

Lohn- und Lohnnebenkosten - Rumänien

28.05.2019

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Kontaktadressen

Erheblicher Anstieg der Löhne erwartet / Von Guenter Maier (Mai 2019)

Bukarest (GTAI) - Rumänien ist für Investoren weiterhin ein attraktiver Standort, trotz steigender Lohnkosten. Die Unternehmen haben jedoch zunehmend Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Rumänien befindet sich weiter in einer gesamtwirtschaftlichen Wachstumsphase. Die dynamischen Lohn- und Gehaltszuwächse im öffentlichen wie im privaten Sektor und die weitere Erhöhung des Mindestlohns steigern das verfügbare Einkommen. Der staatliche Sektor hat an Attraktivität gewonnen. Private Arbeitgeber haben zunehmend Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Der Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften und die günstige Entwicklung in den meisten Branchen üben einen Aufwärtsdruck auf Löhne und Gehälter aus.

Laut einer gemeinsamen Arbeitsmarktstudie von KPMG, dem Arbeitgeberverband Concordia und dem rumänischen Institut für Wirtschaftsforschung wird sich das Arbeitskräftedefizit bis 2022 verdoppeln (<https://www.fppg.ro/cp-concordia-studiul-privind-piata-forței-de-munca-concluzii-alarmante/> ▶). Die Ursachen dafür sind die Auswanderung von Rumänen in andere Staaten, die soziale Ausgrenzung und die Alterung der Bevölkerung. Rumänien weist ein erhebliches Stadt-Land-Gefälle im Hinblick auf den Arbeitsmarkt, das Armutsrisiko und die Einkommensverteilung auf.

Die durchschnittlichen Arbeitskosten betragen 2018 etwa 5,7 Euro pro Stunde (26,7 Lei/RON, +13,6 Prozent auf Lei-Basis gegenüber dem Vorjahr). In der EU-Statistik hatte Rumänien Ende 2018 die fünftniedrigste Arbeitslosenquote unter den Mitgliedstaaten. Die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen belief sich im 3. Quartal 2018 auf 71,3 Prozent. Das vergleichsweise niedrige Lohnniveau bildet nach wie vor das Hauptmotiv für Investoren aus dem Ausland.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Die Arbeitskräftenachfrage steigt nach Angaben des Personaldienstleisters ManpowerGroup in allen acht Landesregionen und in neun von zehn untersuchten Wirtschaftszweigen. Ein Beschäftigungsrückgang ist nur für den Sektor Restaurants und Hotels zu erwarten. Großunternehmen stellen eher Personal ein als kleine und mittlere Unternehmen.

Zu den Gebieten mit besonders niedriger Arbeitslosigkeit und Knappheit an Fachkräften zählen die Hauptstadt Bukarest sowie die im Fokus des Interesses stehenden Großstädte der westlichen Landeshälfte wie Timisoara (Temeswar), Cluj-Napoca (Klausenburg) und Sibiu (Hermannstadt). Dies bekommen auch ausländische Unternehmen zu spüren.

Eine der Ursachen für den Fachkräftemangel liegt im unzureichenden Ausbildungssystem. In Bereichen wie der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) oder im Kundendienst ist allerdings ein gegenläufiger Trend zu erkennen. Softwareingenieure beispielsweise beziehen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ hohe Gehälter und Boni. Viele entscheiden sich daher für eine Arbeit in oder auch eine Rückkehr nach Rumänien. Dies gilt ebenso für Ausländer, die im Kundenservice internationaler Unternehmen in dem Land arbeiten.

Um dem steigenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden die Unternehmen zunehmend selbst aktiv. Auf der Grundlage des 2012 eingeführten Berufsbildungssystems wird eine duale Ausbildung angeboten, an der auch deutsche Firmen als Ausbildungspartner beteiligt sind. Zu den Topsparten, auf die sich die Schüler in der Berufsschule vorbereiten, gehören Mechanik/Mechatronik, Tourismus und Lebensmittelindustrie. Ungefähr 85.000 Auszubildende besuchen eine duale Schule oder eine Berufsschule in Rumänien, davon 25 Prozent im Nordosten des Landes.

Traditionell werden die Jugendlichen von der Einstellung des Elternhauses und des gesellschaftlichen Umfelds dahingehend beeinflusst, dass sie theoretische Ausbildungen an Hochschulen vorziehen und sich gegen die Berufsschule entscheiden. Oft fehlt eine qualifizierte individuelle Berufs- und Studienberatung.

