

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dokument soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dokument nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte wurden im Bemühen um größtmögliche Genauigkeit von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt. Jedoch können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und auf dem neuesten Stand sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung auf dem Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die hier präsentierten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehen.

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

Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG:

- Arbeitsgesetzbuch;
- Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Beschäftigungsförderungsgesetz;
- Verordnung über die Bedingungen der Entsendung von Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten und Drittstaaten in die Republik Bulgarien im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (nachstehend als „Verordnung“ bezeichnet).

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anzuwendenden Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen für die Entsendung von Arbeitnehmern, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in die Republik Bulgarien entsandt werden, sind unter der folgenden Anschrift erhältlich:

Ministry of Labour and Social Policy
2, Triaditsa St.
Sofia 1051
General Labour Inspectorate – Executive Agency (GLI EA)
3, Dondukov Blvd.
Sofia 1000
Tel./Fax: +359 02 9874717

E-Mail: Rumyana.Mihaylova@gli.government.bg
secretar-izpalnitelendirector@gli.government.bg

Über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften können sich Staatsbürger und juristische Personen bei folgenden Stellen informieren und beraten lassen:

- in der Beratungsstelle der GLI EA in:
3, Dondukov Blvd.
Sofia 1000
- in den Beratungsstellen der jeweiligen regionalen Arbeitsaufsichtsbehörden im gesamten Land;
- in der Beratungsstelle des Ministeriums für Arbeits- und Sozialpolitik in:
2, Triaditsa St.
Sofia 1051
- auf der Website des Ministeriums für Arbeits- und Sozialpolitik:
www.mlsp.government.bg
- auf der Website der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde: <http://www.gli.government.bg/>
- bei der telefonischen Beratungsstelle der GLI EA (in bulgarischer Sprache):
+359 02 986 18 88

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die gesetzlichen Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Rechtsvorschriften über die Beschäftigungsförderung können bei folgender Stelle gemeldet werden:

General Labour Inspectorate – Executive Agency
3, Dondukov Blvd.
Sofia 1000

Tel./Fax: +359 02 9874717

E-mail: Rumyana.Mihaylova@gli.government.bg
secretar-izpalnitelendirector@gli.government.bg

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Die Verordnung über die Bedingungen der Entsendung von Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten und Drittstaaten in die Republik Bulgarien im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen findet auf sämtliche Arbeitgeber Anwendung, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat oder einem Drittland haben und Mitarbeiter auf eigene Rechnung und unter ihrer Leitung über einen begrenzten Zeitraum hinweg im Rahmen eines Vertrags für die Erbringung von Dienstleistungen, der zwischen dem Arbeitgeber und der ortsansässigen Person, für die die Dienstleistungen erbracht werden sollen, in die Betriebe entsenden, die diese Person auf dem

Gebiet der Republik Bulgarien besitzt (Artikel 1 und 2 der Verordnung),

VI. Entsandte Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Gemäß ihren Artikeln 1 und 2 gilt die Verordnung für Arbeitnehmer aus Mitgliedstaaten oder aus Drittländern, die für einen begrenzten Zeitraum von einem Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat oder einem Drittstaat ansässig ist und bei dem sie während des Entsendezeitraums in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, in das Staatsgebiet der Republik Bulgarien entsandt werden, wobei die Arbeitnehmer im Namen und unter der Leitung des Arbeitgebers Arbeiten ausführen, mit denen ein Dienstleistungsvertrag erfüllt wird, der vom Arbeitgeber und der ortsansässigen Person geschlossen wurde, für die die Dienstleistungen erbracht werden sollen, oder Arbeiten in den Betrieben ausführen, die der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Republik Bulgarien besitzt.

Nach Artikel 4 und 5 der Verordnung gilt Letzteres nicht für Tätigkeiten im Baugewerbe, die im Anhang der Verordnung aufgeführt sind.

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

Gesetzlich geregelte normale Arbeitszeit

Fünftägige Arbeitswoche mit normalen Wochenarbeitszeiten – bis zu 40 Stunden.

Normale Arbeitszeit während des Tages – bis zu 8 Stunden.

Die normale Arbeitszeit darf außer in den im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Fällen und außer im Wege der dort festgelegten Verfahren nicht verlängert werden.

Falls die Art des Fertigungsprozesses dies erfordert, wird die Arbeitszeit im Betrieb in zwei oder mehr Schichten eingeteilt. Der Wechsel der Schichten wird vom Arbeitgeber festgelegt.

Der Einsatz der Arbeitnehmer zur Arbeit in zwei aufeinanderfolgenden Schichten ist nicht zulässig.

Die Arbeitszeit wird in Arbeitstagen – nach Tagen – berechnet.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit kumulativ berechnen – pro Woche, pro Monat oder für einen anderen Kalenderzeitraum, der jedoch 6 Monate nicht überschreiten darf.

