

Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: **Bulgarien**

+++ Mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Januar 2007 ist neben Rumänien auch Bulgarien aufgenommen worden, dessen Arbeits- und Bewilligungsrecht sowie Sozialversicherungs- und Steuerrecht in diesem Beitrag in Grundzügen aufgezeigt wird. +++



Friederike V. Ruch
Steuerberaterin,
International Employment
& Tax Partner
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)

info@convinus.com
www.convinus.com

Arbeitsrechtliche Aspekte

Das bulgarische Arbeitsrecht entspricht weitgehend den EU-Anforderungen, und ist als konservativ und restriktiv anzusehen.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird. Arbeitsverträge können auch befristet werden, wenn die Tätigkeit an sich befristet ist. Die Befristung darf einen Zeitraum von 3 Jahren nicht überschreiten und die befristeten Arbeitsverträge können mit dem gleichen Arbeitgeber und/oder der gleichen Tätigkeitsart verlängert werden. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach Ende der Befristung für weitere 5 oder mehr Tage arbeitet, geht der Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag über.

Probezeit

Die maximale Probezeit beträgt 6 Monate und wird in der Regel für diesen Zeitraum vereinbart.

Vergütung

In Bulgarien ist es üblich neben 12 Monatsgehältern auch noch einen Bonus auszubezahlen,

der einem Monatsgehalt entspricht. Dieses zusätzliche Gehalt wird grundsätzlich vor Weihnachten ausbezahlt. Das Monatsgehalt wird am Ende des laufenden Monats zwischen dem 20. und 30. Tag ausbezahlt.

Lohnfortzahlung

Im Krankheitsfall bezahlt der Arbeitgeber für die ersten 3 Tage 100 %. Ab dem 4. Tag übernimmt die Sozialversicherungskasse die Zahlungen.

Beendigung/Kündigung

Das bulgarische Arbeitsgesetzbuch sieht drei Stufen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor: Die ordentliche Beendigung und die ausserordentliche Kündigung mit vorheriger Abmahnung sowie ohne vorheriger Abmahnung.

Die Kündigungsfrist muss für beide Seiten gleich lang sein und die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich 30 Tage, sofern keine andere Kündigungsfrist vereinbart worden ist. Für den Fall, dass eine andere Kündigungsfrist vereinbart wird, ist allerdings zu beachten, dass diese nicht länger als 3 Monate betragen darf.

In bestimmten Fällen kann allerdings davon abgewichen werden und eine Kündigungsfrist von bis zu 60 Tagen vereinbart werden. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer beträchtliche Vermögensverhältnisse des Arbeitgebers hat, welcher er nicht innerhalb von 30 Tagen zurückgeben kann.

Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Vertragsparteien sofort aufgelöst werden.

Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Folgetag nach der Abgabe der Kündigung.

Abfindung

Wenn einem Arbeitnehmer ohne sein Verschulden auf Initiative des Arbeitgebers gekündigt wird, muss dem Arbeitnehmer eine Abfindung bezahlt werden. Der Arbeitgeber muss mindestens 4 Monatslöhne als Abfindung entrichten, ausser es wurde mit dem Arbeitnehmer ein anderer Betrag vereinbart.

Arbeitszeit/Urlaub

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag. Die maximale Anzahl an Überstunden pro Kalenderjahr ist auf 150 Stunden limitiert. Die minimale Urlaubszeit beträgt 20 Kalendertage. Der Anspruch auf Urlaubstage beginnt nach den ersten 8 Monaten der Erwerbstätigkeit. Der Urlaubsanspruch kann auf das Folgejahr vorgebracht werden, allerdings muss dieser in den ersten 6 Monaten des neuen Jahres bezogen werden. Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich nicht bar ausbezahlt werden.

Gemäss Arbeitsgesetz werden 2 Arbeitstage gewährt für den Fall der Heirat, Tod in der Familie oder bei einer Blutspende.

Rentenalter

Mit dem Beginn des Jahres 2009 wird das Rentenalter für Frauen auf 60 Jahre und für Männer auf 65 Jahre angehoben.

