

Die neuen Regelungen über Zeitarbeit im bulgarischen Arbeitsrecht



Dr. Maya Neidenowa



Danilena Kapralova

Kurz nach Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über die Leiharbeit hat das bulgarische Parlament Änderungen im Arbeitsgesetzbuch unter dem Abschnitt „Zusätzliche Bedingungen für die Ausführung von Arbeit mittels eines Unternehmens, das Zeitarbeit anbietet“ verabschiedet. Die neue Regelung trat am 24.01.2012 in Kraft, die wesentlichen Änderungen im Abschnitt VIIIw des Arbeitsgesetzbuches sollen jedoch, zwecks Einhaltung der Frist zur Implementierung der Richtlinie rückwirkend ab dem 5. Dezember 2011 gelten. Zuvor wurde in Bulgarien die zeitweilige Überlassung von Arbeitnehmern in der Praxis relativ flexibel gehandhabt und vorwiegend von Personalagenturen angeboten.

Welche Änderungen wurden im Arbeitsgesetzbuch vorgenommen:

1. Das Entleiher-Unternehmen darf zu jedem Zeitpunkt nur so viel Leiharbeiter übernehmen, die 30 Prozent seines gesamten eingestellten Personals nicht übersteigen darf. Eine solche Einschränkung verlangt weder die EU- Richtlinie noch ist sie z.B. in der Bundesrepublik Deutschland vorhanden. Sie dürfte, so die Auffassung aller betroffenen Unternehmen, eine negative Auswirkung auf dem bulgarischen Arbeitsmarkt haben.

2. Zusätzlich werden einige Berufe von der Zeitarbeit ausgeschlossen. Es dürfen keine Spezialisten und Arbeitnehmer der ersten und zweiten Arbeitskategorie überlassen werden. Gemäß einer ausdrücklichen Liste von Berufen der ersten und zweiten Arbeitskategorie fallen z.B. Piloten und Mineningenieure darunter, sowie Maschinisten und Fahrer öffentlicher Verkehrsmittel. Im Vergleich dazu sei angemerkt, dass z.B. gerade Piloten in der Bundesrepublik inzwischen auch bei der Lufthansa in Zeitarbeit eingesetzt werden. Ein Verbot für Zeitarbeit in Deutschland gilt hingegen gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz grundsätzlich für Arbeitnehmer in der Bauindustrie.

Alle Spezialisten und Arbeitnehmer, die nicht ausdrücklich in den oben genannten Berufslisten aufgeführt sind, gehören zu der dritten Arbeitskategorie und können zeitweilig überlassen werden. Ferner dürfen Unternehmen, in denen gestreikt wird, keine Leiharbeiter einstellen.

Nach den neuen Regelungen im Arbeitsgesetzbuch Abschnitt VIIIw kann ferner die Zeitarbeit nur mittels zwei Formen von befristeten Arbeitsverträgen ausgeführt werden:

1. Befristeter Arbeitsvertrag bis zum Beenden einer spezifischen Tätigkeit (gemäß Art 68 Abs.1 Pkt.2 iVm Art107r Arbeitsgesetzbuch); und
2. als Vertretung eines Arbeitnehmers oder Angestellten, der von der Arbeit fehlt.

Das bedeutet, dass ein Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen zwischen der Zeitarbeitsfirma und dem Arbeitnehmer, wie bisher praktiziert, und wie es auch in anderen EU-Ländern üblich ist und keine Anforderung nach der EU Richtlinie darstellt, nicht mehr zulässig ist. Das bedeutet auch, dass nach der neuen Regelung ein gesonderter Arbeitsvertrag für jede konkrete Überlassung geschlossen werden muss.

3. Gleicher arbeitsrechtlicher Schutz für Leiharbeitnehmer

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Zeitarbeitsvertrag fristlos zu kündigen, falls er einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen hat (Art. 237, Abs. 7a).

Gemäß Art. 107x Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch dürfen die Leiharbeitnehmer wegen der Zeitarbeit im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmern und Angestellten nicht schlechter gestellt werden. Sie haben Anspruch auf die gleiche Vergütung, Sozial- und Krankenversicherungen wie die Angestellten nach einem Arbeitsvertrag in demselben Unternehmen oder Unternehmen derselben Branche. Der Gleichbehandlungsgrundsatz entspricht den Anforderungen der EU- Richtlinie.

