

Die Klassifikation der Berufe in Rumänien (COR) und ihre Bedeutung in der Praxis

von Ramona Mănăilă, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Die „Clasificarea Ocupațiilor din România“ (COR) ist das offizielle nationale System Rumäniens zur Einordnung von Berufen auf dem Arbeitsmarkt. Sie hat eine sechsstellige Codierung für jede Berufsbezeichnung eingeführt. Dieses System dient als grundlegende Orientierung für Arbeitgeber, HR- Dienstleister und Behörden und unterstützt die einheitliche Erfassung von Arbeitsmarktinformationen.

Keine Bildungsanforderungen laut COR

Die aktuelle Version des „COR“, beruhend auf der Anordnung Nr. 1832/2011, ordnet – anders als frühere Fassungen – keine verbindlichen Bildungsanforderungen mehr systematisch jedem Beruf zu. Während vorher viele Berufe Mindestbildungsstandards wie einen Schulabschluss oder ein Hochschulstudium vorschrieben, lässt die aktuelle Version diese Vorgaben größtenteils weg. Wenige Ausnahmen beschreiben die Anforderungen ausdrücklich, z.B.:

- 226303 – Koordinator Arbeitsschutz (Hochschulabschluss)
- 216611 – Grafikdesigner (Hochschulabschluss)
- 216612 – Computergrafiker (Sekundarabschluss)
- 243101 – Werbeleiter (Sekundarabschluss)

Einige Berufsbezeichnungen werden sogar mit unterschiedlichen Bildungsniveaus erwähnt, z.B.:

- 216610 – Webdesigner (Hochschulabschluss)
- 216613 – Webdesigner (Sekundarabschluss).

Bedeutung

Der Gesetzgeber hat wohl nicht mehr geplant, Bildungsanforderungen verpflichtend im COR-Katalog vorzuschreiben. Rechtlich betrachtet bedeutet dies, dass es für viele Berufe laut COR keine generelle Einschränkung gibt, Personen ohne Hochschul- oder Schulabschluss einzustellen. Die Erwartungen an Qualifikationen entstehen auch durch:

- Unternehmensrichtlinien;
- Branchenstandards;
- Rechtliche Vorgaben bestimmter Sektoren (z. B. öffentlicher Dienst).

In manchen Bereichen wie IT ist es üblich, dass Arbeitgeber Kandidaten mit Hochschulstudium bevorzugen. Dennoch steigt die Zahl der Fachkräfte, die sich über alternative Wege wie Programmierkurse, Berufsausbildung oder autodidaktisches Lernen qualifizieren. Das COR-System unterstützt diese Vielfalt in den Zugangswegen und trägt so zur Förderung einer dynamischen und offenen Arbeitswelt bei.

Selbstverständlich müssen spezifische Bildungsanforderungen, die an anderer gesetzlicher Stelle für die Ausübung bestimmter Berufe geregelt sind, eingehalten werden. Rechtsquellen hierfür sind v.a. die Verordnung 4121/2016¹ und weitere berufsspezifische Regelungen (z.B. für Ärzte, Anwälte, etc.).

Bedeutung für Unternehmen

Unternehmen sollten die bildungs- und beruflichen Voraussetzungen sinnhaft und transparent anhand der tatsächlichen Aufgaben und der gesetzlichen Vorgaben definieren. Dies geschieht durch

- Stellenbeschreibungen;
- Ausschreibungen;
- Interne Personalrichtlinien.

So wird Diskriminierung vermieden, und die Einhaltung von Gesetzesvorgaben bei Prüfungen oder Konflikten ist abgesichert. Transparenz hilft zudem Bewerbern, realistische Erwartungen an Qualifikationen und mögliche Entwicklungschancen zu gewinnen.

Bei der Zuweisung eines COR-Codes sollte sich die Entscheidung vor allem nach den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten richten – und nicht allein nach dem Jobtitel oder dem vermuteten Bildungsniveau. So bleibt die COR-Klassifikation treffsicher und reflektiert den organisatorischen Aufbau des Unternehmens. Diese Orientierung an den tatsächlichen Arbeitsinhalten stärkt auch die Vergleichbarkeit von Berufen auf nationaler Ebene und unterstützt die statistische Erfassung des Arbeitsmarktes.

Es ist zudem wichtig zu verstehen, dass COR als Klassifikationssystem keine eigenen rechtlichen Verpflichtungen für Arbeitsverträge oder Gehälter begründet. Diese regeln vorrangig das rumänische Arbeitsgesetzbuch, sektorale Vorschriften sowie interne Vereinbarungen. COR ist ein Instrument zur systematischen Beschreibung von Berufen, aber nicht zur Festlegung von arbeitsrechtlichen Bedingungen.

Fazit

- COR ist ein einheitliches System zur Berufskodierung, das für die meisten Berufe keine verbindlichen Bildungsanforderungen vorgibt.

¹ zur Genehmigung der Berufsbildungsstandards für berufliche Qualifikationen der Stufen 3 und 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens, für die eine Ausbildung durch berufliche und technische Bildung gewährleistet wird

- Spezielle Regelungen für bestimmte Berufe bleiben davon unberührt.
- Arbeitgeber können Qualifikationsanforderungen selbst bestimmen, basierend auf den tatsächlichen Tätigkeiten.
- Die Vergabe von COR-Codes sollte an realen Aufgaben orientiert sein.
- Transparente Dokumentation stärkt Rechtssicherheit und Gleichbehandlung.

Die aktuelle COR-Systematik bietet eine anpassungsfähige Grundlage, die den Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes gerecht wird. Indem sie den Fokus von starren Bildungsanforderungen auf die Fähigkeiten und Aufgaben richtet, ermöglicht sie offene und inklusive Personalstrategien bei rechtlicher Absicherung.

Bei Fragen zu diesem Thema Fragen oder Unterstützung bei der korrekten Anwendung der COR-Klassifikation im Unternehmen wünschen stehen wir gerne beratend zur Seite.

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