

## **Flut von Neuregelungen im rumänischen Arbeitsrecht**

*von Christian Weident, Rechtsanwalt*

Zum Ende des vergangenen Jahres sind eine erhebliche Anzahl relevanter und grundlegender Neuerungen im rumänischen Arbeitsrecht eingetreten. Obwohl jeder einzelnen ein gesonderter Artikel gewidmet werden sollte, werden die Neuerungen der vergangenen zwei Monate nachfolgend nur in einer Zusammenschau präsentiert.

### **Neues Mindestgehalt zum 01.01.2023**

Wie zuvor in der Presse angekündigt und teilweise heftig diskutiert, wurde zum 01.01.2023 durch den Regierungsbeschluss 1447/2022 das gesetzliche Mindestgrundgehalt für eine Vollzeitstelle um 450,- RON auf 3.000,- RON brutto erhöht. Es besteht ein Freibetrag von 200,- RON, wenn das Grundgehalt dem Mindestgehalt entspricht und das Gesamtgehalt 4.000,- RON nicht übersteigt.

Für den Bausektor beträgt das neue Mindestgehalt 4.000,- RON.

### **Arbeitsgesetzbuch erheblich geändert**

Wie bereits berichtet, wurde das Arbeitsgesetzbuch am 22.10.2022 umfangreich geändert. Es wurden neue Pflichtinhalte für Betriebsordnungen und vor allem für Arbeitsverträge veröffentlicht (die in der alten gesetzlichen Arbeitsvertragsvorlage nicht reflektiert waren, was für eine Übergangszeit von fast zwei Monaten etwas Ungewissheit in Bezug auf den Inhalt neuer Arbeitsverträge verursachte), neue Informationspflichten geregelt, neue Formen des Urlaubs (z.B. für pflegende Angehörige oder bei höherer Gewalt), flexible Arbeitszeitregelungen und weiteres eingeführt.

### **Neue Arbeitsvertragsvorlage**

Mit der Anordnung Nr. 2171/ 2022 wurde am 09.12.2022 auch die neue gesetzliche Vorlage für Arbeitsverträge veröffentlicht. Alle seitdem abgeschlossenen Arbeitsverträge müssen dieser Vorlage entsprechen.

Diese ändert die bisher gewohnte Vertragsstruktur, berücksichtigt die im Oktober 2022 geregelten neuen Pflichtbestandteile – und geht sogar noch darüber hinaus, da sie auch einige Aspekte beinhaltet, die laut dem geänderten Arbeitsgesetzbuch eigentlich nur einer Informationspflicht unterliegen, ohne Vertragsbestandteil sein zu müssen. Daher gehen wir davon aus, dass der Gesetzgeber die Vorlage hinsichtlich dieser Aspekte nur als Orientierung, nicht jedoch als zwingenden Pflichtinhalt regeln wollte.

Jedenfalls müssen die Vertragsvorlagen aller Arbeitgeber geändert werden, sofern dies noch nicht geschehen ist.

### **Whistleblowing**

Auch das aufgrund längst abgelaufener Umsetzungsfristen gemäß EU- Richtlinie überfällige Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern wurde nach einem äußerst zähen Gesetzgebungsprozess am 22.12.2022 veröffentlicht.

Dieses wurde und wird in Theorie und Praxis von vielen Seiten teils heftig kritisiert, u.a. weil der Whistleblower grundsätzlich nach wie seine Identität angeben muss. Dies wird dem Gesetzeszweck, bestehend aus dem Schutz von Personen, die Informationen von öffentlichem Interesse preisgeben und dies oft anonym tun wollen, verständlicherweise als abträglich angesehen.

## Neues kollektives Arbeitsrecht

Zu den oben skizzierten Änderungen kommt ein neues Gesetz über den Sozialdialog, das am 25.12. in Kraft trat und den vorherigen Rahmen für das kollektive Arbeitsrecht (das alte Gesetz 62/2011), vollständig ersetzte.

Das neue Gesetz 367/2022 ist das Ergebnis von mehr als 5 Jahren schwieriger Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden und gilt als Reaktion auf das Gesetz von 2011, das seitens der Gewerkschaften als Beschneidung ihrer Rechte empfunden worden war. Sein Zweck besteht u.a. darin, die Tarifbindung zu erhöhen. Dementsprechend bringt es viele Änderungen mit sich, die aus Sicht vieler Arbeitgeber als unangenehm empfunden werden dürften. Hierzu gehören u.a.

- Die Stärkung der Rechte von Gewerkschaften und Verbänden, jedoch auch von Arbeitnehmervertretern;
- Eine geringere Repräsentativitätsschwelle von Gewerkschaften (35% der Belegschaft auf Betriebsebene);
- Eine Pflicht, bereits ab einer Belegschaft von 10 Mitarbeitern im Betrieb Tarifverhandlungen zu führen;
- Eine Pflicht zu Tarifverhandlungen auf Ebene der Wirtschaftssektoren, und unter bestimmten Umständen sogar eine Beitrittspflicht für Unternehmen;
- Die Wiedereinführung eines Nationaltarifvertrags (der ebenso wie Sektorentarifverträge u.U. für allgemeinverbindlich erklärt werden kann);
- Erweiterung der Gründe, die zum Arbeitskampf berechtigen – u.U. sogar während des Bestehens eines Tarifvertrages.

Hierüber werden wir noch gesondert berichten.

## Fazit

Das Jahresende brachte nicht nur eine frische Brise, sondern einen regelrechten Sturm in das rumänische Arbeitsrecht. Aus Sicht des Arbeitgebers sind viele Änderungen zu bemerken, die einerseits Mehraufwand und andererseits Kosten verursachen können.

Insbesondere sind die praktischen Auswirkungen des kollektiven Arbeitsrechts mit Spannung zu verfolgen – es ist nicht auszuschließen, dass rumänische Arbeitgeber bald (wieder) Tarifverträge beachten müssen, an deren Verhandlung und Abschluss sie nicht beteiligt waren.

## 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)