

# Rumänien Wirtschaftsnachrichten

## Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für den Handel erneuert

von Christian Weident, Rechtsanwalt

Am 24.02.2010 ist ein neuer Branchentarifvertrag für den Handel im Amtsblatt veröffentlicht worden. Dieser enthält eine Vielzahl von Regelungen, die für *sämtliche* Gesellschaften, deren Haupttätigkeit mit dem Einzel- oder Großhandel in Rumänien verbunden ist, verbindlich sind.

### Hintergrund

Zusätzlich zu dem allgemein bekannten Nationaltarifvertrag (*Contract Colectiv de Muncă Unic La Nivel Național*), der durch Gesetz für allgemeinverbindlich erklärt ist, d. h. für jeden Arbeitgeber im gesamten Staatsgebiet verpflichtend ist, werden Tarifverträge auch auf Branchenebene (*la nivel de ramură*)

geschlossen. Jede Branche setzt sich gemäß einer Zuordnung, die aufgrund des Nationaltarifvertrages erfolgt, aus Unternehmen zusammen, die bestimmte Tätigkeiten ausüben.

Das Tarifvertragsgesetz regelt, inwieweit Branchentarifverträge für die in der jeweiligen Branche tätigen Unternehmen allgemeinverbindlich sind. Unter anderem besagt das Tarifvertragsgesetz, die Parteien von Branchentarifverträgen seien verpflichtet, die Betriebe, für welche die verhandelten Bestimmungen verbindlich sein sollen, in dem verhandelten Tarifvertrag anzugeben.



Branchentarifverträge enthalten oft lange Aufzählungen von Unternehmen, für die sie ausdrücklich verpflichtend sind. Gehört ein Arbeitgeber nicht dazu, stellt sich oft die Frage, ob er dennoch verpflichtet ist, den Branchentarifvertrag zu beachten. Einige Branchentarifverträge bestimmen daher allgemein, dass sie für alle Arbeitgeber gelten, die aufgrund ihrer Tätigkeit der jeweiligen Branche zuzuordnen sind. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Branchentarifvertrag nicht mehr (rechtmäßig) ignorieren. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Mitglied des auf Branchenebene repräsentativen Arbeitgeberverbandes ist oder die auf Branchenebene repräsentative Gewerkschaft in seinem Unternehmen vertreten ist.

#### *Allgemeinverbindlichkeit des neuen Tarifvertrages*

Der neue Branchentarifvertrag reiht sich in die zuletzt genannte Art von Verträgen ein. Einerseits bestimmt er, er sei in allen Unternehmen, die ausdrücklich in einer Anlage aufgezählt sind, anwendbar. Zu diesen ausdrücklich aufgezählten Unternehmen gehören unter anderem bekannte Unternehmen wie Metro Cash & Carry SRL, Praktiker Romania SRL, REWE Romania SRL, Pludi Market SRL, Profi Rom Food SRL, Kaufland Romania SCS, Real Hypermarket Romania SRL, Hornbach Centrala SRL, Augsburg International SRL, Moaro Trading SRL, Beiersdorf Romania SRL, Herlitz Romania SRL, Siemens SRL aus Bukarest, A.B.B. SRL, Tchibo Romania SRL, sowie viele Vertriebsgesellschaften namhafter Automobilhersteller.

Andererseits enthält der Branchentarifvertrag auch eine Auffangvorschrift, wonach er zusätzlich sämtliche Unternehmen verpflichtet, deren Haupttätigkeit zu den CAEN-Codegruppen 45, 46, 47, 56, 682 oder 92 gehört. Jedes Unternehmen, das einer Haupttätigkeit nachgeht, deren CAEN-Code mit den o. g. Zahlen beginnt, wird somit von dem neuen Branchentarifvertrag erfasst.

#### *Wichtigste Inhalte*

Der Branchentarifvertrag wurde für ein einziges Jahr geschlossen - wahrscheinlich vor dem Hintergrund, dass der ihm als Grundlage dienende Nationaltarifvertrag Ende Januar 2011 wahrscheinlich neu verhandelt wird.

