

Lohn- und Lohnnebenkosten - Bulgarien

22.05.2017

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile (Lebensmittelgutscheine, Zusatzleistungen, Prämien)
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
- ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
 - ▶ Vertragsbeendigung gegen Abfindung
- ▶ Internetadressen

Arbeitsmarkt erholt sich bei sinkender Erwerbslosigkeit / Niedrigste Lohnkosten in der EU / Von Michael Marks (April 2017)

Sofia (GTAI) - Bulgariens Arbeitskosten bleiben trotz Erhöhungen die niedrigsten in der EU. Nicht nur deshalb bleibt der Balkanstaat weiterhin ein interessanter Produktionsstandort. Die wirtschaftliche Erholung begünstigt eine leichte Entspannung des Arbeitsmarktes. Unpassende Ausbildung und Fachkräftemangel bleiben ein Problem. Die breite Einführung eines Systems der dualen Berufsausbildung könnte Abhilfe schaffen. In diesem Bereich engagiert sich die AHK Bulgarien. (Internetadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Bulgariens anziehendes Wirtschaftswachstum begünstigt die Entstehung von Arbeitsplätzen und den Rückgang der Arbeitslosigkeit. Nach einem Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts 2016 um real 3,4% gehen die Erwartungen für 2017 in eine ähnliche Richtung. Die hohe Langzeitarbeitslosigkeit, eine niedrige Erwerbsbeteiligung und Fehlqualifizierungen deuten laut EU-Kommission allerdings auf weiterhin beträchtliche strukturelle Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Bildungspolitik hin.

Demografische Themen wie Auswanderung und schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen ein Risiko für das langfristige Wachstumspotenzial der Wirtschaft dar. Zugleich tragen sie zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel bei. Das Arbeitsministerium hat 2016 zehn Berufe bekannt gegeben, in denen Ausländer aus Drittländern eingestellt werden können. Die Arbeitsproduktivität bleibt die niedrigste in der EU, nimmt im Trend aber zu. Unter den gesetzlichen Mindestlohn fielen 2016 etwa 360.000 Personen beziehungsweise 12% der Erwerbstätigen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Die Beschäftigungsquote der Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahren belief sich im 4. Quartal 2016 auf 67,7%. Das Ziel in der Strategie "Europa 2020" lautet auf 75%. Das Operative Programm (OP) "Entwicklung der Humanressourcen" (http://ophrd.government.bg/view_doc.php/6606 ▶) bietet in der EU-Förderperiode 2014 bis 2020 zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der Qualität der Arbeitsplätze 559 Mio. Euro, davon 110 Mio. Euro aus der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen.

Insbesondere deutsche Unternehmen versuchen, das Fachkräfteproblem mit eigener innerbetrieblicher Ausbildung zu lösen. Auch die AHK Bulgarien ist verstärkt bemüht, Elemente aus dem deutschen dualen Berufsausbildungssystem in Bulgarien zu fördern (Internet: <http://bulgarien.ahk.de/qualifizierung/> ▶). Darüber hinaus ist die AHK Bulgarien Partner in einem EU-Projekt von Erasmus+, in dem es sich vor allem um ein Training von Ausbildungsberatern für Berufsausbildung bei KMUs handelt.

Laut Eurostat lernen 83,3% der bulgarischen Schüler eine Fremdsprache, 16,5% zwei oder mehr Fremdsprachen. Englisch liegt an erster Stelle, gefolgt von Russisch. Bulgarische Fachkräfte sprechen in der Regel eine gängige europäische Fremdsprache, meist Englisch. Rund 10% der Bevölkerung sollen sich auf Deutsch verständigen können. Die guten Fremdsprachenkenntnisse der Bevölkerung kombiniert mit dem geringen Lohnniveau machen den Balkanstaat zu einem attraktiven Outsourcing-Standort (für Kundenservicecenter, Call Center, IT-Dienstleistungen etc.).

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2015/16

Bevölkerung (in Mio.) 1)	7,15
Erwerbspersonen(Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre) (in Mio.) 2)	3,15
Erwerbstätige (in Mio.) 2)	2,94
Arbeitslosenquote, offiziell (in %;nach ILO-Definition) 2)	6,7
Analphabetenquote (in %) 3)	1,7
Universitätsabschluss (in %) 3) 4)	19,6

1) Stichtag 31.12.15; 2) Angaben für das 4. Quartal 2016 laut NSI-Mitteilung vom 14.2.17; 3) Stichtag: 1.2.11 (Volkszählung); 4) Anteil der Universitätsabsolventen an der Gesamtzahl der Ausgebildeten

Quelle: NSI; Stand:14.2.17

An einigen Universitäten gibt es diverse deutschsprachige Studiengänge. Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Erwachsene ab 16 Jahren sowie für arbeitslose und beschäftigte Erwachsene bieten auf Basis ihrer Spezialisierung zum Erwerb von beruflichen Kompetenzen in 86 Berufen fünf bulgarisch-deutsche Berufsbildungszentren (<http://www.dp.bgcpo.bg> ▶) an. Sie haben auch die duale Berufsausbildung für junge Erwachsene im Angebot. Die Berufsbildungszentren besitzen eine Lizenz der Nationalen Agentur für berufliche Aus- und Weiterbildung.