Einige Universitäten kooperieren mit den vor Ort tätigen deutschen Unternehmen und richten ihren Lehrstoff teilweise nach dem Bedarf oder auf Anregungen der Wirtschaft aus. Jahrelange Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft gibt es beispielsweise in den Sparten Maschinenbau, Ingenieurwesen und Informatik in Bukarest, Timisoara, Brasov (Kronstadt), Cluj-Napoca und Iasi.

Als sehr talentiert gelten Rumänen im IT-Bereich und bei Fremdsprachen (Englisch, Deutsch, Französisch, Italienisch usw.). Es gibt viele Studiengänge, die komplett in deutscher Sprache (unter anderem in Bukarest, Cluj-Napoca, Sibiu und Timisoara) angeboten werden. Die Kombination aus guten Fremdsprachen- und IT-Kenntnissen sowie vergleichsweise niedrigen Löhnen ist ein Grund dafür, dass viele Unternehmen (Banken, IT-Firmen und andere) ihre Callcenter oder andere Kundenservicecenter nach Rumänien auslagern.

Die Arbeitgeber stehen bei der Rekrutierung von neuem Personal und der Bindung der vorhandenen Mitarbeiter vor neuen Herausforderungen und Trends. Das Gehalt ist nicht mehr das alleinige Kriterium, das über die Annahme eines Jobangebots oder den Verbleib in einem Unternehmen entscheidet. Zunehmend sind Boni, Betriebsklima und Arbeitszeitflexibilität ausschlaggebend. Außerdem wird auf Weiterbildungsangebote sowie auf Wertschätzung und konstruktives Feedback durch Vorgesetzte Wert gelegt.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (2018, wenn nicht anders vermerkt)

Bevölkerung (in Mio.)	19,53
Erwerbspersonen (Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren, in Mio.) ¹⁾	9,2
Erwerbstätige (in Mio.) ^{1); 2)}	8,9
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition) ³⁾	3,9
Analphabetenquote (in %) ⁴⁾	1,2
Uni-Absolventen im Jahr 2017 ⁵⁾	121.250

1) Daten zum 3. Quartal 2018; 2) nach rumänischer Definition inklusive Praktikanten, Rentnern etc.; 3) Daten für Januar 2019; 4) Volkszählung von 2011, Berechnung von Germany Trade & Invest; 5) Regelstudium, Master- und Doktorabschluss

Quelle: Institutul National de Statistica (INS)

Der Fachkräftemangel betrifft vor allem das Gesundheitswesen, die Bauwirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die IKT. Unternehmen, die auf der Suche nach Mitarbeitern sind, sollten möglichst mehrere Wege beschreiten. Die Auslandshandelskammer (AHK) Rumänien hilft gegen Gebühr bei der Suche nach Fachpersonal (<http://www.ahkrumaenien.ro> ▶).

Außerdem gibt es zahlreiche Personalvermittlungsagenturen, darunter auch einige, die von Deutschen geführt werden wie beispielsweise Stein & Partner (<http://www.steinandpartner.com> ▶) und Transearch (<http://www.transearch.com> ▶), sowie internationale (Amrop: <http://www.amrop.ro> ▶) oder rumänische Agenturen (Total Business Solution: <http://www.tbs.ro> ▶). Zu den bekannteren Online-Stellenbörsen gehören <http://www.bestjobs.ro> ▶, <http://www.ejobs.ro> ▶, <http://www.myjob.ro> ▶, <http://www.hipo.ro> ▶, <http://jobs.bizoo.ro> ▶, <http://www.cariereonline.ro> ▶ oder <https://smartdreamers.ro> ▶. Zur Platzierung von Stellenanzeigen für Arbeiter und einfache Angestellte eignen sich außerdem lokale Zeitungen.

Löhne und Gehälter

Für 2019 erwartet die Nationale Prognosekommission (CNP) einen erheblichen Anstieg der Reallöhne um 11,8 Prozent. Hintergrund ist unter anderem die weitere Erhöhung der Gehälter im Staatssektor. Der nominale monatliche Brutto-Durchschnittswert lag 2018 in der Gesamtwirtschaft umgerechnet bei 967 Euro (4.502 Lei). Er soll 2019 laut Prognose der CNP 1.106 Euro beziehungsweise 5.163 Lei betragen.

