),
- 1. November (Allerheiligen),
- 24. Dezember (Heilig Abend),
- 25. Dezember (1. Weihnachtsfeiertag),
- 26. Dezember (2. Weihnachtsfeiertag).

An diesen Tagen sind nur die Unternehmen tätig, deren permanenter Betrieb gewährleistet sein muss oder die der Versorgung der Bevölkerung dienen. Außerdem dürfen die Unternehmen an diesen Tagen unverzügliche Renovierungs- und Lagerarbeiten leisten (Art. 162 Abs. 2 ArbGB). Schwangere, vor kurzem entbunden habende sowie stillende Frauen, Arbeitnehmer, die ein Kind unter drei Jahren oder allein ein Kind unter 14 Jahren oder ein behindertes Kind unter 18 Jahren erziehen, sowie Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung zur Arbeit herangezogen werden.

III. Arbeitsentgelt

1. Allgemeines

Das Arbeitsentgelt ist die Vergütung für die Tätigkeit, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages leistet (Art. 186 Abs. 1 ArbGB). Zahlungen, die aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrages erbracht werden, sind hingegen nicht als Arbeitsentgelt anzusehen, da diese Verträge keine Arbeitsverhältnisse begründen.[44]

[44] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 262.

Art. 186 Abs. 4 ArbGB sieht vor, dass das Arbeitsentgelt nur in Geld auszuzahlen ist. Dadurch wird verhindert, dass ein Teil des Arbeitsentgelts in Naturalien bezahlt wird, obwohl der Arbeitnehmer dies nicht wünscht.[45]

Das Arbeitsentgelt umfasst das sog. Grundgehalt und alle sonstigen Zahlungen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistung erbringt (Art. 186 Abs. 2 ArbGB). Das Grundgehalt ist der Betrag, der dem Arbeitnehmer bei normalem Arbeitsverlauf zu zahlen ist. Seine Höhe ist immer gleich, sofern die Parteien kein höheres Gehalt vereinbaren. Unter sonstigen Zahlungen sind Prämien, Zulagen und Zuschüsse zu verstehen, nicht dagegen sog. kompensierende Zahlungen wie beispielsweise Reise- oder Tagegeld.

Informationen über das Arbeitsentgelt können nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder in den gesetzlich vorgesehenen Fällen eingeholt werden.

2. Mindestlohn

Nach dem Arbeitsgesetzbuch wird der gesetzliche Mindestlohn und der Mindeststundenlohn grundsätzlich von der Regierung auf Empfehlung des nationalen Dreiparteienrates festgelegt. Geschieht dies bis zum 1. Juni des laufenden Jahres nicht oder wird der Regierung bis zu diesem Datum keine Empfehlung vonseiten des nationalen Dreiparteienrates vorgelegt, steht dem Parlament das Bestimmungsrecht zu (Art. 187 Abs. 1 ArbGB). Seit dem 1. Januar 2013 beträgt der gesetzliche Mindestlohn im Privatsektor 1 000,- LTL (289,62 EUR). Der Mindeststundenlohn ist auf 6,06 LTL (1,76 EUR) festgesetzt.[46] Gemäß Art. 187 Abs. 2 ArbGB können in Kollektivverträgen höhere Mindestlöhne vereinbart werden.

a. Fälligkeit des Lohnes

In der Regel wird das Monatsgehalt an zwei unterschiedlichen Terminen im Monat ausgezahlt. Der Arbeitnehmer kann aber auch schriftlich beantragen, dass ihm

45 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 263.

46 Einige Ausnahmen gibt es nur in Bezug auf Leiter, stellvertretende Leiter und Buchhalter von staatlichen Unternehmen, Aktiengesellschaften und geschlossenen Aktiengesellschaften, in welchen dem Staat mindestens 50 Prozent der Stimmrechte an der Gläubigerversammlung zustehen. (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012-12-19 nutarimas Nr. 1543 „Dėl minimaliojo darbo užmokesČio didinimo“ // Valstybės žinios. 2012, Nr. 152-7772.)

sein komplettes Monatsgehalt an einem bestimmten Termin ausgezahlt wird (Art. 201 Abs.1 ArbGB). Dieser Antrag muss nicht zwingend separat erfolgen, sondern kann auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Die konkreten Zahlungsmodalitäten sind im Tarif- oder Arbeitsvertrag zu regeln. Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag konkret anzugeben, wann welche Summen zu zahlen sind.

b. Lohnauszahlung

Im Arbeitsvertrag ist ferner zu bestimmen, ob die Lohnauszahlung in bar oder per Banküberweisung erfolgen soll. Die Parteien können diesbezüglich auch vereinbaren, dass beide Zahlungsvarianten möglich sind. Im Arbeitsvertrag sollten dann aber die Zahlungsmodalitäten für beide Varianten benannt werden.

In der Regel wird der auszuzahlende Betrag auf das Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesen. Aus diesem Grund ist es dringend anzuraten, die Kontonummer im Arbeitsvertrag mit einzutragen und den Arbeitnehmer zu verpflichten, den Arbeitgeber über eventuelle Änderungen der Kontodaten unverzüglich zu informieren.

Die Lohnzahlung in bar erfolgt stattdessen gegen Erhalt einer Lohnbescheinigung. Auf dieser ist anzugeben, an wen welcher Betrag für welchen Zeitraum ausgezahlt wurde. Der Arbeitnehmer unterschreibt die Bescheinigung und bestätigt somit den Erhalt des Lohnes.

Verschuldet der Arbeitgeber eine verspätete Lohnzahlung, so muss er dem Arbeitnehmer Verzugszinsen zahlen (Art. 207 Abs. 1 ArbGB). Die Höhe der Verzugszinsen ist gesetzlich festgelegt und beträgt derzeit 0,06 Prozent pro Tag. Im Übrigen sind Verzugszinsen ab dem siebten Verzugstag bis einschließlich dem Tag der Lohnzahlung zu zahlen. Wird jedoch bezüglich des Unternehmens ein Insolvenzverfahren eingeleitet, so können nach dem Tage der Einleitung des Verfahrens keine weiteren Verzugszinsen entstehen.

Im Kündigungsfall ist das Arbeitsentgelt nebst den anderen, dem Arbeitnehmer zustehenden Zahlungen am letzten Arbeitstag auszuzahlen, sofern er bis zu diesem Tag tätig war. Ist dies nicht der Fall (z. B. wegen Verhaftung des Arbeitnehmers), hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber zur Auszahlung und Abrechnung aufzufordern, dem der Arbeitgeber innerhalb von 24 Stunden nachzukommen hat (Art. 206 Abs. 1 ArbGB). In Gesetzen oder Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch ein anderer Abrechnungstag vereinbart werden (Art. 141 Abs. 1 ArbGB).

Das Arbeitsgesetzbuch sieht ferner vor, dass der Lohn und andere dem Arbeitnehmer zustehenden Beträge nach seinem Tode grundsätzlich an seine Familienangehörigen auszuzahlen sind (Art. 206 Abs. 2 ArbGB).

3. Obligatorische Zulagen

a. Überstundenvergütung

Gesetzlich ist vorgesehen, dass dem Arbeitnehmer für geleistete Überstunden eine Zulage in Höhe von mindestens 50 Prozent seines üblichen Lohnes zu zahlen ist (Art. 193 ArbGB). Im Kollektiv- bzw. Arbeitsvertrag können aber auch höhere Zulagen vereinbart werden. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, alle Überstunden jedes Arbeitnehmers in ein Arbeitszeiterfassungsregister einzutragen. Dieses soll die korrekte Bezahlung der Arbeitnehmer sicherstellen und dient zudem der Kontrolle von Überstunden, da diese grundsätzlich nur in Ausnahmefällen zulässig sind.[47]

b. Feiertagszulage sowie Zulage für Sonntagsarbeit

Für außerplanmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit ist eine Zulage in Höhe von mindestens 100 Prozent des Arbeitsentgelts zu zahlen (Art. 194 Abs. 1 ArbGB). Der Arbeitnehmer kann aber nach seiner Wahl statt dieser Zulage auch einen freien Tag bzw. einen zusätzlichen Urlaubstag erhalten. In solchen Fällen ist für die geleistete Arbeit der reguläre Lohn zu zahlen.

Sieht der Arbeitsplan die Erbringung der Arbeitsleistung am Sonntag vor, dann erhält der Arbeitnehmer keine Zulage. Muss die Arbeitsleistung laut Arbeitsplan aber an einem Feiertag erbracht werden, steht dem Arbeitnehmer eine Zulage von mindestens 100 Prozent seines Arbeitsentgelts zu. Dies hat jedoch keine Auswirkungen auf die dem Arbeitnehmer gemäß Arbeitsplan zustehenden freien Tage.[48]

c. Nachtarbeitszulage

Für Nachtarbeit ist eine Zulage in Höhe von mindestens 50 Prozent des üblichen Arbeitsentgelts zu zahlen (Art. 193 ArbGB). Die Nachtarbeitszulage steht dabei auch

---

47 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 315.
48 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 275.

solchen Arbeitnehmern zu, die explizit Nachtarbeit verrichten sollen und hierfür eingestellt wurden.

d. Zulage für Arbeit in gesundheitsschädigender Umwelt

Gemäß Art. 191 Abs. 1 ArbGB ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für den Arbeitnehmer normale Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Vor allem hat der Arbeitgeber eine für den Arbeitnehmer unschädliche Arbeitsumgebung bereitzustellen. Ist diese nicht gegeben (z. B. wegen Strahlung oder schlechter Beleuchtung am Arbeitsplatz) und können die schädlichen Einflüsse nicht beseitigt werden, dann ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein erhöhtes Arbeitsentgelt zu zahlen (Art. 192 ArbGB). Die konkrete Höhe ist im Kollektiv- bzw. im Arbeitsvertrag festzulegen.

e. Arbeitsbereitschaftsprämie / Prämie für überdurchschnittliche Arbeitsleistung

Eine Arbeitsbereitschaftsprämie ist im litauischen Recht nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber ist aber gemäß Art. 233 ArbGB berechtigt, die Mitarbeiter für eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung sowie für die Erzielung bestimmter Ergebnisse einmalig zu belohnen. Dies erfolgt zumeist in Form einer freiwilligen Prämie. Die Zahlung selbst muss dabei nicht unbedingt in einem Vertrag bzw. einer internen Vorschrift des Unternehmens geregelt sein.

Der Erhalt der Prämie gibt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass diese Leistung wiederholt wird. Diese Prämien sind jedoch wie Arbeitslohn zu versteuern.

4. Sonstige Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt („Kompensierende Zahlungen“)

Die Pflicht zur Leistung kompensierender Zahlungen entsteht für den Arbeitgeber grundsätzlich dann, wenn für den Arbeitnehmer zusätzliche Kosten während seiner Tätigkeit entstehen. In Betracht kommt z. B. eine Reisekostenerstattung bei Dienstreisen, Versetzungen oder sonstigen mobilen Tätigkeiten. Als kompensierende Zahlung ist ferner das Tagegeld während der Dienstreisen oder der Versetzung anzusehen. Zudem sind in manchen Fällen auch die Fahrt-, Miet- oder Telekommunikationskosten des Arbeitnehmers zu erstatten.

Rechtsakte, die die Höhe, die Zahlungsmodalitäten und andere mit Erstattungszahlungen verbundene Fragen regeln, unterscheiden in der Regel zwischen privaten und

öffentlichen Arbeitgebern. Die folgenden Ausführungen betreffen nur die Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

a. Tagegeld

Für jeden Tag einer Dienstreise muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein sog. Tagegeld zahlen, es sei denn, die Dienstreise findet innerhalb der Republik Litauen statt und dauert nicht länger als einen Arbeitstag. Dies muss aber in einem Kollektivvertrag oder in den Dienstvorschriften entsprechend geregelt sein,[49] andernfalls steht das Tagegeld dem Arbeitnehmer auch für eine eintägige Dienstreise innerhalb Litauens zu.

Gemäß den momentan geltenden Statuten beläuft sich das Tagegeld pro Tag der Dienstreise in der Republik Litauen auf 19,50 LTL[50] (5,65 EUR). Sollte die Dienstreise jedoch insgesamt nur einen Tag dauern, ist nur die Hälfte dieses Betrages zu zahlen. Die Höhe des Tagegeldes für Dienstreisen ins Ausland wird durch Verordnung des Finanzministers der Republik Litauen[51] bestimmt. Diese variieren und hängen von dem jeweiligen Zielland ab. Das Tagegeld kann um bis zu 100 Prozent erhöht sein, wenn ein Geschäftsführer eine Auslandsdienstreise unternimmt.[52]

In folgenden Fällen ist es allerdings zulässig, die oben erwähnten Tagegeldsummen zu reduzieren:

– wenn dies in einem Tarif- bzw. Arbeitsvertrag festgelegt ist, sofern das Tagegeld mindestens 50 Prozent der oben genannten Summen ausmacht, oder
– wenn eine andere Person als der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Tagegeld zahlt.[53]

---

49 Ziffer 7, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-11-03 nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 162-5905 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

50 Ziffer 9, Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-396 ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-12-30 nutarimas Nr. 1366 „Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo“ // valstybės žinios. 2008, Nr. 150-6099.

51 Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012-03-01 įsakymas Nr. 1K-070 „Dėl finansų ministro 1996-11-21 įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“// Valstybės žinios. 2012, Nr. 29-1339.

52 Ziffer 3, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-396.

53 Ziffer 6, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-12-30 nutarimas Nr. 1366 „Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 150-6099.

Ein Tagegeld ist dem Arbeitnehmer für die Reisezeit auch dann zu zahlen, wenn er an einen anderen Ort versetzt wird (Art. 221 ArbGB). Sollte dies jedoch auf seinen Antrag hin erfolgen, dann zahlt der Arbeitgeber ihm das Tagegeld nur auf Grund einer vorher getroffenen Vereinbarung. Liegt diese nicht vor, ist kein Tagegeld zu leisten (siehe hierzu § 1. B. V.).

b. Kosten für das Fahrzeug

In der Regel ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die für seine Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Sollte der Arbeitnehmer während der Arbeit aber auf private Mittel zurückgreifen müssen, ist der Arbeitgeber seinerseits zur Erstattung wegen der Abnutzung des Eigentums des Arbeitnehmers verpflichtet (Art. 219 ArbGB). Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitnehmer sein eigenes Fahrzeug für die Geschäftstätigkeit benutzen muss. Die konkrete Art der Erstattung richtet sich in der Regel nach den internen Betriebsvorschriften.

c. Sonstige Kosten

Zu den erstattungsfähigen Kosten im Fall einer örtlichen Versetzung siehe § 1 B. V.

Im Fall einer Dienstreise muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die folgenden Kosten erstatten:

- Mietkosten (dies beinhaltet auch die Hotelkosten),
- Kosten für die Einholung der Reisepapiere,
- Mautgebühren sowie Haftpflichtversicherungskosten (bei Auslandsdienstreisen),
- Tankkosten,
- Telekommunikationsausgaben,
- Kosten der Teilnahme an Seminaren, Konferenzen o. ä.,
- Geldwechselkosten (bei Auslandsdienstreisen).[54]

Nach Beendigung der Dienstreise muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb von drei Arbeitstagen einen Dienstreisebericht einschließlich der Belege über die tat-

[54] Ziffer 6, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-12-30 nutarimas Nr. 1366 „Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 150-6099.

sächlich angefallenen Kosten vorlegen. Die konkrete Art der Abrechnung ist dabei in den internen Betriebsvorschriften zu bestimmen. Die Kosten müssen dem Arbeitnehmer spätestens mit der nächsten Gehaltszahlung erstattet werden.

Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeit gemäß seines Arbeitsvertrages mobiler Natur ist, im Freien zu leisten ist oder mit Fahrten zusammenhängt, sind die dadurch entstandenen höheren Kosten vom Arbeitgeber zu erstatten (Art. 216 ArbGB). Die Entschädigung liegt in einem solchen Fall bei 50 Prozent des Monatsgehalts bzw. des Stundenlohnes für die tatsächlich gearbeitete Zeit. Sie darf aber die vorgesehenen Tagegeldbeträge (siehe hierzu § 1 C. III. 4. a.) nicht überschreiten. Diese Summen sind dem Arbeitnehmer zusammen mit dem Lohn zu zahlen. Diese Ausgaben sind nicht zu erstatten, wenn dem Arbeitnehmer diese Kosten bereits als Dienstreisekosten erstattet worden sind.[55]

5. Exkurs zum Begriff des durchschnittlichen Lohnes

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass in Gesetzen oder Kollektiv- bzw. Arbeitsverträgen bestimmte Fälle vorgesehen sein können, in denen dem Arbeitnehmer der durchschnittliche Lohn zu garantieren ist (Art. 204 ArbGB). Der durchschnittliche Lohn wird dabei durch die Regierung ermittelt. Dieser ist z. B. zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist oder wenn ihm im Kündigungsfall eine Abfindung zusteht. Für die Berechnung des durchschnittlichen Lohnes sind das Grundgehalt sowie die Zulagen und Prämien der letzten drei Monate maßgeblich. War der Arbeitnehmer im Unternehmen jedoch weniger als drei Monate tätig, dann ist die faktische Arbeitszeit entscheidend.

Der durchschnittliche Arbeitstageslohn wird berechnet, indem man das Entgelt des Abrechnungszeitraumes durch die Anzahl der faktisch in dem Zeitraum gearbeiteten Tage teilt. Der durchschnittliche Arbeitsstundenlohn wird hingegen berechnet, indem das Entgelt des Zeitraums durch die Zahl der faktisch in dem Zeitraum gearbeiteten Stunden geteilt wird; die Überstunden sind dabei auch zu beachten.[56]

---

55 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-413.

56 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-05-27 nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesČio apskaiČiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 142-5627.

IV. Urlaub

1. Allgemeines

Im Arbeitsgesetzbuch sind zwei Urlaubsarten geregelt – der Jahresurlaub und der sog. zweckgebundene Urlaub (Art. 164 ArbGB). Daneben wird zwischen dem minimalen, dem verlängerten und dem zusätzlichen Jahresurlaub differenziert. Als zweckgebundener Urlaub gelten:

– der Mutterschaftsurlaub,
– der Vaterschaftsurlaub,
– der Erziehungsurlaub,
– der Urlaub zwecks Prüfungsvorbereitung,
– der sog. "Kreativurlaub",
– der Urlaub zwecks Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Pflichten und
– der unbezahlte Urlaub.

Der Jahresurlaub ist allen Arbeitnehmern zu gewähren, der zweckgebundene Urlaub hingegen nur unter bestimmten Voraussetzungen. Gemäß Art. 185 ArbGB ist es auch zulässig, durch Tarif- oder Arbeitsvertrag andere Urlaubsarten, eine längere Urlaubsdauer, eine höhere Bezahlung während des Urlaubs oder andere für den Arbeitnehmer vorteilhafte Regelungen zu vereinbaren.

2. Jahresurlaub

Als Jahresurlaub (Erholungsurlaub) definiert man den Zeitraum, der in Kalendertagen berechnet und dem Arbeitnehmer zwecks Erholung gewährt wird (Art. 165 ArbGB). Auf die Dauer des Jahresurlaubs werden die gesetzlichen Feiertage (siehe hierzu § 1 C. II. 2.) nicht angerechnet. Anders ist dies hingegen bei allen anderen Ruhetagen, wie z. B. den Sonntagen.

Der Jahresurlaub umfasst in der Regel 28 Kalendertage. Folgenden Arbeitnehmern werden aber 35 Urlaubstage pro Jahr gewährt:

– Arbeitnehmern im Alter bis zu 18 Jahren,
– Arbeitnehmern, die allein ein Kind unter 14 Jahren oder ein behindertes Kind unter 18 Jahren erziehen,

– Behinderten und
– sonstigen gesetzlich näher bestimmten Personen.

Zu beachten ist, dass Arbeitnehmern, die in Teilzeit arbeiten, der gleiche Urlaubsanspruch zusteht (Art. 166 Abs. 3 ArbGB).

Nach dem Arbeitsgesetzbuch hat die Regierung der Republik Litauen die näheren Einzelheiten festzulegen, unter denen Arbeitnehmern ein verlängerter Urlaub zu gewähren ist. Dieser variiert von 35 bis 58 Kalendertagen und darf maximal 58 Kalendertage betragen. Die konkrete Dauer ist dem Regierungsbeschluss[57] zu entnehmen. Die Rechtfertigung einer solchen positiven Diskriminierung ist darin zu sehen, dass die Arbeit einiger Arbeitnehmer mit größerem Stress oder einem höheren Berufsrisiko verbunden ist oder sie besonderen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Ein Recht auf verlängerten Urlaub haben z. B. Pädagogen, Ärzte oder Piloten.

3. Zusätzlicher Jahresurlaub

Einigen Arbeitnehmern steht auch ein zusätzlicher Jahresurlaub zu. Dies gilt

– bei Arbeiten unter Bedingungen, die von den normalen Arbeitsbedingungen abweichen (bis zu maximal fünf Kalendertage),
– bei langjähriger ununterbrochener Arbeit (mindestens drei Kalendertage),
– für besondere Arten der Tätigkeit[58] (zwei Kalendertage).

Die konkrete Dauer des zusätzlichen Urlaubs sowie die Voraussetzungen für dessen Gewährung werden von der Regierung[59] festgelegt. Sollten bei einem Arbeitnehmer zwei oder sogar alle drei erwähnten Punkte gleichzeitig zutreffen, darf er selbst wählen, welchen zusätzlichen Urlaub er seinem Jahresurlaub hinzurechnen will. Erfüllt der Arbeitnehmer sowohl die Kriterien auf Erteilung des zusätzlichen als auch des verlän-

57 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-07-18 nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinČių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3375.

58 Hier sind Arbeitnehmer gemeint, derer Arbeit beweglicher bzw. ortsunabhängiger Natur ist oder draußen erbracht werden muss oder mit Fahrten zusammenhängt. Die den Arbeitnehmern dadurch entstandenen größeren Kosten sind durch den Arbeitgeber gemäß Regierungsbeschluss (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-413) zu kompensieren.

59 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-22 nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787.

gerten Jahresurlaubs, hat er ebenfalls ein Wahlrecht (Art. 171 Abs. 2 ArbGB). Im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag bzw. in den Dienstvorschriften können abweichende Regelungen vereinbart werden.

4. Gemeinsame Bestimmungen über den Erholungsurlaub

a. Urlaubsnahme

Der Jahresurlaub ist in der Regel in dem Jahr zu gewähren, in dem er anfällt. Für das erste Arbeitsjahr ist der Urlaub grundsätzlich erst nach mindestens sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit zu erteilen. In den Gesetzen bzw. Kollektivverträgen können Ausnahmefälle vorgesehen werden, z. B. für Frauen vor und nach dem Mutterschaftsurlaub. Ihnen kann Urlaub gewährt werden, obwohl sie die erwähnten sechs Monate noch nicht durchgängig gearbeitet haben. In der Praxis wird einem solchen Antrag des Arbeitnehmers fast immer entsprochen.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht ferner vor, dass der Erholungsurlaub gemäß einem Urlaubsplan zu gewähren ist. Die geplante Urlaubszeit sollte mit dem Arbeitgeber aber vor dem Urlaub abgestimmt werden, bevor sie in den Plan eingetragen wird. Der Arbeitgeber bestätigt dann seinerseits den Urlaubsplan. Will der Arbeitnehmer Urlaub nach diesem Plan nehmen, darf der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geplante Urlaubszeit nicht verweigern. Gibt es in dem Unternehmen keinen Urlaubsplan, so sollte die geplante Urlaubszeit mit dem Arbeitgeber auf andere Weise abgestimmt werden. In der Praxis erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann eine sog. Urlaubsbewilligung.

Einige Arbeitnehmer haben ein Vorwahlrecht, wann sie den Urlaub nehmen möchten. Dies steht z. B. Arbeitnehmern unter 18 Jahren oder Männern während des Mutterschaftsurlaubs ihrer Frau zu. Weitere Beispielsfälle beinhaltet Art. 169 ArbGB.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen gesamten Jahresurlaub am Stück zu nehmen, sondern kann ihn aufsplitten (Art. 172 ArbGB). Er ist aber verpflichtet, zumindest einmal im Jahr mindestens 14 Kalendertage Urlaub zu nehmen. In der Praxis beantragen die Arbeitnehmer zwei bis drei Wochen Urlaub am Stück.

b. Vergütung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt)

Dem Arbeitnehmer steht während des Jahresurlaubs der durchschnittliche Lohn zu (Art. 176 ArbGB). Für die Berechnung der durchschnittlichen Vergütung ist grundsätzlich das Bruttogehalt der letzten drei Monate vor dem Urlaub maßgeblich. Die Einzelheiten der Berechnung werden durch Regierungsbeschluss[60] bestimmt.

Die Urlaubsvergütung ist dem Arbeitnehmer spätestens drei Kalendertage vor Urlaubsbeginn auszuzahlen. Andernfalls ist der Jahresurlaub um den Zeitraum zu verlängern, den der Arbeitgeber mit der Zahlung im Verzug war, es sei denn, der Arbeitnehmer hat die verspätete Zahlung zu vertreten. Dem Arbeitnehmer sind solche „zusätzlichen" Tage wie Urlaubstage zu vergüten (Art. 176 ArbGB).

In der Praxis kommt es häufig vor, dass der Arbeitnehmer die gemeinsame Auszahlung von Monatslohn und Urlaubsgeld beantragt. Dies sollte jedoch aus Beweisgründen schriftlich erfolgen.

c. Lohnersatz (Urlaubsabgeltung)

Ziel der Urlaubsgewährung ist die Regeneration und Erholung des Arbeitnehmers von der Arbeit. Deswegen ist es grundsätzlich verboten, dem Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub „auszuzahlen" (Art. 177 Abs. 1 ArbGB). Eine Urlaubsabgeltung ist aber im Kündigungsfall zulässig, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch nehmen kann oder will.

Die Höhe der Abgeltung richtet sich dabei nach der Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage. Sollte ein Urlaubsanspruch für einen längeren Zeitraum als das laufende Jahr bestehen, ist die Abgeltung für alle diese Tage zu zahlen, aber maximal für drei Arbeitsjahre, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub faktisch in Anspruch nehmen konnte und im Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist[61] (Art. 177 Abs. 2 ArbGB). Für die Berechnung der Abgeltungssumme ist wiederum der Durchschnittslohn maßgeblich.

---

60 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-05-27 nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesČio apskaiČiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

61 Eine bestimmte Übergangsperiode ist auf den bis zu dem 1. Dezember 2012 aufgelaufenen Jahresurlaub anwendbar. D. h. Arbeitnehmer, welche bis zum 1. Dezember 2012 noch nicht genutzten Jahresurlaub für einen längeren Zeitraum als drei Jahre besitzen, können diesen Urlaub bis zum 1. Dezember 2015 in Anspruch nehmen. Sollte der Arbeitsvertrag aber bis zum 1. Dezember 2015 gekündigt werden, muss die Entschädigung für den gesamten nicht genutzten Jahresurlaub vollständig ausgezahlt werden.

d. Widerruf des Urlaubs sowie Urlaubsverlängerung und -verschiebung

Eine Rücknahme der Urlaubsbewilligung ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich (Art. 173 ArbGB). Diese sollte schriftlich erteilt werden. Der nicht in Anspruch genommene Urlaub ist nach Vereinbarung der Parteien später zu gewähren. Grundsätzlich erfolgt dies im gleichen Jahr oder auf Antrag bzw. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers im Folgejahr (Art. 174 Abs. 3 ArbGB).