Bei kumulativer Berechnung der Arbeitszeit darf die maximale Länge einer Arbeitsschicht bis zu 12 Stunden betragen, und die Wochenarbeitszeit darf 56 Stunden nicht überschreiten; bei Arbeitnehmern mit verkürzter Arbeitszeit bis zu 1 Stunde mehr als die verkürzte Arbeitszeit.

Ruhezeiten

Ruhezeiten während des Arbeitstages

Die Arbeitszeit wird von einer oder mehreren Ruhezeiten unterbrochen. Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass dem Arbeitnehmer eine Essenspause zur Verfügung steht, deren Dauer mindestens 30 Minuten beträgt. Die Ruhezeiten sind in den Arbeitszeiten nicht enthalten.

Bei der Fertigung in ununterbrochenen Arbeitsabläufen und in Betrieben mit ununterbrochenen Arbeitsabläufen sorgt der Arbeitgeber dafür, dass dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit eine Essenspause zur Verfügung steht; diese ist dann in der Arbeitszeit enthalten.

Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen

Diese Ruhezeit muss mindestens 12 Stunden zwischen zwei Schichten betragen.

Wöchentliche Ruhezeit

Bei einer fünftägigen Arbeitswoche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Tagen, wovon einer der beiden Tage grundsätzlich auf den Sonntag fällt. In diesen Fällen ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 Stunden zu gewähren.

Bei einer kumulativen Berechnung der Arbeitszeit beträgt die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit mindestens 36 Stunden. Bei Schichtwechseln darf in den Fällen, in denen die tatsächliche und technische Arbeitsorganisation im Betrieb dies erfordert, die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit bei kumulativer Berechnung der Arbeitszeit nicht weniger als 24 Stunden betragen.

Die Arbeitszeit wird täglich und in Arbeitstagen berechnet.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit auf Grundlage eines längeren Referenzzeitraums berechnen – pro Woche, pro Monat oder für einen anderen Kalenderzeitraum, der jedoch 6 Monate nicht überschreiten darf.

Bei Fabrikarbeitern und Büroangestellten mit offenen Arbeitszeiten darf die Arbeitszeit nicht pro Woche oder für einen längeren Zeitraum berechnet werden.

Bei Berechnung der Arbeitszeit pro Woche oder für einen längeren Zeitraum darf die maximale Dauer einer Arbeitsschicht bis zu 12 Stunden betragen; die Wochenarbeitszeit darf insgesamt jedoch 56 Stunden nicht überschreiten. Bei Fabrikarbeitern und Büroangestellten mit verkürzter Arbeitszeit darf die verringerte Arbeitszeit um bis zu eine Stunde überschritten werden.

Anwesenheitspflicht und Bereitschaftszeiten

Bei bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern kann aufgrund der besonderen Art ihrer Tätigkeit eine Anwesenheitspflicht oder die Pflicht, dem Arbeitgeber während eines bestimmten Zeitraums während des Tages auf Abruf zur Verfügung zu stehen, festgelegt werden.

Nachtarbeit

Die normale wöchentliche Nachtarbeitszeit beträgt bei einer fünftägigen Arbeitswoche bis zu 35 Stunden. Die normale tägliche Nachtarbeitszeit beträgt bei einer fünftägigen Arbeitswoche bis zu 7 Stunden.

Als Nachtarbeit gilt die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr verrichtete Arbeit.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Fabrikarbeitern und Büroangestellten heiße Mahlzeiten und Erfrischungsgetränke sowie weitere Leistungen zur Verfügung zu stellen, damit diese ihre

Nachtarbeit effizient verrichten können.

Folgende Personengruppen dürfen keine Nachtarbeit leisten:

- Fabrikarbeiter und Büroangestellte unter 18 Jahren;
- schwangere Fabrikarbeiterinnen und Büroangestellte sowie Fabrikarbeiterinnen und Büroangestellte, die sich in einem vorgerückten Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation befinden;
- Mütter mit Kindern unter 6 Jahren sowie Mütter, die Kinder mit Behinderungen betreuen (unabhängig vom Alter dieser Kinder), sofern nicht das schriftliche Einverständnis der Arbeitnehmerin vorliegt;
- Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die sich in beruflicher Rehabilitation befinden, außer mit ihrer Zustimmung und nur unter der Bedingung, dass eine solche Beschäftigung laut Befund der Gesundheitsbehörden ihren Gesundheitszustand nicht beeinträchtigt;
- Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die ohne Beschäftigungsunterbrechung ein Studium absolvieren, außer mit ihrer Zustimmung.

Fabrikarbeiter und Büroangestellte, deren normale Arbeitszeit mindestens 3 Stunden Nachtarbeit umfasst, sowie Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die Schichtarbeit leisten, wobei eine Schicht mindestens 3 Stunden Nachtarbeit umfasst, unterliegen den gleichen Bestimmungen wie Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die Nachtarbeit leisten.

Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die Nachtarbeit leisten, werden erst nach einer auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführten medizinischen Einstellungsuntersuchung eingestellt.

Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die Nachtarbeit leisten, unterziehen sich regelmäßig einer medizinischen Untersuchung.