Über die wichtigsten Arbeitsmarktkennzahlen informiert die Beschäftigungsagentur mit Sitz in Sofia (<http://www.az.government.bg> ▶) in bulgarischer Sprache und das Nationale Statistikinstitut in englischer Sprache (<http://www.nsi.bg> ▶). Einen Überblick über das Bildungssystem in Bulgarien bietet die Bundesagentur für Arbeit (<http://www.ba-auslandsvermittlung.de> ▶, Rubrik: Bulgarien).

In Bulgarien ist es üblich, Personal über Referenzen oder persönliche Kontakte, über Arbeitsämter oder über spezialisierte Internetseiten zu suchen. Zur Platzierung von Stellenanzeigen für Arbeiter und einfache Angestellte eignen sich unter anderem die Tageszeitungen 24 Tschassa (24 Stunden, <http://www.24chasa.bg> ▶) und Trud (Arbeit, <http://www.trud.bg> ▶). Für die Ausschreibung von Führungspositionen empfiehlt sich eine Annonce in den Wirtschaftszeitungen Dnevnik (<http://www.dnevnik.bg> ▶) und Capital (<http://www.capital.bg> ▶). Die Anzei-

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

gen in diesen Zeitungen werden oft über Personalberatungsunternehmen geschaltet, so dass der Arbeitgeber anonym bleibt.

Online-Stellenbörsen bieten meist Seiten in bulgarischer und englischer Sprache:

- <http://www.jobtiger.bg> ▶ (in englischer und bulgarischer Sprache)
- <http://www.az.government.bg> ▶ (e-trudowa borsa, Stellenbörse der Beschäftigungsagentur, in englischer und bulgarischer Sprache)
- <http://www.jobs.bg> ▶ (in englischer und bulgarischer Sprache)
- <http://www.itjobs.bg> ▶ (für IT-Fachkräfte, in englischer und bulgarischer Sprache)
- <http://www.karieri.bg> ▶ (in englischer und bulgarischer Sprache)
- <http://www.industria.bg> ▶ (in bulgarischer Sprache)

Löhne und Gehälter

Bulgarien lag laut Eurostat mit 4,4 Euro Lohn- und Lohnnebenkosten (LLNK) pro Stunde im Jahr 2016 weiterhin an letzter Stelle in der EU. Der statistische, durchschnittliche Bruttomonatslohn betrug nach Angaben des Nationalen Statistikinstituts NSI im Dezember 2016 genau 1.012 Lewa (Lw). Das sind umgerechnet rund 517 Euro (1 Euro = 1,9558 Lewa). Ein Jahr zuvor, im Dezember 2015, erreichte der durchschnittliche Bruttomonatslohn 937 Lewa (479 Euro).

Nach vorläufigen Angaben des bulgarischen Statistikinstituts sind die gesamten LLNK der Arbeitgeber pro Stunde je Beschäftigtem um 8,4% für das 3. Quartal 2016 gegenüber dem 3. Quartal 2015 gestiegen. In der Industrie belief sich der Anstieg auf 8,5%, bei den Dienstleistungen auf 7,7% und im Baugewerbe auf 5,0%.

Lohnstatistiken des Statistikamtes sollten allerdings stets mit großer Vorsicht betrachtet werden. In der Privatwirtschaft kommt es immer noch vor, dass nur ein Teil des Lohns über eine ordentliche Lohnabrechnung bezahlt und damit statistisch erfasst wird. Barzuwendungen sind häufig, so dass das offiziell deklarierte Gehalt und das tatsächlich gezahlte weit auseinander liegen können. Am ehesten dürften die statistischen Zahlen für den öffentlichen Sektor stimmen.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttojahreslöhne 1)

	2012	2013	2014	2015	2016 2)
Nominal (in Lewa)	8.773	9.301	9.860	10.535	11.539
Nominal (in Euro) 3)	4.486	4.756	5.041	5.386	5.900
nominale Veränderung (in %) 4)	6,6	6,0	6,0	6,9	9,5
reale Veränderung (in %) 4)	3,5	5,1	7,5	7,0	10,4

