

[Personal]

Im Sinne der Arbeitgeber

Änderungen im Arbeitsrecht/ Weitere Anpassungen im Tarifvertragsrecht notwendig

Von Christian Weident

Das rumänische Arbeitsrecht erfährt derzeit einen starken Wandel. Nach der Vereinheitlichung der behördlichen Zuständigkeiten zum kollektiven Arbeitsrecht im Jahr 2010 sowie der erheblichen Vereinfachung der Registrierungspflichten und dem Wegfall der Arbeitsbücher zum 1. Januar 2011 hat die Regierung per Vertrauensfrage das Gesetz 40/2011 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches (Codul Muncii, nachfolgend „ArbG“) durchgesetzt. Die allerwichtigsten Änderungen, die zum 30. April in Kraft treten, werden nachfolgend zusammengefasst.

Performance-Kriterien

Der Arbeitgeber kann Leistungsziele sowie Verfahren für die Bewertung der Tätigkeit der Belegschaft festlegen. Die Auswahl der von Massentlassungen betroffenen Arbeitnehmer wird zunächst nach dem Kriterium der Zielerreichung und erst anschließend nach anderen Auswahlkriterien stattfinden. Performance geht also vor Sozialauswahl.

Probezeitenverlängerung

Es werden neue Maximalprobezeiten von 120 Tagen für leitende Angestellte und 90 Tagen für sonstige Arbeitnehmer eingeführt.

Einseitige Arbeitszeiten-reduzierung

Bei bestimmten Einschränkungen der Tätigkeit kann der Arbeitgeber eine Viertagewoche mit entsprechender Gehaltskürzung anordnen.

Fristverkürzung für Wiedereinstellungsansprüche nach Massentlassungen

Nach Massentlassungen muss der Arbeitgeber die betroffenen Mitarbeiter nur noch dann wieder einstellen, wenn er die Tätigkeit innerhalb von 45 Tagen (zuvor: neun Monate) nach Kündigung wieder aufnimmt.

Verlängerung der Kündigungsfristen

Arbeitgeber müssen eine Kündigungsfrist von mindestens 20 Arbeitstagen einhalten; leitende Arbeitnehmer maximal 45 und sonstige Arbeitnehmer 20 Arbeitstage.

Befristung von Arbeitsverträgen

Die Befristung wird zur Erledigung bestimmter Arbeiten, Projekte oder Programme zulässig. Die Maximaldauer befristeter Verträge wird auf 36 Monate erhöht. Das

* Der Autor

Rechtsanwalt Christian Weident ist in Rumänien und Deutschland zugelassen und leitet die Arbeitsrechtsabteilung der Wirtschaftskanzlei STALFORT. Legal. Tax. Audit. von deren Bukarester Büro aus.

arbeitsplatzbezogene Befristungsverbot nach einer Kettenbefristung mit einem Mitarbeiter fällt weg.

Leiharbeit

Die Maximaldauer der Leiharbeit wird auf 36 Monate angehoben. Gewerbliche Verleiher können unbefristete Arbeitsverträge mit Leiharbeitnehmern schließen. Leiharbeitnehmer werden (nur) Anspruch auf das gesetzlich geregelte Mindestgehalt - und nicht etwa auf dieselbe Vergütung wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers haben.

Arbeitszeiten

Für bestimmte Bereiche ist durch Tarifvertrag eine Referenzperiode für die Wochenarbeitszeit von bis zu sechs und in Sonderfällen sogar bis zu zwölf Monaten vereinbar. Überstunden werden künftig nach spätestens 60 Tagen abgegolten. Neu ist die Möglichkeit, bezahlte Freizeit als „Minusstunden“ anzusammeln und später durch Überstunden auszugleichen.

