

Neue Regelungen im Bereich des Internships

Von Margareta Poenaru, Accounting and Taxation Services

Vor kurzem hat das Parlament das Gesetz über das Internship verabschiedet und dem Präsidenten zur Unterzeichnung übermittelt. Es wird zeitnah in Kraft treten.

Personen ab einem Mindestalter von 16 Jahren können hiernach an bezahlten Internship-Programmen mit einer Maximaldauer von 6 Monaten bei Gesellschaften oder öffentlichen Einrichtungen teilnehmen. Die Internship-Zeit wird als Arbeitszeit (*vechime în muncă*) anerkannt.

Bedingungen für Anbieter von Internships

Juristische Personen oder öffentliche Anstalten dürfen Internship-Programme als sog. Gastgeber (rum: *organizatie gazda*) organisieren, wenn sie

- mindestens 5 Angestellte haben
- in der Vergangenheit keine Arbeitsbeziehung mit dem zukünftigen Praktikanten hatten
- nicht insolvent sind und in den letzten 12 Monaten keine Arbeitsplätze abgebaut haben (infolge von Massenentlassungen oder Reorganisation)
- keine gesetzliche Verpflichtung haben, Absolventen von Lehranstalten einzustellen
und ihre Gesellschafter/ Geschäftsführer diese Funktion nicht bei anderen Arbeitgebern/ Gastgebern, mit denen der zukünftige Praktikant einen Arbeits-, Dienst- oder Internshipvertrag hatte, ausüben.

Die Anzahl der Internship-Verträge pro Gastgeber und Jahr darf 5% der Angestelltenzahl nicht überschreiten. Zwischen dem Praktikanten und dem Gastgeber darf während eines Jahres nur ein einziger Internship-Vertrag für maximal 6 Monate abgeschlossen werden; es gibt keine Verlängerungsmöglichkeit.

Vergütung, Arbeitszeit

Der Praktikant hat Anspruch auf eine vertraglich festgelegte monatliche Internship-Vergütung, die mindestens 50% des Brutto-Mindestgehaltes (derzeit 1.900,- RON) betragen muss. Die Arbeitszeit beträgt dabei maximal 40 Stunden pro Woche; Überstunden sind verboten. Der Gastgeber hat Übersichten über die vom Praktikanten geleistete Arbeitszeit zu führen.

Steuerlich ist die Internship-Vergütung gemäß dem Gesetzesentwurf als steuerpflichtiges Lohneinkommen anzusehen.

Rechte und Pflichten des Praktikanten und des Gastgebers

Das Internship erfolgt aufgrund des Internship-Vertrages unter Beachtung der anwendbaren betrieblichen Regelungen des Gastgebers. Für dessen Dauer verpflichtet sich der Praktikant, die vertraglich festgelegten Aktivitäten unter der Autorität des Gastgebers und in direkter Koordinierung durch einen von diesem bestellten erfahrenen Betreuer durchzuführen. Der

Praktikant darf nicht für unqualifizierte Arbeiten oder für Tätigkeiten unter schweren oder schädigenden Bedingungen eingesetzt werden.

Der Internship-Vertrag ist spätestens einen Tag vor Tätigkeitsbeginn in einem speziellen Register des Gastgebers einzutragen und bei dem Arbeitsinspektorat zu melden.

Bei Beendigung des Internships erhält der Praktikant aufgrund eines geregelten Bewertungsverfahrens ein Internship-Zertifikat, welches die Daten des Gastgebers, die Dauer des Internships, die Art der geleisteten Tätigkeiten und das Bewertungszeugnis bescheinigt.

Der Praktikant muss vom Gastgeber, ebenso wie alle anderen Angestellten, im Hinblick auf die Risiken am Arbeitsplatz unterwiesen werden, wobei die arbeitsrechtlichen Regelungen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit anwendbar sind. Bei Verstoß gegen interne Betriebsregelungen oder gegen den Internship-Vertrag darf der Gastgeber den Intern sanktionieren.

Das Gesetz enthält zudem eine Reihe von Geldbußen, z.B. für die Nichtbeachtung der Pflichten des Gastgebers im Zusammenhang mit der Vergütung der Internship-Tätigkeit, der Nichtregistrierung von Internship-Verträgen, oder etwa die Nutzung von Praktikanten für andere als die vertraglich geregelten Tätigkeiten für die Nichteinhaltung der Arbeitszeiten.

Anreize

Um die von der Regierung erwünschte Maßnahme der Umwandlung von Internship-Verträgen in Arbeitsverträge zu fördern, wurde für Rechtspersonen aus dem privaten Bereich auch ein finanzieller Anreiz eingeführt. Für jeden Internship-Vertrag, der in einen Arbeitsvertrag umgewandelt wird, soll der Arbeitgeber 4.586,- RON erhalten. Voraussetzung ist, dass die infolge des Internships entstehende Arbeitsbeziehung innerhalb von 60 Tagen begründet und mindestens 24 Monate aufrechterhalten wird. Die Gesellschaft kann die Vergütung innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der 24-Monats-Frist durch Einreichung eines Antrages nebst einer Reihe von anderen Unterlagen beantragen.

Fazit

Zweck von Internship-Programmen ist nicht das Absichern eines Arbeitsplatzes für den Praktikanten, sondern dessen berufliche Bildung und die Sammlung von Erfahrung für eine begrenzte Zeit. Die Initiative bezweckt zwar im Grundsatz die Schaffung neuer Möglichkeiten für die Identifizierung und Beschäftigung junger Arbeitskräfte, führt leider aber auch eine erhebliche Bürokratie ein. Es wird sich in Zukunft zeigen, inwieweit dies dem Einsatz von Internships zu- oder abträglich sein wird.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro