

Neuregelungen 2025: Arbeitsrecht, Krankmeldungen und Sozialversicherung im Fokus

von Mihaela Sharon, Tax & Accounting Services

Das Jahr 2025 bringt nicht nur gesetzliche Anpassungen, sondern auch eine Veränderung des Melde- und Verwaltungsrhythmus für Arbeitgeber.

Neben der Verwaltung von Arbeitsverhältnissen und Lohnabrechnungen rücken die präzise Erfassung neuer Aspekte wie z.B. von Arbeitsunfähigkeitszeiten, sowie die Einhaltung steuerlicher Pflichten stärker in den Mittelpunkt. Besondere Aufmerksamkeit verlangt die neue Plattform „REGES-Online“ für Arbeitnehmerregistrierungen. Arbeitgeber tragen die Verantwortung für vollständige und aktuelle Datenmeldungen – anderenfalls drohen Blockaden oder Sanktionen.

Unternehmen sollten in diesem Übergangsjahr interne Prozesse überprüfen und klare Verantwortlichkeiten festlegen; ansonsten drohen finanzielle Folgen und operative Verzögerungen.

Neue Vergütungssätze bei Arbeitsunfähigkeit

Eine der relevantesten Änderungen für Arbeitgeber betrifft die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Zum 1. August 2025 ändert sich die Höhe der Fortzahlung bei gewöhnlichen Krankmeldungen (Code 01) wie folgt:

- Tag 1–5: der Arbeitgeber trägt die Vergütung i.H.v. 55% der Bemessungsgrundlage,
- Tag 6–14: Tragung durch die Krankenkasse CNAS i.H.v. 65%,
- ab Tag 15: Tragung durch die CNAS i.H.v. 75%.

Für Arbeitsunfähigkeiten, die noch vor dem 01.08.2025 begannen, gilt unverändert der einheitliche Entgeltfortzahlungssatz von 75%

REGES-Online: Aktualisierungspflicht bis 30. September

Die neue Plattform REGES-Online wird zu einem zentralen Instrument für die Erfassung und Prüfung der rechtlichen Konformität von Arbeitsverhältnissen.

Bis zum 30.09.2025 müssen Arbeitgeber die Aktualisierung von Mitarbeiterdaten in REGES-Online abgeschlossen haben. Erforderlich sind u. a.:

- Ausbildungsnachweise,
- ggf. Angaben zu Behinderungsgraden,
- Kreis und Ort der Tätigkeit,
- Arbeitszeitmodell (Vollzeit, Teilzeit, Schichtarbeit)
- Tagesarbeitszeiten inkl. Pausen.

Neu hinzu kommt die Pflicht, Zeiten krankheitsbedingter Vertragsunterbrechungen (Suspendierungen) binnen drei Arbeitstagen nach Vorlage der Krankschreibung im „REGES“ zu melden.

Diese Vorschrift erhöht die Anforderungen an die interne Koordination zwischen Personal- und Buchhaltungsteams. Fehlerhafte oder unvollständige Meldungen können Sanktionen und Verwaltungsstörungen nach sich ziehen.

Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung

Eine weitere bedeutende Änderung betrifft den Krankenversicherungsstatus von mitversicherten Personen ohne Einkommen.

Ab dem 01.08.2025 entfällt die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung erwachsener Angehöriger ohne eigenes Einkommen.

Die steuerliche Entlastung (*deducerea personală*) für unterhaltsberechtigte Personen bleibt nur bestehen, wenn das Einkommen des Unterhaltsberechtigten maximal 660 RON beträgt.

Ehemals Mitversicherte können sich durch Abgabe einer einheitlichen Erklärung (*declaratie unica*) bis zum 01.09.2025 selbst in das öffentliche Gesundheitssystem aufnehmen lassen. Zu entrichten ist ein Jahresbeitrag in Höhe von 25%, berechnet auf sechs Bruttomindestlöhne (Mindestgehalt beträgt derzeit 4.050 RON). Erfolgt die Zahlung bei fristgerechter Einreichung der Erklärung bis spätestens 25.05.2026, bleibt der Krankenversicherungsstatus ohne Unterbrechung bestehen.

Fehlende Automatisierung als Dauerproblem

Die neuen Anforderungen treffen auf eine weiterhin ungeklärte Schwachstelle: die fehlende automatisierte Integration von medizinischen Daten in offiziellen Plattformen.

Unvollständige, nicht aktualisierte oder nicht mit Angaben in anderen Registern übereinstimmende Angaben in der REGES-Online- Plattform sind dabei praxisrelevant: sie können zu Differenzen in Steuererklärungen (z. B. Erklärung D112), zu Verzögerungen bei der Bearbeitung von Krankmeldungen oder für den Arbeitgeber gar zu Bußgeldern führen. Wiederholte Fehler bergen zudem Reputationsrisiken gegenüber den Beschäftigten.

Gerade die Diskrepanz zwischen digitaler Meldepflicht und fehlender Systemintegration zeigt, dass Digitalisierung nicht automatisch Vereinfachung bedeutet. Ein aktiver Abgleich der Datenbestände wird damit zu einem unverzichtbaren Teil des internen Kontrollsystems.

Fazit

In einem sich schnell verändernden steuerlichen Umfeld, in dem Digitalisierung nicht zwangsläufig Vereinfachung bedeutet, erfordert von Arbeitgebern besondere Sorgfalt.

Unternehmen, die Personal- und Lohndaten korrekt, vollständig und zeitnah pflegen, sichern nicht nur die gesetzliche Konformität, sondern auch die Stabilität interner Abläufe.

Hierfür sind sorgfältige Informationsverwaltung, Echtzeitwissen über gesetzliche Änderungen und deren korrekte Implementierung in Lohnsysteme vonnöten. Fachliche Begleitung wird hier zu einem entscheidenden Faktor der Risikominimierung, Geschäftskontinuität – und die Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung zu den Mitarbeitern.

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