

Umfangreiche neue Pflichten für Arbeitgeber gegen die Belästigung am Arbeitsplatz

Von Raluca Bădila, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Am 17.10.2023 wurde im Amtsblatt Rumäniens der Regierungsbeschluss Nr. 970/2023 (kurz: „**RB**“) über die **Methodik zur Vorbeugung und Bekämpfung von geschlechtsbezogener und moralischer Belästigung am Arbeitsplatz** (kurz: „**Methodik**“) veröffentlicht.

Alle Arbeitgeber in Rumänien müssen sie bis zum **16.04.2024** umsetzen.

Wesentlicher Inhalt

Die Methodik beinhaltet umfassende Erläuterungen zu Fällen der Belästigung von Arbeitnehmern und die dagegen zu ergreifenden Maßnahmen. Darüber hinaus enthält sie einen Muster-Leitfaden hinsichtlich der Vorbeugung und Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz (kurz: „**Leitfaden**“), das Arbeitgeber für ihre eigenen Leitfäden als Muster verwenden können.

Alle Arbeitgeber müssen den in der Methodik und im Leitfaden festgelegten **Verpflichtungen innerhalb von 6 Monaten ab dem Inkrafttreten des RB nachkommen** (d.h. bis zum 16. April 2024) und somit deren Anwendbarkeit sicherzustellen.

Hauptpflichten der Arbeitgeber

Die wichtigsten Verpflichtungen und Maßnahmen, die die Arbeitgeber nach der Methodik und dem Leitfaden erfüllen bzw. treffen müssen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Erstellen eines **internen Verfahrens zur Beförderung**, einschließlich der Besetzung von Entscheidungspositionen;
- Umsetzung der Methodik, angepasst an die spezifische Situation des Arbeitgebers, wobei jeder Arbeitgeber, wie oben erwähnt, einen eigenen **Leitfaden** zur Vorbeugung und Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz erstellen muss;
- Aufnahme der Bestimmungen der Verordnung Nr. 137/2000 über die Verhinderung und Sanktionierung jeglicher Form von Diskriminierung und des Gesetzes Nr. 202/2002 über

die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in die Betriebsordnung;

- das Verbot und die Sanktionierung jeglicher Handlungen, die zu moralischer Belästigung am Arbeitsplatz oder aufgrund des Geschlechts führen können;
- Jährliche Schulung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Bestimmungen der Methodik;
- Veröffentlichung der Methodik über alle vorhandenen internen Kommunikations-/Informationsmittel .

Vorgehensweise

Zur Entgegennahme und Lösung von Beschwerden über mögliche Belästigungsfälle muss der Arbeitgeber eine **verantwortliche Person/ Kommission** benennen, die eine **Geheimhaltungsvereinbarung** abschließt. Außerdem erstellt der Arbeitgeber ein **Fallmelderegister**, in dem u.a. die Beschwerden unter Angabe einer Registrierungsnummer, der Belästigung und identifizierter Lösungen eingetragen werden.

Die Beschwerde über einen Belästigungsfall kann von der geschädigten Person schriftlich (handschriftlich oder elektronisch, aber zwingend mit Unterschrift) oder mündlich (in einem Gespräch mit den Verantwortlichen, über das ein Protokoll geführt wird) formuliert werden.

Die verantwortliche Person/ Kommission erstellt einen **Bericht**, der alle relevanten Informationen aus/ über die Beschwerde, über die Beratung der geschädigten Person, sowie über die Anhörung der Person, der eine Belästigung vorgeworfen wird, enthält. Der Bericht muss **binnen 7 Arbeitstagen** ab Einreichung der Beschwerde erstellt werden und wird je nach den angeordneten Maßnahmen der Personalabteilung/ der Geschäftsführung vorgelegt.

Die Erledigung der Beschwerde stellt die letzte Phase des Verfahrens dar. Hierfür erstellt die zuständige Person/ Kommission einen **Abschlussbericht**, in dem die Untersuchungen, die Ergebnisse und gegebenenfalls die vorgeschlagenen Maßnahmen im Einzelnen aufgeführt sind und der ebenfalls der Geschäftsführung vorgelegt wird. Die zuständige Person/ die Kommission muss sicherstellen, dass das **Verfahren zur Lösung der Beschwerde innerhalb von maximal 45 Arbeitstagen** ab deren Einreichung abgeschlossen wird.

Sanktionen

Die Art der Sanktionen gegen die Arbeitnehmer hängt von der Schwere und dem Ausmaß der Belästigungshandlungen ab. Es werden verhältnismäßige Sanktionen verhängt, um sicherzustellen, dass Belästigungsvorfälle nicht als normales/ tolerierbares Verhalten behandelt werden. Hier finden die Prinzipien der Disziplinarhaftung aus dem Arbeitsrecht Anwendung.

Versäumnisse des Arbeitgebers, Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und zu bekämpfen, werden laut Verordnung 137/2000 mit erheblichen Geldbußen, die bis 200.000,- RON (d.h. ca. 40.000,- EUR) betragen können, sanktioniert.

Fazit

Die Vorgaben der Methodik und des Leitfadens stellen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer grundsätzlich ein wertvolles Instrument dar, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erhöhen und Verhaltensweisen vorzubeugen und zu bekämpfen, die zur Ausgrenzung von Menschen aufgrund des Geschlechts führen können.

Arbeitgeber in Rumänien stehen allerdings vor u.U. **erheblichem Handlungsbedarf**. Sie müssen die **neu geregelten Maßnahmen und Pflichten bis zum Frühjahr 2024 in ein internes Verfahren umsetzen**.

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