Ferner sind die Verleih-Unternehmen verpflichtet, nicht nur den Arbeitsvertrag in der Nationalen Einkommensagentur anzumelden, sondern auch dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beschluss zu übergeben, in dem das Anfangsdatum der Zeitarbeit, Anschrift des Entleihers, der Arbeitsort, der Arbeitsplatz, die Bezeichnung der Beschäftigung und die Art der Tätigkeit bei dem Entleiher und den zuständigen Angestellten bei dem Entleiher, bei dem der Arbeitnehmer vorstellig werden soll, als auch die Erstausbildung, die bei dem Entleiher durchgeführt wird, genannt werden.

4. Neue Zulassungskriterien für die Verleiher-Unternehmen

Gab es zuvor keinen Rechtsrahmen für die Tätigkeit der Zeitarbeitsunternehmen, so können jetzt nur Unternehmen, die eine entsprechende Genehmigung bei der Beschäftigungsagentur gemäß dem Gesetz über die Förderung der Beschäftigung erhalten haben, eine solche Dienstleistung anbieten.

Als ein solches Zeitarbeitsunternehmen kann sich sowohl eine bulgarische natürliche und juristische Person als auch eine ausländische juristische Personen anmelden. Sie müssen folgende Kriterien erfüllen:

- keine finanziellen und steuerlichen Verpflichtungen gegenüber den staatlichen und gemeindlichen Organen haben,
- sich nicht in ein Liquidations- oder Insolvenzverfahren befinden,

- keine Ablehnung der Genehmigung für die letzten drei Jahre erhalten haben,
- nicht durch eine Person vertreten sein, die für ein vorsätzliches Verbrechen allgemeiner Art verurteilt wurde, es sei denn, sie wurde freigesprochen,
- keine administrativen Strafen zur Ausübung von Zeitarbeit für die letzten drei Jahre erhalten haben,
- interne Regeln zur Ausübung der Tätigkeit mit Projekten eines Vertrages mit dem Entleiher und eines Vertrages mit dem Arbeitnehmer zur Ausübung der Zeitarbeit in dem Unternehmen des Entleihers erstellt haben.

Im Rahmen der Zulassung muss jeder Verleiher nach dem bulgarischen Beschäftigungsförderungsgesetz auch eine Gruppenversicherung oder eine Bankgarantie in Höhe von 200.000,00 Leva zur Sicherung der Lohn- und Gehaltszahlungen der Leiharbeitnehmer stellen, unabhängig von der Anzahl der zu überlassenden Arbeitnehmern. Dagegen verlangt die deutsche Bundesagentur für Arbeit einer Liquidität/Bonität in Höhe von 2.000 Euro je beschäftigten Leiharbeitnehmer, oder mindestens 10.000 Euro. Im Vergleich dazu hat der bulgarische Gesetzgeber eine sehr hohe Schwelle für die Arbeit von Zeitarbeitsagenturen gesetzt.

Wenn alle Voraussetzungen vorliegen, wird die Anmeldung zunächst für 5 Jahre erstellt, mit der Möglichkeit, diese nach Ablauf der Frist zu verlängern.

5. Die neue Regelung sieht auch die solidarische Haftung der Zeitarbeitsagentur und des Entleiher-Unternehmens für die Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer vor.

Die neuen Regelungen für Zeitarbeit sind ein erster Schritt in die richtige Richtung, was die erstmalige gesetzliche Reglementierung betrifft, kurz vor zwölf vor der in der EU- Richtlinie gesetzten Implementierungsfrist, jedoch sind diese Regeln zugleich stark einschränkend für die Zeitarbeit in Bulgarien, die den flexiblen Arbeitsmarktanforderungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und dem Ziel einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit der bulgarischen Wirtschaft nicht gerecht werden, und es aus diesen Gründen weiterer Anpassungen des gesetzlichen Rahmens in naher Zukunft bedarf.

Rechtsanwältin: Dr. Maya Neidenowa
 Attorney at Law (NY): Danilena Kapralova

DR. MAYA NEIDENOWA

RECHTSANWÄLTIN

HAMBURG – SOFIA

UL. NIKOLAI GOGOL 28, 1504 SOFIA

TEL.+ 359 2 9486940

FAX + 359 29486950

OFFICE@NEIDENOWA.COM

WWW.NEIDENOWA.COM