

[Personalmanagement]

Mehr Flexibilität

Änderung bei den Urlaubsansprüchen/ Möglichkeit der Kurzarbeit

Von Maya Neidenowa

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat den bulgarischen Arbeitsmarkt hart getroffen. Nun sollen einige Modifizierungen des Arbeitsrechts dafür sorgen, dass die Unternehmen bei Absatzengpässen flexibler reagieren können.

Im Mai reichte der Ministerrat einen Gesetzesänderungsvorschlag zum Arbeitsgesetzbuch ein. Dieser trat im Juli dieses Jahres in Kraft. Die wesentlichen Änderungen des Gesetzes betreffen Neuregelungen hinsichtlich der gesetzlichen Urlaubsansprüche, mögliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung sowie der Einführung weiterer Kündigungsgründe und Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung.

Neue Urlaubsregelungen

Eine wesentliche Änderung betrifft eine neue Grundregel, die besagt, dass der gesetzliche Jahresurlaub auch in dem entsprechenden Kalenderjahr vom Arbeitnehmer genommen werden muss. Hintergrund für diese Änderung war die Tatsache, dass sich in der Vergangenheit die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer aus vergangenen Jahren oftmals angehäuft hatten, da es keine gesetzlichen „Verfallsfristen“ für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gab. Bei einer Kündigung der Arbeitgeber musste eine Entschädigung für den nicht genutzten Urlaub gezahlt werden. Darüber hinaus wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer einseitigen Beurlaubung des Arbeitnehmers eingeräumt, und zwar im Falle von Arbeitsausfall. Ferner kann nun über eine zeitgleiche Nutzung des Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmer verfügt werden und der Arbeitgeber kann, für den Fall, dass der Arbeitnehmer selbst keinen Urlaubsantrag stellt, darüber verfügen, wann dieser seinen Jahresurlaub nimmt.

* Die Autorin

Dr. Maya Neidenowa ist Rechtsanwältin mit Kanzleisitz in Hamburg und Sofia.



Die neuen Regelungen sollen dazu beitragen, dass es mit dem bulgarischen Arbeitsmarkt wieder aufwärts geht.

Zusammen mit diesen Regelungen wurde eine Verjährung des Urlaubsanspruchs eingeführt. Mit der Verjährung nach zwei Jahren verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entschädigung der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Rahmen dieser Regelung wurde auch eine rückwirkende Regelung für die nicht genutzten Urlaubsansprüche für den Zeitraum 1993 bis 2009 beschlossen. Diese nicht genutzten Urlaubsansprüche sollten nur bis Ende 2011 in Anspruch genommen werden können und danach verfallen. Vor Kurzem wurde diese Regelung durch das Verfassungsgericht jedoch für verfassungswidrig erklärt.

Einführung der Kurzarbeit

Eine weitere Maßnahme betrifft die Einführung der Kurzarbeit im letzten Jahr, zunächst befristet bis Ende 2009 und dann bis Ende 2010 verlängert. Die Reduzierung der Arbeitszeit wird für jedes Unternehmen eingeführt, unter der Bedingung, dass die zuständigen Arbeitnehmerverbände und Betriebsräte zustimmen. Ferner wurde bis zum Ende dieses Jahres das einseitige Recht des Arbeitgebers eingeführt, den Arbeitnehmer unbezahlt zu beurlauben, dies bis zu maximal 60 Arbeitstagen. Dieses Recht des Arbeitgebers kann jedoch nur dann ausgeübt werden, wenn zuvor die Kurzarbeit in dem Betrieb eingeführt

wurde. Eine weitere Regelung, die bis Ende 2011 gelten soll, ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz und den Arbeitscharakter zu ändern. Der Arbeitnehmer kann im Fall der unbezahlten Beurlaubung sowie bei Reduzierung der Arbeit seinen Vertrag fristlos kündigen.

Weitere Reformen

Die 2009 erfolgte Reduzierung des Sozialversicherungsanteils des Arbeitgebers um zwei Prozent zielte ebenfalls darauf, die Arbeitgeber zu entlasten und Arbeitsplätze zu erhalten. Verunsicherung brachte die vor Kurzem vom bulgarischen Premier angekündigte Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge. Die 2009 erfolgte Verkürzung der Mehrwertsteuerrückerstattungsfrist des Fiskus sollte wiederum dazu dienen, die Liquidität der Unternehmen zu sichern und dadurch Arbeitsplätze zu erhalten. Trotz der Reformen fordern die Unternehmer weitere Änderungen. So sollen die Wochenend- und Nachtarbeit weiter liberalisiert und der Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichtert werden. Des Weiteren steht die Umsetzung der EU-Zeitarrbeitsrichtlinie an, die Arbeitnehmerüberlassung ist bislang kaum reglementiert.

KONTAKT

Rechtsanwaltskanzlei Dr. Maya Neidenowa
Tel.: 00359/ 2/ 948 69 40
office@neidenowa.com