

Mutterschutz in Bulgarien



Dr. Maya Neidenowa

Die Mutterschutzregelungen in Bulgarien werden in Bezug auf ihre rechtliche Aktualität im Kontext des marktwirtschaftlichen Systems Bulgariens seit der Wende kaum öffentlich in Frage gestellt. Immer noch ist eine kritische Betrachtung dieser Regelungen ein Tabuthema. Da immer häufiger ausländische Investoren einige der bulgarischen arbeitsrechtlichen Mutterschutzbestimmungen kritisieren, ist es an der Zeit, sich diese Bestimmungen auch unter dem rechtvergleichenden Blick dieser Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland genauer anzuschauen, wobei hier auf die unterschiedlichen Regelungen in beiden Ländern der Schwerpunkt gelegt wird.

Die wichtigsten Schutzvorschriften im Zusammenhang mit dem Mutterschutz sind in dem bulgarischen Arbeitsgesetzbuch und dem Sozialversicherungsgesetzbuch enthalten sowie einigen Durchführungsverordnungen. Die Mutterschutzvorschriften gelten sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Verträgen, in der Probezeit, und bei Ausbildungsverträgen.

Die Schutzvorschriften gelten ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert worden ist. Dies kann auch zu dem Zeitpunkt der Zustellung einer Kündigung sein, wenn die Schwangerschaft mittels ärztlichen Attests nachgewiesen ist (Beschl. Oberst. Kassationsgericht № 342 vom 2.01.2013 im Verfahren № 240/2012).

Kündigungsschutz: Einer Schwangeren kann nur ordentlich gekündigt werden bei einer Unternehmensschließung (Insolvenz oder Liquidation) oder wenn die Arbeitnehmerin nicht bereit ist, dem Arbeitgeber bei einem Standortwechsel zu folgen oder im Falle der Wiedereinstellung eines ungerechtfertigt gekündigten Arbeitnehmers, ebenso bei objektiver Unfähigkeit zur Ausführung des Arbeitsvertrages. (*Art. 333, Abs. 5 Arbeitsgesetzbuch*)

Eine außerordentliche Kündigung der Schwangeren ist nur zulässig, wenn diese gerichtlich verurteilt ist und eine Freiheitsstrafe verbüßen muss oder im

Falle der diszipliniären Kündigung. Im letzten Fall ist die Kündigung nur mit Einwilligung der Arbeitsinspektion wirksam. (Art. 333, Abs. 5, letzter Satz Arbeitsgesetzbuch)

Einer Mitarbeiterin, die sich im Mutterschaftsurlaub (siehe hierzu weiter unten) befindet, darf nur bei einer Unternehmensschließung gekündigt werden. (Art. 333, Abs. 6 Arbeitsgesetzbuch)

Mütter von Kindern im Alter von bis zu drei Jahren genießen auch Kündigungsschutz und können in folgenden Fällen nur nach vorheriger Zustimmung der Arbeitsinspektion gekündigt werden:

- ✓ bei einer Teilschließung des Unternehmens oder Belegschaftsreduzierung;
- ✓ bei Reduzierung des Arbeitsumfangs;
- ✓ der Arbeitnehmerin fehlen die Eigenschaften für eine effektive Arbeitsausführung;
- ✓ bei Veränderungen der Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit, denen die Arbeitnehmerin nicht gerecht wird;
- ✓ bei Kündigung der Mitarbeiterin aus diszipliniären Gründen.(Art. 333, Abs.1, Pkt. 1 Arbeitsgesetzbuch)

Im Gegensatz dazu gilt der Kündigungsschutz in Deutschland nach dem Mutterschaftsurlaub nur fort, wenn ein Erziehungsurlaub geltend gemacht worden ist und genommen wird (8 Wochen vor Beginn und bis zum Ablauf der Elternzeit).

Mutterschaftsurlaub/Beschäftigungsverbot: Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub in Höhe von 410 Tagen für jedes Kind, von denen 45 Tage zwingend vor der Geburt genommen werden müssen.