Sollte eine Gesundheitsbehörde feststellen, dass sich der Gesundheitszustand eines Fabrikarbeiters oder Büroangestellten aufgrund der geleisteten Nachtarbeit verschlechtert hat, so wird er auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz versetzt oder in eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme eingegliedert.

Der Arbeitgeber, für den die Fabrikarbeiter und Büroangestellten Nachtarbeit leisten, ist verpflichtet, der Exekutivagentur der Arbeitsaufsichtsbehörde (General Labour Inspectorate – Executive Agency) auf Aufforderung Informationen über die Anzahl der Nachtarbeiter, die geleisteten Nachtarbeitsstunden sowie die getroffenen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Überstunden

Arbeitsstunden, die von einem Fabrikarbeiter oder Büroangestellten über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus auf Auftrag oder im Wissen und ohne Einwände des Arbeitgebers bzw. des jeweiligen Vorgesetzten geleistet werden, gelten als Überstunden.

Die Leistung von Überstunden ist verboten.

Arbeit an Wochenenden oder an Feiertagen wird durch höhere Überstundenvergütung kompensiert.

Ausschließlich in den folgenden Fällen dürfen ausnahmsweise Überstunden geleistet werden:

- bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Landesverteidigung;
- bei der Katastrophenprävention, -bewältigung und -eindämmung;
- bei der Durchführung dringender, einem öffentlichen Bedürfnis entsprechenden Arbeiten zur Wiederherstellung von Wasser- und Stromversorgung, Heizungs- und Abwasseranlagen und Verkehrs- und Kommunikationseinrichtungen sowie zur Erbringung medizinischer Hilfe;
- bei der Durchführung von Notfallreparaturen in Arbeitsstätten, an Maschinen oder anderen Anlagen;
- Fertigstellung begonnener Arbeiten, die nicht während der normalen Arbeitszeiten fertiggestellt werden können;
- bei der Durchführung intensiver Saisonarbeiten.

Die Anzahl der von einem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr geleisteten Überstunden darf nicht mehr als 150 Stunden betragen.

Dabei dürfen die Überstunden die folgenden Grenzen nicht überschreiten:

- 30 Stunden Tagesarbeit oder 20 Stunden Nachtarbeit pro Kalendermonat;
- 6 Stunden Tagesarbeit oder 4 Stunden Nachtarbeit pro Kalenderwoche;
- 3 Stunden Tagesarbeit oder 2 Stunden Nachtarbeit an 2 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

Diese Beschränkungen gelten nicht für die unter den ersten drei Gliederungspunkten aufgeführten Fälle.

Folgende Personengruppen dürfen keine Überstunden leisten:

- Fabrikarbeiter und Büroangestellte unter 18 Jahren;
- schwangere Fabrikarbeiterinnen und Büroangestellte sowie Fabrikarbeiterinnen und Büroangestellte, die sich in einem vorgerückten Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation befinden;
- Mütter mit Kindern unter 6 Jahren sowie Mütter, die Kinder mit Behinderungen betreuen (unabhängig vom Alter dieser Kinder), sofern nicht das schriftliche Einverständnis der Arbeitnehmerin vorliegt;
- Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die sich in beruflicher Rehabilitation befinden, außer mit ihrer Zustimmung und nur unter der Bedingung, dass eine solche Beschäftigung laut Befund der Gesundheitsbehörden ihren Gesundheitszustand nicht beeinträchtigt;
- Fabrikarbeiter und Büroangestellte, die ohne Beschäftigungsunterbrechung ein Studium absolvieren, außer mit ihrer Zustimmung.

Fabrikarbeiter und Büroangestellte haben das Recht, die Leistung von Überstunden zu verweigern, falls die Vorschriften des Gesetzbuchs, eines anderen Rechtsinstruments oder des Kollektivvertrags nicht beachtet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über geleistete Überstunden gesondert Buch zu führen.

Die in einem Kalenderjahr geleisteten Überstunden werden der Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am 31. Januar des folgenden Kalenderjahres vorgelegt.

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

Bezahlter Jahresurlaub

Der bezahlte Jahresurlaub darf nicht weniger als 20 Arbeitstage betragen.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub von mindestens 5 Arbeitstagen bei Arbeit unter besonderen Bedingungen und unter Gefahr für Leben und Gesundheit, die sich unabhängig von den ergriffenen Maßnahmen nicht beseitigen, begrenzen oder verringern lassen, bzw. von mindestens 5 Arbeitstagen bei zu unregelmäßigen Arbeitszeiten geleisteter Arbeit.

Längere Urlaubszeiten können kollektivvertraglich sowie zwischen den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses ausgehandelt werden.