1) Schichtzuschläge, Zuschläge für Überstunden und Arbeit an Feiertagen inklusive; 2) vorläufige Angaben; 3) fester Wechselkurs: 1,9558 Lewa (BGN) = 1 Euro; 4) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: NSI; Stand: 22.2.17

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne 2016 nach Regionen 1) 2)

	Dezember 2016 (in Lewa)	Veränderung (in %) 3)	Dezember 2016 (in Euro)
Landesdurchschnitt	1.012	8,0	517
Hauptstadt Sofia	1.372	8,7	701
Region Südost (darunter auch Bezirk Stara Zagora)	879	6,5	449
Region Nordwest (darunter auch Bezirk Vidin)	817	6,9	418

1) vorläufige Angaben; 2) Schichtzuschläge, Zuschläge für Überstunden und Arbeit an Feiertagen inklusive; 3) nominale Veränderung gegenüber Dezember 2015

Quelle: NSI; Stand: 14.2.17

Aussagekräftiger als die Daten des Statistikamtes dürften für internationale Arbeitgeber die Zahlen von Personalberatern sein. Im Gegensatz zu den Zahlen des Statistikamtes können die Gehaltsangaben der Personalberater sogar zu hoch gegriffen sein, da diese hauptsächlich mit ausländischen Unternehmen arbeiten, die in der Regel deutlich mehr zahlen als einheimische.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen, Angaben für 4. Quartal 2016 1) 2)

	4. Quartal 2016 (in Lewa) 3)	Veränderung (in %) 4)	4. Quartal 2016 (in Euro) 3)
Insgesamt	990	8,2	506
Land-, Forst-, Fischwirtschaft	803	7,5	411
Bergbau	1.418	3,1	725
Verarbeitende Industrie	864	9,4	442
Energie- und Gaswirtschaft	1.757	8,3	898
Wasserwirtschaft, Abfallmanagement	811	3,6	415
Bauwirtschaft	770	3,6	394
Handel, Reparaturen	920	12,9	470
Beherbergungs- und Gaststättengewerbe	600	4,3	307
Transport, Lagerung, Nachrichtenübermittlung	891	4,7	456
IKT	2.248	9,7	1.149
Finanzdienstleistungen	1.699	4,9	869
Immobilienwirtschaft	937	6,7	479

1) vorläufige Daten, 2) Schichtzuschläge, Zuschläge für Überstunden und Arbeit an Feiertagen inklusive; 3) Durchschnitt des 4. Quartals 2016, 4) nominale Veränderung gegenüber 4. Quartal 2015

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Quelle: NSI; Stand: 14.2.17

Die Löhne und Gehälter schwanken in der Regel stark. Sie hängen unter anderem von der Position, der Qualifikation und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten sowie von dem Unternehmen, der Unternehmensgröße, der Herkunft des Unternehmens (Inland oder Ausland) und der Region ab.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen 2017 1) 2)

Position	Bruttomonatsgehalt 2017 (in Euro) 3)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung 4)	4.000 bis 10.000
Geschäftsführerin KMU	2.500 bis 4.500
Vertriebsleiterin	1.800 bis 4.000
Ingenieurin	900 bis 3.000
-Bauingenieurin	1.000 bis 3.000
-Elektroingenieurin	900 bis 2.000
-Maschinenbauingenieurin	900 bis 2.000
Programmiererin	1.500 bis 5.000
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	400 bis 1.500
Buchhalterin	500 bis 2.000
Kraftfahrerin	400 bis 1.200

1) Arbeitnehmerbruttolöhne; 2) Schichtzuschläge, Zuschläge für Überstunden und Arbeit an Feiertagen inklusive; 3) Die großen Spannen erklären sich unter anderem durch unterschiedliche Qualifikationen, Unternehmensgröße und Unternehmensherkunft (Ausland/Inland) sowie Region; 4) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Angaben eines Personalunternehmens; Stand: 1.3.17

Bulgarien: Durchschnittliche Bruttomonatslöhne Produktion 2017 1) 2)

Position	Brutto/Monat (in Euro) 3)
Angelernter Arbeiter (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist)	300 bis 400
Mitarbeiter, der unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	400 bis 600
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	600 bis 1.000
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	1.000 bis 2.200

1) Arbeitnehmerbruttolöhne; 2) Schichtzuschläge, Zuschläge für Überstunden und Arbeit an Feiertagen inklusive; 3) Die großen Spannen erklären sich unter anderem durch die Branche, Unternehmensgröße und die Region

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Quelle: Angaben eines Personalunternehmens; Stand: 1.3.17