Betrachtet man das geschätzte nominale Wachstum im öffentlichen und privaten Sektor, so ist erkennbar, dass die staatlichen Gehälter auch 2019 deutlich steigen sollen (monatlicher Brutto-Durchschnittswert staatlich: 1.478 Euro oder 6.904 Lei; privat: 1.023 Euro oder 4.776 Lei).

Durch die Umstellung der Sozialbeiträge vom Arbeitgeber auf die Zuständigkeit des Arbeitnehmers profitieren Berufseinsteiger oder Arbeiter mit weniger Berufserfahrung unterdurchschnittlich von der nominalen Mindestloohnerhöhung. Dieser beträgt laut Regierungsbeschluss Nr. 937/2018 seit 1. Januar 2019 monatlich 2.080 Lei brutto (etwa 442 Euro; Wechselkurs für Januar 2019 der Nationalbank Rumäniens/BNR: 1 Euro = 4,7037 Lei). Der Brutto-Mindestlohn lag im Jahr 2018 bei 1.900 Lei (etwa 408 Euro). Der Beschluss sieht auch einen Mindestlohn in Höhe von 2.350 Lei/Ron (etwa 500 Euro) für Beschäftigte mit Hochschulabschluss vor, die mindestens ein Jahr ihren gelernten Beruf ausüben.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Die stark kontroverse Dringlichkeitsverordnung (DVO) 114/2018 der Regierung führte zum 1. Januar 2019 einen neuen Mindestlohn in Höhe von 3.000 Lei/RON brutto ein. Diese Vorschrift gilt für alle Unternehmen der Bau-branche, inklusive Unternehmen, die im Bereich Architektur, Ingenieurwesen und technische Beratung tätig sind. Sie soll nicht nur für Bauarbeiter, sondern für alle Mitarbeiter, unabhängig von deren Funktion, gelten.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2016	2017	2018	2019 1)
nominal (in Lei/RON)	2.809	3.223	4.502	5.163
nominal (in Euro) 2)	626	705	968	1.106
reale Veränd. (in %) 3)	11,8	12,8	9,7	11,8

1) Prognose; 2) BNR-Wechselkurse im Jahresdurchschnitt: 1 Euro = 4,49 Lei (2016); 1 Euro = 4,57 Lei (2017); 1 Euro = 4,65 Lei (2018); CNP-Wechselkursprognose für 2019: 1 Euro = 4,67 Lei; 3) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: Nationale Kommission für Strategie und Prognose (CNSP)

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

	Dezember 2018 (in Lei/ RON)	Veränderung Dezember 2018/2017 (in %) 1)	Dezember 2018 (in Euro) 2)
Landesdurchschnitt	4.938	k.A.	1.061
Hauptstadt Bukarest	6.505	k.A.	1.398
Hochlohnregion (Kreis Timis)	5.195	k.A.	1.116
Niedriglohnregion (Kreis Bacau)	3.730	k.A.	802

1) aufgrund der Umstellung der Sozialbeiträge vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer zum 1. Januar 2018 erübrigt sich die Berechnung der nominalen Veränderung der Löhne und Gehälter, da die Berechnungsbasis für 2018 im Vergleich mit 2017 oder mit einem sonstigen vergangenen Jahr nicht mehr vergleichbar ist. Der Vergleich zum Vorjahr wird erst ab 2019 wieder relevant; 2) BNR-Wechselkurs Dezember 2018: 1 Euro = 4,6530 Lei

Quelle: Rumänisches Statistikamt (INS)

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	Januar 2019 (in Lei/ RON)	Veränderung Januar 2019/18 (in %) *)	Januar 2019 (in Euro)
Insgesamt	4.837	16,8	1.028
Bauwirtschaft	3.771	21,8	802
Bergbau	6.895	23,4	1.466
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	4.099	11,8	871
.Nahrungsmittelindustrie	3.302	14,3	702
.Getränkeindustrie	4.799	4,1	1.020
.Textilindustrie	3.487	7,03	741
.Holzindustrie	3.192	13,9	679
.Papierindustrie	4.233	16,4	900
.Chemische Industrie	4.800	12,5	1.020
.Gummi und Kunststoffindustrie	4.537	13,6	965
.Maschinenbau	5.222	15,0	1.110
.Metallurgie	5.164	14,0	1.098
.Computer/Elektronik	5.050	13,2	1.074
.Fahrzeugbau	4.751	8,32	1.010
Handel, Reparaturen	4.071	10,9	865
Hotel und Gastronomie	2.934	18,6	624
Transport	4.569	12,4	971
Telekommunikation	7.014	9,7	1.494
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	8.078	9,4	1.717
Immobilienbranche	4.257	15,5	905