Bezahlter Jahresurlaub für zivilrechtliche, öffentliche oder sonstige Aufgaben

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- a) Heirat – 2 Arbeitstage;
- b) Blutspende – für den Tag der medizinischen Untersuchung und Blutspende sowie 1 Folgetag;
- c) Tod eines Elternteils, Kindes, Ehepartners, Geschwisters sowie eines Elternteils des Ehepartners oder eines sonstigen Verwandten in direkter Abstammungslinie – 2 Arbeitstage;
- d) bei Vorladung des Arbeitnehmers als Partei, Zeuge oder Sachverständiger vor Gericht oder einer anderen Stelle;
- e) zur Teilnahme als Mitglied in staatlichen Vertretungsorganen oder an Geschworenensitzungen;
- f) zur Teilnahme an den Sitzungen eines besonderen Verhandlungsorgans, eines europäischen Betriebsrats oder eines Vertretungsorgans eines europäischen gewerblichen oder genossenschaftlichen Unternehmens;
- g) wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis gekündigt hat – 1 Stunde täglich je Tag der Kündigungsfrist. Arbeitnehmer, die 7 Stunden oder weniger arbeiten, können dieses Recht nicht in Anspruch nehmen;
- h) während der Dauer der Ausbildung und Mitwirkung in freiwilligen Katastrophenschutzorganisationen.

Feiertage (gesetzliche Feiertage)

Die gesetzlichen Feiertage der Republik Bulgarien sind:

1. Januar – Neujahrstag; 3. März – Tag der Befreiung (Tag der Befreiung Bulgariens von der Osmanischen Herrschaft) – Nationalfeiertag; 1. Mai – Internationaler Tag der Arbeit; 6. Mai – Sankt-Georgs-Tag, Tag der Tapferkeit und der bulgarischen Streitkräfte; 24. Mai – Tag der bulgarischen Bildung, der Kultur und der slawischen Literatur; 6. September – Tag der Einheit; 22. September – Tag der Unabhängigkeit; 1. November – Tag der nationalen Wiedergeburt (Tag des Gedenkens an die Führer der nationalen Wiedergeburt Bulgariens) – gesetzlicher Feiertag in sämtlichen Bildungseinrichtungen; 24. Dezember – Heiligabend, 25. Dezember – erster Weihnachtsfeiertag, 26. Dezember – zweiter Weihnachtsfeiertag; Ostern – beweglich, vier Tage – Karfreitag, Karsamstag und die Osterfeiertage (Ostersonntag und -montag), je nach Zeitpunkt der Osterfeierlichkeiten im betreffenden Jahr.

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

Mindestlohn

Der in einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbarte Grundlohn darf nicht niedriger sein als der landesweit vom Ministerrat der Republik Bulgarien festgelegte Mindestlohn. Derzeit beträgt der Mindestlohn 360 BGN, ab dem 1. Juli 2015 wird er bei 380 BGN liegen.

Für die getreuliche Erfüllung seiner Arbeitspflichten wird dem Arbeitnehmer eine Bezahlung in Höhe von 60 Prozent des Bruttoarbeitnehmerlohns garantiert, jedoch nicht weniger als der landesweit festgelegte Monatsmindestlohn.

Die Lohnzahlung erfolgt durch Barauszahlung.

Die Lohnauszahlung erfolgt im Betrieb, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

Sofern nicht anders vereinbart, wird der Lohn zweimal monatlich im Voraus oder zum Ende des Zahlungszeitraums ausbezahlt.

Die Lohnauszahlung erfolgt persönlich an den Arbeitnehmer auf der Grundlage der Lohn- und Gehaltsliste oder gegen Quittung oder auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers an einen Verwandten des Arbeitnehmers. Auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers wird sein Lohn auf ein von ihm angegebenes Bankkonto überwiesen.

Lohnabzüge sind außer mit Zustimmung des Arbeitnehmers nur in folgenden Fällen zulässig:

- a) für erhaltene Vorschusszahlungen;
- b) für aufgrund eines technischen Fehlers geleistete Überzahlungen;
- c) für Steuern, die entsprechend besonderer Gesetze vom Lohn abzuziehen sind;
- d) für Sozialversicherungsbeiträge für sämtliche für den Arbeitnehmer bestehenden Versicherungen;
- e) für gemäß den geltenden Bestimmungen erfolgende Pfändungen;
- f) für geltend gemachte Sachhaftung für Sachschäden, die vom Arbeitnehmer schuldhaft gegenüber dem Arbeitgeber verursacht wurden.

Die Gesamthöhe der monatlichen Abzüge darf den in der Zivilprozessordnung festgelegten Betrag nicht überschreiten.

Vergütung von Überstunden

Für Überstunden wird, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlich vorgeschriebenen Form geleistet wurden oder nicht, ein zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarter Lohnzuschlag gezahlt, der folgende Sätze nicht unterschreiten darf:

- a) 50 Prozent für Arbeit an Werktagen;
- b) 75 Prozent für Arbeit an arbeitsfreien Tagen;
- c) 100 Prozent für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen;
- d) 50 Prozent für Arbeiten mit kumulativer Berechnung der Arbeitszeit.

Die obigen Zuschläge werden anhand des im Tarifvertrag festgelegten Lohns berechnet.

