

Frische Gesetzesänderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Rumänien

von Mihaela Sharon, Tax & Accounting Services

Das Jahr 2026 bringt eine Reihe von Gesetzesänderungen mit direkten Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Rumänien mit sich; sie betreffen Entlohnung, Berichterstattung, Krankenstand, Steuervergünstigungen und Arbeitsbedingungen.

REGES

Die wichtigste administrative Pflicht für Arbeitgeber ist die Meldung der relevanten Daten zu Arbeitsverträgen (Beginn, Beendigung, Suspendierung, Änderung, etc.) im digitalen System REGES Online, das ab 2026 das Revisal vollständig ersetzt. Bei Nichteinhaltung drohen empfindliche Sanktionen.

Betriebsstätten

Eine wichtige Änderung betrifft ferner Nebensitze. Steueränderungen von Anfang 2026 zufolge muss eine Betriebsstätte (*punct de lucru*), in der ein Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter tätig ist, bei der ANAF steuerlich als separate Lohnzahlstelle registriert werden und eine separate Lohnbuchhaltung führen. Die Frist für die Einreichung des Registrierungsantrags für bereits tätige Unternehmen wurde auf den 31. Januar 2026 festgelegt. Anschließend wurden allerdings Sanktionen verschoben, und die Änderung nachträglich für den Fall, dass der Standort im Bereich derselben Ortschaft wie der steuerliche Sitz liegt, revidiert. Bestehen mehrere Betriebsstätten in derselben Ortschaft, ist eine als maßgeblich zu bestimmen.

Essensgutscheine

Im Bereich Arbeitnehmerleistungen wurde der Maximalwert der Essensgutscheine ab November 2025 auf 45 RON/Arbeitstag erhöht. Die Gutscheine unterliegen der Einkommensteuer und den Krankenversicherungsbeiträgen, jedoch nicht den weiteren Sozialversicherungsbeiträgen.

Mindestgehalt

In Diskussion ist auch das gesetzliche Mindestgehalt. Die Regierung hat nach Gesprächen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorgeschlagen, dieses ab dem 1. Juli 2026 von 4.050,- auf 4.325,- RON anzuheben, um die Löhne an die gestiegenen Lebenshaltungskosten und die Wirtschaftsleistung anzupassen.

Arbeitnehmer mit Mindestlohn profitieren weiterhin von einem steuerfreien Betrag, dessen Anteil jedoch aufgeteilt wurde. Konkret wird es zwei Referenzzeiträume für diese Vergünstigung geben:

- **Januar – 30. Juni 2026:** Ein Betrag von **300,- RON pro Monat des Bruttomindestlohns** unterliegt nicht der Einkommensteuer und den obligatorischen Sozialabgaben, wenn bestimmte gesetzliche Bedingungen hinsichtlich des Bruttoeinkommens und der Vollzeitbeschäftigung erfüllt sind;

- **1. Juli – 31. Dezember 2026:** Dieser steuerfreie Betrag sinkt auf **200,- RON pro Monat**, wenn das Mindestgehalt im Juli auf 4.325,- RON erhöht wird. Die Vergünstigung gilt nur für Vollzeitbeschäftigte, die die gesetzlichen Bedingungen erfüllen.

Diese steuerfreien Beträge dienen dazu, die Einkommen von Geringverdienern zu stützen und die Auswirkungen der Erhöhung der direkten Steuerpflichten auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu begrenzen.

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Die Regierung hat kürzlich mit Wirkung zum 1. Februar 2026 auch das Verfahren zur Fortzahlung von Entgelt bei Arbeitsunfähigkeit (Krankheitsurlaub; *concediu medical*) geändert.

Der erste Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit wird (unabhängig vom Entschädigungscode) weder vom Arbeitgeber noch vom öffentlichen Versicherungssystem (FNUASS) bezahlt. Dennoch gilt er als Versicherungszeitraum und hat keinen Einfluss auf den Versicherungsstatus im öffentlichen Gesundheitssystem. Gemäß der Dringlichkeitsverordnung Nr. 91/2025 wird der Arbeitgeber die Entschädigung für die Tage 2 bis 6 übernehmen, ab dem 7. Tag geht die Zahlung gemäß den neuen Regeln für die Abrechnung und Kontrolle von ärztlichen Bescheinigungen in die Verantwortlichkeit der Krankenkassen über. Diese Maßnahme gilt bis zum 31. Dezember 2027 und zielt darauf ab, Missbrauch und Kosten des Systems zu reduzieren.

Es wurde zudem eine Kontrolle der Krankschreibungen eingeführt, wobei ausdrücklich festgelegt wurde, dass die nationale Krankenkasse CNAS und die lokalen Krankenkassen die Krankschreibungen entweder auf eigene Initiative oder auf Antrag der Arbeitgeber auf ihre Rechtmäßigkeit und Begründetheit hin überprüfen können.

Eine solche Kontrolle umfasst unter anderem die Überprüfung der Übereinstimmung der Krankschreibungen mit der Diagnose und den medizinischen Empfehlungen. Stellt sich bei der Kontrolle heraus, dass die Krankschreibung unter Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen ausgestellt wurde, hat der Versicherte keinen Anspruch auf die entsprechende Krankengeldleistung.

Fazit

Die 2026 eingeführten Änderungen erfordern haben moderate Auswirkungen auf die Nettolöhne, erfordern jedoch die Aktualisierung der Payrollsysteme und internen Richtlinien, Einhaltung der Bedingungen für Steuervergünstigungen, die Registrierung von Betriebsstätten u.a.. Die Nichtbeachtung bewirkt Sanktionen und Compliance- Risiken im Bereich Steuern und Arbeitsrecht.

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