Kollektives Arbeitsrecht

Gewerkschaftsleiter können künftig betriebsbedingt oder aus professionellen Gründengekündigt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmervertreter. Ferner wird geklärt, dass eine Gewerkschaft Arbeitnehmervertreter im Betrieb nur noch dann ausschließt, wenn sie repräsentativ ist. Schließlich wird die Verhandlung des Betriebstarifvertrages ausdrücklich zu den Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertreter zählen. Der Großteil der Regelungen zum Tarifvertragsrecht wird aus dem ArbG gestrichen. Ab dem Inkrafttreten des geänderten ArbG geschlossene Tarifverträge dürfen nicht über den 31.12.2011 hinaus wirken.

Disziplinarsanktionen verfallen

Gegen einen Arbeitnehmer verhängte Disziplinarmaßnahmen verfallen innerhalb von zwölf Monaten ab ihrer Anwendung von Rechts wegen, wenn dieser sich in dem betreffenden Zeitraum nichts zuschulden kommen lässt.

Schadensersatz vom Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die einvernehmliche Feststellung eines ihm durch den Arbeitnehmer verursachten Schadens mittels einer sog. Feststellungsnotiz (nota de constatare) zu initiieren. Die Maximalhöhe solch eines Schadens beträgt fünf Landesdurchschnittsgehälter.

Verschärfte Haftung des Arbeitgebers

Der Gesetzgeber legt verstärkt Wert auf die Verhinderung von Schwarzarbeit bzw. Arbeit ohne erforderliche Dokumente. Entsprechend wurden die Straf- und Bußgeldtatbestände überarbeitet. Neu sind einige Nebenstrafen wie der Ausschluss des Arbeitgebers vom Erhalt von (EU-) Fördermitteln oder von der Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren.

Fazit

Die Regelungen zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts sind zahlreich und meist arbeitgeberfreundlich. Langfristig dürften sie zu einer Ankurbelung der Wirtschaft beitragen. Allerdings sind sie nur Bestandteil eines noch weitergehenden Gesetzgebungspakets: Um den Regelungen zu maximaler Geltung zu verhelfen, muss der Gesetzgeber noch erhebliche Anpassungen im Tarifvertragsrecht leisten. Das entsprechende „Gesetz über den Sozialdialog“ (Codul Dialogului Social) ist bereits in Diskussion und wird wohl seinerseits durch Vertrauensfrage verabschiedet.

KONTAKT

STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Sibiu – Bistrița – Berlin
Büro Bukarest:
Tel.: 0040/ 21/ 301 03 53
Fax: 0040/ 21/ 31 57 83 6
bukarest@stalfort.ro
www.stalfort.ro



AHK-Diskussionsrunde, v.l.: Georg Geiger, Heike Künzel, Marco Walde, Christian Weident, Nicolae Ivaschescu, Staatssekretär im Arbeitsministerium

Mehr Flexibilität möglich

Deutsche Unternehmer loben neue Veränderungen im Arbeitsgesetz

Anfang April hatte die AHK Rumänien zu einer Diskussionsveranstaltung zu den Änderungen im Arbeitsgesetz eingeladen. „Es kommen ja nicht viele gute Nachrichten aus Rumänien“, sagte Geschäftsführer Marco Walde. „Aber dass die Regierung die Kraft hatte, die Veränderungen im neuen Arbeitsgesetz durchzusetzen, ist zweifellos eine gute Nachricht.“ Die Kammer selbst ist frühzeitig mit Vorschlägen zu Veränderungen der Arbeitsgesetzgebung an die

entsprechenden Stellen in Rumänien herangetreten. Es sei eine konstruktive Zusammenarbeit gewesen, so Walde, zahlreiche Vorschläge seien in unserem Sinne in das Gesetz eingeflossen.

„Wir haben mit Freude festgestellt, dass das Gesetz in die richtige Richtung geht“, sagte Georg Geiger, General Manager des Bauunternehmens Geiger Group Romania S.R.L..