Eine Urlaubsverlängerung bzw. -verschiebung kommt in Betracht, wenn der Urlaubsplan aus besonderen, im Arbeitsgesetzbuch näher bestimmten Gründen[62] nicht eingehalten werden kann und zwar

- bei Erkrankung des Arbeitnehmers,
- bei Erwerb des Rechts auf zweckgebundenen Urlaub,
- bei Erwerb des Rechts auf unbezahlten Urlaub,
- bei Freistellung von der Arbeit zwecks Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Pflichten,
- bei Teilnahme des Arbeitnehmers an der Beseitigung der Folgen von Naturkatastrophen.

Sollten diese Umstände vor der Gewährung des Jahresurlaubs bekannt werden, ist der Urlaub auf einen anderen Zeitraum zu verschieben, der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren ist. Treten diese Umstände hingegen während des Urlaubs auf, so kann der Urlaub entweder verlängert oder abgebrochen und auf einen anderen Zeitpunkt verschoben werden (Art. 174 Abs. 2 ArbGB).

5. Zweckgebundener Urlaub

a. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub umfasst in der Regel 70 Kalendertage vor und 56 nach der Entbindung. Bei komplizierten Entbindungen oder wenn mindestens Zwillinge geboren werden, werden 70 Kalendertage nach der Entbindung gewährt (Art. 179 ArbGB). Für Väter wird Vaterschaftsurlaub von bis zu einem Monat nach der Geburt gewährt.

62 Vgl. Art.174 Abs. 1 ArbGB.

Auch für Arbeitnehmer, die ein neugeborenes Kind adoptiert haben oder zu dessen Vormund ernannt wurden, wird Mutterschaftsurlaub in Höhe von 70 Kalendertagen gewährt. Zu beachten ist, dass hier das Geschlecht keine Rolle spielt.

Während des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs erhält der Arbeitnehmer staatliche Beihilfen nach dem Gesetz über Mutterschafts- und Krankensozialversicherung.[63]

b. Erziehungsurlaub

Erziehungsurlaub kann in Anspruch genommen werden, bis das Kind drei Jahre alt ist. Anspruch darauf haben die Mutter (Pflegemutter), der Vater (Pflegevater), die Großmutter, der Großvater oder andere Verwandte, die das Kind tatsächlich erziehen oder ein zum Vormund ernannter Arbeitnehmer (Art. 180 ArbGB). Dieser Urlaub kann zusammenhängend oder in einzelnen Teilen genommen werden. Zudem können die berechtigten Personen den Erziehungsurlaub nacheinander in Anspruch nehmen, nicht jedoch zeitgleich.

Arbeitnehmer, die von dem Recht auf Erziehungsurlaub Gebrauch machen wollen oder den Erziehungsurlaub beenden und zur Arbeit zurückkehren wollen, müssen den Arbeitgeber mindestens 14 Kalendertage vorher schriftlich darüber benachrichtigen (Art. 180 Abs. 2 ArbGB).

Während des Erziehungsurlaubs ist dem Arbeitnehmer Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsbeihilfe zu gewähren, die sich nach dem Gesetz über Mutterschafts- und Krankensozialversicherung[64] richtet. Diese wird bis zum ersten oder zweiten Lebensjahr des Kindes gezahlt. Weitere Einzelheiten sind dem erwähnten Gesetz zu entnehmen.

c. Lernurlaub

Zweckgebundener Urlaub ist zudem der sog. „Lernurlaub". Dieser Urlaub wird für Arbeitnehmer zur Vorbereitung auf und zur Teilnahme an Zulassungsprüfungen er-

63 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

64 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

teilt und beträgt drei Tage je Prüfung. Ferner ist ein solcher Urlaub Arbeitnehmern, die an einer Schule, Hochschule oder Universität studieren, in folgenden Fällen zu gewähren:

– zur Vorbereitung und Teilnahme an Prüfungen (drei Tage pro Prüfung),
– zur Vorbereitung und Teilnahme an einem Testat (zwei Tage pro Testat),
– zur Durchführung von Laborarbeiten und Konsultationen (abhängig vom Lehrplan),
– zur Beendigung und Vorstellung einer Abschlussarbeit (30 Tage),
– zur Vorbereitung und Teilnahme an Abschlussprüfungen (sechs Tage pro Prüfung).

Für die Erteilung des Lernurlaubs ist ein Antrag des Arbeitnehmers erforderlich. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber zudem die offiziellen Prüfungsbescheinigungen vorlegen.

d. „Kreativurlaub"

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet nur eine unscharfe Regelung bezüglich des sog. „Kreativurlaubs", indem es nur zwei exemplarische Beispiele für die Gewährung eines Urlaubs dieser Art erwähnt. Dies betrifft den Fall der Beendigung einer Dissertation und den des Verfassens von Lehrbüchern. In anderen Gesetzen können weitere Einzelfälle normiert werden (Art. 182 ArbGB). Weitere Einzelheiten (z. B. bezüglich Bezahlung, Dauer usw.) sind gesetzlich nicht geregelt. In der Praxis erfolgt daher eine Konkretisierung in den Arbeits- bzw. Kollektivverträgen.

e. Urlaub zur Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Pflichten

In einigen Fällen werden Arbeitnehmer zwecks Erfüllung staatlicher und gesellschaftlicher Pflichten von der Arbeit befreit (Art. 183 ArbGB). Dabei liefert das Arbeitsgesetzbuch keine erschöpfende Aufzählung möglicher Gründe. Ein Urlaub dieser Art ist z. B. zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht ausübt oder bei einer Ermittlungsbehörde, der Staatsanwaltschaft oder vor Gericht als Zeuge, Betroffener, Spezialist, Dolmetscher oder Vertreter einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertreter auftreten muss.

In dieser Zeit muss dem Arbeitnehmer weiterhin der Lohn gezahlt werden. Zur Zahlung ist jedoch die Einrichtung oder Behörde verpflichtet, deren Weisung bzw. Anordnung der Arbeitnehmer nachkommt. Hiervon ausgenommen ist der Fall, wo der Arbeitnehmer sein Wahlrecht ausübt.

Ferner kann diese Form des Urlaubs auch Arbeitnehmern gewährt werden, die in die Gewerkschaft des Unternehmens gewählt wurden. Konkrete Regelungen sind in dem Kollektivvertrag zu regeln (Art. 183 ArbGB).

f. Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann dem Arbeitnehmer nur auf seinen Antrag hin gewährt werden, der aus Beweisgründen schriftlich eingereicht werden sollte. Nach dem Arbeitsgesetzbuch kann er folgenden Personen gewährt werden:

- Arbeitnehmern, die ein Kind unter 14 Jahren erziehen (bis zu 14 Kalendertagen),
- Arbeitnehmern, die ein behindertes Kind unter 18 Jahren erziehen (bis zu 30 Kalendertagen),
- Vätern und Müttern während des von der Mutter bzw. dem Vater in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs (insgesamt maximal drei Monate),
- Behinderten (bis zu 30 Kalendertagen),
- Arbeitnehmern, die allein einen Behinderten pflegen, für den die Notwendigkeit der ständigen Pflege behördlich bestätigt wurde (bis zu 30 Kalendertagen),
- Arbeitnehmern, die einen Familienangehörigen pflegen (vom Arzt empfohlener Zeitraum),
- im Fall der Eheschließung (mindestens drei Kalendertage),
- im Fall des Begräbnisses eines verstorbenen Familienangehörigen (mindestens drei Kalendertage).

In einem Kollektivvertrag können auch weitere Gründe für die Gewährung unbezahlten Urlaubs vorgesehen sein (Art. 184 Abs. 2 ArbGB).

V. Arbeitsverhinderung / Krankheit

Die Arbeitsverhinderung ist im Arbeitsgesetzbuch nicht direkt definiert. Grundsätzlich sind dies solche Situationen, in denen die Abwesenheit des Arbeitnehmers von der Arbeit als entschuldigt anzusehen ist. Einige Arbeitshindernisse sind vom Arbeitneh-

mer (z. B. Krankheit), andere vom Arbeitgeber (z. B. Betriebsunterbrechung) zu vertreten. Es gibt auch solche, die durch das Allgemeininteresse (z. B. Beseitigung der Folgen von Naturkatastrophen) entstehen.

1. Vergütung bei wichtigen persönlichen Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitnehmers

Umstände, die als wichtige persönliche Arbeitshindernisse auf Seiten des Arbeitnehmers zu betrachten sind, sind im litauischen Arbeitsgesetzbuch verteilt aufzufinden. Darunter fallen z. B.:

– die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit,
– zusätzliche Pausen,
– der Mutterschutz unter bestimmten Voraussetzungen und
– die Gesundheitsuntersuchung unter bestimmten Voraussetzungen.

Einigen Arbeitnehmern stehen von Gesetzes wegen zusätzliche Pausen zu. Diese Pausen dienen zur Erholung der Arbeitnehmer, auf deren körperliches Wohlbefinden besondere Rücksicht genommen werden muss. Die Pausenzeit wird als Arbeitszeit behandelt.

Zusätzliche Pausen müssen z. B. für Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder stillenden Frauen gewährt werden (siehe hierzu § 1 C. II. 2.). Für die Dauer der zusätzlichen Pause ist dem Arbeitnehmer der Durchschnittslohn zu zahlen (Art. 213 ArbGB). In der Praxis kommt es aber sehr häufig vor, dass diese Zeit wie die normale Arbeitszeit vergütet wird, um einen großen Aufwand wegen kleiner Summen zu vermeiden.[65] Theoretisch könnte dies zu einem arbeitsrechtlichen Streit führen. In der Praxis kommt dies aber so gut wie nie vor.

Der Arbeitgeber ist zur Lohnzahlung auch dann verpflichtet, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitsplatz versetzt werden müsste, da er für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes schädlich ist, es allerdings keinen für ihren Zustand unschädlichen Arbeitsplatz gibt. In diesem Fall ist ihr mit ihrer Zustimmung bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs Urlaub zu gewähren. Während dieser Zeit erhält sie den Durchschnittslohn (Art. 278 Abs. 5 ArbGB).

65 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 299.

Ferner muss der durchschnittliche Lohn für schwangere, vor kurzem entbunden habende bzw. stillende Arbeitnehmerinnen durch den Arbeitgeber gezahlt werden, wenn für sie eine Gesundheitsuntersuchung erforderlich ist. Zudem muss sie für diese Zeit von der Arbeit freigestellt werden. Sollte die Untersuchung nicht während der Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitgeber nicht zahlungspflichtig (Art. 278 Abs. 7 ArbGB).

2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber ihm in den ersten zwei Tagen zwischen 80 Prozent und 100 Prozent der durchschnittlichen Vergütung zu zahlen. Der Arbeitgeber kann dabei wählen, wie viel er zahlen will. Bei fortdauernder Erkrankung übernimmt die Sozialversicherung die Lohnfortzahlung. Dabei werden derzeit für den dritten bis siebenten Krankheitstag 40 Prozent und ab dem achten Tag 80 Prozent der durchschnittlichen Vergütung fortgezahlt. Das Gesetz über Mutterschafts- und Krankensozialversicherung beinhaltet Ausnahmefälle, wenn dem Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung in Höhe von 100 Prozent zusteht oder diese nicht zu zahlen ist.[66]

Über die Erkrankung muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schnellstmöglich informieren. In der Praxis erfolgt dies in der Regel telefonisch. Der Krankenschein muss dem Arbeitgeber am ersten Tag der Genesung übergeben werden.

VI. Wettbewerbsverbot

In den arbeitsrechtlichen Vorschriften gibt es grundsätzlich keine Bestimmungen, die ein Wettbewerbsverbot während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bzw. nach seiner Beendigung direkt regeln. Andererseits ist ein solches Wettbewerbsverbot auch nicht ausdrücklich gesetzlich verboten. Im Schrifttum gibt es daher viele Auseinandersetzungen bezüglich dieser Frage. Nach der herrschenden Meinung ist eine Vereinbarung dieser Art zulässig. Dies ist auch durch die Rechtsprechung bestätigt worden, obwohl es hier unterschiedliche Ansichten über die Zuordnung des Wettbewerbsverbots zum Arbeits- oder Zivilrecht gibt.[67]

---

66 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

67 LAT 2003-06-06 nutartis c. b. D. *Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003; LAT 2005-02-14 nutartis c. b. *UAB „Filana v. R. J. JanČauskas,* Nr. 3K-3-65/2005; LAT 2007-10-22 nutartis c. b. *UAB „Dpcpartner“* v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007; LAT 2008-02-20 nutartis c. b. A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“, Nr. 3K-3-121/2008.

Bei Vereinbarung einer solchen Klausel sind die Position und die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu beachten. In der Regel ist sie nur in Verträgen mit Geschäftsführern, leitenden Angestellten bzw. Fachkräften (z. B. Programmierer) aufzunehmen.

In der Praxis wird ein Wettbewerbsverbot entweder durch eine Bestimmung im Arbeitsvertrag oder durch eine separate Vereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen. Es gibt aber auch solche Fälle, in denen eine Konkurrenzklausel nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird und die Parteien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine separate Vereinbarung über ein Wettbewerbsverbot treffen.

1. Wettbewerbsverbot während eines Arbeitsverhältnisses

In der Praxis wird in der Regel vereinbart, dass der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Erwerbstätigkeit, die dem Inhalt seiner Tätigkeit beim Arbeitgeber entspricht bzw. „gleicht", unterlässt, es sei denn, der Arbeitgeber hat dem vorher schriftlich zugestimmt. Unter „gleicher Tätigkeit" ist grundsätzlich die Arbeit in einem anderen Unternehmen, die eine ähnliche Tätigkeit wie die des Arbeitgebers zum Gegenstand hat, oder die Gründung eines solchen Unternehmens zu verstehen. Mitunter kann zur Bejahung des Wettbewerbsverbots auch die Mitgliedschaft im Vorstand bzw. Aufsichtsrat eines solchen Unternehmens ausreichen.

Stimmt der Arbeitgeber der Ausübung einer gleichen Tätigkeit zu, empfiehlt es sich, dies ebenfalls schriftlich zu vereinbaren.

Die gegenwärtige Praxis zeigt, dass für das Konkurrenzverbot während des Arbeitsverhältnisses keine zusätzliche Kompensation gezahlt wird. Es wird daher vereinbart, dass das zu zahlende Gehalt auch diese Entschädigung mit umfasst.

2. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wird in Form einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossen. Dieser Vertrag bedarf der Schriftform. Die Konkurrenzklausel beinhaltet neben dem Verbot der Ausübung einer gleichen Tätigkeit auch dessen Gültigkeitsfrist. Diese variiert von einem bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Vereinbarung muss hingegen eine Entschädigung für den Arbeitnehmer mit enthalten. Ohne diese Bestimmung ist sie unwirksam, da sie das Recht auf die freie Wahl

und Ausübung eines Berufes[68] verletzt. In der Praxis wird dem Arbeitnehmer bis zu 50 Prozent seines ehemaligen Gehaltes gezahlt. Die konkrete Summe ist aber durch die Parteien zu verhandeln, da es keine entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen gibt. Ferner einigen sich die Parteien über die räumliche Geltung und die Kündigungsmodalitäten der Vereinbarung. In der Rechtsprechung wird im Übrigen sogar zum großen Teil vertreten, dass der Arbeitgeber dieses Verbot jederzeit einseitig aufkündigen darf, weil es grundsätzlich in seinem Interesse abgeschlossen wurde.[69]

VII. Qualifikation der Arbeitnehmer

1. Fortbildung

In der Regel beinhaltet der Arbeitsvertrag immer auch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich ständig fortzubilden. Darunter ist die fortlaufende Erneuerung sowie Ergänzung seines beruflichen Wissens zu verstehen. Dies geschieht durch Teilnahme an verschiedenen Seminaren, Konferenzen bzw. Studien neben der Arbeit. Nimmt der Arbeitnehmer an diesen auf Wunsch bzw. auf Weisung des Arbeitgebers teil, dann gilt diese Zeit als Arbeitszeit (Art. 143 Abs. 1 Punkt 6 ArbGB) und ist entsprechend zu vergüten. Zudem kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer die Kosten, die dem Arbeitgeber wegen der Fortbildung bzw. Schulung des Arbeitnehmers im letzten Jahr entstanden sind, zurückerstatten muss, wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers gekündigt wurde und der Arbeitnehmer dies zu vertreten hat oder die Auflösung des Vertrages auf seinen Antrag hin erfolgt (Art. 95 Abs. 4 ArbGB).

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet daneben auch eine separate Regelung für die Fortbildung von zu wählenden Mitgliedern einer Gewerkschaft, die im Unternehmen tätig sind. Solche Mitarbeiter müssen bis zu sechs Arbeitstage im Jahr von der Arbeit frei gestellt werden, damit sie sich beruflich weiterbilden bzw. an den Gewerkschaftsveranstaltungen teilnehmen können (Art. 183 Abs. 3 ArbGB). Die konkreten Freistellungs- sowie Vergütungsregelungen sind im Kollektivvertrag zu bestimmen.

---

68 Art. 48 Abs. 1, Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

69 KRASAUSKAS, R. Nekonkurevimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverČiai konkurentai? // Jurisprudencija. Nr. 8(110), P. 43 (p. 41-49).

2. Studium bei der Arbeit

Der Arbeitnehmer ist darüber hinaus berechtigt, neben der Arbeit zu studieren. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall verpflichtet, ihm den notwendigen Urlaub zur Vorbereitung zu gewähren (siehe hierzu § 1 C. IV. 5. c.). Sollte das Studium im Interesse des Arbeitgebers und mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen, zahlt der Arbeitgeber für die Dauer des Lernurlaubs mindestens den Durchschnittslohn (Art. 210 ArbGB). In der Praxis vereinbaren die Parteien dann, dass der Arbeitgeber auch alle sonstigen Studienkosten (z. B. Studiengebühren) übernimmt.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich beendet werden, wenn

- der Arbeitsvertrag dem Gesetz entsprechend gekündigt wird,
- der Arbeitgeber ohne Rechtsnachfolger liquidiert wird,
- der Arbeitnehmer verstorben ist oder
- der Arbeitgeber (natürliche Person) oder dessen Vertreter (bei juristischen Personen) unauffindbar ist.

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen alle Rechte und Pflichten der Parteien, die mit der Erfüllung des Arbeitsvertrages in Verbindung stehen. Ausgenommen hiervon sind noch offene Ansprüche, wie z. B. Schadensersatzansprüche.

II. Aufhebungsvertrag

Eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in Litauen jederzeit möglich, bedarf jedoch zwingend der Schriftform. Zudem regelt das Arbeitsgesetzbuch das Verfahren zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages wie folgt: Jede der Vertragsparteien kann der anderen Partei schriftlich die Aufhebung des Arbeitsvertrages anbieten. Nimmt die andere Partei das Angebot innerhalb einer Frist von sieben Tagen an, ist daraufhin ein schriftlicher Aufhebungsvertrag zu schließen, in dem die Parteien den Beendigungszeitpunkt und die Aufhebungskonditionen regeln, darunter eine eventuelle Abfindung und die Abgeltung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs. Wird das Angebot nicht innerhalb von sieben Tagen angenommen, so gilt es als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis besteht unverändert weiter (Art. 125 ArbGB).

Wird das Arbeitsverhältnis auf diese Weise beendet, ist dies im Arbeitsvertrag entsprechend zu vermerken. Zugleich ist die Sozialversicherungsbehörde (SODRA) hierüber zu informieren.

III. Kündigung

1. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Nach dem Arbeitsgesetzbuch setzt die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber voraus, dass

- ein wichtiger Grund vorliegt,
- keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit gegeben ist und
- die Kündigungsfrist eingehalten wird.

a. Kündigungsgründe (Arbeitgeberkündigung)

Ein wichtiger Grund kann in der Person des Arbeitnehmers, in seinem Verhalten oder in wirtschaftlichen Erforderlichkeiten liegen. Auch können betriebsbedingte Gründe (d. h. strukturelle, technologische Gründe) eine Kündigung rechtfertigen (Art. 129 Abs. 2 ArbGB).

Folgende Gründe rechtfertigen eine Kündigung allerdings nicht:

- die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Arbeitnehmervertretung oder die Teilnahme an Aktivitäten einer Gewerkschaft;
- das Führen eines Verfahrens gegen den Arbeitgeber oder die Teilnahme daran;
- Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Rasse, Nationalität, Sprache, Herkunft, Staatsangehörigkeit oder soziale Stellung, Glaube,[70] die Absicht des Arbeitnehmers, Kinder zu bekommen, Mutterschaft oder Familienstand, Überzeugungen oder Ansichten, Parteimitgliedschaft und Zugehörigkeit zu einer Vereinigung;

[70] Eine Ausnahme in Bezug auf Religion, Glaube bzw. die Überzeugung gilt für solche Arbeitnehmer, die in einer religiösen Gemeinde, Gemeinschaft bzw. einem Zentrum tätig sind. Dort sind die Anforderungen an eine bestimmte religiöse oder Glaubensgesinnung bzw. an eine bestimmte Überzeugung unter Berücksichtigung des Ethos der Gemeinde, Gemeinschaft bzw. des Zentrums als gewöhnlich, rechtmäßig sowie gerechtfertigt anzusehen. Die (Nicht-) Zugehörigkeit solcher Arbeitnehmer zu einer bestimmten religiösen Gemeinde, Gemeinschaft bzw. einem Zentrum kann dann einen rechtmäßigen Kündigungsgrund für den Arbeitgeber darstellen (Art. 129 Abs. 3 Punkt 4 ArbGB).

– die Abwesenheit von der Arbeit, wenn der Arbeitnehmer öffentliche Aufgaben und Pflichten wahrnimmt.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Kündigung zunächst eine vergleichbare Stelle, sofern vorhanden, anbieten. Erst wenn der Arbeitnehmer diese nicht annimmt, kann die Kündigung ausgesprochen werden.

b. Kündigungsfristen

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber in der Regel zwei Monate. Für bestimmte Arbeitnehmer gilt jedoch eine Frist von vier Monaten (Art. 130 Abs. 1 ArbGB). Darunter fallen Minderjährige, Behinderte, Arbeitnehmer, die ein Kind unter 14 Jahren allein erziehen, und Arbeitnehmer, die vom Eintritt ins Rentenalter nicht mehr als fünf Jahre entfernt sind.

Für die Kündigung während der Probezeit ist im Arbeitsgesetzbuch eine kürzere Frist in Höhe von drei Arbeitstagen vorgesehen. Hiervon darf aber nur die Partei Gebrauch machen, zu deren Gunsten die Probezeit vereinbart wurde.

c. Weitere Einzelheiten

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über den Ausspruch der Kündigung schriftlich gegen Unterschrift informieren. Im Kündigungsschreiben sind zugleich der Kündigungsgrund, die näheren Kündigungsumstände, das Kündigungsdatum sowie die Abrechnungsmodalitäten anzugeben. Im Arbeitsgesetzbuch ist diesbezüglich festgelegt, dass die Abrechnung in der Regel am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers erfolgt (Art. 141 ArbGB). Weicht der im Kündigungsschreiben vorgesehene Abrechnungszeitpunkt von dieser gesetzlichen Regelung ab, so ist sie erst wirksam, wenn der Arbeitnehmer mit ihr einverstanden ist.[71]

Nach dem Arbeitsgesetzbuch hat der Arbeitnehmer nach Erhalt des Kündigungsschreibens das Recht, einen Teil seiner Arbeitszeit darauf zu verwenden, eine neue Arbeit zu finden. Den genauen zeitlichen Umfang vereinbaren der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Im Arbeitsgesetzbuch ist aber festgelegt, dass diese Zeit mindestens

[71] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 139.

zehn Prozent der Arbeitszeit des Arbeitnehmers umfassen muss (Art. 130 Abs. 3 ArbGB). Für diese Zeit ist dem Arbeitnehmer zugleich der durchschnittliche Lohn zu zahlen.

d. Kündigungsverbote (Schutzfrist)

Neben den Gründen, die eine Kündigung nicht rechtfertigen können (siehe hierzu § 1 D. III. 1. a.), gibt es auch Kündigungsverbote, die es zu beachten gilt. Die Kündigung ist demnach unzulässig, wenn sie Arbeitnehmer betrifft (Art. 136 Abs. 1 und 3 ArbGB), die

- vorübergehend berufsunfähig oder im Urlaub sind,
- Militärdienst leisten oder andere staatsbürgerliche Pflichten erfüllen,
- durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit berufsunfähig geworden sind, solange die Behinderung nicht festgestellt worden ist,
- weniger als 120 Tage am Stück abwesend waren bzw. weniger als 140 Tage im Jahr,
- schwanger sind, wobei der Schutz mit Einreichung der ärztlichen Bescheinigung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber beginnt und bis einen Monat nach dem Mutterschutz besteht,
- ein Kind unter drei Jahren erziehen und weder vorsätzlich noch grob fahrlässig ihre arbeitsrechtlichen Pflichten verletzt haben oder
- Betriebsratsmitglieder sind, sofern nicht zuvor die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt worden ist.

e. Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers

Gemäß Art. 129 Abs. 4 ArbGB darf behinderten Arbeitnehmern nur in Ausnahmefällen gekündigt werden und zwar dann, wenn ihr Verbleib im Unternehmen die Interessen des Arbeitgebers wesentlich beeinträchtigen würde. Konkrete Fallgestaltungen führt das Gesetz jedoch nicht auf. Bezüglich dieser Problematik gibt es bisher auch noch keine gerichtliche Entscheidung. Die Kündigungsgründe müssten aber grundsätzlich schwerwiegender als die bei der Kündigung anderer Mitarbeiter sein.[72]

[72] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 136.

Für die Kündigung behinderter Arbeitnehmer gilt zudem eine längere Kündigungsfrist von vier Monaten. Außerdem bedarf die Kündigung der Zustimmung der gemeindlichen Vormundschafts- und Fürsorgebehörde, es sei denn, das Unternehmen wird liquidiert.[73]

Hat der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung die Wahl zwischen der Kündigung eines behinderten oder eines nichtbehinderten Arbeitnehmers, so ist der behinderte Arbeitnehmer sozial schutzbedürftiger.

f. Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn innerhalb von 30 Tagen aus wirtschaftlichen, technischen oder anderen Gründen, die außerhalb der Sphäre des einzelnen Arbeitnehmers liegen,

- in einem Unternehmen, das 20 bis 90 Mitarbeiter beschäftigt, mindestens zehn Arbeitnehmer entlassen werden,
- in einem Unternehmen, das 100 bis 299 Mitarbeiter beschäftigt, mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer entlassen werden,
- in einem Unternehmen, das mehr als 300 Mitarbeiter beschäftigt, mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden.