Vergütung für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen – unabhängig davon, ob es sich um Überstunden handelt oder nicht – erhält der Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn, der jedoch mindestens das Doppelte des normalen Lohns betragen muss.

Vergütung für Nachtarbeit

Für jede volle oder angefangene Stunde Nachtarbeit zwischen 22 Uhr abends und 6 Uhr morgens erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Nachtarbeitszuschlag von mindestens 0,25 BGN.

Vergütung für Bereitschaftszeit für den Arbeitgeber

Für die Dauer der Zeit, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch Bereitschaft zur Verfügung zu stehen hat und sich außerhalb des Bereichs der Betriebsstätten an einem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten Ort aufhält, erhält der Arbeitnehmer für jede volle oder angefangene Stunde einen Lohnzuschlag von mindestens 0,10 BGN. Die während der Bereitschaftszeit tatsächlich geleistete Arbeit wird in Form von Überstunden abgerechnet und vergütet.

X. Bestimmungen hinsichtlich der Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeiter geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

Die Vorschriften in Bezug auf Leiharbeiter sind bereits im Arbeitsgesetzbuch geregelt. Artikel 107p des Arbeitsgesetzbuches lautet wie folgt:

(1) In einem Arbeitsvertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen ist festzuhalten, dass der betroffene Fabrikarbeiter oder Büroangestellte für begrenzte Zeit von einem entleihenden Unternehmen beschäftigt wird, wobei seine Arbeit vom entleihenden Unternehmen überwacht und kontrolliert wird.

(2) Die Gesamtzahl der von einem Leiharbeitsunternehmen an ein entleihendes Unternehmen entsandten Fabrikarbeiter und Büroangestellten darf nicht mehr als 30 Prozent der bei diesem Unternehmen beschäftigten Fabrikarbeiter und Büroangestellten ausmachen.

(3) In folgenden Fällen darf kein Arbeitsvertrag nach Absatz 1 zur Entsendung eines Arbeitnehmers abgeschlossen werden:

1. für eine Beschäftigung der ersten oder zweiten Kategorie;
2. für eine Beschäftigung in Unternehmen, die mit nationaler Sicherheit und Verteidigung befasst sind;
3. für eine Beschäftigung in Unternehmen, in denen ein Streik stattfindet.

(4) Ein Arbeitsvertrag nach Absatz 1 wird unter den Bedingungen und in Übereinstimmung mit dem Verfahren nach Abschnitt I dieses Kapitels wie folgt abgeschlossen:

1. für einen gewissen Zeitraum bis zur Erledigung eines bestimmten Auftrags;
2. als Ersatz für einen abwesenden Fabrikarbeiter oder Büroangestellten.

(5) Ein Arbeitsvertrag nach Absatz 1 darf keine Bestimmungen enthalten, die die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Fabrikarbeiter oder Büroangestellten während oder nach seiner Entsendung zur Ausführung des Auftrags im entleihenden Unternehmen verbieten oder verhindern.

(6) Das Leiharbeitsunternehmen darf vom Fabrikarbeiter oder Büroangestellten weder vor noch während oder nach dessen Entsendung zur Erledigung eines Auftrags Gebühren für die Unterstützung bei der Aufnahme der Tätigkeit im entleihenden Unternehmen, den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Unternehmen verlangen.

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

Juristische und natürliche Personen, die selbst Arbeitnehmer einstellen oder von einem Leiharbeitsunternehmen bereitgestellte Arbeitnehmer einsetzen, sowie Personen, die alleine oder im Verbund mit anderen für eigene Rechnung erwerbstätig sind, müssen dafür sorgen, dass in sämtlichen arbeitsrelevanten Bereichen die Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bezug auf die Arbeitnehmer, einschließlich der entsandten Arbeitnehmer, sowie in Bezug auf sämtliche sonstigen Personen eingehalten werden, die sich bei anderer Gelegenheit in den Arbeitsräumen oder Betriebsstätten oder an den Orten bzw. in deren Nähe aufhalten.

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

Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, schwangere Frauen und stillende Mütter mit Arbeiten zu beauftragen oder sie zur Ausführung von Arbeiten zu verpflichten, die eine Gefahr oder Bedrohung für ihre Gesundheit darstellen.

Schwangere oder stillende Mütter sind berechtigt, die Ausführung von Arbeiten zu verweigern, bei denen von einer Gesundheitsgefährdung für Mutter oder Kind auszugehen ist oder bei denen aufgrund einer Risikobewertung ein erhebliches Gesundheitsrisiko für Mutter oder Kind festgestellt wurde.

Führen Schwangere oder stillende Mütter Arbeiten aus, die ihrer Gesundheitlich abträglich sind,

ergreift der Arbeitgeber auf Veranlassung der Gesundheitsbehörden die erforderlichen Maßnahmen für eine vorübergehende Anpassung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der jeweiligen Stelle und/oder der Arbeitszeiten, um die Sicherheits- und Gesundheitsgefahren für die Schwangere oder die stillende Mutter zu beseitigen. Ist eine derartige Anpassung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder objektiv nicht machbar oder aus stichhaltigen Gründen nicht zu rechtfertigen, veranlasst der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmerin auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz zu versetzen.