In der Bundesrepublik beträgt der Mutterschaftsurlaub im Normalfall 6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung, also insgesamt 98 Tage, im Gegensatz zu den 410 Tagen Mutterschaftsurlaub in Bulgarien. Für die ersten 135 Tage des Mutterschaftsurlaubs wird in Bulgarien der Urlaub aufgrund von Arztzeugnissen gewährt (während dieses Zeitraums kann ein ärztliches Attest nicht aus anderen Gründen – z.B. wegen allgemeiner Erkrankung – ausgestellt werden). Für die verbleibenden Urlaubstage bis zum Ablauf des 410-tätigen Urlaubs wird der Urlaub aufgrund eines schriftlichen Antrags von der Mutter gewährt. Mit Zustimmung der Mutter kann dieser Urlaubsanspruch nach Vollendung des 6. Lebensmonats des Kindes auf den Vater übertragen werden

Allgemein versicherte Frauen erhalten Mutterschaftsgeld für einen Zeitraum von 410 Kalendertagen. Das Mutterschaftsgeld beträgt 90% des durchschnittlichen Bruttoverdienstes oder versicherungspflichtigen Einkommens der letzten 18 Monate, von dem Beiträge abgeführt worden oder fällig sind, derzeit maximal 2.160 BGN,. Der Leistungssatz darf weder unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen noch das durchschnittliche Nettoeinkommen überschreiten. (Art. 163 Arbeitsgesetzbuch, Art. 48a u. 49

Sozialversicherungskodex). Die Entschädigung wird von dem Nationalen Versicherungsinstitut gewährt.

Der Mutterschaftsurlaub kann auch kraft Gesetz in besonderen Fällen, z.B. im Fall des Todes des Kindes, vorzeitig beendet werden. Das Arbeitsverhältnis lebt zu den vorherigen Bedingungen wieder auf. Die Arbeitnehmerin muss den Arbeitgeber über die vorzeitige Beendigung innerhalb einer 7-tägigen Frist unterrichten.

Erziehungsurlaub: Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes hat die Mutter, wenn das Kind nicht eine Kindertagesstätte besucht, einen Anspruch auf Erziehungsurlaub -der der Elternzeit in Deutschland entspricht-, bis das Kind das Alter von zwei Jahren erreicht (Art. 164 ArbGb). Der Anspruch auf Erziehungsurlaub kann auf den Vater übertragen werden. Diese Zeit wird als geleistete Dienstzeit des entsprechenden Elternteils anerkannt. Eine Mitteilungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber, ob der Erziehungsurlaub wahrgenommen wird oder nicht, regelt der bulgarische Gesetzgeber nicht.

Ist der Zeitraum der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs abgelaufen, oder wird der Erziehungsurlaub vorzeitig beendet, so kann das vorherige Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen wieder aufgenommen werden. Eine vorzeitige Beendigung erfolgt auf schriftliche Mitteilung der Arbeitnehmerin an den Arbeitgeber (Art. 46 der Ordnung über die Arbeitszeit, Ruhepausen und Urlaub). In diesen Fällen muss die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Werktagen ab Änderung der Umstände den Arbeitgeber darüber informieren. (Art. 14, Abs. 1 Verordnung über die Berechnung und Auszahlung von Entschädigungen von der staatlichen Sozialversicherung).

In Deutschland ist hingegen eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs haben Mütter, die mindestens 12 Monate sozialversichert waren, Anspruch auf den Bezug einer Entschädigung/ für die Pflege kleiner Kinder unter zwei Jahren. (Art. 52 Sozialversicherungsgesetzbuch, die mit dem Elterngeld in Deutschland zu vergleichen wäre. Diese Entschädigung wird von dem Nationalen Versicherungsinstitut gezahlt. Der Leistungssatz für die Pflege eines Kleinkindes unter zwei Jahren beträgt für das Jahr 2014 BGN 340,00 Leva (ca. € 172,00). Sollte eine erwerbstätige Mutter keinen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen oder diesen unterbrechen, bekommt sie eine Entschädigung von der öffentlichen Sozialversicherung in Höhe von 50% der Entschädigung für das Aufziehen eines kleinen Kindes. (Art. 164, Abs. 5 ArbGB, Art. 54 Sozialversicherungsgesetzbuch)

Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs (spätestens also nach Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes) und bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des jeweiligen Kindes steht beiden Eltern lediglich ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub zum Aufziehen des Kindes für die Dauer von weiteren 6 Monaten zu, wobei dieser Urlaub als Dienstzeit anerkannt wird. (Art. 167a ArbGB).