Sie ist in Art. 130[1] ArbGB geregelt. Hinsichtlich der Kündigungsfristen gilt das oben Gesagte (siehe hierzu § 1 D. III. 1. b.).

aa. Informations- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Gemäß Art. 130[1] Abs. 3 ArbGB ist der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Massenentlassung verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter zuvor über die vorgesehene Massenentlassung zu informieren und diese mit ihnen zu erörtern. Gibt es im Unternehmen jedoch keine Arbeitnehmervertretung, so muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer direkt im Voraus oder während einer Mitarbeiterversammlung darüber in Kenntnis setzen (Art. 47 Abs. 10 ArbGB).

73 Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 98-2706 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmervertretern bzw. den Arbeitnehmern alle wichtigen Informationen zukommen lassen, wie z. B.

– die Gründe für die geplante Massenentlassung,
– die vorgesehene Anzahl der zu entlassenden Mitarbeiter,
– den Zeitraum für die Abwicklung der Arbeitsverträge,
– die Auswahlkriterien und
– die Kündigungsbedingungen.

Mit der Erörterungspflicht wird die Vermeidung von Massenkündigungen sowie die Abmilderung der negativen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer bezweckt. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, so ist die Massenentlassung unwirksam (Art. 130^1 Abs. 4 ArbGB).

bb. Information des zuständigen Arbeitsamtes

Nach Ankündigung und Begründung der Massenentlassungen gegenüber der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber das zuständige Arbeitsamt darüber schriftlich informieren. Dem Arbeitsamt ist zugleich eine Bescheinigung über die vorgesehene Massenkündigung vorzulegen. Diese beinhaltet grundsätzlich folgende Informationen:

– die Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer,
– die Anzahl sowie die Qualifikation der Arbeitnehmer, deren Kündigung vorgesehen ist,
– der vorgesehene Kündigungszeitraum,
– die Kündigungsgründe sowie
– Informationen über die Erörterung der Frage mit der Arbeitnehmervertretung.[74]

Diese Mitteilung erfolgt vor Aushändigung der Kündigungsschreiben an die Mitarbeiter (Art. 130^1 Abs. 3 ArbGB). Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, so ist die Massenentlassung unwirksam (Art. 130^1 Abs. 4 ArbGB).

[74] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-10-14 nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 121-4609.

cc. Ende des Arbeitsverhältnisses

Nach der Information der Arbeitnehmer und des Arbeitsamtes, den entsprechenden Vermerken in den Arbeitsverträgen, der Abrechnung der beendeten Arbeitsverhältnisse sowie der Benachrichtigung der Sozialversicherungsbehörde (SODRA) sind die Arbeitsverhältnisse mit den gekündigten Arbeitnehmern beendet.

g. Sozialauswahl

Bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen bzw. aufgrund einer Umstrukturierung hat der Arbeitgeber eine Sozialauswahl vorzunehmen. Verglichen werden die Arbeitnehmer innerhalb derselben Berufsgruppe. Folgende Arbeitnehmer sind dabei vorrangig weiter zu beschäftigen:

- Arbeitnehmer, die an diesem Arbeitsplatz einen Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit erkrankt sind;
- Arbeitnehmer, die allein ein Kind unter 16 Jahren erziehen oder einen behinderten (Gruppe I oder II) Familienangehörigen betreuen;
- Arbeitnehmer, die seit mindestens zehn Jahren im Unternehmen arbeiten, abgesehen von Arbeitnehmern im Rentenalter;
- Arbeitnehmer, die in den nächsten drei Jahren das Rentenalter erreichen, und
- Arbeitnehmer, die einem Betriebsrat angehören.

Die erwähnten Arbeitnehmer (ausschließlich der ersten Gruppe) werden nur dann bevorzugt, wenn ihre Qualifikation nicht geringer als die der anderen Arbeitnehmer der gleichen Berufsgruppe ist (Art. 135 Abs. 2 ArbGB).

2. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer verfügt hingegen über ein absolutes Kündigungsrecht, d. h. er kann sowohl einen unbefristeten als auch einen befristeten Arbeitsvertrag vor Fristablauf kündigen. Er ist verpflichtet, den Arbeitgeber darüber 14 Arbeitstage[75] zuvor schriftlich zu informieren (Art. 127 Abs. 1 ArbGB). Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag wegen Erreichens des Rentenalters kündigen will.

[75] In einem Kollektivvertrag kann auch eine andere Frist, aber maximal eine Frist von einem Monat, vorgesehen werden.

Eine kürzere Frist von nur drei Arbeitstagen ist allerdings anzuwenden, wenn die Kündigung aus folgenden Gründen ausgesprochen wird:

- wegen Krankheit oder Behinderung des Arbeitnehmers, welche die Arbeitsleistung negativ beeinträchtigt,
- bei sonstigen, im Tarifvertrag vorgesehenen Gründen oder
- bei Verstoß des Arbeitgebers gegen den Arbeits- bzw. Kollektivvertrag oder gegen gesetzliche Regelungen.

Die oben genannten Fristen beginnen mit der Zustellung des Kündigungsschreibens an den Arbeitgeber zu laufen. Der Arbeitnehmer kann seine Kündigung jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zustellung widerrufen. Später ist dies nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (Art. 127 Abs. 4 ArbGB). Der Widerruf sollte in Schriftform erfolgen.

3. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Gemäß Art. 136 Abs. 1 ArbGB muss ein Arbeitsverhältnis in folgenden Fällen fristlos gekündigt werden:

- bei Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils oder einer rechtskräftigen Strafentscheidung, wonach der Arbeitnehmer zu einer Strafe verurteilt wird, wegen der er seine Arbeit nicht fortsetzen kann,
- wenn der Arbeitnehmer die zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung notwendige Genehmigung verloren hat,
- bei Anordnung durch gesetzlich bevollmächtigte Organe oder Beamte,
- bei Entscheidung der ärztlichen Kommission, dass der Arbeitnehmer die von ihm ausgeübte Tätigkeit aus medizinischen Gründen nicht länger ausüben darf,
- auf Verlangen des Arbeitnehmers im Alter zwischen 14 und 16 Jahren, seines Elternteils, seines gesetzlichen Vertreters oder seines Arztes bzw. seiner Schule (während des Schuljahres),
- bei Liquidation des Arbeitgebers, es sei denn, die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gehen auf eine andere Person über.

Der Arbeitgeber darf den Vertrag zudem fristlos kündigen, wenn der Arbeitnehmer

- seine arbeitsvertraglichen sowie arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nachlässig erfüllt und deswegen innerhalb der letzten zwölf Monate eine Disziplinarstrafe erhalten hat oder
- eine im Gesetz näher definierte grobe Pflichtverletzung begeht (siehe Art. 136 Abs. 3 ArbGB); darunter fallen insbesondere Straftaten, z. B. Bilanzfälschung, Diebstahl oder Betrug. Die Ausnutzung der Arbeitsposition für persönliche Zwecke, wodurch das Vertrauen des Arbeitgebers endgültig zerstört wurde, ist jedoch auch ausreichend.

Formelle Voraussetzung für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung in den oben genannten Fällen ist das Einhalten der Vorschriften über die Verhängung von Disziplinarstrafen (Art. 136 Abs. 4 ArbGB). Das bedeutet in der Praxis folgendes:

Erlangt der Arbeitgeber Kenntnis von der Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, ist er verpflichtet, schriftlich und unter Fristsetzung (z. B. drei Arbeitstage) von dem Arbeitnehmer eine ebenfalls schriftliche Erklärung hierzu anzufordern. Legt der Arbeitnehmer innerhalb der Frist ohne wichtigen Grund das Schreiben nicht vor, kann eine Disziplinarstrafe bzw. eine fristlose Kündigung auch ohne Erklärung vonseiten des Arbeitgebers verhängt werden.

Die Disziplinarstrafe bzw. die fristlose Kündigung ist dem Arbeitnehmer durch eine Anordnung des Arbeitgebers aufzuerlegen. Zugleich muss der Arbeitnehmer seine Kenntnisnahme durch Unterschrift bestätigen (Art. 240 ArbGB).

Die Disziplinarstrafe bzw. die fristlose Kündigung ist in der Regel unverzüglich nach Kenntnisnahme der Pflichtverletzung zu verhängen bzw. auszusprechen, spätestens jedoch mit Ablauf eines Monats. Krankheits-, Urlaubs- u. ä. Zeiten, während derer der Arbeitnehmer abwesend war, werden nicht mitgerechnet. Bei Unkenntnis des Arbeitgebers über die Pflichtverletzung kann die Disziplinarstrafe bzw. die fristlose Kündigung spätestens nach sechs Monaten verhängt bzw. ausgesprochen werden (Art. 241 ArbGB). Danach ist der Ausspruch der fristlosen Kündigung bzw. die Verhängung der Disziplinarstrafe unzulässig.

4. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Im litauischen Recht ist die außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht vorgesehen. Diese dürfen daher nur unter Einhaltung einer Frist kündigen.

IV. Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages

Das befristete Arbeitsverhältnis endet in Litauen nicht automatisch mit Fristablauf. Vielmehr muss hierfür eine Kündigung ausgesprochen werden – entweder vonseiten des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers oder von beiden. Diesbezüglich ist jedoch zu beachten, dass die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages vor Fristablauf durch den Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen zulässig ist und auch nur dann, wenn die Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz mit dessen Zustimmung nicht möglich ist.

Des Weiteren ist eine vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages möglich, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Durchschnittsgehalt für die noch verbleibende Dauer des Arbeitsvertrages auszahlt (Art. 129 Abs. 5 ArbGB).

Wird keine Kündigung ausgesprochen und soll das Arbeitsverhältnis auch nach Ablauf der Frist weiter fortgesetzt werden, so gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet (Art. 126 ArbGB).

V. Rücktritt vom Arbeitsvertrag

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag ist im litauischen Recht nicht vorgesehen. Hier gilt wie in Deutschland der Grundsatz, dass vom Arbeitsvertrag nicht zurückgetreten werden kann.

VI. Beendigung eines durch Wahl oder Ernennung begründeten Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmer, die zur Ausübung eines Amtes ernannt wurden, können von ihrer Position abberufen werden. Sie sind auch berechtigt, von ihrem Amt zurückzutreten.

Gleiches gilt für den Geschäftsführer einer Aktiengesellschaft oder einer geschlossenen Aktiengesellschaft. Dieser ist von einem der Gesellschaftsorgane[76] zu wählen. Zugleich ist das Organ berechtigt, den Geschäftsführer jederzeit abzuberufen. Geschieht dies, ist zugleich der Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer aus diesem Grund zu kündigen, wobei in diesem Zusammenhang die oben genannten Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten sind. Nach jüngster Rechtsprechung[77] des Obersten Gerichtshofes der Republik Litauen empfiehlt es sich zudem, in dem Arbeitsvertrag des Geschäftsführers vorzusehen, dass für ihn die im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Kündigungsfristen nicht anzuwenden sind.

VII. Tod des Arbeitnehmers

Im Fall des Todes des Arbeitnehmers endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Zugleich sind im Arbeitsvertrag die Beendigung sowie der Beendigungsgrund zu vermerken. Zudem empfiehlt es sich, auf die Todesurkunde zu verweisen.[78]

VIII. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Auflösung des Arbeitgebers

Die Auflösung des Arbeitgebers führt nicht immer zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ist der Arbeitgeber eine natürliche Person, so ist im Arbeitsgesetzbuch geregelt, dass mit dessen Tod der Arbeitsvertrag nur dann als beendet gilt, wenn es

76 D. h. vom Vorstand, wenn dieser nicht gebildet wird, vom Aufsichtsrat oder, wenn dieser nicht gebildet wird, von der Gesellschafterversammlung.

77 2010 hatte das Oberste Gericht der Republik Litauen über die Abberufung eines Geschäftsführers zu urteilen. Im vorliegenden Fall war zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag anhand der Musterform für Arbeitsverträge geschlossen worden. Dieser Vertrag beinhaltete auch eine von der Musterform übernommene Bestimmung bezüglich der anzuwendenden Kündigungsfristen, wenn der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers seitens des Arbeitgebers und ohne Verschulden des Geschäftsführers gekündigt wird. Im Arbeitsvertrag stand, dass in einem solchem Fall die im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Kündigungsfristen Anwendung finden. Das Gericht führte diesbezüglich folgendes aus: Der Umstand, dass gemäß den Gesetzen der Republik Litauen der Geschäftsführerarbeitsvertrag nach dem Aktiengesellschaftsgesetz, nicht aber gemäß dem Arbeitsgesetzbuch gekündigt wird, hindert die Parteien des Arbeitsvertrages nicht, sich über zusätzliche Bestimmungen zu einigen. Das Gericht betonte zudem, dass in dieser Sache die Kündigungsfristen des Arbeitsgesetzbuches im Fall einer Arbeitsvertragskündigung seitens des Arbeitgebers und bei Nichtverschulden des Geschäftsführers als eine zusätzliche Bestimmung anzusehen sind. Außerdem wies das Gericht darauf hin, dass der Geschäftsführerarbeitsvertrag alle Bestimmungen der Musterform des Arbeitsvertrages beinhalten muss. Die Anwendung einzelner Regelungen dürfe man aber separat festlegen. In diesem Fall konnten sich die Parteien darüber einigen, dass die Bestimmung über die Anwendung der Kündigungsfristen unwirksam ist. (LAT 2010-04-30 nutartis c. b. J. B. B. *vs. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010).

78 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 122.

keinen Rechtsnachfolger gibt (Art. 136 Abs. 2 ArbGB). Andernfalls besteht das Arbeitsverhältnis fort und der bzw. die Rechtsnachfolger dürfen dieses nur unter Einhaltung der Regelungen des Arbeitsgesetzbuches kündigen.[79]

Ist der Arbeitgeber eine juristische Person und wird diese aufgelöst, so sind folgende zwei Varianten möglich:

– Wird der Arbeitgeber ohne Rechtsnachfolger abgelöst, endet auch das Arbeitsverhältnis.
– Gibt es hingegen einen oder mehrere Rechtsnachfolger, so muss konkret bestimmt werden, welches Unternehmen die Rechte und Pflichten des ehemaligen Arbeitgebers übernimmt.

Art. 138 ArbGB beinhaltet im Übrigen ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber im Rahmen einer Umwandlung und einer vollständigen oder teilweisen Geschäftsübergabe[80] des Arbeitgebers.

IX. Beteiligung Dritter

1. Informationspflicht des Arbeitgebers

Das Arbeitsgesetzbuch sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers lediglich bei Ausspruch von Massenentlassungen vor. In den übrigen Kündigungsfällen ist die Arbeitnehmervertretung in der Regel nicht anzuhören. Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet vielmehr nur eine allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers, d. h. er muss regelmäßig, mindestens aber einmal im Jahr, die Vertreter der Arbeitnehmer über die aktuelle und geplante Tätigkeit des Unternehmens, seine wirtschaftliche sowie personelle Lage informieren und diese mit ihnen erörtern (Art. 47 Abs. 2 ArbGB).

---

79 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 155.

80 Im Fall einer vollständigen oder teilweisen Geschäftsübergabe müssen die bestehenden Arbeitsverhältnisse unter dem neuen Inhaber des Geschäfts mit den gleichen Bedingungen weitergeführt werden, egal aus welchem Grund die Geschäftsübergabe stattgefunden hat. Allein die Geschäftsübergabe stellt keinen Grund für die Änderung oder Kündigung von Arbeitsverhältnissen dar. Über eine geplante vollständige oder teilweise Geschäftsübergabe sind die Arbeitnehmer spätestens zehn Arbeitstage vor dem Übergang schriftlich zu benachrichtigen. In dieser Mitteilung müssen Informationen über das Datum, den rechtlichen Grund sowie die wirtschaftlichen und sozialen Folgen für den Arbeitnehmer aufgrund der Geschäftsübergabe enthalten sein. Zum Betriebsübergang siehe im Einzelnen § 1 F.

2. Einholung der Zustimmung bei Kündigung eines Gewerkschaftsorgans

Das Arbeitsgesetzbuch sieht einen stärkeren Kündigungsschutz für Arbeitnehmer vor, die in das Arbeitnehmervertretungsorgan (Gewerkschaft oder Betriebsrat) gewählt wurden. Solche Arbeitnehmer können während ihrer Amtszeit durch den Arbeitgeber erst dann ordentlich gekündigt werden, wenn die vorherige Zustimmung der Gewerkschaft bzw. des Betriebsrates vorliegt (Art. 134 Abs. 1 ArbGB). Soll hingegen der Vorsitzende einer Gewerkschaft bzw. des Betriebsrates gekündigt werden, dann gilt dieses Kündigungsverbot auch im Falle einer außerordentlichen Kündigung, d. h. auch dann, wenn der Arbeitnehmer z. B. seine arbeitsvertraglichen sowie arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nachlässig erfüllt und deswegen innerhalb der letzten zwölf Monate eine Disziplinarstrafe erhalten hat. Auch in einem solchem Fall ist der Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Gewerkschaft bzw. des Betriebsrates zum Ausspruch der Kündigung berechtigt.

Die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat muss hierzu innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt des Antrags auf Zustimmung seitens des Arbeitgebers schriftlich Stellung nehmen; andernfalls ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitsvertrag zu kündigen. In einem solchem Fall dürfen weder der gekündigte Arbeitnehmer noch die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat die Rechtmäßigkeit der Kündigung mit dem Argument bestreiten, der Arbeitgeber habe die Kündigung ausgesprochen, ohne die verspätete Nichtzustimmung des zuständigen Organs zu beachten.[81]

X. Sonstiges

1. Arbeitszeugnis, Beschäftigungsbestätigung

Das litauische Recht kennt den Begriff des Arbeitszeugnisses grundsätzlich nicht. Vielmehr ist der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers verpflichtet, diesem eine Beschäftigungsbestätigung auszustellen (Art. 141 Abs. 3 ArbGB). Diese Bestätigung beinhaltet Informationen über den Tätigkeitsbereich (Arbeitsfunktion) des Arbeitnehmers sowie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, d. h. das Datum des Arbeitsantritts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können in der Beschäftigungsbestätigung auch Daten über die Höhe seiner Vergütung, der abgeführten Steuern und Sozialab-

81 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 150.

gaben sowie der Kündigungsgrund angegeben sein. Ferner darf der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber dieser Bestätigung auch seine persönliche Einschätzung bezüglich der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hinzufügt.

In der betrieblichen Praxis kommt es sehr häufig vor, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber anstelle der Beschäftigungsbestätigung um ein Empfehlungsschreiben bittet und ein solches erhält. Dies geschieht vor allem dann, wenn er ohne Streitigkeiten aus dem Unternehmen ausscheidet.

2. Freizeit für die Arbeitsplatzsuche

Im Fall einer ordentlichen Kündigung ist der Arbeitgeber gemäß dem Arbeitsgesetzbuch verpflichtet, dem Arbeitnehmer freie Zeit zur Stellensuche zu gewähren. Die genauen Einzelheiten vereinbaren der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer miteinander. Die Freizeit zur Arbeitsplatzsuche muss aber mindestens zehn Prozent der Arbeitszeit, die dem Arbeitnehmer im Laufe der Kündigungsfrist zufällt, umfassen. Für diese Zeit zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Durchschnittslohn (Art. 130 Abs. 3 ArbGB). Zu den Kündigungsfristen siehe im Einzelnen § 1 D. III. 1. b.

3. Abfindung

In bestimmten Kündigungsfällen steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu. Die Höhe der Abfindung richtet sich grundsätzlich nach der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit. Gemäß Art. 140 Abs. 1 ArbGB berechnet sich die Abfindungshöhe bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber sowie bei einer außerordentlichen Kündigung im Fall der Liquidation des Arbeitgebers wie folgt:

- Betriebszugehörigkeit von bis zu zwölf Monaten: ein durchschnittlicher Monatslohn,
- Betriebszugehörigkeit von zwölf bis 36 Monaten: zwei durchschnittliche Monatslöhne,
- Betriebszugehörigkeit von 36 bis 60 Monaten: drei durchschnittliche Monatslöhne,
- Betriebszugehörigkeit von 60 bis 120 Monaten: vier durchschnittliche Monatslöhne,
- Betriebszugehörigkeit von 120 bis 240 Monaten: fünf durchschnittliche Monatslöhne,

– Betriebszugehörigkeit von mehr als 240 Monaten: sechs durchschnittliche Monatslöhne.

In allen sonstigen Kündigungsfällen, bei denen kein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt, beträgt die Abfindung zwei durchschnittliche Monatslöhne, es sei denn, Gesetze oder Tarifverträge sehen etwas anderes vor (Art. 140 Abs. 3 ArbGB). Zu beachten ist aber, dass die Abfindung dadurch nicht vermindert werden kann. Unterschiedliche Abfindungszahlungsmodalitäten gibt es z. B. in öffentlichen Einrichtungen, die vom Staats- bzw. Gemeindebudget finanziert werden.[82]

In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber jedoch keine Abfindung zahlen, es sei denn, die Parteien vereinbaren etwas anderes:

– bei Vorliegen eines Aufhebungsvertrages,
– bei Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages durch Zeitablauf,
– bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers.

4. Ansprüche wegen unwirksamer Auflösung des Arbeitsverhältnisses

a. Unwirksame Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers – Lohnersatz

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Kündigung innerhalb eines Monats nach Ausspruch vor Gericht anzufechten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt (Art. 300 Abs. 1 ArbGB).

Stellt das Gericht fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundlos bzw. ohne Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsverfahrens gekündigt hat, verpflichtet es den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen und ihm für den Zeitraum vom Ausspruch der rechtwidrigen Kündigung bis zur Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses den durchschnittlichen Lohn oder für diesen Zeitraum die Lohndifferenz zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer nach der rechtswidrigen Kündigung eine andere Arbeit hatte (Art. 300 Abs. 3 ArbGB).

82 Siehe Art. 140 Abs. 2 ArbGB. Dies gilt für ab dem 1. Dezember 2011 ausgesprochene Kündigungen.

Sollte das Gericht feststellen, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen o. ä. Gründen nicht möglich ist oder für den Arbeitnehmer im Unternehmen mittlerweile unzumutbare Arbeitsbedingungen herrschen, erklärt es die Kündigung ebenfalls für rechtswidrig und verurteilt den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung (siehe hierzu § 1 D. X. 3.) sowie zur Zahlung des Durchschnittslohnes für den Zeitraum vom Ausspruch der Kündigung bis zum Inkrafttreten der Gerichtsentscheidung oder zur Zahlung der Lohndifferenz für diesen Zeitraum, wenn der Arbeitnehmer nach der rechtswidrigen Kündigung eine andere Arbeit hatte (Art. 304 Abs. 4 ArbGB). Allerdings gilt der Arbeitsvertrag in diesem Fall mit Inkrafttreten der Gerichtsentscheidung als gekündigt (Art. 300 Abs. 4 ArbGB). In der Praxis wird dieses Verfahren am häufigsten dann verwendet, wenn der Arbeitnehmer sich keine Weiterbeschäftigung wünscht und nur die Rechtswidrigkeit der Kündigung durch das Gericht feststellen lassen will (mit allen damit zusammenhängenden Folgen).

b. Gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses

Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch muss der Arbeitnehmer die Wirksamkeit der Kündigung innerhalb eines Monats nach Kündigungszugang vor Gericht anfechten. Diese Frist ist eine Verjährungsfrist. Die Einzelheiten bezüglich der Anwendung, Berechnung, Einstellung, Unterbrechung, dem Ablauf sowie der Erneuerung dieser Verjährungsfrist finden sich in den entsprechenden Bestimmungen des Zivilgesetzbuches[83] und der Zivilprozessordnung der Republik Litauen.[84]

E. Sonstige arbeitsrechtlichen Verhältnisse

I. Nebenarbeitsverhältnis

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich berechtigt, eine sog. Nebenarbeit[85] bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben, es sei denn, im Gesetz oder in einem anderen Rechtsakt ist etwas anderes geregelt. Im Arbeitsgesetzbuch ist hierfür sogar eine be-

83 Lieutvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

84 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.36-1340 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

85 Die direkte Übersetzung des im litauischen Arbeitsgesetzbuchs vorhandenen Begriffs für das Nebenarbeitsverhältnis wäre „zweitrangige Arbeit“ (Arbeitsfunktion).

sondere Form des Arbeitsvertrages – der sog. Nebenarbeitsvertrag – vorgesehen. Mit dem Abschluss eines solchen Vertrages verpflichtet sich der Arbeitnehmer, neben seiner Haupttätigkeit bei dem Hauptarbeitgeber, regelmäßig eine Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben.[86]

Vor Abschluss eines solchen Nebenarbeitsvertrages muss der Arbeitnehmer sich von seinem Hauptarbeitgeber eine Bescheinigung über seine täglichen Arbeitszeiten ausstellen lassen. Sollte der Arbeitnehmer bereits bei mehreren Arbeitgebern tätig sein, sind entsprechende Bescheinigungen von allen Arbeitgebern auszustellen. Diese Bescheinigung ist ein Jahr gültig und von dem Arbeitgeber, mit dem der Arbeitnehmer ein Nebenarbeitsverhältnis eingegangen ist, zusammen mit dem Arbeitsvertrag aufzubewahren.[87] Zugleich muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer, der aufgrund von zwei oder mehreren Arbeitsverträgen tätig wird, nicht länger als insgesamt zwölf Stunden pro Tag arbeitet. Der Nebenarbeitsvertrag muss außerdem eine Vorschrift beinhalten, der zu entnehmen ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber in einem Nebenarbeitsverhältnis steht.

Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht beendet haben, dürfen keine Nebenarbeitsverträge abschließen.

II. Nebentätigkeit

Die Nebenarbeitsverhältnisse sind von der Nebentätigkeit[88] zu unterscheiden. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass die Nebentätigkeit bei demselben Arbeitgeber erfolgt und ein Nebenarbeitsverhältnis immer mit einem anderen Arbeitgeber vereinbart wird. Zudem wird die Nebentätigkeit in der Regel während der Arbeitszeit erbracht, wohingegen die Arbeit gemäß dem Nebenarbeitsvertrag während der von der Hauptarbeit freien Zeit zu leisten ist.

Die Nebentätigkeit ist in dem Arbeitsvertrag selbst, ggf. mittels einer Zusatzvereinbarung zu regeln. Diese zusätzlichen Bestimmungen sind als Nebentätigkeitsvertrag anzusehen.

---

86 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 103.

87 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-08-19 nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarČių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690.

88 Direkte Übersetzung des im litauischen Arbeitsgesetzbuchs vorhandenen Begriffs für die Nebentätigkeit wäre „zusätzliche Arbeit“ (Arbeitsfunktion).

Sollten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Nebentätigkeit beenden wollen, ist der Arbeitsvertrag entsprechend zu ändern. Dies hat aber grundsätzlich keine Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an sich und die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers. Zu beachten ist auch, dass in einem solchen Fall die Vorschriften über Kündigungsfristen, Abfindung und ähnliche Fragen keine Anwendung finden.[89] Würde jedoch die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers gekündigt werden, wäre hiervon zugleich die Nebentätigkeit betroffen.