Wird eine schwangere Arbeitnehmerin auf eine andere Stelle versetzt, erhält sie den Lohn für die von ihr verrichtete Arbeitstätigkeit. Ist der Lohn niedriger als bei ihrer bisherigen Stelle, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf finanziellen Ausgleich in Höhe der Differenz zwischen den beiden Löhnen.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Schwangere oder Mütter von Kindern bis 3 Jahren ohne ihre schriftliche Zustimmung zu entsenden.

Nachtarbeit oder Überstundentätigkeit durch folgende Personengruppen ist untersagt:

- a) Schwangere;
- b) Mütter mit Kindern bis 6 Jahren oder Mütter, die Kinder mit Behinderungen betreuen (unabhängig vom Alter dieser Kinder), sofern nicht das schriftliche Einverständnis der Arbeitnehmerin vorliegt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schwangere für medizinische Untersuchungen von der Arbeit freizustellen, soweit solche Untersuchungen während der Arbeitszeit erfolgen müssen. Der Arbeitgeber zahlt der Schwangeren während dieser Kontrollen ihren Lohn weiter.

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf von der staatlichen Sozialversicherungsbehörde bezahlten Schwangerschafts- und Entbindungsurlaub von 410 Tagen je Kind, 45 Tage davon müssen vor der Entbindung genommen werden.

Erfolgt die Geburt des Kindes aufgrund ungenauer Vorhersagen über den voraussichtlichen Geburtstermin, bevor die 45 Tage abgelaufen sind, wird die Differenz zu den 45 Tagen nach der Geburt genommen.

Wird das Kind tot geboren, stirbt es nach der Geburt oder wird es in einer staatlichen Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht oder zur Adoption freigegeben, hat die Mutter Anspruch auf Urlaub bis zum Ablauf von 42 Tagen nach der Geburt. Ist die Mutter infolge der Entbindung nach dem 42. Tag nach der Entbindung noch nicht wieder arbeitsfähig, wird dieser Urlaub nach Ermessen der Gesundheitsbehörden verlängert, bis ihre Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist.

Adoptiert eine Arbeitnehmerin ein Kind, hat sie Anspruch auf einen entsprechenden Urlaub, dessen Länge sich nach der Differenz zwischen dem Kindesalter am Tag der Adoption und dem bis zum Ablauf des Entbindungsurlaubs noch verbleibenden Zeitraum berechnet.

Wurde der für Schwangerschaft, Entbindung oder Adoption gewährte Urlaub genommen und wurde das Kind nicht in einer Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen weiteren von der staatlichen Sozialversicherungsbehörde bezahlten Urlaub für die Erziehung des ersten, zweiten und dritten Kindes bis zum Kindesalter von 2 Jahren und bis zum Alter von 6 Monaten für jedes weitere Kind nach dem dritten Kind.

Dieser Urlaubsanspruch kann mit Zustimmung der Mutter (Adoptivmutter) auf den Vater (Adoptivvater) oder die Eltern von Mutter oder Vater übertragen werden, sofern diese in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

In jenen Fällen, in denen der Urlaubsanspruch für die Erziehung eines Kindes bis zum Alter von 2 Jahren nicht vollständig aufgebraucht wurde oder die Person, die diesen Urlaub in Anspruch nimmt, den Urlaub vor Ablauf beendet, zahlt die staatliche Sozialversicherungsbehörde der Mutter (Adoptivmutter), sofern diese in einem Beschäftigungsverhältnis steht, einen Ausgleichsbetrag.

Wenn die Eltern verheiratet sind oder einen gemeinsamen Haushalt führen, hat der Vater Anspruch auf einen fünfzehntägigen Urlaub bei der Geburt eines Kindes ab dem Datum, an dem das Kind aus der medizinischen Einrichtung entlassen wird.

Mit Zustimmung der Mutter (Adoptivmutter) kann an ihrer Stelle der Vater (Adoptivvater) die auf 410 Tage fehlenden Tage nehmen, wenn das Kind mindestens sechs Monate alt ist.

Der Urlaub der Mutter wird für die Zeit, in der der Vater (Adoptivvater) Urlaub nach Absatz 8 in Anspruch nimmt, unterbrochen.

Urlaub bei Adoption eines Kindes zwischen 2 und 5 Jahren

Eine Fabrikarbeiterin oder Büroangestellte, die im Wege einer geschlossenen Adoption ein Kind ab 2 Jahren adoptiert hat, hat vor dem fünften Geburtstag des Kindes Anspruch auf einen Elternurlaub von 365 Tagen ab dem Datum der Ankunft des Kindes.