*) nominal; durchschnittlicher Wechselkurs der Nationalbank Rumäniens für Januar 2019: 1 Euro = 4,7037 Lei

Quelle: Rumänisches Statistikamt (INS)

Vergütungsfragen werden im Bewerbungsverfahren, beispielsweise im Vorstellungsgespräch, viel offener angesprochen und diskutiert als in Deutschland. Die Parteien verhandeln üblicherweise Netto-Gehälter und ab einem gewissen Lohnniveau meist auf Euro-Basis. Vertraglich festgehalten und ausgezahlt wird das Gehalt jedoch in der Landeswährung Lei.

Branchen mit höherem Monatsdurchschnittsgehalt zeigen nur ein moderates Wachstum. Laut Schätzungen der Personal- und Personalberatungsfirma CTeam Human Capital rechnen die großen internationalen Unternehmen in Rumänien im Jahr 2019 mit einer Erhöhung der Mitarbeitergehälter um durchschnittlich 4,6 Prozent. Für die

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Gehälter in Spitzenpositionen in diversen Branchen wird eine Stagnation oder ein leichtes Wachstum erwartet. Die Gehälter für schwer zu besetzende Positionen, zum Beispiel in der IT-Branche, könnten hingegen Jahr für Jahr ein Wachstum von bis zu 50 Prozent erreichen. Die starken Schwankungen bei Löhnen und Gehältern sind nicht nur abhängig von der Position, sondern auch vom jeweiligen Unternehmen, etwa von seiner Größe, der Herkunft (Inland oder Ausland) und der Region.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

	2018 (in Lei/RON)	2018 (in Euro) 2)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung 1)	14.000 bis 45.000	3.008 bis 9.670
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens	11.000 bis 31.600	2.364 bis 6.791
Vertriebsleiterin	10.000 bis 31.500	2.149 bis 6.769
Ingenieurin	4.600 bis 12.000	989 bis 2.579
Programmiererin	5.000 bis 33.000	1.074 bis 7091
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	3.500 bis 10.800	752 bis 2.350
Buchhalterin	5.000 bis 12.500	1.074 bis 2.686
Kraftfahrerin	1.900 bis 12.000	408 bis 2.579

1) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet; 2) durchschnittlicher BNR-Wechselkurs für 2018: 1 Euro = 4,6535 Lei

Quellen: Recherchen von Germany Trade & Invest; Ziarul Financiar; Berechnungen von Germany Trade & Invest

Die Entwicklungen in den Branchen IT, Outsourcing-Dienstleistungen, Automobil- und Elektroindustrie, Telekommunikation und Logistik haben die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht. Schwierig sind zum Beispiel Stellen für Lkw-Fahrer zu besetzen. 25 Prozent der Fahrer verdienen über 5.000 Lei (etwa 1.065 Euro) netto im Monat. Die Löhne ziehen in diesen Branchen weiter an; die Boni werden höher und ausdifferenzierter.

Bruttolöhne (Produktion) 1)

	2018 (in Lei/ RON)	2018 (in Euro)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) 2)	1.900 bis 2.770	408 bis 595
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	2.100 bis 4.617	451 bis 992
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	2.300 bis 6.332	494 bis 1.360
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	2.770 bis 8.089	595 bis 1.738

1) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet; 2) durchschnittlicher BNR-Wechselkurs für 2018: 1 Euro = 4,6535 Lei

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Quellen: AHK Rumänien; Recherchen von Germany Trade & Invest; Ziarul Financiar; Berechnungen von Germany Trade & Invest

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

Üblicher als in Deutschland ist die Auszahlung einer Prämie, die nicht selten die Höhe eines Monatsgehalts beträgt. Dieser Bonus entspricht ungefähr dem in Deutschland üblichen 13. Monatsgehalt. Die Auszahlung des Bonus hängt oft nicht mit der persönlichen Leistung zusammen, sondern mit der gesamten Unternehmensperformance. Einige Unternehmen zahlen ihn je zur Hälfte zu Weihnachten und Ostern aus.