F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang

I. Allgemeines

Der Übergang von Rechten und Pflichten, die sich aus einem Rechtsverhältnis ergeben, ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen erlaubt. Dies dient grundsätzlich dem Schutz der Arbeitnehmer und der Gewährleistung der Rechtssicherheit. Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet sogar das Verbot, einen Arbeitsvertrag allein aus dem Grund zu kündigen, dass der Eigentümer oder Inhaber eines Unternehmens (einer Behörde oder einer Organisation) wechselt oder das Unternehmen bzw. ein Teil des Unternehmens umgewandelt oder verkauft wird (Art. 138 Abs. 1 ArbGB).

In der Praxis kommt es in folgenden Fällen zumeist zum Übergang der Arbeitsverhältnisse:

- bei Umwandlung (Verschmelzung oder Spaltung eines Unternehmens oder Unternehmensteils),
- bei Verkauf des Unternehmens oder eines Unternehmensteils,
- bei Verkauf des Unternehmens oder eines Teils im Rahmen der Zwangsversteigerung,[90]
- bei Erwerb ausgewählter Vermögenswerte.

Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gehen vom bisherigen Arbeitgeber auf den übernehmenden Arbeitgeber über.

---

89 NEKROŠIUS, I. *(et all)*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 102.

90 Erst seit dem 1. Juli 2012 gibt es die Möglichkeit, das Unternehmen zu verpachten, was auch den Verkauf des Unternehmens in der Zwangsversteigerung ermöglicht.

II. Anhörungs- und Informationspflicht gegenüber Gewerkschaft bzw. Betriebsrat

Bevor der Arbeitgeber die Entscheidung über den Betriebsübergang trifft, ist er verpflichtet, die damit zusammenhängenden Fragestellungen mit dem Arbeitnehmervertretungsorgan bzw. den Arbeitnehmern zu erörtern (Art. 47 Abs. 4, Art. 138 Abs. 2 ArbGB). Zugleich muss er der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmern die entsprechenden schriftlichen Informationen spätestens 10 Arbeitstage vor der geplanten vollständigen oder teilweisen Geschäftsübergabe übermitteln und haftet für deren Richtigkeit.

Während der Erörterung mit den Arbeitnehmervertretern bzw. den Arbeitnehmern muss diesen die Möglichkeit zustehen, sich mit den entscheidungsbefugten Vertretern des Arbeitgebers zu treffen und alle aktuellen Fragen zu besprechen. Die Ergebnisse der Erörterung sind in einem Protokoll festzuhalten (Art. 47 Abs. 7 ArbGB).

Die Verletzung der Erörterungspflicht hat grundsätzlich keine Auswirkung auf die Übertragung der Rechte und Pflichten aus den arbeitsrechtlichen Beziehungen. Sie könnte aber als Ordnungswidrigkeit durch die Arbeitsinspektion gewertet werden und zur Verhängung einer Strafe führen.

III. Übernahme von Arbeitnehmern bei Umwandlungen

Unter einer Umwandlung (Reorganisation) ist im litauischen Recht die Beendigung einer juristischen Person ohne Liquidation zu verstehen (Art. 2.95 Abs. 2 ZGB). Nach der Umwandlung geht die Tätigkeit, d. h. gehen die Rechte und Pflichten sowie das Vermögen der juristischen Person auf eine andere juristische Person über.[91] Nach Beendigung der Umwandlung wird die juristische Person aus dem Handelsregister ausgetragen und ist somit beendet (Art. 2.95 Abs. 3 ZGB).

Die Entscheidung über die Umwandlung können in der Regel nur die beteiligten Gesellschafter einer juristischen Person treffen. In den gesetzlich vorgesehenen Fällen steht dieses Recht auch dem Gericht bzw. dem Verwaltungsorgan einer juristischen Person zu (Art. 2.96 ZGB).

---

91 MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. P 207.

Im Zivilgesetzbuch sind zwei Umwandlungsarten vorgesehen – die Verschmelzung und die Spaltung –, die ihrerseits in je zwei Unterarten gegliedert sind. Eine Verschmelzung erfolgt

– durch Aufnahme: Anschluss einer oder mehrerer juristischer Personen an ein anderes Unternehmen, welches alle Rechte und Pflichten der juristischen Personen übernimmt (Art. 2.97 Abs. 3 ZGB),
– durch Neugründung: Zusammenschluss von zwei oder mehreren juristischen Personen zu einem neuen Unternehmen, welches alle Rechte und Pflichten der früheren Unternehmen übernimmt (Art. 2.97 Abs. 4 ZGB).

Spaltungsarten sind hingegen

– die Spaltung durch Aufnahme: Verteilung von Rechten und Pflichten der umzuwandelnden juristischen Person auf andere schon tätige juristische Personen (Art. 2.97 Abs. 6 ZGB),
– die Spaltung durch Neugründung: Gründung von zwei oder mehreren neuen juristischen Personen auf Grundlage einer umzuwandelnden juristischen Person, wenn ihre Rechte und Pflichten in bestimmten Teilen auf die neuen Einheiten übergehen (Art. 2.97 Abs. 7 ZGB).

Ist die Entscheidung für eine Umwandlung getroffen, müssen die Umwandlungsmodalitäten vorbereitet werden. Nebst anderen Punkten muss in diesen auch die Übertragung von Rechten und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen vorgesehen sein.

Der neue Arbeitgeber tritt grundsätzlich in vollem Umfang in die Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers ein. Deswegen bedarf es in der Regel nur einer förmlichen Modifizierung bzw. Umformulierung der Arbeitsverträge (z. B. Änderung der Firma des Arbeitgebers). Sogar das Oberste Gericht hat vor einiger Zeit entschieden,[92] dass im Fall einer Umwandlung die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des umzuwandelnden Unternehmens auf das neue Unternehmen übergehen. Die während der Umwandlung bestehenden Arbeitsverhältnisse werden nicht beendet und die mit ihnen zusammenhängenden Rechte und Pflichten gehen auf den neuen Arbeitgeber über, auch wenn es keine Vereinbarung über eine Versetzung der Arbeitnehmer gibt, so das Oberste Gericht.

92 LAT 2012-01-26 nutartis c. b. *G. J. vs UAB „Kalvarijų turgus" ir UAB „Šnipiškių ūkis"*, Nr. 3K-3-8/2012.

G. Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers für Schäden

I. Allgemeine Voraussetzungen

Das litauische Arbeitsrecht kennt grundsätzlich zwei Haftungsarten – eine materielle Haftung und eine sog. Disziplinarhaftung. Mit der ersten Haftungsart wird Schadensersatz erlangt; mit der Disziplinarhaftung wird hingegen die Bestrafung des Arbeitnehmers für die Schlechterfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis angestrebt.[93] Im Folgenden geht es um die rechtlichen Einzelheiten der materiellen Haftung.

Die materielle Haftung ist eine unabhängige Haftungsart, die neben anderen Haftungsarten (z. B. der Disziplinarhaftung oder der verwaltungsrechtlichen bzw. strafrechtlichen Haftung) angewendet werden kann. Sie entsteht wegen einer Pflichtverletzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, in dessen Folge eine Partei bei der anderen Partei einen Schaden verursacht (Art. 245 ArbGB). Diese Definition zeigt zugleich, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Subjekte der materiellen Haftung sein können.

Art. 246 ArbGB legt folgende Voraussetzungen für die materielle Haftung fest:

- Schadenseintritt,
- Rechtswidrige Handlung (Pflichtverletzung),
- Kausalität zwischen der rechtswidrigen Handlung (Pflichtverletzung) und dem eingetretenen Schaden,
- Verschulden des Schädigers,
- Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zur Zeit der Pflichtverletzung und
- Zusammenhang zwischen dem Schadenseintritt und der Arbeitstätigkeit.

Die ersten vier Bedingungen sind sog. allgemeine Haftungsvoraussetzungen. Die letzten zwei sind als spezielle Voraussetzungen der arbeitsrechtlichen materiellen Haftung anzusehen. Diese Bedingungen unterscheiden zugleich die arbeitsrechtliche Haftung von der zivilrechtlichen Haftung.[94]

93 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 345.
94 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 348.

1. Anspruchsverpflichtete

Bei der Arbeitgeberhaftung gilt der Arbeitgeber als Anspruchsverpflichteter.[95] Im Fall der Arbeitnehmerhaftung ist der Arbeitnehmer[96] anspruchsverpflichtet. Zu beachten ist aber, dass zur materiellen Haftung nur solche Personen herangezogen werden können, die mit dem Arbeitgeber ein wirksames Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

Die materielle Haftung kann zudem Minderjährige im Alter von 14 bis 16 Jahren betreffen, die nur über eine begrenzte arbeitsrechtliche Rechtssubjektivität verfügen. Sie haften in der Regel persönlich. Zu einer Haftung der Eltern, der Vormunde bzw. der Fürsorger kann es in solch einem Fall grundsätzlich nur dann kommen, wenn der Minderjährige über kein Vermögen oder Einkommen verfügt, welches zur Deckung des Schadens ausreichen würde, es sei denn, sie können beweisen, dass der Schaden ohne ihr Verschulden entstanden ist (Art. 6.276 Abs. 2 ZGB).

2. Anspruchsberechtigte

Im Fall der materiellen Haftung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer der Anspruchsberechtigte; bei der Haftung des Arbeitnehmers hingegen der Arbeitgeber.

Konkrete Fälle der Arbeitgeberhaftung sind in Art. 248 ArbGB aufgelistet. Siehe im Einzelnen § 1 G. III.

II. Arbeitnehmerhaftung

1. Allgemeines

Für die materielle Haftung des Arbeitnehmers ist das Vorliegen aller oben unter § 1 G. I. erwähnten Voraussetzungen erforderlich.

Hinsichtlich des Haftungsumfangs unterscheidet das litauische Arbeitsrecht zwischen einer unbeschränkten und einer beschränkten materiellen Haftung des Arbeitnehmers.

---

95 Zu Begriff eines Arbeitgebers siehe unter Ziffer § 1 A. I. 3.
96 Zu Begriff eines Arbeitnehmers siehe unter Ziffer §1 A. I. 2.

Im Arbeitsgesetzbuch ist in der Regel die unbeschränkte materielle Haftung des Arbeitnehmers vorgesehen. Der zu ersetzende Schaden darf aber drei monatliche Durchschnittslöhne des Arbeitnehmers nicht überschreiten, es sei denn, es liegt ein in Art. 255 ArbGB vorgesehener Fall vor. Dann ist der Schaden in vollem Umfang auch dann zu erstatten, wenn er drei durchschnittliche Monatsgehälter überschreitet. Dies zeigt, dass die materielle Haftung des Arbeitnehmers in Litauen grundsätzlich durch eine maximale Haftungshöhe begrenzt ist[97] und Ausnahmen nur per Gesetz zugelassen werden können.

Zur unbeschränkten Haftung des Arbeitnehmers gemäß § 255 ArbGB führen folgende Fälle:

- vorsätzliche Schadensverursachung,
- Schadenseintritt infolge einer Straftat des Arbeitnehmers, die gemäß dem Strafprozessbuch[98] festgestellt wurde,
- Schadensverursachung seitens eines Arbeitnehmers, mit dem eine Vereinbarung über eine unbeschränkte materielle Haftung abgeschlossen wurde,
- Schadenseintritt wegen des Verlusts von Arbeitswerkzeugen, Arbeitskleidung oder Schutzmitteln, die dem Arbeitnehmer zur Verwendung bei der Arbeit überlassen worden sind, sowie wegen des Verlusts von Materialien, Produkten bzw. Halbfertigprodukten während des Produktionsverfahrens,
- Schadensverursachung in anderer Weise oder für anderes Vermögen, wenn eine unbeschränkte materielle Haftung des Arbeitnehmers für solche Schäden in speziellen Rechtsakten vorgesehen ist,
- Schadensverursachung durch einen betrunkenen oder unter Einfluss von Drogen bzw. toxischen Mitteln stehenden Arbeitnehmer,
- bei einer entsprechenden Bestimmung im Kollektivvertrag.

Zu ersetzen sind nach dem Arbeitsgesetzbuch sowohl der unmittelbare Verlust als auch die entgangenen Gewinne (Art. 257 Abs. 1 ArbGB). Bei vorsätzlicher Schadensverursachung ist der Schaden in voller Höhe auszugleichen. Das heißt, dass neben dem unmittelbaren Verlust und dem entgangenen Gewinn auch andere geleistete Zahlungen zu ersetzen sind, z. B. für den Arbeitgeber entstandene zusätzliche finanzielle Aufwendungen.[99]

97 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 359.

98 Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

99 NEKROŠIUS, I. *(et all)*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 401.

Die Höhe des vom Arbeitnehmer verursachten Schadens muss der Arbeitgeber nachweisen. Bei Vermögensschäden muss die natürliche Abnutzung und der dadurch entstandene Wertverlust berücksichtigt werden. Bei der Berechnung des entgangenen Gewinns sind auch die Gewinne von Relevanz, welche der Arbeitgeber unter gleichen Umständen normalerweise erzielt hätte.[100]

Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist es zudem zulässig, in manchen Fällen den zu ersetzenden Schaden zu begrenzen. Dazu ist der Richter bevollmächtigt, der über den Streitfall entscheidet. Maßgeblich sind hierfür die Umstände, die zum Schadenseintritt geführt haben, sowie die finanzielle Lage des Arbeitnehmers, es sei denn, der Schaden wurde vorsätzlich verursacht (Art. 257 Abs. 5 ArbGB).

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitnehmerhaftung

Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet in Art. 253 eine Musterliste der Pflichtverletzungen, die zu einer materiellen Haftung des Arbeitnehmers führen, sofern auch alle übrigen Haftungsvoraussetzungen vorliegen. Der Arbeitnehmer ist zum Ersatz des materiellen Schadens in folgenden Fällen verpflichtet:

– Vermögensverlust, Vermögensbeschädigung oder Wertminderung: In diesen Fällen ist die materielle Haftung mit dem eingetretenen Schaden verbunden, d. h. sie entsteht, wenn bewegliches bzw. unbewegliches Vermögen untergeht, dessen Wert (ungeachtet der natürlichen Abnutzung) vermindert oder es beschädigt wird (d. h. die Eigenschaften des Gegenstandes so verändert werden, dass er gemäß seinem Zweck nicht mehr benutzt werden oder seine Funktionen nicht mehr erfüllen kann).[101]
– Mehrverbrauch von anvertrauten Materialien: Die Haftung entsteht, wenn zur Produktion eines Artikels bzw. eines Produkts viel mehr Materialien als tatsächlich erforderlich verwendet werden.[102]
– Geldbußen und Entschädigungsleistungen, welche der Arbeitgeber durch Verschulden des Arbeitnehmers zu zahlen verpflichtet ist: Die materielle Haftung hängt mit der Verletzung von Rechtspflichten durch den Arbeitnehmer zusammen und der Arbeitgeber muss für das Verhalten des Arbeitnehmers haften. Zu beach-

100 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 370.
101 BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 144.
102 BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 144.

ten ist, dass nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichts die Geldbußen in gesetzlichen Normen vorgesehen sein müssen, nicht aber auf zivilrechtlichen Verträgen beruhen dürfen. In einem solchen Fall haftet der Arbeitnehmer nicht.[103]

– Kosten wegen beschädigter Gegenstände: Unter der Beschädigung eines Gegenstands ist eine Veränderung in solch einem Grad zu verstehen, dass der Gegenstand völlig oder zumindest zum Teil nicht mehr gemäß seiner Bestimmung genutzt werden kann oder bei der Nutzung das erwartete Ergebnis nicht mehr erzielt werden kann.[104]
– Mangelhafte Aufbewahrung der dem Arbeitnehmer anvertrauten Gegenstände: Hier ist die Haftung mit der nicht ordnungsgemäßen Erfüllung von Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Schutz der dem Arbeitnehmer anvertrauten Gegenstände stehen, begründet. Bei der Bewertung des Arbeitnehmerverschuldens ist auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber geeignete Bedingungen zum Schutz der Gegenstände geschaffen hat bzw. ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über Schutzhindernisse informiert hat.[105]
– Fehlerhafte Rechnungsführung bezüglich materieller sowie monetärer Vermögenswerte: Dieser Haftungsfall findet nur auf solche Arbeitnehmer Anwendung, die zur Ausübung spezieller Tätigkeiten angestellt wurden, d. h. ihre Arbeitsverträge beinhalten die Verpflichtung zur Rechnungsführung über materielle oder monetäre Vermögenswerte. Diese Pflichtverletzung erfolgt grundsätzlich durch einen Verstoß gegen die gesetzlichen Regelungen.[106]
– Keine Einleitung von Maßnahmen zur Verhinderung des In-Verkehr-Bringens von fehlerhaften Produkten bzw. vom Raub der materiellen oder monetären Werte: Dieser Fall sieht die materielle Haftung des Arbeitnehmers vor, welcher mit der Schadensverursachung nicht unmittelbar im Zusammenhang steht, wenn z. B. der Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Überwachung des Produktionsverfahrens nicht bzw. ungenügend nachkommt.
– Verletzung der internen Betriebsordnung oder der Berufsvorschriften.

Zu einer materiellen Haftung des Arbeitnehmers können auch andere Pflichtverletzungen führen.

---

103 LAT 2005-03-02 nutartis c. b. *UAB „Laugina“* vs R. V., Nr. 3K-3-138/2005.
104 BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 145.
105 BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 145.
106 BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 146.

In der Praxis sind häufig Fälle anzutreffen, in denen die Pflichtverletzung nicht von einem Arbeitnehmer, sondern von mehreren gleichzeitig zu vertreten ist. In solchen Situationen kann die materielle Haftung auf die einzelnen Mitarbeiter entsprechend dem Grad ihres Verschuldens verteilt werden.[107] Maßgebend ist aber, dass die Haftung nur bei Vorliegen aller Haftungsvoraussetzungen bejaht werden kann.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch können die leitenden Mitarbeiter eines Unternehmens bzw. einer Abteilung zur Haftung herangezogen werden, wenn aufgrund ihrer Schuld ein Streik entstand oder sie eine Entscheidung der Schlichtungskommission (der Arbeitsarbitrage, des Schiedsgerichts) oder eine während der Vermittlung erzielte Vereinbarung nicht bzw. schlecht erfüllt haben (Art. 85 Abs. 4 ArbGB). Dies kann auch dann erfolgen, wenn sie eine nach der Ankündigung des Streiks verbotene Handlung begehen (Art. 83 ArbGB). Die materielle Haftung darf in solchen Fällen sechs Monatsgehälter des betroffenen Arbeitnehmers nicht übersteigen. Zudem muss die Pflichtverletzung kausal für den Schaden des Arbeitgebers sein.

3. Vertrag über die unbeschränkte materielle Haftung des Arbeitnehmers

Im Arbeitsgesetzbuch ist vorgesehen, dass mit bestimmten Arbeitnehmern ein Vertrag über eine unbeschränkte materielle Haftung abgeschlossen werden kann. Dies sind Mitarbeiter, deren Arbeit in unmittelbarem Zusammenhang mit der Aufbewahrung, dem Erhalt, der Ausgabe, dem Verkauf, dem Ankauf bzw. der Beförderung von materiellen Vermögensgütern bzw. Waren steht. Ein solcher Vertrag kann mit dem Arbeitnehmer auch wegen der Arbeitsmittel, die ihm zur Nutzung während der Arbeit übergeben wurden, geschlossen werden (Art. 256 Abs. 1 ArbGB). Konkrete Arbeiten, für die normalerweise eine unbeschränkte materielle Haftung erforderlich ist, sind im Tarifvertrag zu bestimmen. Liegt ein solcher Tarifvertrag nicht vor, können solche Verträge dennoch abgeschlossen werden, sofern die in Art. 256 Abs. 1 ArbGB enthaltenen Voraussetzungen zur Unterzeichnung eines solchen Vertrages vorliegen.[108]

Der Vertrag bedarf der Schriftform. Zudem muss in dem Vertrag konkret geregelt werden, für welche materiellen Güter der Arbeitnehmer unbeschränkt haftet. Darüber hinaus müssen die Verpflichtungen des Arbeitgebers bezüglich der Schadensvermeidung festgehalten werden (Art. 256 Abs. 1 ArbGB).

---

[107] NEKROŠIUS, I. *(et all)*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 385.
[108] LAT 2006-04-12 nutartis c. b. A. S. *vs UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006.

Es ist verboten, einen Vertrag über eine unbeschränkte materielle Haftung mit einem Arbeitnehmer abzuschließen, der unter 18 Jahre alt ist (Art. 256 Abs. 3 ArbGB). Ferner sind solche Verträge unwirksam, wenn sie mit Arbeitnehmern abgeschlossen wurden, deren Tätigkeit in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der Aufbewahrung, dem Erhalt, der Ausgabe, dem Verkauf, dem Ankauf bzw. der Beförderung von materiellen Vermögensgütern steht oder denen keine Arbeitsmittel zur Nutzung während der Arbeit überlassen wurden.[109]

Der Vertrag über eine unbeschränkte materielle Haftung kann entweder mit einem einzelnen Arbeitnehmer oder mit mehreren Mitarbeitern geschlossen werden, wenn wegen der spezifischen Tätigkeit die Verantwortung eines einzelnen Arbeitnehmers nicht exakt bestimmt werden kann. Sollte solch ein Vertrag mit einer Mitarbeitergruppe abgeschlossen worden sein, so haften beim Schadenseintritt alle Mitarbeiter, die diesen Vertrag unterzeichnet haben. Der Anteil des einzelnen Mitarbeiters bezüglich des zu ersetzenden Schadens hängt von der laut Arbeitsplan zum Zeitpunkt des Schadenseintritts vorgesehenen Arbeitsdauer ab, es sei denn, im Vertrag ist etwas anderes vorgesehen (Art. 256 Abs. 2 ArbGB).

Der individuelle Vertrag über eine unbeschränkte materielle Haftung wird in der Regel mit dem Arbeitnehmer bei seiner Anstellung abgeschlossen und bildet eine Anlage zum Arbeitsvertrag. Er kann aber auch im Nachhinein abgeschlossen werden.

4. Schadensausgleich

Der Arbeitnehmer kann den von ihm verursachten Schaden jederzeit freiwillig und auf eigene Kosten ersetzen. In der Praxis erfolgt dies in der Regel durch Einzahlung einer bestimmten Summe in die Kasse des Arbeitgebers bzw. durch Überweisung eines bestimmten Betrages auf sein Konto. Die Parteien können aber auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer den Schadensersatz in Naturalien leistet,[110] z. B. indem er den beschädigten Gegenstand durch einen neuwertigen ersetzt.

Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Schaden nicht freiwillig ersetzen, ist der Arbeitgeber berechtigt, die fragliche Summe vom Gehalt des Arbeitnehmers abzuziehen, es sei denn, der Schaden überschreitet den Durchschnittslohn des Ar-

[109] BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 154-155.
[110] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 371.

beitnehmers (Art. 258 ArbGB). Außerdem dürfen die Gehaltsabzüge die in Art. 225 ArbGB näher bestimmte Höhe nicht überschreiten. Für den Gehaltsabzug selbst muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Entdecken des Schadens eine schriftliche Weisung erteilen. Der Arbeitnehmer darf die Weisung anfechten, indem er sich an die für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständigen Stellen (siehe hierzu § 3 B.) wendet. Der Lohnabzug wird in diesem Falle untersagt.

III. Arbeitgeberhaftung

1. Allgemeines

Das Arbeitsgesetzbuch regelt auch die materielle Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Voraussetzung hierfür ist zunächst das Vorliegen der Haftungsvoraussetzungen gemäß Art. 246 ArbGB (siehe hierzu § 1 G. I.). In Art. 248 ArbGB sind zudem folgende konkrete Haftungsfälle des Arbeitgebers aufgelistet:

- Der Arbeitnehmer wird verletzt bzw. stirbt oder erkrankt beruflich bedingt und ist durch seine Sozialversicherung nicht gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert,
- bei Beschädigung, Vernichtung oder Verlust des Arbeitnehmervermögens,
- bei Verletzung der Vermögensinteressen des Arbeitnehmers bzw. anderer Personen auf andere Weise,
- dem Arbeitnehmer wird ein ersatzfähiger immaterieller Schaden zugefügt.

Für die materielle Haftung des Arbeitgebers sind in erster Linie die Vorschriften des Arbeitsrechts maßgeblich; nur subsidiär sind auch die zivilrechtlichen Bestimmungen anzuwenden, soweit diese mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts übereinstimmen und diesen nicht widersprechen.[111] Die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist kompensierender Natur. Die Beseitigung des Schadens kann durch Geld oder Naturalrestitution erfolgen.[112]

Die Haftung des Arbeitgebers ist der Höhe nach unbeschränkt. Zu beachten ist dabei, dass ein immaterieller Schaden nicht vollständig ersetzt werden kann, da die konkre-

[111] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 372.
[112] NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 372.

te Schadenshöhe grundsätzlich nicht feststellbar ist.[113] Das Verschulden des Arbeitgebers wird in der Regel vermutet,[114] er kann die Vermutung jedoch widerlegen.

2. Einzelne Haftungstatbestände der Arbeitgeberhaftung

a. Haftung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie im Todesfall des Arbeitnehmers

aa. Allgemeines

Gemäß Art. 249 ArbGB ist der Arbeitgeber zur Leistung von Schadensersatz gegenüber dem Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Zivilgesetzbuches verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer verkrüppelt oder seine Gesundheit in anderer Weise beschädigt wurde, wenn er verstorben oder an einer Berufskrankheit erkrankt ist. Zu beachten ist dabei, dass der Schaden nur dann ersetzt wird, wenn die Sozialversicherung des Arbeitnehmers Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nicht abdeckt. Andernfalls ist der Schaden nach dem Gesetz über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten[115] sowie dem Vorläufigen Gesetz über Schadensersatz im Fall der Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten[116] auszugleichen. Entgangenes Einkommen ist in solchen Fällen gemäß der in Art. 283 ArbGB vorgesehenen Art und Weise zu ersetzen.[117]

Das Gesetz über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten definiert sowohl den Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit. Unter einem Arbeitsunfall ist ein Vorfall zu verstehen, der während der Arbeitszeit passiert, als Ergebnis ein (leichtes, schweres bzw. tödliches) Trauma des Arbeitnehmers zur Folge hat und nach einem bestimmten Verfahren ermittelt und als Arbeitsunfall anerkannt wird. Darunter fällt auch ein Verkehrsunfall während der Arbeitszeit. Nicht als Arbeitsunfälle gelten hingegen solche Vorfälle, bei denen der Arbeitnehmer während der Arbeit an einer Krankheit stirbt, die nicht im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit steht

113 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 364-365.

114 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 359.

115 Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

116 Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 67-1656 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

117 NEKROŠIUS, I. *(et all)*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 366.

(Art. 3 Abs. 11 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten). Unter einer Berufskrankheit ist eine plötzliche oder chronische Gesundheitsstörung des Arbeitnehmers zu verstehen, die von einem oder einigen schädlichen und bzw. oder gefährlichen Faktoren des Arbeitsumfelds verursacht und die nach dem vorgesehenen Verfahren als Berufskrankheit anerkannt wurden (Art. 3 Abs. 14 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten).