Mit Zustimmung der Adoptivmutter kann an ihrer Stelle der Adoptivvater nach Ablauf von sechs Monaten nach Ankunft des Kindes diesen Urlaub in Anspruch nehmen, dies muss jedoch vor dem fünften Geburtstag des Kindes geschehen. Für diesen Zeitraum hat die Adoptivmutter keinen Anspruch auf diesen Urlaub.

Fabrikarbeiter/innen und Büroangestellte haben auch Anspruch auf diesen Urlaub, wenn sie das Kind alleine adoptieren.

Der Urlaub darf nicht in Anspruch genommen werden, wenn das Kind zu Tode kommt, die Adoption abgebrochen wird oder das Kind in einer Kinderbetreuungseinrichtung (einschließlich Bildungseinrichtungen) untergebracht wird.

Während des Urlaubs hat die Adoptivmutter/der Adoptivvater Anspruch auf finanziellen Ausgleich. Der Zeitraum, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wird, gilt als Beschäftigungszeit.

Eine Arbeitnehmerin mit vier oder mehr Kindern hat bis zum Kindesalter von 2 Jahren Anspruch auf unbezahlten Urlaub, sofern das Kind nicht in einer Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht ist.

Eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, hat bis zum Kindesalter von 8 Monaten Anspruch auf bezahlte jährliche Stillzeiten von zwei Mal täglich 1 Stunde oder, sofern sie einwilligt, von einmal täglich 2 Stunden. Bei Arbeitnehmerinnen, deren tägliche Arbeitszeit 7 Stunden oder weniger beträgt, beläuft sich die tägliche Stillzeit auf 1 Stunde. Ab dem 8. Lebensmonat des Kindes beträgt die Stillzeit 1 Stunde täglich; sie wird der Arbeitnehmerin nach Ermessen der Gesundheitsbehörden weiter gewährt, bis das Stillen nicht mehr erforderlich ist. Während der Stillzeit wird der Lohn vom Arbeitgeber weitergezahlt.

Soweit kollektivvertraglich festgelegt, hat eine Arbeitnehmerin mit zwei Kindern bis 18 Jahre Anspruch auf zwei zusätzliche Arbeitstage und eine Arbeitnehmerin mit drei oder mehr Kindern bis 18 Jahre auf vier zusätzliche Arbeitstage bezahlten Jahresurlaub je Kalenderjahr. Dieser Urlaub wird von der Arbeitnehmerin nach eigenem Ermessen genommen und kann – außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.

Dieser Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin besteht auch in dem Kalenderjahr, in dem eines oder alle ihrer Kinder das 18. Lebensjahr erreichen.

Schwangere können die obigen Rechte in Anspruch nehmen, nachdem sie gegenüber ihrem Arbeitgeber durch ein von der zuständigen Gesundheitsbehörde ausgestelltes Dokument das Bestehen der Schwangerschaft nachgewiesen haben.

Bei einer Abtreibung ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, den Arbeitgeber innerhalb von 7 Tagen hierüber zu unterrichten.

Der Arbeitgeber und die beteiligten Mitarbeiter im Unternehmen sind verpflichtet, die Informationen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin vertraulich zu behandeln.

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

In der Republik Bulgarien liegt das Mindestalter für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bei 16 Jahren. Die Beschäftigung von Personen unter 16 Jahren ist untersagt.

Ausnahmen gelten für Personen zwischen 15 und 16 Jahren, die für leichte Arbeiten eingestellt werden können, sofern die Verrichtung dieser Arbeiten weder ihre Gesundheit noch ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung gefährdet oder beeinträchtigt und ihrem regelmäßigen Schulbesuch oder ihrer Teilnahme an Berufsvorbereitungs- oder Berufsausbildungsprogrammen nicht im Wege steht.

In Ausnahmefällen können Mädchen ab 14 Jahren und Jungen ab 13 Jahren als Auszubildende in Zirkusbetrieben aufgenommen werden; ferner können Jugendliche unter 15 Jahren für die Mitwirkung in Filmen, Proben und Aufführungen von Theaterstücken und sonstigen Darbietungen unter geeigneten Bedingungen und entsprechend den Erfordernissen ihrer körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung eingestellt werden. Die Arbeitsbedingungen werden in diesen Fällen vom Ministerrat festgelegt.

Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren

Personen unter 18 Jahren werden nach vorheriger eingehender medizinischer Untersuchung und nach Vorlage eines medizinischen Gutachtens beschäftigt, welches bescheinigt, dass sie für die entsprechende Tätigkeit geeignet sind und dass diese Tätigkeit weder ihre Gesundheit noch ihre körperliche und geistige Entwicklung beeinträchtigt.

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren muss zuvor das Einverständnis der Arbeitsaufsichtsbehörde eingeholt werden, das im jeweiligen Einzelfall gegeben werden muss.

Personen unter 18 Jahren dürfen nicht für die Verrichtung schwerer Arbeiten eingestellt werden, die ihre Gesundheit und ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung beeinträchtigen.