Nach deutschem Recht besteht ein Anspruch auf Elternzeit für jeden Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, wobei die Mutterschutzfrist auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet wird. Die Elternzeit in Deutschland bedarf auch nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, jedoch sind gewisse Regeln bei der Anmeldung einzuhalten: Spätestens 7 Wochen vor ihrem Beginn muss die Elternzeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber verlangt werden. Das gilt auch, wenn die Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend. Mit Anmeldung der Elternzeit muss man sich in Deutschland verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Eine spätere Änderung dieser Zeiträume kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Damit ermöglicht man den Unternehmen Planungssicherheit z.B. für die Einstellung von Ersatzkräften. Eine solche frühe Mitteilungspflicht und Festlegung der Dauer des Erziehungsurlaubes gibt es nach bulgarischem Recht nicht.

Behandlung des Jahresurlaubs während des Mutterschafts- und Erziehungsurlaubes: Die Nutzung des bezahlten Jahresurlaubs kann verschoben werden, wenn im Jahr, für das dieser geschuldet wird, die Arbeitnehmerin keine Möglichkeit gehabt hat, diesen voll oder teilweise in Anspruch zu nehmen wegen des Mutterschafts- und Erziehungsurlaubes. In diesem Fall verjährt der Urlaubsanspruch nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem der Grund für die Nichtinanspruchnahme entfallen ist. Eine Kürzung des Urlaubs ist nicht möglich.

In Deutschland kann der Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit vom Arbeitgeber um ein Zwölftel gekürzt werden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren, die Verjährungsfristen fallen in diesem Fall in Deutschland kürzer aus.

Abwesenheit bei Erkrankung des Kindes:

Gemäß Art. 45 Sozialversicherungsgesetzbuch wird für die Pflege oder Begleitung eines kranken Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bei medizinischer Untersuchung oder Behandlung Krankengeld unter den Bedingungen und in der Höhe der Entschädigung für vorübergehende Arbeitsunfähigkeit für insgesamt 60 Tage in einem Kalenderjahr allgemein für beide Elternteile bezahlt. Diese Regelung führt häufig in der Praxis dazu, dass in der Regel die Mütter wegen Krankheit des Kindes diese Krankentage in Anspruch nehmen und nicht die Väter (zum Teil aus kulturell bedingten Gründen). So gehandhabt, benachteiligt diese Bestimmung vor allem die Unternehmen, die vorwiegend Frauen einstellen.

Hingegen dürfen Eltern in Deutschland wegen ein krankes Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, lediglich je Elternteil 10 Tage im Jahr wegen Erkrankung des Kindes beanspruchen; d.h. die Mutter kann 10 Tage und der Vater ebenfalls 10 Tage aus diesem Grund Krankentage

beanspruchen, eine Übertragung auf den anderen Elternteil kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen, was für alle Parteien eine gerechtere Lösung und eine gesetzlich fixierte Gleichstellung für beide Elternteile darstellt.

Der bulgarische Arbeitgeber zahlt für den ersten, zweiten und dritten Tag der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit des Kindes 70% des durchschnittlichen Bruttoentgelts. Ab dem vierten Tag übernimmt das Nationale Sozialversicherungsinstitut die Zahlung des Krankengeldes wegen Krankheit des Kindes. Die Entschädigung ab dem vierten Tag beträgt 80% des durchschnittlichen Bruttotagesverdiensts oder des durchschnittlichen versicherungspflichtigen täglichen Einkommens, von dem in den vorangegangenen 18 Monaten Beiträge gezahlt oder fällig geworden sind.

Zusammenfassend müssen die viel zu kurzen oder sogar fehlenden Mitteilungspflichten über die Aufnahme bzw. Unterbrechung des Erziehungsurlaubs, die Bestimmungen über die Anhäufung von Erholungsurlaubsansprüchen während des Mutterschafts- und Erziehungsurlaubes, die gesetzliche Regelung von bezahlten Abwesenheitstagen bei einem kranken Kind- bis zu 60 Tagen im Jahr-, kritisch betrachtet werden. Auch fehlt in Bulgarien eine flexiblere Gestaltung des Arbeitsverhältnisses von jungen Müttern und Vätern- die Teilzeitarbeit in solchen Fällen ist in Bulgarien unüblich und auch bisher gesetzlich nicht geregelt.

Rechtsanwältin: Dr. Maya Neidenowa

Stand: 31.3.2014

DR. MAYA NEIDENOWA

RECHTSANWÄLTIN

HAMBURG – SOFIA

UL. GEORGI S. RAKOVSKI 128, 1000 SOFIA

TEL. + 359 2 9486940

FAX + 359 29486950

OFFICE@NEIDENOWA.COM

WWW.NEIDENOWA.COM