In Art. 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ist vorgesehen, dass nur die entgangenen Gewinne zu ersetzen sind. Insofern ist nur eine beschränkte Haftung vorgesehen. Das Zivilgesetzbuch beinhaltet hingegen den Grundsatz des unbeschränkten Schadensersatzes, weshalb bei einer nicht vollständigen Deckung des Schadens durch die Versicherung der Schadensverursacher den verbliebenen Teil nach den allgemeinen Vorschriften zu ersetzen hat.[118] Andernfalls würde der Umfang des Schadensersatzes, den der Arbeitnehmer ersetzt bekommt, davon abhängen, ob er über eine solche Versicherung verfügt oder nicht.[119]

Dies zeigt, dass für die Haftung des Arbeitgebers bei einer Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers sowie im Todesfalle maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten besitzt oder nicht. Dadurch kann ermittelt werden, ob der Arbeitgeber den entstandenen Schaden unbeschränkt selbst tragen muss oder ob auch der Versicherer sich beteiligt und den Schaden vollständig bzw. teilweise ersetzt.

In Art. 4 des Gesetzes über die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind die konkreten Personengruppen aufgelistet, welche versicherungspflichtig sind. Alle diese Personen unterfallen grundsätzlich dann dem Versicherungsschutz, wenn sie ein Entgelt für ihre Arbeitsleistung erhalten. Eine Ausnahme bilden jedoch Studenten bzw. solche Personen, die von dem örtlichen Arbeitsamt zur Berufsausbildung entsandt werden. Deren Versicherung ist aus dem Staatsbudget zu finanzieren (Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten). Zur Anwendung des oben Genannten ist ferner erforderlich, dass die Schadensverursachung beim Arbeitnehmer einen Versicherungsfall darstellt. Die-

118 MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 394.

119 NEKROŠIUS, I. *(et all).* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 366.

se sind in Art. 6 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten aufgelistet. Liegt einer dieser Fälle nicht vor, ist der Schaden für die Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers nach den Vorschriften des Zivilgesetzbuches zu ersetzen. Insofern sind die Normen des Arbeitsgesetzbuches und des Zivilgesetzbuches subsidiär anzuwenden.[120]

bb. Haftungsbefreiung des Arbeitgebers

Sollte den Arbeitnehmer am Schadenseintritt ein Mitverschulden treffen, ist der Schadensersatz nach dem Grad des Mitverschuldens zu reduzieren oder komplett abzuweisen (Art. 247 ArbGB).[121] Bei Vorliegen einer Gesundheitsschädigung oder im Todesfall muss dem Schädiger aber mindestens grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen sein. In allen anderen Fällen genügt zur Reduzierung des Schadensersatzes jegliche Mitschuld des Betroffenen.[122]

Ob bestimmte Umstände die Mitschuld des Arbeitnehmers begründen, ist vom Einzelfall abhängig. In der Rechtsprechung wurde z. B. die Nichteinhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften, die dem Arbeitnehmer bekannt waren, als ein Mitverschulden angesehen.[123]

cc. Rechtsfolge Schadensersatz

Ist der Arbeitgeber für den Schadenseintritt beim Arbeitnehmer teilweise oder in vollem Umfang verantwortlich, ist er zum Ersatz der folgenden Schadenspositionen verpflichtet:

- Ersatz des Verdienstes, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn seine Gesundheit nicht geschädigt worden wäre,
- notwendige Aufwendungen für die Heilbehandlung und
- Schmerzensgeld.

---

120 VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema // Jurisprudencija. 2006, Nr. 11 (89). P. (p. 63-69); BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą // Teisė. 2008, Nr. 67. P. 165 (p. 164-168). Prieiga per internetą 2012-05-16 [http://archive.minfolit.lt/arch/18001/18020.pdf].

121 Diese Vorschriften gelten auch bei der materiellen Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

122 NEKROŠIUS, I. *(et all)*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 361.

123 LApT 2011-03-31 nutartis c. b. A. G., D. G., E. G. ir T. G. *vs UAB „Bobkatoma“*, Nr. 2-302/2011.

Die Erstattung der weiteren entstandenen Schäden richtet sich, wie bereits erwähnt, nach den allgemeinen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches und des Zivilgesetzbuches.

Im Todesfall des Arbeitnehmers ist der Schaden gegenüber den Hinterbliebenen zu ersetzen. Ein Recht auf Schadensersatz haben dabei die Personen, denen gegenüber der Verstorbene unterhaltspflichtig war (z. B. minderjährige Kinder, Ehegatten, erwerbsunfähige Eltern und andere faktische Unterhaltsempfänger) sowie die Kinder des Verstorbenen, die nach seinem Tod geboren wurden (Art. 6.284 ZGB). Hatte der Verstorbene eine Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten abgeschlossen, ist der Schaden im Fall seines Todes nach den Vorschriften dieses Gesetzes zu ersetzen (Art. 6.284 Abs. 4 ZGB). Den Hinterbliebenen können folgende Schäden ersetzt werden:

– notwendige Aufwendungen für die Heilbehandlung,
– angemessene Bestattungskosten,
– Unterhaltszahlungen,
– Schmerzensgeld.

1) Verdienstausfall

Unter Verdienstausfall sind die Geldsummen zu verstehen, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn seine Gesundheit nicht beeinträchtigt worden wäre. Darunter fallen in der Regel das verminderte Gehalt sowie ggf. ein zusätzliches Einkommen, welches der Arbeitnehmer wegen seiner Gesundheitsverletzung verliert, weil er teilweise oder vollständig erwerbsunfähig wird.[124]

Der Verdienstausfall kann dem Arbeitnehmer durch eine einmalige oder wiederholte Auszahlung ersetzt werden. Sollte sich die gesundheitliche Lage des Arbeitnehmers verschlechtern, ist er berechtigt, Klage auf Ersatz der weiteren Kosten zu erheben, es sei denn, der Schadensersatz wurde in Form einer einmaligen Auszahlung geleistet (Art. 6.283 Abs. 3 ZGB.)

Der Arbeitgeber darf seinerseits die Herabsetzung der Schadensersatzsumme beantragen, wenn die Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers sich vermindert

[124] MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2002, P. 393.

(Art. 6.287 ZGB). Umgekehrt darf der Arbeitnehmer eine Erhöhung der Auszahlungen verlangen, wenn seine Lage sich verschlechtert (Art. 6.286 ZGB). In beiden Fällen ist dies nur bei regelmäßigen Auszahlungen zugelassen.

2) Schmerzensgeld

Gemäß Art. 250 ArbGB muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch den immateriellen Schaden ersetzen. Grundsätzlich erfolgt dies durch die Zahlung von Schmerzensgeld. Es kann aber auch zwischen den Parteien vereinbart werden, dass der Ersatz des immateriellen Schadens in Naturalien erfolgt.[125]

Die Höhe des Schmerzensgeldes ist im Einzelfall vom Gericht nach den Vorschriften des Zivilgesetzbuches zu bestimmen. Dabei berücksichtigt das Gericht den Verschuldensanteil des Schadensverursachers, seine Vermögenslage, die Höhe des materiellen Schadens, die Folgen des Schadenseintritts sowie weitere maßgebliche Umstände, einschließlich der Grundsätze von Treu und Glauben, Gerechtigkeit und Vernunft (Art. 6.250 Abs. 2 ZGB). Das Schmerzensgeld ist sowohl bei einer Gesundheitsschädigung (Art. 6.283 ZGB) als auch im Todesfall (Art. 6.284 ZGB) des Arbeitnehmers zu gewähren.

3) Notwendige Aufwendungen für eine Heilbehandlung

Neben dem Verdienstausfall, welcher als indirekter Schaden zu verstehen ist, sind auch die direkten Ausgaben zu ersetzen, welche dem Arbeitnehmer z. B. aufgrund einer Heilbehandlung entstehen. Das Zivilgesetzbuch beinhaltet eine Musterliste, was unter den Heilbehandlungskosten grundsätzlich zu verstehen ist. Darunter fallen z. B. Ausgaben für die ärztliche Heilbehandlung, die zusätzliche Ernährung, für Arzneimittel und Prothesen, die Pflege und den Kauf von speziellen Fortbewegungsmitteln oder die Umschulung des Arbeitnehmers.

Die Aufwendungen sind nur dann zu ersetzen, wenn nachgewiesen wurde, dass sie erforderlich und tatsächlich angefallen sind.[126]

---

125 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 378.

126 LAT senato 1997-01-16 nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ // Teismų praktika. 1997, Nr. 5-6.

b. Haftung für Beschädigung, Vernichtung oder Verlust des Arbeitnehmervermögens

Eine Haftung für solche Schäden ist in Art. 249 ArbGB vorgesehen, der wiederum auf das Zivilgesetzbuch verweist. Das Arbeitsgesetzbuch beinhaltet keine speziellen Bestimmungen bezüglich des Schadensersatzes in solchen Fällen. Eine Ausnahme bildet nur Art. 257 Abs. 3 ArbGB, der die Schadensberechnung regelt. Der zu ersetzende Schaden ist danach nach dem Vermögenswert, nach Abzug der natürlichen Abnutzung und der natürlichen Verminderung sowie der angefallenen Kosten (direkter Schaden) zu berechnen. Neben dem direkten Schaden und den entgangenen Gewinnen sind dem Schaden auch folgende Ausgaben hinzurechnen:

– solche, die auf Schadensprävention oder Schadensverminderung gerichtet waren,
– die mit der Ermittlung der Haftungsquote und des Schadens verbunden sind oder
– die mit der außergerichtlichen Rechtsverfolgung zusammenhängen.

Der zu ersetzende Schaden ist in der Regel anhand der am Verkündungstag des Urteils geltenden Preise zu berechnen. Ausnahmeumstände sind in Art. 6.249 Abs. 5 ZGB vorgesehen.

In Litauen gibt es keine Bestimmungen wie in anderen Ländern, dass z. B. der Arbeitgeber für die persönlichen Sachen des Arbeitnehmers verantwortlich ist.[127]

Der angefallene Schaden ist im vollen Umfang zu ersetzen (unter Berücksichtigung der Abnutzung sowie der natürlichen Wertminderung). Der Arbeitgeber kann vom Gericht entweder zum Schadensersatz durch Naturalrestitution (d. h. Übergabe einer Sache gleicher Art und Qualität oder Reparatur der geschädigten Sache) oder durch Zahlung von Geld verurteilt werden (Art. 6.281 ZGB). Eine Kombination dieser beiden Methoden ist ebenfalls möglich.[128]

[127] BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 193.
[128] BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 194.

c. Haftung für die Verletzung der Vermögensinteressen des Arbeitnehmers bzw. anderer Personen in anderer Weise

Werden die materiellen Interessen des Arbeitnehmers aufgrund

– einer rechtswidrigen Änderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages,
– des rechtswidrigen Ausschlusses von der Arbeit,
– einer rechtswidrigen Kündigung oder
– des rechtswidrigen Nichtabschlusses eines Arbeitsvertrages verletzt,

wird der Arbeitnehmer grundsätzlich an der Erfüllung seiner Arbeitspflichten gehindert. In einem solchen Fall ist ihm die Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten zu ermöglichen sowie der ihm dadurch entstandene materielle Schaden zu ersetzen.[129]

Werden hingegen die materiellen Interessen des Arbeitnehmers durch eine verspätete Auszahlung des Gehaltes bzw. anderer mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehender Zahlungen verletzt, so werden dem Arbeitnehmer zusätzlich die Verzugszinsen gezahlt. Diese betragen derzeit 0,06 Prozent für jeden Tag des Verzugs, fallen erstmalig nach sieben Verzugstagen an und sind bis zu dem Abrechnungstag zu leisten.[130] Zu dieser Fallgruppe zählt im Übrigen auch die nicht rechtzeitige Auszahlung des Durchschnittslohnes für die Urlaubszeit (Art. 176 ArbGB). In dieser Situation ist dem Arbeitnehmer der Durchschnittslohn während der Verzugszeit zu zahlen und sogar der Urlaub entsprechend den Verzugstagen zu verlängern.

d. Regressanspruch des Arbeitgebers / Haftung für den Schaden eines Dritten

Nach dem Zivilgesetzbuch haftet der Arbeitgeber auch für den Schaden, welcher einem Dritten aufgrund des Verschuldens seines Arbeitnehmers während der Erfüllung seiner Arbeitspflicht entstanden ist (Art. 6.264 ZGB). Unter Erfüllung von Arbeitspflichten sind dabei sämtliche Tätigkeiten zu verstehen, die auf Weisung und im Interesse des Arbeitgebers erbracht werden. Der Ort der Tätigkeit spielt dabei keine Rolle, weshalb der Schaden auch dann zu ersetzen ist, wenn er an einem anderen Ort als dem Arbeitsplatz entstanden ist. Maßgeblich ist allein, dass der Arbeitnehmer wäh-

[129] BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008. P. 197.

[130] Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

rend des Schadenseintritts in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit gehandelt hat und nicht im privaten Interesse tätig wurde.[131]

In prozessualer Hinsicht beinhaltet dieser Artikel zugleich die Vermutung, dass der Arbeitnehmer den Schaden bei der Erfüllung seiner Arbeitspflichten verursacht hat. Diese Vermutung kann der Arbeitgeber allerdings widerlegen.[132]

Der Arbeitnehmer wird in das Gerichtsverfahren als Dritter ohne eigene Ansprüche einbezogen. Nach der Zahlung von Schadensersatz gegenüber dem Betroffenen ist der Arbeitgeber berechtigt, einen Regressanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen. Die Anspruchshöhe entspricht dabei dem geleisteten Schadensersatz, es sei denn, es ist gesetzlich etwas anderes vorgesehen (Art. 6.280 ZGB), wie z. B. in Art. 254 des ArbGB. Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitnehmer den verursachten Schaden vollständig ersetzen, jedoch nicht mehr als in Höhe von drei Durchschnittslöhnen, sofern keiner der Fälle des Art. 255 ArbGB vorliegt (siehe hierzu § 1 G. II.).

e. Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz

In den Fällen, in denen dem Arbeitnehmer Schadensersatz nach dem Gesetz über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ersetzt wird, beträgt die Verjährungsfrist ein Jahr (Art. 1.125 Abs. 7 ZGB). Erfolgt die Gewährung von Schadensersatz jedoch nach dem Zivilgesetzbuch, so verjähren die Schadensersatzansprüche innerhalb von drei Jahren (Art. 1.125 Abs. 8 ZGB). Die Verjährungsfrist beginnt an dem Tag, an dem der Anspruchsberechtigte Kenntnis über die Verletzung seiner Rechte erlangt hat oder hätte erlangen können (Art. 1.127 Abs. 1 ZGB). Bei Regressansprüchen beginnt diese Frist ab dem Tag der Befriedigung des Anspruchs zu laufen (Art. 1.127 Abs. 4 ZGB).

Der Schadensersatz ist ab dem Tag seines Eintritts zu zahlen (Art. 6.288 Abs. 1 ZGB). Sollte der Geschädigte seinen Schadensersatzanspruch drei Jahre nach der Schadensverursachung geltend machen, wird ihm der Schadensersatz erst seit dem Tag der Geltendmachung des Anspruchs gewährt. Dies ist die maximale Frist, die dem Geschädigten gewährt werden kann.[133]

---

131 MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2002, P. 368.

132 LAT 2000-11-22 nutartis c. b. *D. Milieška vs UAB „Cherba"*, Nr. 3K-3-1237/2000.

133 MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2002, P. 399.

H. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen – von Frauen, Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

Im Arbeitsgesetzbuch wird einigen Arbeitnehmergruppen ein stärkerer arbeitsrechtlicher Schutz gewährt.

I. Schutz von Frauen

1. Gesundheitsschutz, Verbot bestimmter Arbeiten

Frauen gehören zu den Gruppen, denen ein besonderer Schutz gewährt wird. Dies wird mit den physiologischen Besonderheiten und ihrer „mütterlichen" Berufung begründet. In den Gesetzen an sich werden keine konkreten Tätigkeiten aufgelistet, welche für Frauen verboten wären. Die Verbote ergeben sich vielmehr aus den ärztlichen Bescheinigungen, in denen ausdrücklich angegeben wird, welche Arbeiten eine Arbeitnehmerin nicht erbringen darf. Zum größten Teil betrifft der besondere Schutz schwangere oder vor kurzem entbunden habende bzw. stillende Arbeitnehmerinnen (siehe hierzu § 1 H. I. 3.).

2. Diskriminierungsverbot

Nach dem Arbeitsgesetzbuch ist jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Zugleich ist der Arbeitgeber nach dem Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern[134] verpflichtet, Männer und Frauen in Bezug auf Anstellung, Arbeitsentgelt, Fortbildung und Beförderung gleich zu behandeln. Darüber hinaus muss er alle erforderlichen Maßnahmen einleiten, um Missbrauch (auch sexuellen) am Arbeitsplatz zu vermeiden und die Arbeitnehmer, die bei Rechtsstreitigkeiten wegen Diskriminierung als Zeugen auftreten, vor negativen Folgen zu schützen.

In Art. 61 des Gesetzes über die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind zugleich konkrete Fälle aufgelistet, welche als Verletzung des Gleichbehandlungsverbots wegen des Geschlechts anzusehen sind. Darunter fallen z. B. die Schaffung von besseren Arbeitsbedingungen nur für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern oder die Kündigung von Arbeitnehmern auf Grund des Geschlechts.

---

[134] Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Für die Überwachung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist der Ombudsmann für Chancengleichheit zuständig. Jede natürliche und juristische Person kann ihm eine Beschwerde wegen Verletzung der Chancengleichheit vorlegen. Im oben genannten Gesetz sind das Verfahren sowie die zu beachtenden Fristen festgelegt.

3. Schutz schwangerer Frauen und Mütter

Wie schon erwähnt, werden schwangere, vor kurzem entbunden habende und stillende Frauen am stärksten geschützt. Insbesondere dürfen sie nicht unter Bedingungen arbeiten, welche schädliche Auswirkungen auf ihre Gesundheit bzw. die ihres Kindes haben können. Die Regierung der Republik Litauen hat diesbezüglich eine Liste erstellt, die die schädlichen Arbeitsbedingungen und gefährlichen Faktoren aufzeigt.[135] Nach diesem Beschluss sind für schwangere, vor kurzem entbunden habende bzw. stillende Frauen folgende Arbeiten untersagt:

- Taucherin und ähnliche Tätigkeiten unter Wasser,
- Schriftsetzerin und ähnliche Berufe,
- Bergbauarbeiten „unter Tage",
- Arbeiten, die mit der Verwendung von Blei verbunden sind.

Der erwähnten Liste ist auch zu entnehmen, welche chemischen Faktoren für solche Arbeitnehmerinnen schädlich sein können. Die Verbote können sich dabei auf eine Tätigkeit im Zusammenhang mit der Herstellung von Farbstoffen, Lacken, unterschiedlichen Herbiziden bzw. Papier oder mit der Verarbeitung von Holz, Plastik bzw. Metall beziehen.[136]

Anhand der Liste muss der Arbeitgeber den möglichen Einfluss auf die schwangere, vor kurzem entbunden habende bzw. stillende Arbeitnehmerin feststellen, damit er diese vor den Gefahren schützen kann. Sollte der Arbeitgeber das Vorliegen schädlicher Faktoren feststellen, muss er entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung dieser schädlichen Faktoren einleiten. Können sie jedoch nicht vermieden werden, muss der

---

135 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-03-19 nutarimas Nr. 340 „Dėl nėšČioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinanČioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

136 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-03-19 nutarimas Nr. 340 „Dėl nėšČioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinanČioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen verbessern, damit die schwangere, vor kurzem entbunden habende bzw. stillende Frau diesen negativen Faktoren nicht mehr ausgesetzt ist (Art. 278 Abs. 3 ArbGB). Andernfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Frauen auf einen anderen Arbeitsplatz in demselben Unternehmen, derselben Behörde bzw. Organisation zu versetzen. Das nach der Versetzung zu zahlende Gehalt darf zudem nicht niedriger sein als der zuvor gezahlte durchschnittliche Arbeitslohn (Art. 278 Abs. 4 ArbGB). Sollte es nicht möglich sein, die schwangere Frau auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, ist der Arbeitnehmerin mit ihrer Zustimmung Urlaub bis zum Mutterschaftsurlaub zu gewähren. Für diese Zeit ist der Arbeitnehmerin der monatliche Durchschnittslohn zu zahlen. Wenn eine solche Versetzung der vor kurzem entbunden habenden bzw. stillenden Frau nicht möglich ist, ist ihr Erziehungsurlaub zu gewähren, bis das Kind ein Jahr alt wird. Dafür ist jedoch ihre Zustimmung erforderlich.

Schwangeren, vor kurzem entbunden habenden und stillenden Frauen ist Zeit für die notwendigen ärztlichen Untersuchungen zu gewähren. Dafür sind diese Frauen von der Arbeit zu befreien. Zugleich ist der Arbeitnehmerin der Durchschnittslohn zu zahlen (Art. 278 Abs. 7 ArbGB). Bei diesen Arbeitnehmerinnen ist im Übrigen auch die Ableistung von Überstunden ohne ihre Zustimmung verboten. Ausnahmen gibt es in Bezug auf die Nachtarbeit, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie bei Dienstreisen. Darüber hinaus sind stillenden Arbeitnehmerinnen zusätzliche Pausen zu gewähren (siehe hierzu § 1 C. II. 2.).

Eine sehr wichtige Regelung für schwangere Frauen beinhaltet Art. 132 Abs. 1 ArbGB, der ein Kündigungsverbot für den Zeitraum beginnend mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft vorlegt, bis einen Monat nach der Beendigung des Mutterschaftsurlaubs enthält. Ausnahmen davon bilden nur die in Art. 136 Abs. 1 und 2 ArbGB enthaltenen Fälle (siehe hierzu § 1 D. III. 3) sowie die Beendigung eines kurzfristigen[137] Arbeitsvertrages. In diesen Fällen gilt das Kündigungsverbot nicht.

[137] Unter einem kurzfristigen Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag zu verstehen, der für einen Zeitraum bis zu maximal zwei Monaten abgeschlossen wird. Die mit dem Abschluss solcher Arbeitsverträge verbundenen Einzelheiten sind in einem Regierungsbeschluss (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-08-19 nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarČių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690) geregelt.

II. Schutz von Jugendlichen und behinderten Arbeitnehmern

1. Schutz von Jugendlichen

Eine andere Gruppe von Arbeitnehmern, die stärkeren Schutz genießen, bilden die Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Die Arbeit solcher Arbeitnehmer darf keine schädlichen Auswirkungen auf ihre Gesundheit sowie die physische, mentale und geistige Entwicklung haben. Ferner darf sie auch die Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers nicht negativ beeinträchtigen.

a. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die arbeitsrechtliche Subjektivität erlangt man in der Regel mit Vollendung des 16. Lebensjahres. Einige Ausnahmen davon sind in einem Regierungsbeschluss der Republik Litauen festgelegt.[138] Dieser Beschluss beinhaltet eine Liste der Tätigkeiten, die Kinder im Alter von 14 bis 16 Jahren leisten dürfen. Andere Arbeiten sind für sie untersagt.

Eine weitere Ausnahme bilden die Tätigkeiten, die nur für Arbeitnehmer ab vollendetem 18. Lebensjahr zulässig sind. Darunter fallen z. B. die Nachtarbeit oder Arbeiten mit toxischen Mitteln.

In der Regel sind für die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Minderjährigen keine zusätzlichen Formalitäten zu erfüllen. Abweichungen sind jedoch in Bezug auf Minderjährige im Alter vom 14. bis zum 16. Lebensjahr vorgesehen. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem solchem Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsvertrages den Eltern (dem gesetzlichen Vertreter) und dem Arzt des Kindes vorlegen. Während des laufenden Schuljahres sind diese auch der Schule vorzulegen. Alle erwähnten Personen müssen ihre schriftliche Zustimmung gegenüber dem Arbeitgeber erteilen. Ferner ist dem Arbeitgeber noch die Geburtsurkunde des Arbeitnehmers vorzulegen und zusammen mit den anderen Unterlagen dem Arbeitsvertrag beizufügen.

---

138 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem minderjährigen Arbeitnehmer unterscheidet sich grundsätzlich nicht von den oben genannten Regelungen. Zu beachten sind aber längere Kündigungsfristen sowie besondere Kündigungsgründe (siehe hierzu § 1 D. III. 1.). Zudem ist ein besonderer außerordentlicher Kündigungsgrund bei Arbeitnehmern zwischen dem 14. und 16. Lebensjahr zu beachten: So muss der Arbeitsvertrag mit solchen Arbeitnehmern außerordentlich gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer selbst, ein Elternteil oder der gesetzliche Vertreter, der Arzt des Kindes bzw. die Schule (während des laufenden Schuljahres) dies verlangt.

Die Unternehmen sind verpflichtet, eine Liste der Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu führen.[139] Des Weiteren ist zu beachten, dass sich jugendliche Arbeitnehmer einer Gesundheitsuntersuchung unterziehen müssen, bevor sie die Arbeit aufnehmen. Dieser Pflicht müssen sie jedes Jahr nachkommen, bis sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

b. Verbot sonstiger Arbeiten, Überstunden, Nachtarbeit

Art. 277 Abs. 1 ArbGB regelt, dass Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, folgende Tätigkeiten nicht ausüben dürfen:

- Arbeiten, die physisch oder psychisch als zu schwierig eingestuft werden,
- Arbeiten, bei denen toxische, kanzerogene, mutagene oder andere gesundheitsschädliche Stoffe verwendet werden,
- Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer mit Kernstrahlung oder anderen gesundheitsschädlichen bzw. gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommt,
- Arbeiten, die mit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten behaftet sind oder wegen fehlender Erfahrung nicht ausübt werden können.

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen generell keine Überstunden erbringen oder Nachtarbeit verrichten. Zudem darf mit ihnen keine Probezeit vereinbart werden (Art. 105 Abs. 3 ArbGB) und sie haben ein Recht auf längeren Mindestjahresurlaub (Art. 166 Abs. 2 ArbGB).

Hinsichtlich der Regelungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt folgendes: Die Arbeitszeit darf acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Zur Arbeitszeit zählt dabei auch der tägliche und

[139] Art. 36 Abs. 8, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

wöchentliche Schulbesuch. Einige weitere Ausnahmen sind in dem erwähnten Regierungsbeschluss[140] für Minderjährige unter 16 Jahren vorgesehen. Diesen stehen z. B. zusätzliche Pausen zu. Außer Acht sollte ferner nicht gelassen werden, dass ihnen mindestens zwei aufeinander folgende freie Tage pro Woche zu gewähren sind. Einer von diesen muss ein Sonntag sein.

2. Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern

Die wesentlichen Regelungen bezüglich des Schutzes behinderter Arbeitnehmer sind im Arbeitsgesetzbuch, im Gesetz über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer[141] sowie im Gesetz über die soziale Integration von Behinderten[142] geregelt. Weitere Regelungen finden sich in anderen Rechtsnormen. Ferner können zusätzliche Regelungen auch in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen bestimmt werden.[143]

Der behinderte Arbeitnehmer wählt sich die Arbeit gemäß seinem physischen und psychischen Zustand, seiner Berufserfahrung sowie seinen Interessen aus. Der Arbeitgeber darf ihn wegen seiner Behinderung nicht diskriminieren. Ein behinderter Arbeitnehmer leistet seine Tätigkeit an gewöhnlichen oder speziell für ihn eingerichteten Arbeitsplätzen.[144]

Der Umfang des Schutzes des behinderten Arbeitnehmers richtet sich nach dem Grund der Behinderung. Ist die Gesundheitsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers Folge seiner Tätigkeit für das Unternehmen (d. h. kann er seine vorherige Arbeit wegen einer Berufskrankheit oder anderen Gesundheitsschäden nicht ausführen), dann genießt er verschiedene Vergünstigungen,[145] wie z. B. längere Kündigungsfristen (siehe hierzu § 1 D. III. 1. b.) oder längeren Jahresurlaub (siehe hierzu § 1 C. IV. 2.).

Gemäß dem Gesetz über Beschäftigungsförderung[146] wird die Anstellung von behinderten Arbeitnehmern vom Staat subventioniert.

---

140 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

141 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

142 Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

143 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 450.

144 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 490.

145 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 451.

146 Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

§ 2 Kollektivarbeitsrecht

A. Die Organisation der Arbeitnehmer

Die Vertretung und Wahrnehmung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer erfolgt in einem Unternehmen in der Regel durch die Gewerkschaft. Falls es im Unternehmen keine Gewerkschaft gibt, können die Arbeitnehmer die Vertretung und Wahrnehmung ihrer Rechte und Interessen einer Branchengewerkschaft übertragen oder einen sog. Arbeitnehmerrat gründen.

I. Gewerkschaften

1. Allgemeines

Die Gewerkschaft ist eine selbstständige, freiwillige Organisation. Für ihre Gründung ist es wichtig, dass sie mindestens 20 Gründungsmitglieder hat bzw. die Gründer 1/10 sämtlicher Arbeitnehmer im Unternehmen ausmachen (mindestens drei Personen).[147] Die Gewerkschaft wird durch Erlass einer Satzung sowie durch die Wahl der Führungsorgane in der Mitgliederversammlung gegründet. Die Satzung ist zudem im Handelsregister zu registrieren.

2. Stellung und Struktur der Gewerkschaften in Litauen

Die gewerkschaftliche Bewegung ist in Litauen schwach organisiert und stark zersplittert. Der Organisationsgrad beträgt maximal ca. 15 Prozent.[148] Viele betriebliche Gewerkschaften sind tätig, ohne sich den Gewerkschaften auf der Branchen-, der örtlichen oder der nationalen Ebene anzuschließen.

Zurzeit sind drei nationale Gewerkschaftsvereinigungen sehr aktiv, die miteinander zusammenarbeiten und Mitglieder des nationalen Dreiparteienrates sind:

– die Litauische Konföderation der Gewerkschaften *(Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija),*[149]

---

147 Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

148 GALGINAITIS, J., HIMMELREICH, A., VRUBLIAUSKAITĖ, R. Einführung in das litauische Recht. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2010. P. 220.

149 http://www.lpsk.lt/

– die Litauische Gewerkschaft „Solidarumas“ *(Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“)*[150] und
– die Litauische Arbeitsföderation *(Lietuvos darbo federacija).*[151]

Diese Vereinigungen umfassen sowohl Einzelgewerkschaften als auch Branchen- und örtliche Gewerkschaften, die ihrerseits betriebliche Gewerkschaften umfassen.

Die Arbeitgeberverbände können ihre Mitglieder ebenfalls auf der Branchen-, der örtlichen oder der nationalen Ebene vertreten. Die zwei größten Arbeitgeberverbände, die Mitglieder des nationalen Dreiparteienrates sind, sind:

– die litauische Konföderation der Gewerbearbeitgeber *(Lietuvos verslo darbdavių konfederacija)*[152] und
– die litauische Konföderation der Unternehmer *(Lietuvos pramoninkų konfederacija*).[153]

II. Arbeitnehmerrat (Betriebsrat)

Das Gesetz über Arbeitnehmerräte[154] bestimmt, dass die Gründung eines Arbeitnehmerrates im Betrieb nur dann möglich ist, wenn keine Gewerkschaft vorhanden ist und die Arbeitnehmer die Vertretung und Wahrnehmung ihrer Rechte und Interessen auch keiner Branchengewerkschaft übertragen haben. Weitere Voraussetzung ist die Zahl von mindestens 20 im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern.

Alternativ kann die Funktion des Arbeitnehmerrates ein während der Betriebsversammlung der Arbeitnehmer gewählter Vertreter erfüllen. Er verfügt über die gleichen Rechte, Pflichten und Garantien wie der Arbeitnehmerrat.

Zur Ermittlung der Anzahl der Arbeitnehmer sind die in den Repräsentanzen, Filialen sowie verschiedenen Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmer, die im Erziehungsurlaub sind, zur Ableistung des Wehrdienstes herangezogen wurden oder aufgrund eines kurzfristigen Arbeitsvertrages tätig sind, werden nicht mit gezählt.

150 http://www.lps.lt/
151 http://www.ldf.lt/
152 http://www.lvdk.eu/
153 http://www.lpk.lt/lt/
154 Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitnehmerrates beträgt mindestens drei und höchstens 15 Arbeitnehmer und richtet sich danach, wie viele Arbeitnehmer in dem Unternehmen tätig sind. Maßgeblich sind dabei folgende Zahlen:

- bei einer Unternehmensgröße von 20 bis 50 Arbeitnehmern besteht der Arbeitnehmerrat aus drei Mitgliedern,
- bei einer Unternehmensgröße von 51 bis 100 Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern,
- bei einer Unternehmensgröße von 301 bis 500 Arbeitnehmern aus elf Mitgliedern und
- bei einer Unternehmensgröße von mehr als 501 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern.

Der Arbeitnehmerrat wird für insgesamt drei Jahre gewählt. Wählbar ist jeder Arbeitnehmer, der 16 Jahre alt und seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen tätig ist.

Die Tätigkeit des Arbeitnehmerrates endet, wenn

- der Arbeitgeber, der eine juristische Person ist, seine Tätigkeit beendet,
- der Arbeitgeber, der eine natürliche Person ist, seine Tätigkeit einstellt oder stirbt und kein Nachfolger vorhanden ist,
- im Arbeitnehmerrat weniger als drei Mitglieder verbleiben und keine Möglichkeit besteht, ein neues Mitglied zu wählen,
- die Amtszeit des Arbeitnehmerrates zu Ende ist,
- die Zahl der Arbeitnehmer sich um mindestens 50 Prozent erhöht hat und die Anzahl der Mitglieder des Arbeitnehmerrates entsprechend zu erhöhen ist.

B. Mitbestimmung im Betrieb – Rechte der Arbeitnehmervertreter

I. Allgemeines

In Litauen gibt es eine sog. universelle Vertretung der Arbeitnehmer,[155] wonach zur Vertretung der Arbeitnehmer eine Institution (betriebliche Gewerkschaft bzw. Branchengewerkschaft oder Arbeitnehmerrat) mit sämtlichen Kompetenzen ausgestattet

[155] GALGINAITIS, J., HIMMELREICH, A., VRUBLIAUSKAITĖ, R. Einführung in das litausiche Recht. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2010. P. 221.

wird. In der Praxis nehmen die betrieblichen Gewerkschaften dabei eine deutlich privilegierte Stellung ein. Betriebliche Gewerkschaften werden als Vertreter der Arbeitnehmer anerkannt, wobei die Branchengewerkschaften oder Arbeitnehmerräte als solche nur im Ausnahmefall zugelassen werden und zwar dann, wenn es im Betrieb keine Gewerkschaft gibt.

Im Arbeitsgesetzbuch sind wesentliche Vertretungsrechte aufgelistet. Sie gelten nicht nur für die Gewerkschaften, sondern für alle Arbeitnehmervertretungen. Diese sind im Einzelnen folgende:

- Führung von Tarifverhandlungen und Abschluss von betrieblichen Tarifverträgen (auch Kollektivverträge genannt),
- Überprüfung der vertragsmäßigen Erfüllung der betrieblichen Tarifverträge,
- Unterbreitung von Vorschlägen gegenüber dem Arbeitgeber betreffend die Veränderung der Arbeitsorganisation,
- Organisation von Streiks,
- Unterbreitung von Vorschlägen gegenüber staatlichen oder örtlichen Institutionen hinsichtlich der Regulierung der Arbeitsverhältnisse sowie bei der Novellierung von Rechtsakten in Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialfragen,
- Schutz des Arbeitnehmerinteresses beim Verkauf bzw. der Restrukturierung des Unternehmens,
- Erhalt der Informationen vom Arbeitgeber über die soziale und wirtschaftliche Lage des Unternehmens oder über eventuelle bevorstehende Änderungen,
- Anfechtung von Beschlüssen oder Handlungen des Arbeitgebers, die den Gesetzen oder Verträgen widersprechen und die Interessen der Arbeitnehmer verletzen.

II. Mitbestimmung im Betrieb

1. Informations- und Anhörungsrechte des Arbeitnehmerrates

Das litauische Arbeitsrecht enthält verschiedene Rechtsnormen, die den Arbeitgeber verpflichten, die internen Betriebsvorschriften mit den Vertretern der Arbeitnehmer abzustimmen. So darf der Arbeitgeber die Betriebsordnung, die den internen Arbeitsablauf in jedem Betrieb regelt, nur nach Abstimmung mit den Arbeitnehmern festlegen (Art. 230 ArbGB). Gemäß Art. 147 Abs. 1 ArbGB hat der Arbeitgeber auch die Arbeitszeitpläne (Schichtpläne) mit den Vertretern der Arbeitnehmer abzustimmen.

In einigen anderen Fällen ist gesetzlich eine Anhörungspflicht vorgesehen. So darf der Arbeitgeber beispielsweise die Ausschreibungsbedingungen und die Listen der auszuschreibenden Stellen sowie die Qualifikationsprüfungen nur nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter festsetzen (Art. 101 Abs. 2, Art. 130 Abs. 2 ArbGB).

Weitere Mitbestimmungsrechte wurden zwecks Umsetzung der EU-Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft[156] im Arbeitsgesetzbuch erlassen. Art. 47 ArbGB verlangt eine regelmäßige Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter über die Entwicklung der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Situation im Betrieb sowie die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation mit sich bringen können, einschließlich Massenentlassungen oder Betriebsübergang.

2. Konsultationsverfahren

Der Arbeitgeber ist gemäß Art. 22 des Gesetzes über Arbeitnehmerräte verpflichtet, dem Arbeitnehmerrat innerhalb von zehn Kalendertagen schriftlich und kostenlos die erforderlichen Informationen über die Arbeitsverhältnisse und die Unternehmenstätigkeit zu erteilen. Sind im Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, gilt eine Frist von 20 Kalendertagen.

Ist der Arbeitgeber kraft Gesetzes verpflichtet, den Arbeitnehmerrat zu bestimmten Angelegenheiten anzuhören, ist hinsichtlich des Konsultationsverfahrens Folgendes zu beachten:

Der Arbeitgeber muss sich zunächst schriftlich an den Arbeitnehmerrat wenden und ihm die Gründe seiner Entscheidung sowie die damit zusammenhängenden Informationen vorlegen. Der Arbeitnehmerrat muss sich dazu schriftlich innerhalb einer Frist von zehn Kalendertagen, falls im Unternehmen weniger als hundert Arbeitnehmer tätig sind, äußern. Andernfalls beträgt die Frist mindestens 20 Kalendertage. Der Arbeitgeber hat sodann die Meinung des Arbeitnehmerrates mit diesem zu erörtern und ihm eine begründete Antwort zukommen zu lassen.

[156] Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje // OL L 080, 2002-03-23. P. 0029-0034.

In der Praxis werden weitere Diskussionen und Verhandlungen mit dem Arbeitnehmerrat geführt, um eine Vereinbarung (sog. Kollektivvertrag) abzuschließen.

III. Unternehmensmitbestimmung

Das Arbeitsrecht der Republik Litauen kennt keine Unternehmensmitbestimmung wie in anderen Ländern.

IV. Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene

Mit dem Gesetz über die europäischen Arbeitnehmerräte[157] wurde in Litauen im Jahr 2004 die Richtlinie des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Arbeitnehmerrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (94/45/EG) umgesetzt. Das Gesetz wurde im Jahr 2011 novelliert,[158] wobei die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Arbeitnehmerrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen veranlasst wurde. Die neuen Bestimmungen sollten das Recht auf länderübergreifende Information und Anhörung der Arbeitnehmer in europaweit operierenden Unternehmen verbessern.

Die Befugnisse des Europäischen Arbeitnehmerrates sowie die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung erstrecken sich auf alle Betriebe eines unionsweit operierenden Unternehmens bzw. einer Unternehmensgruppe, welche in der Europäischen Union angesiedelt ist.

Die Geschäftsführung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ist für die Errichtung des Europäischen Arbeitnehmerrates oder eines Verfahrens zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer verantwortlich. Sie handelt:

– auf eigene Initiative oder

[157] Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 39-1271 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

[158] Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2011, Nr. 86-4149 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

– auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern (oder ihrer Vertreter) in mindestens zwei Unternehmen (oder Betrieben) in mindestens zwei Mitgliedstaaten.

Ein sog. besonderes Verhandlungsgremium wird zudem aus Arbeitnehmervertretern gebildet. Diese werden entsprechend der Anzahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, in denen das Unternehmen ansässig ist, gewählt oder bestellt. Das besondere Verhandlungsgremium vereinbart mit der Unternehmensleitung die Modalitäten für die Arbeitsweise des Europäischen Arbeitnehmerrates sowie die grenzüberschreitende Information und Anhörung der Arbeitnehmer.

C. Tarifrecht

I. Allgemeines

Gemäß Art. 49 ArbGB gibt es in Litauen folgende drei Arten von Tarifverträgen, die in Litauen auch als Kollektivverträge bezeichnet werden:

– Tarifverträge auf staatlicher Ebene (nationale Tarifverträge),
– Tarifverträge auf der Branchenebene und der örtlichen Ebene,
– Tarifverträge auf betrieblicher Ebene (Unternehmenstarifverträge).

Praktisch geht es dabei um die folgenden zwei „Grundarten" von Tarifverträgen, für die auch unterschiedliche Vorschriften anzuwenden sind:

– die Tarifverträge auf überbetrieblicher Ebene (Branchenebene, örtlicher oder nationaler Ebene) und
– die Tarifverträge auf gesamt- oder teilbetrieblicher Ebene (Filiale, Vertretung oder Abteilung).

Für die Tarifverträge auf überbetrieblicher Ebene gelten die Vorschriften des Abschnitts VIII des Arbeitsgesetzbuches; für die Tarifverträge auf gesamt- oder teilbetrieblicher Ebene hingegen die Regelungen des Abschnitts IX des Arbeitsgesetzbuches.

Dementsprechend enthält das Arbeitsgesetzbuch auch zwei Definitionen des Tarifvertrages. So besagt Art. 50 Abs. 1 ArbGB, dass der Branchen-, der örtliche oder der nationale Tarifvertrag eine schriftliche Vereinbarung ist, die zwischen den gewerk-

schaftlichen Organisationen (Vereinigungen, Verbänden, Zentren u. ä.) geschlossen wird. Der betriebliche Tarifvertrag ist hingegen eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft des Betriebes über die Arbeit, das Arbeitsentgelt sowie andere soziale und wirtschaftliche Bedingungen.

II. Arten der Tarifverträge und der Tarifvertragsparteien

1. Unternehmenstarifvertrag / betrieblicher Tarifvertrag

Der betriebliche Tarifvertrag wird auf Betriebsebene geschlossen. Die Vertragsparteien sind der Arbeitgeber, vertreten durch den Geschäftsführer, und die Vertreter der Arbeitnehmer, vertreten durch die Gewerkschaft. Sind im Betrieb mehrere Gewerkschaften vertreten, müssen diese einvernehmlich ein gemeinsames Gewerkschaftsgremium bilden. Wird ein solches nicht gebildet, haben die Arbeitnehmer in einer Versammlung zu entscheiden, welche Gewerkschaft den Tarifvertrag abschließen soll. Ist im Betrieb hingegen keine Gewerkschaft vorhanden und wurde die Vertretung der Arbeitnehmer nicht einer Branchengewerkschaft übertragen, ist der Arbeitnehmerrat berechtigt, den Tarifvertrag zu schließen.

Die Vertragsparteien haben für den Abschluss des Tarifvertrages die Tarifverhandlungen einzuleiten. Dabei wählen sie paritätisch einen Ausschuss für die Vorbereitung des Tarifvertragsentwurfs, besprechen die Vorlage der erforderlichen Informationen für die Vorbereitung des Tarifvertrages und eventuelle Fristen zur Entwurfsvorbereitung.

Gemäß Art. 62 Abs. 4 ArbGB muss der zwischen den Vertragsparteien ausgearbeitete Tarifvertragsentwurf einer Arbeitnehmerversammlung (Konferenz) vorgelegt werden. Falls diese dem Entwurf zustimmt, wird der Tarifvertrag von den Arbeitnehmervertretern unterzeichnet. Der Vertrag tritt am Tage nach seiner Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zur Unterzeichnung eines neuen Tarifvertrages bzw. bis zum Ende des im Vertrag vorgesehenen Zeitpunktes. Falls der Vertrag befristet war, sind Verhandlungen hinsichtlich der Erneuerung des Tarifvertrages zwei Monate vor dessen Gültigkeitsende einzuleiten.

2. Tarifvertrag auf Branchen-, örtlicher oder nationaler Ebene

Der Abschluss von Tarifverträgen auf Branchen-, örtlicher oder nationaler Ebene ist gesetzlich nicht ausführlich geregelt. Die Entscheidung ist den Verhandlungsparteien

überlassen. Gesetzlich festgelegt ist lediglich, dass ein solcher Vertrag erst nach seiner Eintragung beim Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit der Republik Litauen auf Grund eines Antrages in Kraft tritt. Das Ministerium darf die Eintragung eines solchen Tarifvertrages nicht aus inhaltlichen Gründen verweigern. Die Arbeitgeberorganisation sollte diesen Antrag innerhalb von zwanzig Tagen nach der Unterzeichnung des Tarifvertrages stellen. Falls die Arbeitgeberorganisation die Eintragung des Tarifvertrages nicht fristgemäß beantragt, ist die Gewerkschaft berechtigt, dies zu veranlassen.

Sind in einem Unternehmen mehrere Tarifverträge anzuwenden, zum Beispiel mehrere Branchen- oder örtliche Tarifverträge, finden die Regelungen desjenigen Tarifvertrages Anwendung, der die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer auf die günstigste Art und Weise regelt.

III. Inhalt von Tarifverträgen

Gemäß Art. 61 Abs. 2 ArbGB können z. B. folgende Punkte im Unternehmenstarifvertrag geregelt werden:

- Abschluss, Änderung und Aufhebung des Arbeitsvertrages,
- Vergütungsmodalitäten (Tarifentgelt, Zuschläge, Entschädigungen, Bonuszahlungen, die Gehaltsauszahlung und weitere damit verbundene Bestimmungen),
- Arbeits- und Erholungszeit,
- Schaffung eines Umfelds für eine sichere und unschädliche Arbeit, Zahlung von Entschädigungen und Vergünstigungen,
- Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulung und damit verbundene Garantien und Vergünstigungen,
- Information und Anhörung der Arbeitnehmer sowie
- weitere Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialbedingungen.

In der Regel besteht der Tarifvertrag aus zwei Teilen: einem schuldrechtlichen und einem normativen Teil. Im schuldrechtlichen Teil werden die Verpflichtungen der Parteien festgelegt, die gemäß dem Vertrag innerhalb einer bestimmten Frist zu erfüllen sind. Den normativen Teil bilden hingegen die Rechtsnormen, die die Arbeitsbedingungen im Betrieb festlegen. Der Tarifvertrag darf nicht gegen zwingende Vorschriften des Gesetzes verstoßen oder die Position des Arbeitnehmers im Vergleich zu den gesetzlichen Bestimmungen verschlechtern.

IV. Verhältnis Tarifvertrag – Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob im Unternehmen bereits ein Tarifvertrag gilt. Ist dies der Fall, so werden die tarifvertraglichen Bestimmungen im Arbeitsvertrag nicht wiederholt, es sei denn, dass die Parteien eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vereinbaren möchten. Dann gilt die arbeitsvertragliche Regelung, soweit sie den Arbeitnehmer nicht schlechter stellt, als gesetzlich zulässig ist.

D. Arbeitskampfrecht

I. Allgemeines

In der Praxis unterscheidet man folgende zwei Arten tariflicher Streitigkeiten:

– solche über wirtschaftliche Streitigkeiten bzw. Interessenkonflikte und
– rechtliche Streitigkeiten (z. B. über die mangelhafte Erfüllung bzw. Nichterfüllung eines Tarifvertrages).

Das Verfahren zur Konfliktlösung erfolgt dabei in zwei Schritten. Zunächst versuchen die Parteien, die entstandenen Uneinigkeiten durch Verhandlungen zu lösen. Gelingt dies nicht, wird zwischen den Parteien das Streitverfahren eröffnet.

II. Schlichtung (Vermittlung)

Das Vermittlungsverfahren ist fakultativ und im Arbeitsgesetzbuch nicht genau geregelt. Insbesondere gibt es keine Vorschriften zur Wahl des Vermittlers oder den Fristen des Vermittlungsverfahrens. Dementsprechend sind die Parteien berechtigt, sich sowohl über das ganze Verfahren als auch über einzelne Bestimmungen zu einigen.

Das Gesetz ermöglicht auch die Einleitung eines sog. Schlichtungsverfahrens, wobei der Streit zwischen den Parteien, dem Schlichtungsausschuss, dem Arbeitsschiedsgericht oder einem Drittgericht übergeben wird.

III. Streik

1. Allgemeines, Definition

Gemäß Art. 76 ArbGB ist der Streik eine vorläufige Arbeitsniederlegung in einem Unternehmen oder in einer Unternehmensgruppe, wenn die kollektive Streitigkeit nicht gelöst ist oder dem Beschluss des Schlichtungsausschusses, des Arbeitsschiedsgerichts oder des Drittgerichts nicht Folge geleistet wird.

Das Arbeitsgesetzbuch regelt detailliert das Verfahren zur Ausrufung eines Streiks. Zuerst sind die Forderungen in schriftlicher Form einem Schlichtungsausschuss vorzulegen. Dieser Ausschuss muss zwingend angerufen werden. Ferner ist noch die Anrufung zweier alternativer Gerichte – des Arbeitsschiedsgerichts und des Drittgerichts – als fakultative Stufen gesetzlich vorgesehen.

Kommen die Parteien auch dort zu keiner Einigung, kann die Gewerkschaft nach schriftlicher Bekanntmachung innerhalb einer Frist von mindestens sieben Tagen einen Streik ausrufen. Für Transport-, Energie-, Stromversorgungs- und ähnliche Dienstleistungsunternehmen ist eine Bekanntmachungsfrist von vierzehn Tagen gesetzlich bestimmt.

Für Streiks auf überbetrieblicher Ebene sind keine Sondervorschriften vorgesehen, so dass die oben genannten Anforderungen in jedem streikenden Betrieb und Unternehmen erfüllt sein müssen.

2. Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen

a. Führung durch die Gewerkschaft, Kampfziel

Den Beschluss über die Ausrufung des Streiks fasst die Gewerkschaft gemäß dem in ihrer Satzung bestimmten Verfahren. Falls im Unternehmen keine Gewerkschaft tätig ist und die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen nicht einer Gewerkschaftsorganisation übertragen wurde, kann auch der Arbeitnehmerrat den Streik ausrufen. Gesetzlich ist dabei festgelegt, dass die Hälfte der Arbeitnehmer im Unternehmen dem Streik zustimmen muss.

b. Verfahrensrechtliche Voraussetzungen

Es ist zu beachten, dass bei der Ausrufung eines Streiks nur diejenigen Forderungen Gegenstand des Streiks sein können, die im Schlichtungsverfahren nicht gütlich geklärt worden sind. Falls ein Tarifvertrag geschlossen wurde und in Kraft getreten ist und der Arbeitgeber sich an die Regelungen des Tarifvertrages hält, ist ein Streik untersagt.

Vor dem Streik kann ein Warnstreik durch Beschluss der Gewerkschaft oder des Arbeitnehmerrates organisiert werden. Für die Ausrufung des Warnstreiks ist keine Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich. Der Arbeitgeber ist über den Warnstreik mindestens sieben Tage im Voraus schriftlich zu informieren. Der Warnstreik darf nicht länger als zwei Stunden andauern.

3. Sonstiges

Im Fall eines rechtswidrigen Streiks ist die Gewerkschaft verpflichtet, dem Arbeitgeber den entstandenen Schaden zu ersetzen. Falls die Gewerkschaft kein Vermögen besitzt, dieses nicht ausreichend ist oder der rechtswidrige Streik vom Arbeitnehmerrat ausgerufen wurde, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Schaden mit den Geldmitteln zu decken, die gemäß dem Tarifvertrag für Gehaltszuschläge der Arbeitnehmer sowie für die zusätzlichen, gesetzlich nicht geregelten, Vergünstigungen und Entschädigungen gedacht waren.

IV. Aussperrung

Die Aussperrung ist in der Republik Litauen verboten.

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz

A. Allgemeines

In Litauen gibt es zwei Arten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten: individualrechtliche und kollektivrechtliche. Beide sind im Arbeitsgesetzbuch definiert und geregelt. Für jede dieser beiden Streitarten gelten jedoch unterschiedliche Grundsätze und Verfahrensarten.

B. Individualrechtliche Streitigkeiten

Die individualrechtlichen Streitigkeiten sind in Art. 285 ArbGB definiert. Es handelt sich dabei um Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Umfang und die Erfüllung von in Rechtsakten, Arbeitsverträgen bzw. Tarifverträgen vorgesehenen Rechten und Pflichten.

Gemäß Art. 286 ArbGB gibt es folgende zwei Einrichtungen, die für die Entscheidung von individualrechtlichen Streitigkeiten zuständig sind:

- die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten und
- die Gerichte (d. h. die allgemeinen Zivilgerichte, da es in der Republik Litauen keine Arbeitsgerichtsbarkeit gibt).

Die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist in der Regel die notwendige Vorinstanz zur Klärung von Individualstreitigkeiten (Art. 287 Abs. 1 ArbGB). Wird diese nicht zuvor angerufen, nimmt das Gericht die Klage entweder nicht an oder entscheidet hierüber nicht, sondern benachrichtigt den Kläger über die Möglichkeit eines außergerichtlichen Verfahrens (Art. 412 ZPO). Abweichungen von diesem Grundsatz sind in Art. 299 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen.

Bei folgenden individualrechtlichen Streitigkeiten ist der direkte Weg zum Gericht zulässig:

- bei Ausschluss des Arbeitnehmers von der Arbeit auf Betreiben des Arbeitgebers,
- bei Ausschluss des Arbeitnehmers von der Arbeit auf Betreiben der Amtspersonen oder der Organe, die gesetzesgemäß über das Ausschlussrecht verfügen,
- im Fall der Rechtmäßigkeit der Kündigung des Arbeitnehmers und

– in den sonstigen gesetzlich bestimmten Fällen.

