

Kurzarbeit in Rumänien wieder praxistauglich

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

Am 10.08.2020 wurde in Rumänien auf Initiative der Wirtschaft und langen Diskussionen mit dem Gesetzgeber (mit intensiver Beteiligung von STALFORT Legal. Tax. Audit.) die Kurzarbeit eingeführt.

Nachdem das Rechtsinstitut aufgrund unglücklicher Entwicklungen Ende 2020 unattraktiv und sehr schwerfällig wurde, haben neue Initiativen zu einem Gesetz geführt, das dies korrigiert und zusätzlich nötige Flexibilisierungen einführt.

Das Gesetz wurde am 10.03.2021 im Parlament verabschiedet und wurde am 05.04.2021 im Amtsblatt veröffentlicht.

Hintergrund

Vor einem Jahr begann das rumänische Wirtschaftsumfeld, sich für die Einführung der Kurzarbeit stark zu machen. Langwierige Gespräche und Verhandlungen ergaben eine in der Praxis noch etwas intransparente und stellenweise unflexible Regelung.

Am 07.12.2020 hat die Regierung Orban mit der Dringlichkeitsverordnung 211/2020 Unklarheiten beseitigt und einige Flexibilisierungsmaßnahmen eingeführt. Leider wurde in derselben Woche ein Gesetz verabschiedet, das die Effekte der DVO 211 nicht nur größtenteils aufhob, sondern erhebliche Hindernisse für die Kurzarbeit in der Betriebspraxis einführte.

2021 hat die inzwischen neue Regierung das Thema wieder aufgenommen und – erneut gemeinsam der Wirtschaft – an Verbesserungen gearbeitet. Mit Zustimmung der Gewerkschaften kam es am 10.03.2021 zur Verabschiedung des Gesetzes im Parlament. Inzwischen hat die Verkündung (*promulgare*) durch den Präsidenten stattgefunden.

Mechanismus der Kurzarbeit

Die Grundregeln der Kurzarbeit haben wir an verschiedenen Stellen bereits beschrieben; alle Beiträge unserer Kanzlei zu diesem Thema sind unter <https://stalfort.ro/veroeffentlichungen/> zu finden.

Im Grundsatz darf der Arbeitgeber im Rahmen der Kurzarbeit die Arbeitszeit und das Gehalt betroffener Arbeitnehmer reduzieren. Ein Teil, genauer 75%, des Lohnausfalls, trägt der Staat.

Wichtigste Neuegelungen

U.a. die folgenden Neuregelungen sind praxisrelevant und u.E. für alle Beteiligten sinnvoll:

- Der Arbeitgeber kannn Arbeitszeit und Vergütung um bis zu 80% (statt zuvor 50%) reduzieren.
- Hierzu ist er berechtigt, wenn mindestens 10% der Belegschaft betroffen ist (unverändert) und sein Umsatz im Vormonat oder dem Monat zuvor um mindestens 10% im Vergleich zum ähnlichen Monat oder dem Monatsdurchschnitt des Jahres 2019 zurückgegangen ist. Diese Änderung war essentiell, da bislang der Umsatz mit demjenigen des ähnlichen Monats des Vorjahres verglichen wurde – ab April 2021 hätte dies die Kurzarbeit ausgehebelt.

- In Betrieben, in denen zu Tarifverhandlungen berechnigte Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, bedarf die Kurzarbeit der Zustimmung der Gewerkschaft bzw. der Arbeitnehmervertreter.
- Die Arbeitszeitkürzung erfolgt dann einseitig durch den Arbeitgeber für mindestens 5 Arbeitstage, die in einem Zeitraum von 30 Kalendertagen liegen. Die Pflicht, die Arbeitszeiten für einen kompletten Monat zu planen, ist nicht mehr ausdrücklich geregelt.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiten bei Bedarf jederzeit mit Begründung ändern, solange dies von der Zustimmung der Gewerkschaft/ der Arbeitnehmervertreter gedeckt ist.
- Der Beschluss des Arbeitgebers ist nach wie vor 5 Tage zuvor bekanntzugeben. Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber aber in Sonderfällen, in denen seine Tätigkeit ansteigt (z.B. neue Aufträge oder zum Ersatz verhinderter Arbeitnehmer) die Arbeitszeiten wieder ändern und muss dies nur innerhalb von 24 Stunden zuvor ankündigen.
- Während der Kurzarbeit herrscht ein Verbot, für die Ausübung ähnlicher oder identischer Tätigkeiten wie diejenigen der in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeiter andere Arbeitnehmer einzustellen oder Subunternehmer zu beauftragen. Diese sehr kritisierte Regelung wurde dahingehend geändert, dass sie für alle Niederlassungen, Betriebsstätten, etc. des Arbeitgebers Anwendung findet, die tatsächlich von der Kurzarbeit betroffen sind.
- Ferner wurde geregelt, dass abweichend von dem letzten Absatz die Einstellung von Mitarbeitern möglich ist, wenn diese zum Ersatz von Arbeitnehmern erfolgt, deren Arbeitsverträge von Rechts wegen, durch Kündigung aus Gründen, die mit der Person des Arbeitnehmers zusammenhängen, oder durch Arbeitnehmerkündigung endeten.
- Während der Kurzarbeit dürfen bestimmte Prämien nicht gewährt werden. In sehr praxistauglicher Weise wurde hier unter anderem geklärt, dass sich dies auf die Personen beschränkt, die aufgrund des Gesellschaftsgesetzes die Geschäftsleitung des Arbeitgebers sichern. Damit wurden hierarchisch darunter angesiedelte Manager, Abteilungsleiter, und andere, die von dem bisherigen Verbot betroffen waren, herausgenommen.

Wir freuen uns über die absolut begrüßenswerte Änderung und werden uns auch in Zukunft aktiv an diesen und ähnlichen Initiativen beteiligen.

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