WEITERE LOHNBESTANDTEILE (LEBENSMITTELGUTSCHEINE, ZUSATZLEISTUNGEN, PRÄMIEN)

Die Erwerbstätigen erhalten im Jahr 2017 in vielen Fällen von ihrem Arbeitgeber monatlich einen "voucher for food" im Wert von bis zu 60 Lewa (rund 31 Euro). Diese Lebensmittelgutscheine können die Beschäftigten in vielen Supermärkten und Restaurants einlösen. Die Gutscheine sind von der Steuer befreit. Um die Steuermindereinnahmen zu deckeln, setzt das Finanzministerium jedoch eine jährliche Obergrenze für den Gesamtwert aller Voucher fest (2017: 280 Mio. Lewa; 2016: 260 Mio. Lewa).

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Seit 1.1.3 gilt eine Einteilung der Arbeitsbedingungen in die Kategorien I (schwere Arbeitsbedingungen), II (erschwerende Arbeitsbedingungen) und III (normale und leichte Arbeitsbedingungen). Für Beschäftigte der Kategorien I und II gilt eine Pflicht zur ergänzenden Rentenversicherung in Berufsrentenfonds. Diese Beiträge zahlt der Arbeitgeber allein.

Die sozialversicherungspflichtige Höchstgrenze beträgt für das Jahr 2017 genau 2.600 Lewa (rund 1.329 Euro). Laut Haushaltsprognose 2016 bis 2018 des bulgarischen Wirtschaftsministeriums bleibt diese Höchstgrenze auch im nächsten Jahr unverändert. Die sozialversicherungspflichtige Mindestgrenze ist für die verschiedenen Branchen und Berufsgruppen unterschiedlich (NAP-Tabelle: <http://www.nap.bg/search?searchText=%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD+%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD+%D0%B4%D0%BE%D1%85%D0%BE%D0%B4> ▶).

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Sozialbeiträge 2017: Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile (in %)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Gesamt
1. Rentenversicherung			
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum bis 31.12.59			
..III Kategorie Arbeit	10,46	8,34	18,8
..I und II Kategorie Arbeit	13,46	8,34	21,8
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum ab 1.01.60			
..III Kategorie Arbeit	7,66	6,14	13,8
..I und II Kategorie Arbeit	10,66	6,14	16,8
2.Ergänzend obligatorische Rentenversicherung			
2.1.Universaler Rentenfonds			
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum bis 31.12.59 (I, II, III Kategorie Arbeit)	0	0	0
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum ab 1.01.60(I, II, III Kategorie Arbeit)	2,8	2,2	5,0
2.2.Berufsrentenfonds			
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum bis 31.12.59			
..III Kategorie Arbeit	0	0	0
..I Kategorie Arbeit	12	0	12
.. II Kategorie Arbeit	7	0	7
. Arbeitnehmer mit Geburtsdatum ab 1.01.60			
..III Kategorie Arbeit	0	0	0
..I Kategorie Arbeit	12	0	12
.. II Kategorie Arbeit	7	0	7
3. Krankenversicherung 1)	4,8	3,2	8,0
4. Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschafts- schutz 1)	2,1	1,4	3,5
5. Arbeitslosenversicherung 1)	0,6	0,4	1,0
6. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung 1), 2)	0,4 bis 1,1	0	0,4 bis 1,1

1) für alle Arbeitnehmer; 2) abhängig von der Risikostufe

Quelle: Nationales Versicherungsinstitut; Stand: 21.2.17

Die Rentenversicherung beträgt nach Abs. 69 Sozialversicherungsgesetzbuch 60,8 (55,8)% für Arbeitnehmer mit Geburtsdatum bis 31.12.59 (ab 1.1.60).

Ab 1.1.18 ist eine Erhöhung der Rentenversicherung um 1%-Punkt vorgesehen. Davon trägt der Arbeitgeber 0,56% und der Arbeitnehmer 0,44%.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Individuell oder kollektiv durch Branchentarifvertrag geregelt
Mindestlohn, monatlich	460 Lewa(235 Euro) ¹⁾
Wochenarbeitszeit	40 Stunden (Art. 136 ArbGB)
Zulässige Überstunden im Regelfall (unbezahlt)	Maximal 2 Stunden pro Tag und maximal 8 Stunden pro Woche, so dass eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird (Art. 136a Abs. 2 und 3 ArbGB) ²⁾
Weitere zulässige Überstunden in Ausnahmesituationen (bezahlt)	Insgesamt maximal 150 Stunden pro Kalenderjahr, dabei laut Art. 146 Abs. 1 und 2 ArbGB nicht mehr als: - 30 Stunden am Tag oder 20 Stunden in der Nacht innerhalb eines Kalendermonats, - 6 Stunden am Tag oder 4 Stunden in der Nacht innerhalb einer Kalenderwoche, - 3 Stunden am Tag oder 2 Stunden in der Nacht an zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.
Gesetzliche Feiertage	14 Tage (Art. 154 Abs. 1 ArbGB)
Urlaubsanspruch pro Jahr	Mindestens 20 Arbeitstage (Art. 155 Abs. 4 ArbGB)
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Der Arbeitnehmer erhält für die ersten drei Krankheitstage 70% der durchschnittlichen Vergütung durch den Arbeitgeber. Weitere Krankheitstage zahlt das Nationale Versicherungsinstitut. Dieses zahlt bei zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit 80% und bei berufsbedingter Krankheit 90% der durchschnittlichen Vergütung, auf welche Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden oder bezahlt werden müssen (Art. 40 bis 42 Sozialversicherungsgesetzbuch).
Probezeit	bis zu 6 Monate

1) ab 1.1.17; 2) Innerhalb von vier Monaten durch Freizeit auszugleichen (Art. 136a Abs. 4 ArbGB)

Quellen: Arbeitsgesetzbuch (Kodeks na truda, in Kraft seit 1.1.1987, zuletzt geändert am 30.12.16, siehe Amtsblatt "Darzhaven vestnik" Nr. 105 vom 30.12.16); Sozialversicherungsgesetzbuch (Kodeks za socialno osigurjavane, in Kraft seit 1.1.00, zuletzt geändert am 30.12.16, siehe im Amtsblatt "Darzhaven vestnik" Nr. 105 vom 30.12.16)

Rechtsgrundlagen

Die beiden wichtigsten Grundlagen des bulgarischen Arbeitsrechts stellen das dortige Arbeitsgesetzbuch (Kodeks na truda, im Folgenden: ArbGB) und das Sozialversicherungsgesetzbuch (Kodeks za socialno osigurjavane) dar. Beide Dokumente sind in bulgarischer Sprache und in englischer Übersetzung kostenlos im Internet auf der Internetseite des bulgarischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik abrufbar: <http://www.mlsp.government.bg> ▶ (Unter: "Documents, Legislation").

Das bulgarische ArbGB findet in der Regel auch Anwendung in den arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen ausländischen Arbeitgebern und den in Bulgarien tätigen Arbeitnehmern. Eine anderslautende (arbeits-)vertragliche Vereinbarung über die Geltung eines ausländischen Arbeitsrechts kann zwar geschlossen

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

werden, es ist jedoch zu beachten, dass bestimmte zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften des bulgarischen Arbeitsrechts niemals ausgeschlossen werden können beziehungsweise die Vereinbarungen niemals nachteilig von den bulgarischen Regelungen abweichen dürfen. Hierzu gehören unter anderem die Regelungen zum Mindestlohn, der Höchstdauer der Arbeitszeit, Pausenzeiten, Mindestdauer des bezahlten Urlaubs, die Mindestkündigungsfristen sowie die übrigen Vorschriften zur wirksamen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und die bestehenden Hygiene- und Arbeitsschutz-vorschriften.

VERTRAGSABSCHLUSS

Der Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich der Schriftform (Art. 62 Abs. 1 ArbGB). Der Arbeitsvertrag darf nicht vom bulgarischen Arbeitsrecht bezüglich des Mindestlohns, der Höchstdauer der Arbeitszeit, Pausenzeiten, Mindestdauer des bezahlten Urlaubs, Mindestkündigungsfristen, Mindestvorschriften für die Beendigung des Arbeitsvertrages sowie von den bestehenden Hygiene- und Arbeitsschutzvorschriften abweichen.

Mindestbestandteile des Arbeitsvertrages sind laut Art. 66 Abs. 1 ArbGB die folgenden Informationen über die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer):

1. Arbeitsort (wenn dieser nicht bestimmt wird, gilt als Arbeitsort der Sitz des Arbeitgebers),
2. Bezeichnung der Position und der Art der Arbeit,
3. Datum der Unterzeichnung und Beginn des Inkrafttretens (Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme),
4. Dauer des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet),
5. Länge des Basis- und eines gegebenenfalls vereinbarten längeren bezahlten Jahresurlaubs, und zusätzliche bezahlte freie Arbeitstage,
6. gleiche Frist für beide Vertragsparteien im Fall einer Kündigung (unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist),
7. Höhe der Basisvergütung und gegebenenfalls Prämien- und Bonuszahlungen sowie die Zeitpunkte/-intervalle ihrer Zahlung,
8. Länge des Arbeitstages oder der Arbeitswoche.