Minderjährige dürfen grundsätzlich keine der folgenden Arbeiten verrichten:

- a) Arbeiten, die ihre körperlichen oder geistigen Fähigkeiten übersteigen;
- b) Arbeiten, bei denen physikalische, biologische oder chemische Stoffe freigesetzt werden, insbesondere Giftstoffe, krebserregende Stoffe oder Stoffe, die genetische Schäden oder Schäden der Leibesfrucht hervorrufen können;
- c) Arbeiten, die sonstige gesundheitsschädliche Wirkungen nach sich ziehen;
- d) Arbeiten in strahlungsbelasteter Umgebung;
- e) Arbeiten bei extrem niedrigen oder hohen Temperaturen oder bei besonderer Geräusch- oder Vibrationsbelastung;
- f) Arbeiten, die die Gefahr von Arbeitsunfällen in sich bergen, welche von den Minderjährigen aufgrund ihrer mangelnden körperlichen oder geistigen Reife nicht erkannt oder abgewendet werden können.

Besondere Fürsorgemaßnahmen für Minderjährige

Der Arbeitgeber ergreift besondere Schutzmaßnahmen für Personen unter 18 Jahren, indem er für diese Personen geeignete Bedingungen für die Verrichtung der Arbeit und den Erwerb und den Ausbau beruflicher Qualifikationen schafft.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, minderjährige Arbeitnehmer und deren Eltern oder Erziehungsberechtigte über mögliche Arbeitsrisiken und die bestehenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern unter 18 Jahren ist auf 5 Arbeitstage pro Woche mit 35 Wochenstunden und 7 Stunden pro Tag begrenzt. Die Zeit für den Erwerb und den Ausbau beruflicher Qualifikationen ist in der Arbeitszeit enthalten, soweit der Erwerb und die Weiterentwicklung innerhalb des Arbeitsprozesses erfolgt.

Arbeitnehmer unter 18 Jahren haben Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von nicht weniger als 26 Arbeitstagen einschließlich des Kalenderjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr erreichen.

Die Leistung von Überstunden oder Nachtarbeit ist für Arbeitnehmer unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Als Nachtarbeit gilt für minderjährige Arbeitnehmer die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr verrichtete Arbeit.

XIV. Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Gemäß Artikel 8 des Arbeitsgesetzbuchs sind bei der Wahrnehmung der aus dem Arbeitsverhältnis herrührenden Rechte und Pflichten keine Diskriminierung, Privilegien oder Beschränkungen zulässig, die durch Staatsangehörigkeit, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Neigungen, Rasse, Hautfarbe, Alter, politische und religiöse Überzeugungen, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen öffentlichen Organisationen oder Bewegungen, Familienstand und Vermögenslage, geistige oder körperliche Behinderungen oder Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder der Beschäftigungszeit begründet werden.

Sind in den Rechtsvorschriften Bulgariens ungünstigere Arbeitsbedingungen als in den Rechtsvorschriften des Landes festgelegt, in dessen Staatsgebiet der Arbeitgeber seinen Sitz hat, ist der ortsansässige Empfänger der Leistungen verpflichtet, gegenüber dem entsandten Arbeitnehmer die Einhaltung der günstigeren Bedingungen zu gewährleisten.

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

Bestimmungen gemäß Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie 96/71/EG bestehen nicht.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Die ortsansässige Person, die die Leistungen des entsandten Arbeitnehmers in Anspruch nimmt, erklärt gegenüber der Arbeitsagentur die Einhaltung der in Artikel 3 aufgeführten Bedingungen.

Der in einem Mitgliedstaat oder einem Drittland ansässige Arbeitgeber legt der Arbeitsagentur über die ortsansässige Person ein Dokument als Nachweis darüber vor, dass zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer entsprechend den Rechtsvorschriften des Staats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Bedingungen und das Verfahren zur Benachrichtigung der Arbeitsagentur sind unter folgender Adresse einsehbar: <http://www.az.government.bg/>

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Nach Artikel 360 des Arbeitsgesetzbuchs werden Streitigkeiten über Ursprung, Bestehen, Erfüllung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – auch im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern – ausschließlich auf gerichtlichem Wege beigelegt.

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Nach den geltenden bulgarischen Rechtsvorschriften wird die Überwachung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften, auch im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern im Zuge der Erbringung von Dienstleistungen, der Exekutivagentur der Arbeitsaufsichtsbehörde übertragen. Verstöße gegen das Arbeitsrecht werden durch verwaltungsrechtliche Sanktionen wie Bußgelder oder eigentumsrechtliche Sanktionen gegen die Schuldigen geahndet. Die verwaltungsrechtlichen Sanktionen werden durch die Organe der Arbeitsaufsichtsbehörde verhängt und unterliegen der gerichtlichen Überprüfung.

Informationen zum Gerichtssystem und zu den Gerichtsverfahren der Republik Bulgarien erteilt das Justizministerium (Ministry of Justice, 1, Slavyanska St., Sofia); sie können auch auf der Website des Ministeriums abgerufen werden: <http://www.justice.government.bg/new/>