

## **Telearbeit in Rumänien flexibilisiert**

von *Margareta Poenaru*, Accounting & Taxation Services

Die Verrichtung der Arbeit außerhalb des Sitzes des Arbeitgebers wird in Rumänien seit Jahren immer beliebter. Während des pandemiebedingten Lockdowns war sie teilweise sogar verpflichtend.

Dabei waren die Regelungen zur sog. Telearbeit relativ unflexibel – bis die Dringlichkeitsverordnung („DVO“) 36/2021 dies vor Kurzem änderte.

### **Definition**

Die Telearbeit wird durch das Gesetz Nr. 81/2018 geregelt. Sie ist definiert als eine Art der Arbeitsorganisation, durch die der Arbeitnehmer die mit seiner Funktion oder seinem Beruf verbundenen Aufgaben regelmäßig und freiwillig durch Mittel der Informations- und Telekommunikationstechnologie an einem anderen Ort als dem vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsplatz erfüllt.

### **Wichtigste Änderungen**

- **Häufigkeit der Telearbeit**

Nach der bisherigen Gesetzesfassung lag Telearbeit vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens einen Tag pro Monat an einem anderen als dem vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsplatz arbeitete. Dies entfiel mit der DVO 36; Voraussetzung ist in diesem Zusammenhang nur noch die Regelmäßigkeit.

- **Tätigkeitsort**

Ebenso regelte das Gesetz, dass die Parteien den Ort, an dem die Telearbeit zu verrichten war, ausdrücklich vereinbaren mussten – was ebenfalls entfiel.

Die Regelungen, die eine Pflicht zur Arbeitsschutzunterweisung bei dem Wechsel des Telearbeitsplatzes vorsahen, wurden entsprechend angepasst. Somit ermöglicht die aktuelle Rechtslage grundsätzlich „Work from anywhere“.

### **Vertragsinhalt**

Telearbeit beruht auf der Vereinbarung zwischen den Parteien und muss ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt werden. Wird sie nach Arbeitsvertragsschluss eingeführt, bedarf sie einer Zusatzurkunde zum bestehenden Arbeitsvertrag.

Die wichtigsten Vertragsinhalte sind:

- der Zeitraum oder die Tage, an denen der Telearbeitnehmer am vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsplatz arbeitet;

- Zeiten sowie Art und Weise der Überprüfung der Tätigkeit des Telearbeitnehmers durch den Arbeitgeber (dies erfolgt nun vorwiegend durch Informations- und Telekommunikationsmittel und nur aufgrund der Regeln aus Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. Betriebsordnung);
- die Zeiterfassung durch den Telearbeitnehmer;
- die Pflichten der Parteien in Bezug auf die Telearbeitsplätze, insbesondere bzgl. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- die Pflicht des Arbeitgebers, den Telearbeitnehmer über die anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen aus Gesetz, Tarifvertrag und/ oder Betriebsordnung zu informieren;
- Maßnahmen zur Verhinderung der Isolation des Telearbeitnehmers und zur Ermöglichung von Treffen mit Kollegen;
- Bedingungen, unter denen der Arbeitgeber die mit der Telearbeit verbundenen Kosten trägt.

### **Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat insbesondere Pflichten bzgl. der technologischen Mittel, die dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Er muss:

- die erforderlichen Informations- und Telekommunikationsmittel stellen,
- die erforderliche Arbeitsausrüstung installieren, prüfen und warten,

es sei denn, die Parteien treffen eine abweichende Vereinbarung;

- sichern, dass der Telearbeitnehmer bei der Anstellung sowie der Einführung neuer Arbeitsausrüstung oder Arbeitsverfahren ausreichende und geeignete Arbeitsschutzunterweisungen, insbesondere über die Arbeit an Bildschirmen, in Form von Informationen und Anweisungen erhält.

### **Pflichten des Telearbeitnehmers**

Es wurde eine neue Bestimmung eingeführt, wonach der Telearbeitnehmer die Vertraulichkeit der während der Telearbeit verwendeten Informationen und Dokumente beachten und sicherstellen muss. Das Arbeitsgesetzbuch enthält diese Pflicht ebenfalls; bei Nichtbeachtung dieser Pflicht kann laut geltendem Recht Schadensersatz geltend gemacht werden (wenngleich sich dies in der Praxis oft schwierig gestaltet).

Der Arbeitgeber sollte in der Praxis unbedingt festlegen, welche Informationen, zu denen die Arbeitnehmer Zugang haben, vertraulich sind; dieses Problem muss spezifisch behandelt werden. Trotz der gesetzlichen Pflicht sollte die Vertraulichkeit daher ausdrücklich mit jedem Telearbeitnehmer festgelegt (z.B. im Arbeitsvertrag aufgenommen) und ggf. an den Einzelfall angepasst werden.

## Fazit

Es ist davon auszugehen, dass die Telearbeit in der Zukunft immer häufiger vorkommen wird, da sie eine flexible und für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen vorteilhafte Variante der Arbeitsorganisation darstellen kann. Inwieweit dies für alle Arbeitgeber, Unternehmen und Arbeitnehmer der Fall ist, muss im Einzelfall bestimmt werden; dies hängt von der konkreten Organisation des Arbeitgebers und den Umständen des Arbeitnehmers ab.

Das bisherige Telearbeitsgesetz hatte sich als zu unflexibel erwiesen, insbesondere weil es die ausdrückliche Festlegung des Telearbeitsplatzes vorausgesetzt hatte. Mit der aktuellen Änderung durch die DVO 36/2021 hat sich die Rechtslage damit deutlich verbessert.

## 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](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)