Die Kommissionen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind den Gebietsabteilungen der staatlichen Arbeitsinspektion angegliedert und ständig tätig. Die Kommission selbst setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen: einem Vorsitzenden und je einem Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Zudem hat sie einen Sekretär, der von den Arbeitnehmern der staatlichen Arbeitsinspektion gewählt wird.

Der Vorsitzende der Kommission muss innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Erhalt des Antrags die Parteien über die vorgesehene Kommissionssitzung benachrichtigen. Ihre Entscheidung muss die Kommission mit Stimmenmehrheit innerhalb eines Monats nach Antragstellung vorlegen (Art. 289 Abs. 4 ArbGB). Diese Frist darf bis zu zwei Monate verlängert werden, sofern eine begründete Entscheidung des Vorsitzenden der Kommission vorliegt.

Bei Vorliegen einer Rechtsverletzung kann sich der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber schriftlich innerhalb von drei Monaten, nachdem er Kenntnis über die Verletzung seiner Rechte erlangt hat bzw. hätte erlangen können, an die Kommission wenden (Art. 289 Abs. 1 ArbGB).

Die Entscheidungen der Kommission werden in der Regel einen Monat nach dem Entscheidungstag rechtskräftig und können vollstreckt werden. Eine Ausnahme bilden nur die unverzüglich vollstreckbaren Entscheidungen der Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, die sofort vollstreckbar sind (Art. 298 ArbGB).

Ist der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber mit der Entscheidung nicht einverstanden, darf er innerhalb eines Monats Klage vor dem allgemeinen Zivilgericht erheben (Art. 296 ArbGB).

Für das Verfahren selbst gelten die Regelungen der allgemeinen Zivilprozessordnung, wobei einige Abweichungen (z. B. hinsichtlich des örtlichen Gerichtsstands, der Fristen, der Vorbereitung und Durchführung der Verhandlung) zu beachten sind.

Hervorzuheben ist, dass das Gericht im Verfahren eine andere Rolle einnimmt. Dieses ist in Litauen „aktiv“, weshalb es z. B. auf eigene Initiative eine Beweisaufnahme für entscheidungserhebliche Tatsachen beantragen und durchführen kann. Dem Gericht steht darüber hinaus das Recht zu, von dem Klagegegenstand abzuweichen. Insbesondere darf es Entscheidungen bezüglich Forderungen, die kein direkter Klagege-

genstand sind, aber unmittelbar mit diesem in Verbindung stehen, treffen oder Entscheidungen treffen, die ein „Mehr" gegenüber dem ursprünglichen Klageantrag darstellen (Art. 417 ZPO).

Zu beachten ist weiter, dass dem Arbeitnehmer offenes Gehalt bzw. andere mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehende Summen für höchstens drei Jahre zugesprochen werden können (Art. 301 ArbGB). Schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch z. B. Gehalt für vier Jahre, dann würde der Arbeitnehmer im Erfolgsfall nur die Summe für drei Jahre erhalten. Diese Einschränkung betrifft sowohl die Entscheidungen der Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten als auch Gerichtsentscheidungen.[159] Der Arbeitnehmer darf allerdings den aus seiner Sicht vorteilhaftesten Zeitraum wählen.

C. Kollektivrechtliche Streitigkeiten

Siehe hierzu § 2 D.

159 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 532.

§ 4 Sozialversicherungsrecht

A. Allgemeines zur Sozialversicherung

In der Republik Litauen umfasst die Sozialversicherung folgende Versicherungszweige:

– die Krankenversicherung,
– die Rentenversicherung,
– die Krankheits- und Elternschaftsversicherung,
– die Unfallversicherung und
– die Arbeitslosenversicherung (Art. 3 des Gesetzes zur staatlichen Sozialversicherung).[160]

Das staatliche Sozialversicherungsbudget ist vom Staatsbudget getrennt. Daher sind die Krankenversicherungsbeiträge z. B. an das Krankenversicherungsbudget zu überweisen und die Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind ihrerseits an das Konto des Beschäftigungsfonds abzuführen (Art. 22 des Gesetzes zur staatlichen Sozialversicherung).[161]

Seit dem Beitritt der Republik Litauen zur Europäischen Union zum 1. Mai 2004 spielen im Bereich der Sozialversicherung auch die Rechtsakte der Europäischen Union eine wichtige Rolle. Insbesondere sind diesbezüglich folgende Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit zu nennen:

– Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,[162] durch die die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 17. Juni 1971[163] aufgehoben wurde;

---

160 Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 17-447 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

161 Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 17-447 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

162 Europos Parlamento ir Tarybos 2004-04-29 reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo // OL L 166, 2004-04-30. P. 0001-0123.

163 Tarybos 1971-06-17 reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje // OL L 149, 1971-07-05. P. 0002-0050.

- Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,[164] durch die die Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972[165] aufgehoben wurde;
- Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen.[166]

164 Europos Parlamento ir Tarybos 2009-09-16 reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką // OL L 289, 2009-10-30. P. 0001-0042.

165 Tarybos 1972-03-21 reglamentas (EEB) Nr. 574/72, nustatantis Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams įgyvendinimo tvarką // OL L 74, 1972-03-27. P. 0001-0083.

166 Europos Parlamento ir Tarybos 2010-11-24 reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išpleČiamas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 taikymas treČiųjų šalių pilieČiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės // OL L344, 2010-12-29.P. 1-3.

B. Sozialversicherungsbeiträge

Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge wird in der Republik Litauen jedes Jahr gesetzlich festgelegt. Für 2013 galten dabei folgende Tarife:[167]

Versicherungsart	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Krankenversicherung	3,0 %	6,0 %
Rentenversicherung	23,3 %	3,0 %
Krankheits- und Elternschaftsversicherung	3,4 %	-
Unfallversicherung[168]	0,18 %	-
Arbeitslosenversicherung	1,1, %	-
Insgesamt	30,98 %	9,0 %

Diese Beiträge sind vom Bruttolohn abzuführen. Für die richtige Berechnung und Abführung beider Anteile ist der Arbeitgeber verantwortlich.

Zu beachten ist auch, dass die erwähnten Beitragssätze für Personen gelten, die aufgrund eines Arbeitsvertrags tätig werden. Für andere Personen (z. B. selbstständig Erwerbstätige) gelten andere Sozialversicherungstarife.

167 Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2013 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2012, Nr. 154-7919; Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5512.

168 Alle in der Republik Litauen tätigen Unternehmen werden anhand der Faktoren für die Arbeitssicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Anzahl der Arbeitsunfälle innerhalb der letzten drei Kalenderjahre in vier Gruppen unterteilt, was Folgen für die Höhe des Unfallversicherungsbeitrages hat. Dieser ist für jede dieser Gruppen jeweils unterschiedlich. Der größte Teil der Unternehmen gehört zur ersten Gruppe, für die die oben erwähnte Höhe des Unfallversicherungsbeitrages gilt. Für die zweite, die dritte und die vierte Gruppe gelten entsprechend folgende Unfallversicherungstarife: 0,42 Prozent; 0,9 Prozent und 1,8 Prozent. Das konkrete Verfahren, nach dem die Unternehmen einer dieser Gruppen zugeordnet werden, ist einem der Regierungsbeschlüsse zu entnehmen. (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011-04-20 nutarimas Nr. 458 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005-12-20 nutarimo Nr. 1368 „Dėl draudėjų priskyrimo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupėms metodikos patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2011, Nr. 48-2306).

I. Krankenversicherung

In der Republik Litauen wird zwischen der gesetzlichen und der zusätzlichen (freiwilligen) Krankenversicherung unterschieden (Art. 3 Krankenversicherungsgesetz).[169] Die gesetzliche Krankenversicherung umfasst dabei grundsätzlich:

- die Kosten der Heilbehandlung und der gesundheitlichen Betreuung,
- die Kosten für erbrachte Dienstleistungen,
- die Kosten für Medikamente und
- andere medizinische Mittel (Art. 2 Abs. 5 Krankenversicherungsgesetz).

Von der Pflichtkrankenversicherung werden zugleich folgende Personen erfasst:

- Staatsangehörige der Republik Litauen,
- Ausländer, die ihren ständigen Wohnsitz in der Republik Litauen haben,
- vorübergehend in der Republik Litauen lebende Ausländer, wenn sie hier rechtmäßig tätig sind, sowie ihre minderjährigen Familienmitglieder,
- minderjährige Ausländer ohne Begleitung sowie
- solche, die zusätzlichen bzw. vorläufigen Schutz in der Republik Litauen erhalten haben (im Einzelnen siehe Art. 6 Abs. 4 Punkt 18 Krankenversicherungsgesetz).

Für einige Personengruppen wird die Pflichtkrankenversicherung durch den Staat finanziert. Darunter fallen z. B. Rentner, Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder Behinderte (Art. 6 Abs. 4 Krankenversicherungsgesetz). In manchen Fällen muss der Staat allerdings nicht für die Beiträge dieser Personen aufkommen (Art. 6 Abs. 4 Krankenversicherungsgesetz). Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Minderjähriger in einem Unternehmen angestellt ist.

In der Republik Litauen wird ein Register für pflichtversicherte Personen geführt (Art. 7 Krankenversicherungsgesetz). Dieses wird von der staatlichen Krankenkasse verwaltet. Unter folgendem Link https://dpsdr.vlk.lt/PublicSearch.aspx kann man anhand der Personenkennziffer oder der ID-Nummer der pflichtversicherten Person prüfen, ob sie über eine Krankenversicherung verfügt.

Die zusätzliche (freiwillige) Krankenversicherung wird von Versicherungsunternehmen angeboten, die über eine entsprechende Genehmigung (Lizenz) für diese Tätigkeit verfügen (Art. 42 Krankenversicherungsgesetz).

[169] Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5512 (inkl. spätere Änderungen und Ergänzungen).

II. Krankheits- und Elternschaftsversicherung

Diese Versicherung soll den Einkommensverlust ersetzen, der dem Versicherten wegen seiner Erkrankung bzw. der seiner Angehörigen[170] sowie wegen seiner Mutterschaft bzw. Vaterschaft entsteht (Art. 2 des Gesetzes über die soziale Krankheits- und Elternschaftsversicherung).[171]

In der Krankheits- und Elternschaftsversicherung sind alle Arbeitnehmer versicherungspflichtig. Für Personen, die nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages tätig sind, gelten jedoch einige in diesem Gesetz näher bestimmte Ausnahmen.

Gemäß Art. 5 des Gesetzes über die soziale Krankheits- und Elternschaftsversicherung sind dem Versicherten folgende Beihilfen zu zahlen:

- Krankengeld, wenn man wegen einer Krankheit oder eines Traumas arbeitsunfähig wird und dadurch sein Einkommen verliert, wenn man einen kranken Angehörigen pflegen muss oder wenn man wegen einer Epidemie von der Arbeit ausgeschlossen ist,
- Beihilfe für die Durchführung von Reha-Maßnahmen,
- Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaubs,
- Vaterschaftsgeld bis einen Monat nach der Geburt des Kindes,
- Elternschaftsgeld, bis das Kind ein oder zwei Jahre alt wird.

Die Höhe des Krankheitsgeldes und die Kosten für Reha-Maßnahmen bestimmen sich nach dem Einkommen des Versicherten innerhalb der letzten drei Monate vor der Entstehung des Anspruchs (Art. 6 Abs. 1 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung). Für die Berechnung des Mutterschafts-, des Vaterschafts- und des Elternschaftsgeldes ist in der Regel das Einkommen des Versicherten der letzten zwölf Monate maßgeblich (Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung).

Das Krankheitsgeld für die ersten zwei Krankheitstage zahlt in der Regel der Arbeitgeber. Ab dem dritten Tag wird dieses von der Sozialversicherungsbehörde (SODRA) geleistet (Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung), bis der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig ist. In den ersten zwei Tagen beträgt die Höhe des Krankengeldes in der Regel 80 bis 100 Prozent des Durchschnittslohns

170 Das sind der Ehegatte, das Kind bzw. das Adoptivkind, die Mutter bzw. der Vater sowie die Pflegeeltern.

171 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

des Arbeitnehmers. Das Krankengeld für den Zeitraum vom dritten bis zum einschließlich siebten Krankheitstag beträgt hingegen 40 Prozent und ab dem achten 80 Prozent des zu ersetzenden Einkommens (Art. 14 Abs. 1 bis 2 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung).

Das Mutterschaftsgeld beträgt in der Regel 100 Prozent des zu ersetzenden Einkommens und ist im Regelfall für 126 Kalendertage zu zahlen (Art. 17 und 18 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung). Das Vaterschaftsgeld beträgt in der Regel ebenfalls 100 Prozent des zu ersetzenden Einkommens und ist für einen Monat nach der Geburt des Kindes zu zahlen (Art. 182 und 183 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung).

Die Höhe des Elternschaftsgeldes bemisst sich hingegen grundsätzlich nach der Zahlungsdauer. Entscheidet man sich, dieses Geld zwei Jahre zu erhalten, dann werden im ersten Jahr 70 Prozent und im zweiten Jahr 40 Prozent des zu ersetzenden Einkommens gezahlt. Will man dieses Geld aber nur ein Jahr in Anspruch nehmen, so erhält man 100 Prozent des zu ersetzenden Einkommens (Art. 21 Abs. 1 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung). Einige Ausnahmen gibt es in Bezug auf adoptierte Kinder.

Die Zuschüsse für die Durchführung von Reha-Maßnahmen werden vom ersten Tag der Reha bis zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit gewährt und betragen 85 Prozent des zu ersetzenden Einkommens. Die Zahlungsdauer ist aber auf 180 Kalendertage begrenzt (Art. 212 und 213 des Gesetzes über die Krankheits- und Elternschaftsversicherung).

III. Unfallversicherung

Die Unfallversicherung ist im Gesetz über die Sozialversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten[172] (im Folgenden „Unfallversicherungsgesetz" genannt) geregelt. Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Personen des öffentlichen Dienstes, die von einer staatlichen Unfallversicherung erfasst werden.

Die Unfallversicherung deckt die entgangenen Gewinne, die der Versicherte in Folge eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Weg zu bzw. von der Arbeit oder wegen

[172] Lietuvos Respublikos nelaimintų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5114 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

einer Berufskrankheit erlitten hat, ab (Art. 2 Abs. 1 Unfallversicherungsgesetz). Versicherungspflichtig sind grundsätzlich alle Personen, die ein Gehalt für ihre Arbeitsleistung erhalten. Ausnahmen bilden dabei aber Studenten bzw. Personen, welche von dem örtlichen Arbeitsamt zur Weiterbildung verpflichtet wurden. Deren Versicherung ist aus dem Staatshaushalt zu finanzieren (Art. 4 Unfallversicherungsgesetz). Zur Anwendung des erwähnten Gesetzes ist auch erforderlich, dass die Schadensverursachung beim Arbeitnehmer einen Versicherungsfall bildet. Diese sind in Art. 6 des Unfallversicherungsgesetzes aufgelistet.

Nach dem Unfallversicherungsgesetz können folgende Beihilfen an den Versicherten bzw. seine Angehörigen ausgezahlt werden (Art. 11 Unfallversicherungsgesetz):

- Krankengeld wegen eines Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit,
- einmalige Zahlung für den Verlust der Erwerbsfähigkeit,
- wiederkehrende Zahlungen für den Verlust der Erwerbsfähigkeit,
- einmalige Versicherungsleistung an die Angehörigen im Todesfall des versicherten Arbeitnehmers,
- wiederkehrende Versicherungsleistungen an die Angehörigen im Todesfall des versicherten Arbeitnehmers.

Die Höhe des zu zahlenden Betrages ist nach einem speziellen Berechnungsmodus zu ermitteln und hängt, einschließlich der Zahlungsdauer, von der Art der Beihilfe ab.

IV. Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung dient dem Ersatz des entgangenen Lohns bzw. eines Teils davon für die versicherten Personen während der Dauer der Arbeitslosigkeitsperiode (Art. 2 des Gesetzes über die Sozialversicherung gegen Arbeitslosigkeit;[173] im Folgenden „Arbeitslosenversicherungsgesetz" genannt). Versicherungspflichtig sind grundsätzlich alle Personen, welche ein Arbeitsentgelt für ihre Arbeitsleistung erhalten. Die konkrete Versichertenliste ist in Art. 4 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes enthalten.

Das Recht auf Arbeitslosengeld steht den Versicherten zu, wenn sie sich innerhalb von sechs Monaten beim örtlichen Arbeitsamt arbeitslos gemeldet haben und

[173] Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

- bis zur Anmeldung beim Arbeitsamt nicht weniger als 18 Monate innerhalb der letzten 36 Monate versichert waren,
- ihre Kündigung nicht zu verantworten hatten oder
- den verpflichtenden Militär- bzw. Ersatzdienst abgeschlossen haben oder von diesem nach mindestens der Hälfte ihrer Dauer entlassen wurden (Art. 5 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz).

Das Arbeitslosengeld ist in der Regel ab dem achten Tag nach der Anmeldung beim örtlichen Arbeitsamt zu zahlen. Ausnahmen hiervon sind in Art. 6 Abs. 2 bis 4 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorgesehen. Die Zahlungsdauer selbst hängt von der Länge der Versicherungszugehörigkeit des Arbeitslosen ab. Das Arbeitslosengeld setzt sich aus einem festen und einem variablen Teil zusammen, der nach einem speziellen Berechnungsmodus ermittelt wird.

Die Zahlung des Arbeitslosengeldes wird unterbrochen (Art. 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz), wenn

- der Arbeitslose ein passendes Arbeitsangebot abgelehnt hat,
- der Arbeitslose auf die Teilnahme an Beschäftigungsmaßnahmen grundlos verzichtet hat,
- der Arbeitslose grundlos nicht zu einem Termin beim Arbeitsamt erscheint,
- die Arbeitsgenehmigung für die Republik Litauen abgelaufen ist,
- die Zahlungsdauer des Arbeitslosengeldes abgelaufen ist und nicht verlängert werden kann,
- der Arbeitslose angestellt oder selbstständig erwerbstätig wird,
- der Arbeitslose arbeitsunfähig wird,
- der Arbeitslose stirbt.

V. Rentenversicherung

Seit 2004 besteht das Rentenversicherungssystem der Republik Litauen aus folgenden Teilen:

- der staatlichen Rentensozialversicherung,
- einer Akkumulation für die Rente von den Sozialversicherungsbeiträgen in den Rentenfonds,
- einer Akkumulation der Berufsrenten,

– einer zusätzlichen (privaten / freiwilligen) Akkumulation für die Rente in Rentenfonds bzw. bei Lebensversicherungen.[174]

Die rentenversicherungspflichtigen Personen sind in Art. 2 des Gesetzes über staatliche Sozialversicherungsrenten[175] (im Folgenden „Rentenversicherungsgesetz" genannt) festgelegt. Die Rentenversicherung gewährt folgende Leistungen (Art. 4 Rentenversicherungsgesetz):

– Altersrente,
– Rente bei Verlust der Arbeitsfähigkeit,
– Witwen- und Witwerrente,
– Waisenrente.

Außerdem ist – bis zu ihrer Beendigung oder Ersetzung durch andere Rentenarten – auch die Rente für den Ernährerverlust, die Rente für die Dienstzeit sowie die Invaliditätsrente für bestimmte Zeiträume zu zahlen.

Für die Rentenberechnung sind sowohl die Zeit der Zugehörigkeit zum Rentenversicherungssystem als auch das Erreichen des Rentenalters maßgeblich. Die minimale Zugehörigkeitsdauer beträgt 15 Jahre (dann erhält man nur einen bestimmten Rententeil) und 30 Jahre für die normale Rente. Das Rentenalter war bis zum 1. Januar 2012 auf 60 Jahre für Frauen und auf 62 Jahre und sechs Monate für Männer festgelegt. Seit dem erwähnten Datum wird es aber jedes Jahr um vier Monate für Frauen und zwei Monate für Männer verlängert, bis das Rentenalter von 65 Jahren erreicht wird.

Die Altersrente setzt sich aus folgenden Teilen zusammen (Art. 6 Rentenversicherungsgesetz):

– Der Grundrente: Sie ist für alle Personen gleich, wenn sie die notwendige Zugehörigkeit haben (sollte nur die minimale Zugehörigkeit vorhanden sein, ist dieser Teil etwas niedriger). Die Grundrente darf aber nicht weniger als 110 Prozent des Existenzminimums betragen.

174 http://www.pensijusistema.lt/index.php?396622014, [2013-01-25].
175 Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2555 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

– Der Zusatzrente: Sie hängt sowohl von der Höhe der gezahlten Beiträge als auch von der Dauer der Versicherungszugehörigkeit ab. Dieser Teil wird nach einem speziellen Berechnungsmodus ermittelt.
– Dem Zuschuss für eine lange Versicherungszugehörigkeit: Er wird für Personen gezahlt, die länger als 30 Jahre dem Rentenversicherungssystem zugehörig waren.

Alle, die an dem Rentenversicherungssystem beteiligt sind, dürfen auch an der Akkumulation für die Rente in den Rentenfonds teilnehmen. Das Prozedere ist im Gesetz über Rentenakkumulation[176] geregelt. Für die Teilnahme an dem Rentenakkumulationssystem ist der Abschluss eines Vertrages mit einem Rentenakkumulationsunternehmen erforderlich. Nach Abschluss des Vertrages wird die Sozialversicherungsbehörde hierüber benachrichtigt. Diese überweist dann einen bestimmten Teil der Rentenbeiträge in die jeweiligen Rentenfonds. Hat man dieses System einmal gewählt, darf man nicht aus diesem ausscheiden und wieder nur dem staatlichen Rentenversicherungssystem unterliegen. Der Teilnehmer darf aber den Rentenfond wechseln. Nach Erreichen des Rentenalters erhält man das Recht auf Auszahlung der Rente aus dem Fond.

VI. Private Rentenversicherungssysteme

In der Republik Litauen besteht auch die Möglichkeit, eine zusätzliche freiwillige private Rentenversicherung abzuschließen. Die mit diesen Renten zusammenhängenden Formalitäten sind im Gesetz über zusätzliche freiwillige Rentenakkumulation[177] (im Folgenden „Gesetz über die Privatrente“ genannt) geregelt. Zur Teilnahme an einem solchen Rentenakkumulationssystem ist ein Vertrag mit einem Rentenakkumulationsdienstleistungsunternehmen (private Rentenversicherung) abzuschließen. Die Rente wird nach Erreichen des Rentenalters gezahlt. Dieses Alter darf aber höchstens fünf Jahre niedriger sein als das im Rentenversicherungsgesetz vorgesehene Alter (Art. 35 Abs. 1 des Gesetzes über die Privatrente).

176 Lietuvos Respublikos pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3472 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).
177 Lietuvos Respublikos papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 55-1765 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

A. Allgemeines

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zählen mit zu den wichtigsten Bereichen des Arbeitsrechts der Republik Litauen. So ist in Art. 48 der Verfassung der Republik Litauen[178] vorgesehen, dass jeder Mensch ein Recht auf geeignete, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen hat. Darüber hinaus ist in Art. 2 ArbGB die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen als ein arbeitsrechtlicher Grundsatz erwähnt.[179]

Das Prinzip der Sicherheit am Arbeitsplatz findet sich auch in verschiedenen internationalen Dokumenten, wie z. B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, verschiedenen Richtlinien der Europäischen Union sowie dem Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt Nr. 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (1981),[180] wieder. Wichtigste Vorschriften auf nationaler Ebene beinhalten hingegen das Arbeitsgesetzbuch und das Gesetz über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer.[181]

Gemäß Art. 259 ArbGB sind unter Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz alle auf Schutz der Funktionsfähigkeit der Gesundheit sowie dem Leben des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz gerichteten Präventivmaßnahmen zu verstehen, die im Unternehmen angewandt oder geplant werden, damit die Arbeitnehmer vor den Risiken ihrer Tätigkeit geschützt oder diese reduziert werden. Selbstverständlich fallen darunter auch alle sonstigen Maßnahmen, die nicht präventiv sind, aber dem erwähnten Ziel dienen.[182]

I. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit sowie des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz verpflichtet. Dafür muss er entweder selbst alle erforderlichen Maßnahmen einleiten oder – abhängig von der Unternehmensgröße, den möglichen

178 Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

179 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 416.

180 International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva: ILO, 1996. P. 99- 106.

181 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Vasltybės žinios. 2003, Nr. 70-3170 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

182 NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 417.

Gefahren sowie der Arbeitnehmerzahl im Unternehmen – ein Amt für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gründen. Diese Funktionen kann er auch einer externen Firma, die solche Dienstleistungen erbringt, übertragen (Art. 260 ArbGB). Die Übertragung der Arbeitgeberpflichten in diesem Bereich befreit ihn aber nicht grundsätzlich von seiner Haftung. Vielmehr ist im Gesetz über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer vorgesehen, dass der Arbeitgeber haftbar gemacht werden kann, wenn er durch eine Handlung oder durch ein Unterlassen gegen gesetzliche Regelungen bezüglich der Arbeitssicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz verstoßen hat und dadurch sichere und gesunde Arbeitsbedingungen nicht gewährleistet werden konnten (Art. 46 Abs. 1 des Gesetzes über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer).[183] Ggf. kann der Arbeitgeber auch andere Personen im Wege eines Regressanspruchs haftbar machen, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen ihre Kenntnisse in diesem Bereich vor Beginn ihrer Tätigkeit überprüfen lassen. Später sind sie verpflichtet, diese Überprüfung mindestens einmal in fünf Jahren zu wiederholen. Die konkreten Überprüfungsregularien werden von der Regierung der Republik Litauen per Beschluss[184] festgelegt. Dieser Beschluss bestimmt auch, welche Arbeitgeber von dieser Pflicht befreit sind. Darunter fallen z. B. staatliche Einrichtungen, politische Parteien oder Banken.

Zwecks Garantie der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber zu Folgendem verpflichtet:

- Ermittlung eines möglichen Risikos für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer,
- Vorbereitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz,
- Festlegung von Vorschriften zur Kontrolle der Arbeitssicherheit im Unternehmen,
- Vorbereitung von internen Rechtsakten zur Arbeitssicherheit. Mit diesen sind alle Arbeitnehmer vor Arbeitseintritt vertraut zu machen.

---

183 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

184 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-03-21 nutarimas Nr. 292 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1365 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

- Gewährleistung von sicheren Arbeitsplätzen sowie aus technischer Sicht ordentlichen Arbeitsmitteln, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen,
- Einweisung der Arbeitnehmer in die Regelungen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (einschließlich der gesetzlichen Bestimmungen) sowie zur Arbeit mit bestimmten Arbeitsmitteln,
- Versorgung der Arbeitnehmer mit erforderlichen Schutzmitteln,
- Organisation der erforderlichen Gesundheitsuntersuchungen der Arbeitnehmer und Gewährleistung von Erste-Hilfe-Maßnahmen,
- Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz (mit seiner Zustimmung), wenn ärztlich bescheinigt wurde, dass die Tätigkeit der Gesundheit des Arbeitnehmers schadet oder für andere Menschen gefährlich sein kann,
- Benachrichtigung der zuständigen Einrichtungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Der Arbeitgeber muss dabei auch für die Ermittlung von Berufsunfällen bzw. beruflich bedingter Krankheiten passende Bedingungen schaffen,
- Erläuterung und Information der Arbeitnehmer über alle Maßnahmen der Arbeitssicherheit.

