

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Produktions- und Auftragsrückgang

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

Wie man der internationalen Presse derzeit entnehmen kann, bewegen sich einige Wirtschaftsbranchen weltweit auf eine Krise zu – soweit sie nicht bereits mitten darin stecken. Betroffen sind vor allem die Betriebe der Autoindustrie, die infolge der Finanzkrise und anderer aktueller Entwicklungen vor erheblichen Problemen stehen. Schwierigkeiten der EndproduktHersteller gehen natürlich auch an rumänischen Zulieferbetrieben nicht unbemerkt vorbei.

Auswirkungen am Arbeitsmarkt

Der rumänischen Presse zufolge haben bereits die ersten Autozulieferer hierzu Lande ihre Produktion herunterfahren müssen. Dieser Trend dürfte zumindest vorübergehend weitere Firmen im Land erfassen. Folge könnten Kurzarbeit, vorübergehende Werkschließungen und Personalabbau sein. Positiv für Arbeitgeber dürfte eine zeitweise Entspannung des Arbeitsmarktes sein, da das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften steigen wird.

Arbeitsrechtliche Instrumente des Arbeitgebers bei Engpässen
Krisenbegefallenen Arbeitgebern

stehen einige arbeitsrechtliche Instrumente zur Verfügung, um die Personalsituation an vorliegende Aufträge und Bestellungen anzupassen.

Zum einen kann Kurzarbeit eingeführt werden. Soll mit der Arbeitszeitreduzierung jedoch eine Gehaltskürzung einhergehen, kann der Arbeitgeber dies nicht einseitig verfügen; grundsätzlich sind individuelle Verhandlungen mit jedem Arbeitnehmer erforderlich. Anzu merken ist, dass das landesweit garantierte Mindestgrundgehalt (salarialul de bază minim brut pe tară Lei grundsätzlich nicht unterschritten werden darf.

Eine Kostenreduzierung kann der Arbeitgeber dann einseitig herbeiführen, wenn er infolge der Probleme seine Tätigkeit vorübergehend einstellen muss. In diesen Fällen ist er berechtigt, individuelle Arbeitsverträge auszusetzen. Diese Maßnahme wird allgemein als „technische Arbeitslosigkeit“ (șomaj tehnic) bezeichnet. Betroffene Arbeitnehmer, die sich zur Verfügung des Arbeitgebers stellen, haben Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 75 Pro-

zent ihres üblichen Grundgehalts, die das gesetzliche Mindestgrundgehalt jedoch nicht unterschreiten darf.

Aufgrund des Nationalarbeitsvertrags besteht in Fällen, in denen aus objektiven Gründen die Tätigkeit vorübergehend eingestellt wird, schließlich die Möglichkeit, mit den Gewerkschaften unbezahlten Urlaub bis zu 15 Tagen im Jahr auszuhandeln.

Letztes Mittel: Entlassungen

Als ultima ratio stehen dem Arbeitgeber nur noch betriebsbedingte Kündigungen zur Verfügung. Diese sind bei dem Erreichen relativ geringer Schwellenwerte für die Anzahl entlassener Mitarbeiter als Massenentlassungen (concedieri colective) einzustufen und erfordern die Durchführung eines aufwändigen Massenentlassungsverfahrens.

Der Arbeitgeber muss im Vorfeld mit den Arbeitnehmervertretern Verhandlungen führen. Ziel ist die Sicherung der Sozialverträglichkeit, um Härten für die Belegschaft möglichst zu reduzieren. Hierzu muss er einen Sozialplan erarbeiten, der sowohl den Arbeitnehmer-

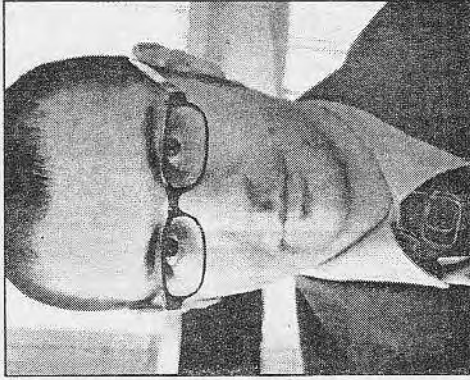
verfahren einleiten. Hierbei hat er unter anderem Sozialkriterien wie Familienstand und Kündigungsfrist nach Dauer der Betriebsangehörigkeit zu beachten. In der Zwischenzeit leisten die Arbeitsbehörden „Vorentlassungsdienste“ (serviciu de preconcetiere) zur Unterstützung der Arbeitnehmer.

Blick in die Zukunft

Die unmittelbare Zukunft dürfte auch für rumänische Arbeitgeber nicht nur rosige Aussichten mit sich bringen. Durchzuführende Maßnahmen erfordern die Anwendung der Gesetze und meistens mehrerer Tarifverträge. Von großer Bedeutung ist hierbei erfahrungsgemäß eine vorausschauende und gründliche Regelung solcher Problemlagen durch den Betriebstarifvertrag. Gerade diese Probleme werden leider in der Praxis oft vernachlässigt.

Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Rechtsanwälte
Büro Bukarest:
Tel.: +40 - 21 - 314 46 57
Fax: +40 - 21 - 315 78 36
Email: bukarest@stalfort.ro



vertretern als auch den Arbeitsbehörden – Arbeitsamt und Arbeitskammer – vorgelegt werden muss. Die Arbeitnehmervertreter können innerhalb bestimmter Fristen auf das Projekt reagieren, worauf der Arbeitgeber seinerseits Stellungnahmen einbringen muss. Zusätzlich sind unter Beachtung der gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben Abfindungen zu verhandeln.

Nach Verhandlungsschluss und einer weiteren Benachrichtigung der Behörden, kann der Arbeitgeber das eigentliche Kündigungs-