Laut Arbeitsgesetzbuch können Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit (unbefristet) oder für eine bestimmte Zeit (befristet) abgeschlossen werden (Art. 67 Abs. 1 ArbGB). Ein Arbeitsvertrag wird stets als unbefristet angesehen, wenn nicht explizit eine Befristung mit dem Arbeitnehmer vereinbart und im Vertrag niedergeschrieben wurde (Art. 67 Abs. 2 ArbGB). Zudem kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht in einen befristeten umgewandelt werden, es sei denn, der Arbeitnehmer gibt explizit seine Zustimmung dazu. Zur Wirksamkeit einer solchen Abrede ist erforderlich, dass die Änderung schriftlich festgehalten wird (Art. 67 Abs. 3 ArbGB).

Befristete Arbeitsverträge können abgeschlossen werden (Art. 68 Abs. 1 ArbGB):

1. für eine bestimmte Zeit bis zu maximal drei Jahren, wenn es in einem Gesetz oder in einer Verordnung des Ministerrates nicht anders vorgesehen ist,
2. bis zur Beendigung einer bestimmten, genau spezifizierten Tätigkeit,
3. als Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers,
4. für eine Arbeitsstelle, die nach einem Auswahlverfahren ("competitive examination") vergeben wird - und zwar für die Zeit, bis die Stelle nach Beendigung des Verfahrens vergeben wird,
5. bei Tätigkeiten, die auf eine bestimmte Amtszeit angelegt sind.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Beim Abschluss des Arbeitsvertrages ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Beschreibung seines Tätigkeitsprofils/ -umfangs auszuhändigen, die durch den Arbeitnehmer unter Angabe des Aushändigungsdatums gegenzuzeichnen ist (Art. 127 Abs. 1, Pkt. 4 ArbGB).

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Fünftagewoche soll grundsätzlich 40 Stunden (Achtstundentag) betragen. Geleistete, unbezahlte Überstunden (siehe Tabelle "Gesetzliche Regelungen auf einen Blick", Zulässige Überstunden im Regelfall) sind innerhalb von vier Monaten durch Freizeit auszugleichen (Art. 136a Abs. 4 ArbGB). Wird das Arbeitsverhältnis vorher beendet, hat der Arbeitgeber die Überstunden zu vergüten (Art. 136a Abs. 5 ArbGB).

Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen nicht mehr als 150 Überstunden angehäuft werden. Innerhalb eines Kalendermonats dürfen nicht mehr als 30 Überstunden Tagesarbeit und nicht mehr als 20 Stunden Nachtarbeit angehäuft werden, während einer Arbeitswoche indes nicht mehr als 6 Überstunden an Tagesarbeit und 4 Überstunden an Nachtarbeit.

Im Übrigen werden Überstunden in sogenannten Ausnahmesituationen (siehe Tabelle: "Weitere zulässige Überstunden in Ausnahmesituationen") gemäß Art. 262 ArbGB vergütet - und zwar nicht weniger als:

- 50% für Arbeit an Werktagen,
- 75% für Arbeit an Wochenenden,
- 100% für Arbeit an offiziellen Feiertagen,
- 50% für Arbeit, die bei der Überschreitung der wöchentlichen oder sonst wie vereinbarten Arbeitszeit entsteht.

Dabei ist zu beachten, dass diese sogenannten Ausnahmesituationen gesetzlich in Art. 144 ArbGB geregelt sind und Überstunden nur in diesen Fällen auf Anweisung des Arbeitgebers verrichtet werden dürfen. Diesen Ausnahmesituationen ist gemeinsam, dass sie durch ein besonderes öffentliches Interesse gerechtfertigt sein müssen.

Die Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten pro Arbeitstag (Art. 151 Abs. 1 ArbGB). Die Pause wird dabei nicht zur Arbeitszeit gezählt. Zwischen den Arbeitstagen muss gemäß Art. 152 ArbGB eine 12-stündige Ruhephase liegen. Darüber hinaus muss bei einer fünftägigen Arbeitswoche nach Art. 153 ArbGB dem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Tagen gewährleistet werden.

In Unternehmen, die aufgrund ihrer Arbeitsprozesse flexible Arbeitszeiten zulassen, dürfen Arbeitszeitkonten geführt werden (Art. 139 Abs. 2 ArbGB). Für bestimmte Arbeitnehmergruppen kann der Arbeitgeber - nach Absprache mit den Arbeitnehmervertretern und sofern der Tarifvertrag dies nicht verbietet - sogenannte open-end-Arbeitszeiten einführen. Für Teilzeitbeschäftigte sind diese open-end-Arbeitszeiten jedoch ausgeschlossen. Die Überstunden sind durch zusätzlich bezahlten Jahresurlaub und bei Arbeit an Feiertagen durch Überstundenzuschläge abzugelten (Art. 139a Abs. 7 ArbGB).