Bewilligungsrechtliche Aspekte

Es besteht keine Visapflicht für Angehörige aus den EU- / EWR- Staaten und der Schweiz.

Ausländische Arbeitnehmer so auch Schweizer Staatsangehörige können in Bulgarien arbeiten, benötigen jedoch dafür grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis und eine Arbeitsgenehmigung. Für Geschäftsführer sowie Aufsichtsräte / Verwaltungsräte ist eine Arbeitsgenehmigung nicht notwendig.

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedsstaaten, welches auf die neuen Staaten ausgeweitet werden soll, ist zudem noch nicht anwendbar auf Bulgarien.

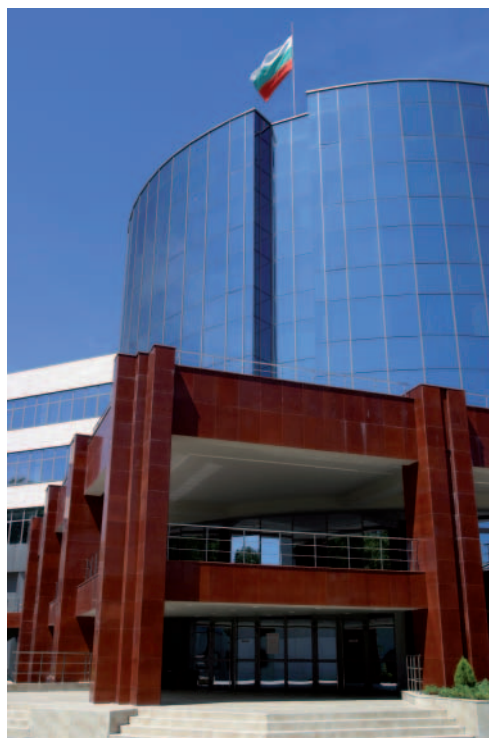
Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber zieht Sozial- sowie Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 12.425 % vom Lohn ab und bezahlt seinerseits einen Sozialversicherungsbetrag von zusätzlich 24.175% vom Arbeitnehmerlohn bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von BGN 16'800 (ca. EUR 8'610 / CHF 14'060) (pro Jahr).

Zwischen der Schweiz und Bulgarien besteht bisher kein Sozialversicherungsabkommen. Das Personenfreizügigkeitsabkommen ist für Verhältnisse zwischen der Schweiz und Bulgarien zudem nicht anwendbar. Für Verhältnisse mit Deutschland und Österreich ist die EWG-Verordnung zuständig.

Steuerrechtliche Aspekte

Als Steuerpflichtige gelten Personen, die dauerhaft in Bulgarien ihren Wohnsitz haben, oder sich innerhalb einer 12 Monatsperiode für mehr als 183 Tage in Bulgarien aufhalten.



Der Einkommenssteuersatz für natürliche Personen ist progressiv, mit einem maximalen Steuersatz von 24 %. Im Haushaltsplan 2008 ist ein Einheitssteuersatz von 10% vorgeschlagen worden, der allerdings noch nicht in Kraft ist. Der Arbeitgeber hat die Einkommensteuer aus unselbständiger Arbeit einzubehalten und für die Arbeitnehmer an das Finanzamt abzuführen.

Es besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen sowohl zwischen Bulgarien und Deutschland, zwischen Bulgarien und Österreich als auch zwischen Bulgarien und der Schweiz.

.....
Friederike V. Ruch

Vorschau:

In der nächsten Ausgabe wird diese Serie mit dem neuen EU-Mitgliedsstaat Rumänien (Teil XII) fortgesetzt.



Bisher sind folgende EU-Länderporträts erschienen:

- Polen (Ausgabe 3/2005)
- Tschechische Republik (Ausgabe 4/2005)
- Slowakische Republik (Ausgabe 1/2006)
- Ungarn (Ausgabe 2/2006)
- Estland (Ausgabe 3-4/2006)
- Slowenien (Ausgabe 1/2007)
- Litauen (Ausgabe 2/2007)
- Lettland (Ausgabe 3/2007)
- Malta (Ausgabe 4/2007)
- Zypern (Ausgabe 1/2008)