Sowohl im Arbeitsgesetzbuch als auch in anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen sind die erwähnten Pflichten des Arbeitgebers detailliert geregelt. Außerdem sind dort zusätzliche Arbeitgeberpflichten zu finden.

II. Pflichten des Arbeitnehmers

Obwohl der Arbeitgeber für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zuständig ist, gibt es in diesem Bereich auch einige Pflichten für den Arbeitnehmer. Die wichtigsten Pflichten sind diesbezüglich folgende:

- Befolgung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit sowie Sorge für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz,
- Verwendung der Arbeitsmittel gemäß der Sicherheitsbestimmungen sowie geeignete Benutzung der Arbeitsschutzmittel,
- Benachrichtigung der zuständigen Personen und der staatlichen Einrichtungen über potentielle Gefahren bzw. über Verstöße gegen die Vorschriften zur Arbeitssicherheit und über Berufsunfälle und Berufskrankheiten,
- Durchführung der Gesundheitsuntersuchung,

– Befolgung der Anweisungen der für die Arbeitssicherheit zuständigen Personen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, die Arbeit niederzulegen, wenn eine Gefahr für seine Gesundheit bzw. Sicherheit besteht. Dies ist auch zulässig, wenn er über eine sichere Arbeitsdurchführung nicht instruiert wurde oder kollektive bzw. persönliche Schutzmaßnahmen nicht bereitgestellt werden (Art. 276 Abs. 1 und Art. 275 Punkt 5 ArbGB). Über die Niederlegung der Arbeit ist der Arbeitgeber schriftlich zu informieren. Erfolgt die Niederlegung der Arbeit zu Recht, hat der Arbeitnehmer für diese Zeit Anspruch auf Zahlung des Durchschnittslohns. Andernfalls gilt die Niederlegung der Arbeit als Verletzung der Arbeitspflicht und bleibt unbezahlt (Art. 276 ArbGB).

III. Kontrolle der Arbeitssicherheit

Die interne Überprüfung der Arbeitssicherheit kann aus der Informations- und Erläuterungspflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden. Gemäß Art. 269 ArbGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer über alle mit der Arbeitssicherheit verbundenen Fragen zu benachrichtigen und entsprechende Konsultationen durchzuführen. Dafür können im Unternehmen Ausschüsse zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz gebildet oder Vertreter gewählt werden.

Die staatliche Kontrolle über die Einhaltung von Vorschriften zur Arbeitssicherheit führt das staatliche Arbeitsamt. Seine Aufgaben, Rechte und Pflichten in diesem Bereich sind im Gesetz des staatlichen Arbeitsamtes[185] festgelegt.

B. Inhalte

I. Übernahme der EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit

Das Arbeitsgesetzbuch und das Gesetz über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer sowie andere Rechtsakte bestimmen sowohl die Grundsätze als auch die technischen Details der Sicherheit am Arbeitsplatz. U. a. sind folgende Aspekte geregelt:

[185] Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

– Die Arbeitsmittel müssen technisch in Ordnung sein und den gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit entsprechen. Sollten die Arbeitsmittel als potentiell gefährlich gelten, müssen diese regelmäßig kontrolliert werden.
– Die Anforderungen an die Ausstattung der Arbeitsplätze legen z. B. fest, dass diese gut beleuchtet sein, eine ausreichende Raumgröße haben, regelmäßig gereinigt werden bzw. den Hygienebedingungen entsprechen müssen.
– Ferner sind einzuhaltende Schutzmaßnahmen vor gefährlichen chemischen Stoffen, die Sicherheitskennzeichnungen und Evakuierungspläne sowie Evakuierungsmaßnahmen und die regelmäßige Kontrolle der Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz und die Bewertung des Berufsrisikos geregelt.

Nähere Regelungen beinhalten die von der Regierung oder einzelnen Ministerien erlassenen Verordnungen, wie z. B. der Regierungsbeschluss bezüglich der Definition gefährlicher Arbeiten[186] und der Regierungsbeschluss über die Anforderungen an Haushalts-, Sanitär- und Hygieneräumlichkeiten.[187]

II. Sanktionen

Wie bereits erwähnt, ist für die Arbeitssicherheit im Unternehmen der Arbeitgeber zuständig. Er darf aber seine Pflichten in diesem Bereich einem bevollmächtigten Mitarbeiter, einem Arbeitssicherheitsspezialisten oder einer externen Firma übertragen. Der Arbeitgeber kann allerdings dennoch für die Verletzung dieser Pflichten gegenüber dem Betroffenen haftbar gemacht werden. In einem solchen Fall kann er zugleich auch Regressansprüche gegenüber Dritten geltend machen, sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind. Dies bezeichnet man als die sog. materielle Haftung des Arbeitgebers (siehe hierzu § 1 G. III.). Daneben ist der Arbeitgeber berechtigt, eigenen Arbeitnehmern, dem für die Arbeitssicherheit im Unternehmen zuständigen Mitarbeiter oder den internen Arbeitssicherheitsspezialisten gegenüber Disziplinarstrafen zu verhängen.

Unter dem Begriff „Arbeitgeber" wird die Gesellschaft bzw. das Unternehmen verstanden. Sollte diese haftungspflichtig werden, haftet sie grundsätzlich nur mit ihrem eigenen Vermögen.

---

186 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-09-03 nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2002, Nr. 87-3751 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

187 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų", Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1820 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

Neben der materiellen arbeitsrechtlichen Haftung sind die verwaltungsrechtliche und die strafrechtliche Haftung zu unterscheiden. Diese beiden Haftungsarten können zwar auch im Zusammenhang mit der Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften entstehen, sie betreffen aber grundsätzlich nicht das Unternehmen an sich, sondern vielmehr die Person, die für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit zuständig ist. Dies ist grundsätzlich der von dem Arbeitgeber hierfür ernannte Mitarbeiter bzw. ein entsprechender Arbeitssicherheitsspezialist oder aber eine externe Firma. Würden diese zur verwaltungs- oder strafrechtlichen Haftung wegen der Verletzung von Arbeitssicherheitsgesetzen bzw. Arbeitssicherheitsvorschriften herangezogen werden, würden sie mit ihrem eigenen Vermögen haften. Zu beachten ist dabei, dass in internen Rechtsakten, Dienstvorschriften und sonstigen Dokumenten (bei Beauftragung einer externen Firma auch im entsprechenden Vertrag) sehr deutlich klargestellt werden muss, für welchen konkreten Aufgabenbereich der für die Arbeitssicherheit ernannte Mitarbeiter (bzw. der Arbeitssicherheitsspezialist oder die externe Firma) zuständig ist. So schließt man die theoretische Möglichkeit der verwaltungsrechtlichen bzw. strafrechtlichen Haftung aufgrund eines Unterlassens des Geschäftsführers aus. Demzufolge kommt es grundsätzlich dann nicht zu einer persönlichen Haftung des Geschäftsführers gegenüber Dritten, wenn die Übertragung der Unternehmerpflichten auf Dritte hinreichend bestimmt erfolgt.

Die Verantwortung des Arbeitgebers für die Arbeitssicherheit ist im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz über den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer normiert. Von diesen Gesetzen abgeleitete Bestimmungen finden sich auch in anderen Vorschriften. Die Haftung wegen der Verletzung der Arbeitssicherheitsvorschriften ist im Arbeitsgesetzbuch, im Gesetzbuch der verwaltungsrechtlichen Rechtsverletzungen[188] sowie im Strafgesetzbuch der Republik Litauen[189] geregelt. Bestimmungen hinsichtlich des Schadenersatzes beinhaltet das Zivilgesetzbuch.

Für die Verletzungen der Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz können dem Arbeitgeber bzw. der für die Arbeitssicherheit zuständigen Person oder dem Arbeitnehmer Geldbußen in unterschiedlicher Höhe auferlegt werden. Die Höhe variiert von 100,- LTL bis zu 5.000,- LTL (von ca. 30,- EUR bis zu ca. 1.500,- EUR). Darüber hinaus können sie auch für das Verheimlichen eines Arbeitsun-

188 Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

189 Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

falls bzw. für die Verletzung der Ermittlungsordnung eines Berufsunfalles haftbar gemacht werden. Dafür sind Geldbußen in Höhe von 20,- LTL bis zu 5.000,- LTL (von ca. 6,- EUR bis zu ca. 1.500,- EUR) vorgesehen.

III. Betriebsgesundheitspflege

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Arbeitnehmer eine präventive Betriebsgesundheitspflege einzurichten. Zudem obliegt ihm die Pflicht, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer, sofern erforderlich, sich vor Arbeitsantritt und danach in regelmäßigen Abständen ärztlich untersuchen lassen (Art. 265 ArbGB). Diese Untersuchungen sind für solche Arbeitnehmer obligatorisch, deren Arbeit mit einem erhöhten gesundheitlichen Risiko verbunden ist. Ferner unterliegen dieser Pflicht auch die Arbeitnehmer der in bestimmten Bereichen tätigen Unternehmen (z. B. Cateringfirmen oder Einrichtungen, die mit Kindern arbeiten; siehe Art. 265 Abs. 3 bis 4 ArbGB) und solche Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben. Die Kontrolluntersuchungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Der Arbeitnehmer erhält für diesen Zeitraum den Durchschnittslohn.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die Haushalts-, Sanitär- und Hygieneräumlichkeiten entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen einrichten.[190]

[190] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1820 (inkl. Änderungen und Ergänzungen).

§ 6 Literatur- und Quellenverzeichnis

A. Gesetze und andere Rechtsakte

I. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje // OL L 080, 2002-03-23. P. 0029-0034;

II. Europos Parlamento ir Tarybos 2004-04-29 reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo // OL L 166, 2004-04-30. P. 0001-0123;

III. Europos Parlamento ir Tarybos 2008-06-17 reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) // OL L 177, 2008-07-04. P. 0006-0016;

IV. Europos Parlamento ir Tarybos 2009-09-16 reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką // OL L 289, 2009-10-30. P. 0001-0042;

V. Europos Parlamento ir Tarybos 2010-11-24 Reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išpleČiamas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 taikymas treČiųjų šalių pilieČiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės // OL L344, 2010-12-29. P. 1-3;

VI. Europos Parlamento ir Tarybos 2012 m. gegužės 22 d. reglamentas (ES) Nr. 465/2012, kuriuo iš dalies keiČiamas Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir Reglamentas (EB) 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 įgyvendinimo tvarką // OL L 149, 2012-06-08. P. 4-10;

VII. Tarybos 1971-06-17 reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje // OL L 149, 1971-07-05. P. 0002-0050;

VIII. Tarybos 1972-03-21 reglamentas (EEB) Nr. 574/72, nustatantis Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams įgyvendinimo tvarką // OL L 74, 1972-03-27. P. 0001-0083;

IX. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;

X. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1;

XI. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741;
XII. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.36-1340;
XIII. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262;
XIV. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;
XV. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914;
XVI. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. Nr. 36-973;
XVII. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972;
XVIII. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170;
XIX. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521;
XX. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 39-1271;
XXI. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2011, Nr. 86-4149;
XXII. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406
XXIII. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas // Valstybės žinios. 2011, Nr. 69-3287;
XXIV. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 98-2706;
XXV. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsienieČių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539;
XXVI. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574;
XXVII. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100;
XXVIII. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26;
XXIX. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969;

XXX. Lietuvos Respublikos nelaimintų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5114;

XXXI. Lietuvos Respublikos papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 55-1765;

XXXII. Lietuvos Respublikos pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3472;

XXXIII. Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 95-4087;

XXXIV. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933;

XXXV. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5512;

XXXVI. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762;

XXXVII. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585;

XXXVIII. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2013 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2012, Nr. 154-7919;

XXXIX. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 17-447;

XL. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 71-2555

XLI. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 67-1656;

XLII. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207;

XLIII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 10-225;

XLIV. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-09-03 nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 87-3751;

XLV. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412;

XLVI. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-413;

XLVII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-396;

XLVIII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502;

XLIX. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-03-19 nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184;

L. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-22 nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787;

LI. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40-1820;

LII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-05-27 nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326;

LIII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-07-18 nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3375;

LIV. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-08-19 nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690;

LV. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-09-23 nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4206;

LVI. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-09-23 nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 93-4206;

LVII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-11-03 nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 162-5905;

LVIII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-03-21 nutarimas Nr. 292 „Dėl darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos aprašo ir darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1365;

LIX. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-12-30 nutarimas Nr. 1366 „Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 150-6099;

LX. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-10-14 nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 121-4609;

LXI. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011-04-20 nutarimas Nr. 458 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005-12-20 nutarimo Nr. 1368 „Dėl draudėjų priskyrimo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupėms metodikos patvirtinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2011, Nr. 48-2306;

LXII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012-12-19 nutarimas Nr. 1543 „Dėl minimaliojo darbo užmokesČio didinimo“ // Valstybės žinios. 2012, Nr. 152-7772.

LXIII. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2003-02-03 Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, jų nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559;

LXIV. Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012-03-01 įsakymas Nr. 1K-070 „Dėl finansų ministro 1996-11-21 įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“// Valstybės žinios. 2012, Nr. 29-1339

LXV. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-05-18 įsakymas Nr. A1-169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 77-2801;

LXVI. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009-08-14 įsakymas Nr. A1-500 "Dėl leidimo dirbti užsienieČiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4134;

LXVII. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2005-10-12 įsakymas Nr. 1V-329 „Dėl dokumentų leidimui laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje gauti pateikimo ir leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsienieČiams išdavimo, keitimo, panaikinimo, taip pat įvertinimo, ar santuoka arba registruotos partnerystės sutartis buvo sudaryta arba vaikas buvo įvaikintas, kad užsienietis gautų leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2009, Nr. 62-2501;

LXVIII. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2005-12-21 įsakymas Nr. 1V-445 „Dėl Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojo leidimo gyventi Europos Bendrijoje užsienieČiams išdavimo ir fiktyvios santuokos sudarymo, fiktyvios registruotos partnerystės bei fiktyvaus įvaikinimo įvertinimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 5-157;

LXIX. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2008-07-25 įsakymas Nr. 1V-290 „Dėl pažymos Europos Sąjungos valstybės narės pilieČiui jo teisei gyventi Lietuvos Respublikoje patvirtinti išdavimo tvarkos aprašo ir Europos Sąjungos valstybės narės pilieČio šeimos nario leidimo gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo, galiojimo pratęsimo ir panaikinimo Europos Sąjungos valstybės narės pilieČio šeimos nariams tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 88-3537.

B. Schrifttum

I. BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008;

II. BUBILAITYTĖ, B. Darbdavio atsakomybė už darbuotojo sveikatai padarytą žalą // Teisė. 2008, Nr. 67. Prieiga per internetą 2012-05-16 [http://archive.minfolit.lt/arch/18001/18020.pdf];

III. DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų kasmetinės atostogos // Juristas. 2009, Nr. 5;

IV. DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą // Juristas. 2010, Nr. 11;

V. GALGINAITIS, J., HIMMELREICH, A., VRUBLIAUSKAITĖ, R. Einführung in das litauische Recht. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2010;

VI. International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva: ILO, 1996;

VII. KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverČiai konkurentai? // Jurisprudencija. Nr. 8 (110);
VIII. MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002;
IX. MIKELĖNAS, V. *(et all)* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.;
X. NEKROŠIUS, I. *(et all)* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
XI. NEKROŠIUS, I. *(et all)* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.;
XII. VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema // Jurisprudencija. 2006, Nr. 11 (89).

C. Rechtsprechung

I. LAT 1999-05-25 nutartis c. b. T. P. *vs UAB „Agvita“*, Nr. 3K-3-177/1999;
II. LAT 2000-11-22 nutartis c. b. *D. Milieška vs UAB „Cherba“*, Nr. 3K-3-1237/2000;
III. LAT 2003-06-06 nutartis c. b. D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“, Nr. 3K-7-408/2003;
IV. LAT 2005-02-14 nutartis c. b. UAB „Filana v. R. J. JanČauskas, Nr. 3K-3-65/2005;
V. LAT 2005-03-02 nutartis c. b. *UAB „Laugina“ vs R. V.*, Nr. 3K-3-138/2005;
VI. LAT 2005-03-07 nutartis c. b. *V. K. vs UAB „Gedimax“*, Nr. 3K-3-162/2005;
VII. LAT 2006-04-12 nutartis c. b. *A. S. vs UAB „Atridas“*, Nr. 3K-3-279/2006;
VIII. LAT 2007-10-22 nutartis c. b. UAB „Dpcpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007;
IX. LAT 2008-02-20 nutartis c. b. A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“, Nr. 3K-3-121/2008;
X. LAT 2010-04-30 nutartis c. b. J. B. B. *vs. UA „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010;
XI. LAT 2010-11-09 nutartis c. b. R. J. v.*VšĮ „Euroknyga“*, Nr. 3K-3-422/2010;
XII. LAT 2012-01-26 nutartis c. b. G. J. *vs UAB „Kalvarijų turgus“ ir UAB „Šnipiškių ūkis“*, Nr. 3K-3-8/2012;
XIII. LApT 2011-03-31 nutartis c. b. *A. G., D. G., E. G. ir T. G. vs UAB „Bobkatoma“*, Nr. 2-302/2011;

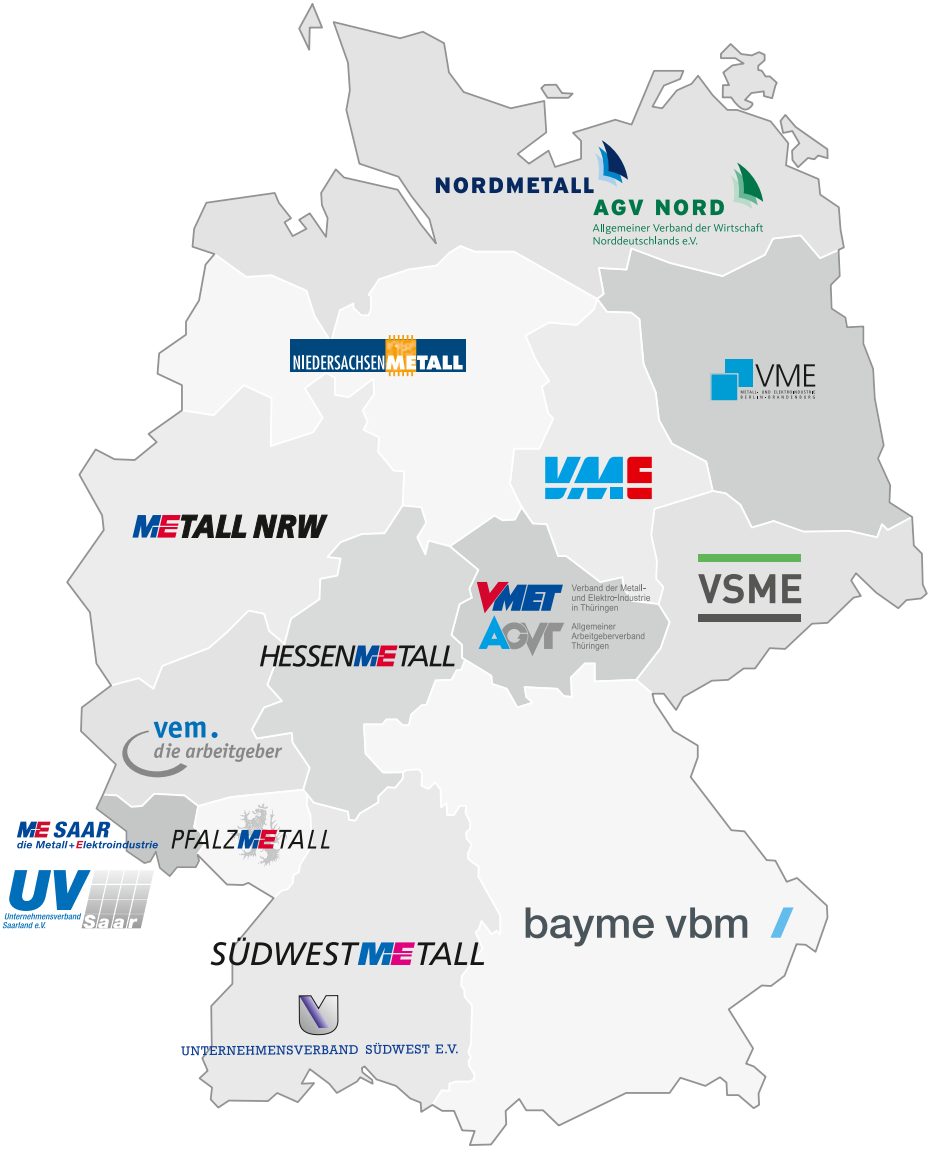
XIV. LAT senato 1997-01-16 nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ // Teismų praktika. 1997, Nr. 5-6.

D. Internetquellen

I. http://www.ldf.lt/;
II. http://www.lpk.lt/lt/
II. http://www.lps.lt/;
IV. http://www.lpsk.lt/;
V. http://www.lvdk.eu/;
IV. http://www.pensijusistema.lt/index.php?396622014, [20123-061-1257];
VII. https://dpsdr.vlk.lt/PublicSearch.aspx.

E. Zusätzliche Informationen

I. http://www.wilna.diplo.de/ – Deutsche Botschaft in Litauen;
II. http://www.ahk-balt.org/ – Deutsch-Baltische Handelskammer in Estland, Lettland, Litauen;
III. http://www.president.lt/en/pirmas_174.html – Präsidentin der Republik Litauen;
IV. http://www3.lrs.lt/pls/inter/w2008_home.home?p_kalb_id=2 – Parlament der Republik Litauen;
V. http://www.vyriausybe.lt/en – Regierung der Republik Litauen;
VI. http://www.teismai.lt/en/?type=0 – Nationale Gerichtsverwaltungsbehörde;
VII. http://en.tm.lt/ – Justizministerium der Republik Litauen;
VIII. http://www.registrucentras.lt/index_en.php – Registerzentrum;
IX. http://www.vdi.lt/index.php?912566610 – Staatliche Arbeitsinspektion der Republik Litauen;
X. http://www.baltictimes.com/ – Newsportal;
XI. http://www.vilnius-tourism.lt/de/ – Tourismusinformationszentrum Vilnius;
XII. http://visit.kaunas.lt/W3/titulinis?lang=en – Tourismusinformationszentrum Kaunas;
XIII. http://www.klaipedainfo.lt/de/?page=1 – Tourismus- und Kulturinformationszentrum Klaipėda.


NORDMETALL
AGV NORD
Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.
NIEDERSACHSENMETALL
VME
VME
METALL NRW
VSME
VMET
Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen
AGV
Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen
HESSENMETALL
vem.
die arbeitgeber
ME SAAR
die Metall+Elektroindustrie
PFALZMETALL
UV
Unternehmensverband Saarland e.V.
Saar
bayme vbm
SÜDWESTMETALL
UNTERNEHMENSVERBAND SÜDWEST E.V.

SÜDWESTMETALL	SÜDWESTMETALL **Verband der Metall- und Elektroindustrie** **Baden-Württemberg e.V.** Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart Tel. +49 (0) 711 7682-0
vbm Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber	vbm **Verband der Bayerischen** **Metall- und Elektroindustrie e.V.** Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München Postfach 20 20 26, D-80020 München Tel. +49 (0) 89 55178-100
METALL NRW	METALL NRW **Verband der Metall- und Elektro-Industrie** **Nordrhein-Westfalen e.V.** Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf Tel. +49 (0) 211 4573-0
NORDMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.	NORDMETALL **Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.** Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg Tel. +49 (0) 40 6378-4200
HESSENMETALL	HESSENMETALL **Verband der Metall- und** **Elektro-Unternehmen Hessen e.V.** Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt Tel. +49 (0) 69 95808-0
NIEDERSACHSENMETALL	NiedersachsenMetall **Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.** Schiffgraben 36, D-30175 Hannover Tel. +49 (0) 511 8505-0
VME METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE BERLIN-BRANDENBURG	VME **Verband der Metall- und Elektroindustrie** **in Berlin und Brandenburg e.V.** Am Schillertheater 2, D-10625 Berlin Tel. +49 (0) 30 31005-0

PFALZMETALL	**PfalzMetall** **Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.** Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße Tel. +49 (0) 6321 852-225
ME SAAR die Metall+Elektroindustrie	**ME Saar** **Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.** Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken Tel. +49 (0) 681 95434-0
vem. die arbeitgeber	**vem.*die arbeitgeber*** **M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinhessen e.V.** Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz Tel. +49 (0) 261 40406-0
VMET	**VMET** **Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.** Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt Tel. +49 (0) 361 6759-0
VSME	**VSME** **Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.** Washingtonstraße 16/16a, D-01139 Dresden Postfach 30 02 00, D-01131 Dresden Tel. +49 (0) 351 25593-0
VME	**VME** **Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.** Humboldtstraße 14, D-39112 Magdeburg Postfach 41 52, D-39016 Magdeburg Tel. +49 (0) 391 62888-0

bayme Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber	**bayme –** **Bayerischer Unternehmensverband** **Metall und Elektro e.V.** Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München Postfach 20 20 26, D-80020 München Tel. +49 (0) 89 55178-100
HESSENMETALL	**HESSENMETALL** **Verband der Metall- und Elektro-** **Unternehmen Hessen e.V.** Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt Tel. +49 (0) 69 95808-0
UNTERNEHMENSVERBAND SÜDWEST E.V.	**Unternehmensverband Südwest e.V.** Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart Tel. +49 (0) 711 7682-0
METALL NRW	**METALL NRW** **Verband der Metall- und Elektro-Industrie** **Nordrhein-Westfalen e.V. Fachgruppe oT** Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf Tel. +49 (0) 211 4573-0
AGV NORD Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.	**AGV NORD** **Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.** Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg Tel. +49 (0) 40 6378-5900
UV Unternehmensverband Saarland e.V. Saar	**UV Saar** **Unternehmensverband Saarland e.V.** Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken Tel. +49 (0) 681 95434-0
PFALZMETALL	**PfalzMetall** **Verband der Pfälzischen Metall- und** **Elektroindustrie e.V.** Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße Tel. +49 (0) 6321 852-225

	AGVT **Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.** Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt Tel. +49 (0) 361 6759-0
	vem.*die arbeitgeber* **M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinhessen e.V.** Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz Tel. +49 (0) 261 40406-0

Impressum

© 2014
Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Voßstraße 16
10117 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 55150-0
Fax: +49 (0) 30 55150-400
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de

Autoren: Aet Bergmann, Hanna Pahk, Theis Klauberg, Jolanta Zupkauskaitė, Rūta Motiejūnaitė

Projektleitung und Ansprechpartner: Indra Hadeler, Internationale Beziehungen
Robert Thurm, Internationale Beziehungen

Druck und Gestaltung: IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Haftung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Die Schriftenreihe International stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte, auch auszugsweise und insbesondere die Vervielfältigung, ist ohne schriftliche Zustimmung urheberrechtswidrig.

GESAMTMETALL

www.gesamtmetall.de