Nach achtmonatiger Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer erstmalig einen Anspruch auf bezahlten Urlaub (Art. 155 Abs. 1 und 2 ArbGB). Der Jahresurlaub darf nicht weniger als 20 Arbeitstage betragen (Art. 155 Abs. 4 ArbGB). Im Krankheitsfall zahlt der Arbeitgeber für die ersten drei Krankheitstage 70% (siehe Tabelle "Gesetzliche Regelungen auf einen Blick"). Weitere Krankheitstage zahlt das Nationale Versicherungsinstitut. Dabei zahlt das Versicherungsinstitut bei zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit 80% und bei berufsbedingter Krankheit 90% der durchschnittlichen Vergütung der letzten zwölf Monate (Art. 40 bis 42 Sozialversicherungsgesetzbuch).

Es gibt 14 gesetzliche und damit bezahlte Feiertage in Bulgarien (Art. 154 ArbGB) für das Jahr 2017:

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

1. Januar - Neujahr; 3. März - Tag der Befreiung; 14. und 15. April - Karfreitag, Ostersonnabend; 16. April - Ostersonntag und 17. April - Ostermontag (Ostkirche); 1. Mai - Tag der Arbeit; 6. Mai - Tag der bulgarischen Armee; 24. Mai - Tag der bulgarischen Kultur und des slawischen Schrifttums; 6. September - Tag der Vereinigung Bulgariens; 22. September - Unabhängigkeitstag; 24., 25. und 26. Dezember - Heiliger Abend und Weihnachten.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Jegliche Vertragsbeendigung bedarf der Schriftform (Art. 335 ArbGB). Bei nicht eingehaltener Kündigungsfrist endet der Vertrag nach Ablauf der Restzeit der Kündigungsfrist. In den Fällen, in denen eine fristlose Kündigung erfolgt, ist das Arbeitsverhältnis mit Zugang der schriftlichen Feststellung über dessen Beendigung beendet (Art. 335 ArbGB).

Artikel 330 ArbGB regelt Gründe für eine sofortige, das heißt fristlose Kündigung (vor allem disziplinarische Gründe, Interessenskonflikte, Verurteilung des Arbeitnehmers etc.). In Artikel 325 ArbGB werden weitere Gründe für eine außerordentliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgezählt (unter anderem gegenseitiges Einvernehmen, Tod des Arbeitnehmers etc.).

Sofern nicht die in Art. 330 ArbGB genannten Gründe für eine fristlose Kündigung vorliegen, ist ein Arbeitgeber lediglich zu einer ordentlichen Kündigung nach Art. 328 ArbGB berechtigt. Die Fristen für eine ordentliche Kündigung richten sich nach Art. 326 Abs. 2 ArbGB - sowohl für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer (Ausnahme Art. 326 Abs. 3 ArbGB) als auch durch den Arbeitgeber. Bei einem unbefristeten Vertrag gilt eine Mindestfrist von 30 Tagen, sofern nicht eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, die jedoch drei Monate nicht überschreiten darf. Handelt es sich dagegen um ein befristetes Arbeitsverhältnis, so beträgt die Kündigungsfrist drei Monate, aber nicht über die Restlaufzeit des Vertrags hinaus (Art. 326 Abs. 2 ArbGB).

Eine ordentliche Kündigung setzt einen der folgenden, in Artikel 328 ArbGB geregelten betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründe voraus:

1. Schließung des Unternehmens;
2. Teilschließung oder Belegschaftsreduzierung;
3. Reduzierung des Arbeitsumfangs;
4. Arbeitsunterbrechung für mehr als 15 Arbeitstage;
5. dem Arbeitnehmer fehlen die Eigenschaften für eine effiziente Arbeitserfüllung,
6. dem Arbeitnehmer mangelt es an der erforderlichen Bildung oder Berufsausbildung für die bestimmte Tätigkeit;
7. der Arbeitnehmer lehnt die Versetzung an einen Ort ab, wenn das Unternehmen/ein Unternehmensteil an einen anderen Ort verlagert wird;
8. die Stelle des Arbeitnehmers muss frei gemacht werden für die Wiedereinsetzung eines unrechtmäßig entlassenen Arbeitnehmers in seine vorherige Position;
9. (außer Kraft)
10. die eingestellte Person vollendet das 65. Lebensjahr (betrifft nur Professoren und andere akademische Grade, die länger als andere arbeiten können);
- 10.a die eingestellte Person erhält bereits eine Rente in einer reduzierten Höhe gemäß Art. 68a des Sozialversicherungsgesetzbuches (in Kraft seit 1.1.16)