„Wir sind stark im Projektgeschäft engagiert, und insofern ist es für uns wichtig,

Mitarbeiter zu behalten und flexibel zu reagieren. Das können wir mit dem neuen Gesetz machen.“

Besonders hilfreich sei die neue Regel, dass man befristete Arbeitsverträge jetzt mehrmals hintereinander verlängern kann. „Das Baugeschäft ist ein Saisongeschäft“, so Geiger. „Wir wollen Überstunden ansparen. Das war bisher nicht möglich, sie mussten innerhalb von 30 Tagen abgegolten werden. Jetzt gibt es Zeitkonten, die uns die Möglichkeit geben, die Arbeitskräfte dann einzusetzen, wenn sie gebraucht werden.“

Besonders wertvoll sei für sein Unternehmen die Tatsache, dass es längere Kündigungsfristen gibt. Geiger schloss nicht aus, dass die Veränderungen im Arbeitsgesetz dazu führen, dass mehr Mitarbeiter eingestellt werden, was wiederum positive Auswirkungen auf die Volkswirtschaft hätte. Allerdings gebe es noch immer eine Vielzahl von bürokratischen Vorschriften, beklagte der Unternehmer. „Das Gesetz ist gut, aber es ist noch nicht das Ende der Fahnenstange.“

Auch Heike Künzel, Partnerin der Personalberatung K.M.Trust & Partners, sieht die Veränderungen positiv. Das Gesetz biete eine höhere Flexibilität, vor allem die Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge bringe den Unternehmen Vorteile.

Künzel betreut gegenwärtig zwei amerikanische Unternehmen, die in Rumänien Produktionsstätten aufbauen wollen, bei der Personalsuche. Wichtig für die Standortwahl sei neben der Anbindung an die Infrastruktur vor allem die Verfügbarkeit an Personal.

STALFORT Legal. Tax. Audit. wurde 1997 als hochkompetente Spezialkanzlei für die Beratung ausländischer Investoren in Rumänien gegründet. Durch stetiges Wachstum aus eigener Kraft ist die Sozietät in den Kreis der führenden rumänischen Wirtschaftskanzleien aufgestiegen. Den Schwerpunkt der Tätigkeit bildet die Beratung von Investoren aus dem deutschsprachigen Raum. Heute beschäftigt die Kanzlei an drei Standorten in Rumänien über 30 Anwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.

Für die Stalfort-Berufsträger steht das persönliche Verhältnis zu den Mandanten im Vordergrund. Kreativität, Innovation sowie höchste Leistungsbereitschaft und Qualität in der Beratung einerseits, sachgerechte Stundensätze und nachvollziehbare Abrechnungen andererseits sind unsere Leitlinien.

Stalfort versteht sich als Full-Service-Kanzlei für Rumänien. Dementsprechend umfasst das Tätigkeitsspektrum alle Gebiete des Unternehmensrechts über Immobilien-, Steuer- und Energierecht bis zum Wettbewerbs- und Kartellrecht. Über besondere Expertise verfügt die Kanzlei seit jeher im rumänischen Baurecht. Das starke Arbeitsrechtsteam steht Unternehmen bei allen Problemen, die sich durch die zahlreichen Besonderheiten des 2011 erheblich geänderten Arbeitsrechts Rumäniens ergeben, zur Seite. Für entsandte ausländische Mitarbeiter werden alle steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten erledigt.

In Folge der aktuellen wirtschaftlichen und rechtlichen Änderungen sind die neuen Rechtsgebiete „erneuerbare Energien“ und „PPP“ zu einem weiteren Tätigkeitsschwerpunkt der Kanzlei geworden. Durch die Gesellschaft Stalfort & Balan Audit SRL wird ferner umfassende Beratung in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Financial Services angeboten.



Büro Bukarest (Rumänien)
Str. Lt. Av. Vasile Fuica Nr. 15
012083 Bukarest, Sektor 1
Tel.: (+40 21) 301 0353

Büro Sibiu (Rumänien)
Str. Cetății Nr. 38
550160 Sibiu
Tel.: (+40 269) 244 996

Büro Bistrița (Rumänien)
Str. Imparatul Traian Nr. 27
420145 Bistrița
Tel.: (+40 263) 233 370

Büro Berlin (Deutschland)
Bogotastraße 21
14163 Berlin
Tel.: (+49 30) 801 9960

Internet: www.stalfort.ro
E-Mail: bukarest@stalfort.ro