Im Bereich Arbeitszeiten wurde gegenüber der alten Fassung eine Regelung bezüglich der - im Handel enorm wichtigen - Wochenendarbeit eingeführt. So ist geklärt worden, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens ein komplettes arbeitsfreies Wochenende pro Monat hat. Darüber hinaus wurde die ebenso wichtige Zusatzvergütung für die Arbeit an Wochenenden konkret vereinbart: für Arbeit an Samstagen besteht nunmehr Anspruch auf Zuschläge (*sporuri*) in Höhe von mindestens 10% des Grundgehalts, während Sonntagsarbeit eine Zuschlagspflicht in Höhe von 15% auslöst.

Zusätzlich wurde festgelegt, dass jeder Mitarbeiter Anspruch auf eine Mindestanzahl von 18 arbeitsfreien Sonntagen jährlich hat. Diese Regelung hat allerdings keinen vollständig verpflichtenden Charakter, denn die Überschreitung dieser Grenze berechtigt den Arbeitnehmer zu einem Zuschlag von 50% des Grundgehalts für die Arbeit an solchen Sonntagen.



Das branchenweite Mindestgehalt liegt bei 50,- RON über dem durch den Nationaltarifvertrag geregelten Mindestgehalt (eine unpassende Bestimmung, zumal das tarifliche Mindestgehalt von 440,- RON bereits seit geraumer Zeit von den gesetzlichen 600,- RON überboten wird).

Es wurden einige Änderungen der Sachverhalte, die die Arbeitnehmer zu Sonderzahlungen berechtigen, eingeführt. So hat z. B. jeder Arbeitnehmer bei seiner ersten Hochzeit Anspruch auf eine Zahlung in Höhe von zwei betriebsweiten Durchschnittsgehältern. Auch die Regelungen zum Sonderurlaub, den rumänische Arbeitnehmer in bestimmten Situationen genießen, wurden leicht geändert.

Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer nunmehr Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 1/4 ihres monatlichen Grundgehalts.

Ohne auf weitere Details einzugehen, möchten wir darauf hinweisen, dass der Branchentarifvertrag einige Auswirkungen auf Inhalt und Gestaltung von Betriebs- (Firmen-) Tarifverträgen (*contracte colective de munca la nivel de unitate*) hat. Zu den erwähnenswerten Aufgaben, die aufgrund des Branchentarifvertrages auf

Betriebsebene konkret zu erledigen sind, gehören u. a.

- Inhaltliche Anpassung des Betriebstarifvertrages an den Branchentarifvertrag, soweit auf Betriebsebene geringere Arbeitnehmerrechte gewährt werden;
- Regelung bestimmter Sozialmaßnahmen für Schwangere und Erziehende;
- Aufstellung von „Mikroklima-Parametern“ für jeden Arbeitsplatz zur Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitsschutzes und konkrete Ergonomiemaßnahmen;
- Festlegung von Stressminderungsmaßnahmen;
- Regelung der Reisekostenerstattung und der Zahlung von Verpflegungspauschalen;
- Festlegung der Bedingungen der Gewährung der Wochenfreizeit an anderen Tagen als am Wochenende;
- Erstellung eines Aus- und Fortbildungsplans;
- Sicherstellung der Einladung der Gewerkschaften zur Teilnahme an Sitzungen der Geschäftsleitung;
- Verfahren zur gütlichen Beilegung individueller Beschwerden von Mitarbeitern;

Abschließend ist anzumerken, dass individuelle Arbeitsverträge keine Arbeitnehmerrechte enthalten dürfen, die unterhalb der tariflich festgelegten Mindeststandards liegen.

**STALFORT Legal. Tax. Audit.  
Bukarest - Sibiu - Bistrita – Berlin**

Büro Bukarest: Str. Lt. Av. Vasile Fuica Nr. 15, Sektor 1, 012083 Bukarest  
Tel.: 0040/ 21/ 314.46.57; Fax: 0040/ 21/ 315.78.36  
E-Mail: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)  
Internet: [www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)