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

10.b wenn das Arbeitsverhältnis entstanden ist, nachdem der Arbeitnehmer das Recht auf eine Rente bezogen hat und dieses Recht schon ausgeübt hat (in Kraft seit 1.1.16)

10.c wenn das Arbeitsverhältnis entstanden ist, nachdem der Arbeitnehmer eine Rente in einer reduzierten Höhe gemäß Art. 68a des Sozialversicherungsgesetzbuches (in Kraft seit 1.1.16) bekommt

11. die Anforderungen an die konkrete Arbeitstätigkeit haben sich geändert und der Arbeitnehmer ist nicht dafür qualifiziert;

12. Vorliegen objektiver Unmöglichkeit, den Arbeitsvertrag zu erfüllen.

Zusätzlich zu den in Art. 328 Abs. 1 ArbGB genannten Gründen können für Angestellte in Management-Positionen gemäß Art. 328 Abs. 2 ArbGB im Arbeitsvertrag weitere Kündigungsgründe aufgenommen werden.

VERTRAGSBEENDIGUNG GEGEN ABFINDUNG

Als speziellen Beendigungstatbestand hält Art. 331 ArbGB rechtliche Lösungen bereit, die auf eine einvernehmliche Vertragsbeendigung (Vertragsaufhebung) gegen Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer abzielen. Die Initiative für eine solche Vertragsaufhebung muss allerdings vom Arbeitgeber ausgehen. Danach kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Angebot unterbreiten, wonach gegen eine Abfindung das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Äußert sich der Arbeitnehmer dazu nicht binnen sieben Tagen schriftlich, so gilt das Angebot als nicht angenommen. Bei Zustimmung durch den Arbeitnehmer beträgt die Abfindung mindestens das Vierfache seiner letzten Bruttovergütung, sofern nicht die Parteien eine höhere Abfindung vereinbart haben. Die Abfindung muss innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden. Geschieht dies nicht, so gilt der Arbeitsvertrag als weiterbestehend.

Internetadressen

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

Ansprechpartner: Herr Axel Minrath

Telefon: +49(0)228/993 58-96 21; +49(0)221/758-96 21

E-Mail: auswandern@bva.bund.de ▶; Internet: <http://www.auswandern.bund.de> ▶

AHK Bulgarien (Deutsch-Bulgarische Industrie- und Handelskammer)

E-Mail: info@ahk.bg ▶; Internet: <http://bulgarien.ahk.de> ▶

Staatsunternehmen Bulgarisch-Deutsches Berufsbildungszentrum

E-Mail: lubovpopovabg@gmail.com ▶; Internet: <http://dp.bgcpo.bg> ▶

Ministerstwo na truda i sozialnata politika (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik)

E-Mail: mlsp@mlsp.government.bg ▶; Internet: <http://www.mlsp.government.bg> ▶

Ministerstwo na finansite (Finanzministerium)

E-Mail: press-office@minfin.bg ▶; Internet: <http://www.minfin.bg/bg> ▶

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - BULGARIEN

Agentur für Beschäftigung (Beschäftigungsagentur)

E-Mail: az@az.government.bg ▶; Internet: <http://www.az.government.bg> ▶

Nationala Agenzia po prihodite (NAP; National Revenue Agency)

E-Mail: infocenter@nra.bg ▶; Internet: <http://www.nap.bg> ▶

Nationalen Osiguritelen Institut (NOI; Nationales Institut für Sozialversicherung)

E-Mail: noi@nssi.bg ▶; Internet: <http://www.nssi.bg> ▶

AIMS Human Capital Bulgaria

E-Mail: office@aims.bg ▶; Internet: <http://www.aims.bg> ▶

Balkaninvest

E-Mail: info@balkaninvest.eu ▶; Internet: <http://www.balkaninvest.eu> ▶

ConsulTeam Recruitment and Selection

E-Mail: cteam@consulteam.bg ▶; Internet: <http://www.consulteam.bg> ▶

HILL International BG

E-Mail: hill@hill.bg ▶; Internet: <http://www.hill.bg> ▶

Dr. Pendl & Dr. Pischwanger Bulgaria EOOD

E-Mail: office@pendlpischwanger.bg ▶; Internet: <http://www.pendlpischwanger.bg> ▶

KONTAKT

Christian Overhoff

☎ +49 (0)228 24 993-321

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2017 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.