Die Ausgabe von Lebensmittelgutscheinen ist in vielen Unternehmen üblich. Die Coupons können in Supermärkten, in einigen Restaurants und sogar bei manchen Pizza-Lieferdiensten eingelöst werden. Für den Arbeitgeber haben sie den Vorteil, dass er diese Kosten steuerlich absetzen kann. Bei höheren Positionen kommt es zu Sachleistungen: Dienstwagen, private Kranken- oder Rentenversicherung, Laptop usw. In einzelnen Fällen planen Unternehmen Wohnungen als Bonus für Mitarbeiter in Schlüsselpositionen. Bei Aktiengesellschaften kommen auch Aktien als Einkommensbestandteil zum Zuge.

Viele Unternehmen erstatten ihren Mitarbeitern (mittleres Management oder normale Angestellte) bestimmte Kosten entweder ganz oder anteilig, zum Beispiel für Krankenversicherungen, Mobiltelefone mit Freigesprächen (sofern dienstlich gerechtfertigt), Mitgliedschaften in Sportclubs sowie für Freizeitaktivitäten mit Bezug zum Teambuilding. Ebenso bieten sie ihnen günstige Konditionen für Gehaltskonten bei Banken. Manche Firmen gewähren Mitarbeitern, die Kinder im Vorschulalter haben, Zuschüsse zu den Betreuungsgebühren in ausgewiesenen Kindergärten. Einige Unternehmen zahlen auch Urlaubsgeld.

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Seit Anfang 2018 werden die Arbeitgeberanteile überwiegend auf den Arbeitnehmer übertragen. Die Einkommensteuer beträgt seit dem 1. Januar 2018 nur noch 10 statt 16 Prozent.

Sozialbeiträge 2019 (in % der Bemessungsgrundlage)

Rentenversicherung (Arbeitnehmeranteil)	25
Krankenversicherung (Arbeitnehmeranteil)	10
Arbeitsversicherung (Arbeitgeberanteil)	2,25
Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil)	4 beziehungsweise 8 für besondere Arbeitsbedingungen

Quelle: Zusammenstellung von Germany Trade & Invest

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Durch Individualarbeitsverträge geregelt, wobei der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf (Art. 164 ArbGB)
Mindestlohn	2.080 Lei brutto (seit 1.1.19); (Regierungsbeschluss 937/2018 Art. 1)
Arbeitsstunden/ Woche	40 Stunden pro Woche, 8 Stunden pro Tag (Art. 112 Abs. 1 ArbGB)
Zulässige Überstunden	8 Stunden pro Woche (Art. 114 Abs. 1 ArbGB)
Gesetzliche Feiertage	15 Tage (Art. 139 Abs. 1 ArbGB)
Urlaubsanspruch	Mindestens 20 Arbeitstage (Art. 145 Abs. 1 ArbGB)
Sonderzahlungen	Lebensmittelgutscheine; eventuell 13. Gehalt in Form eines Bonus 1)
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Vergütete freie Tage bei besonderen familiären Ereignissen wie Hochzeit oder Todesfall (Art. 152 ArbGB) 2)
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Maximal 5 Arbeitstage innerhalb von 5 Kalendertagen durch den Arbeitgeber; restliche Tage werden vom Krankenversicherungsfonds übernommen (Dringlichkeitsverordnung 158/17.11.05, Art. 12)
Probezeit	Maximal 90 Kalendertage bei unbefristeten Verträgen, bei Führungskräften maximal 120 Kalendertage (Art. 31 Abs. 1); maximal 5 Arbeitstage bei befristeten Verträgen mit einer Höchstdauer von 3 Monaten, maximal 15 Arbeitstage bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von 3 bis 6 Monaten, maximal 30 Arbeitstage bei befristeten Verträgen und einer Vertragslaufzeit von über 6 Monaten (Art. 85 ArbGB)

1) in der Regel sind zwölf Monatsgehälter auszuzahlen, die Auszahlung eines Bonus ist verbreitet, wobei dieser Bonus als 13. Monatsgehalt angesehen werden kann; 2) der Arbeitgeber kann in arbeitsschwachen Zeiten bezahlte freie Tage gewähren, die in den folgenden zwölf Monaten durch Überstunden auszugleichen sind (Art. 122 Abs. 3 ArbGB); außerdem ist es bei Problemen ökonomischer, technischer oder ähnlicher Natur möglich, nach vorheriger Absprache mit der Gewerkschaft/mit den Arbeitnehmervertretern für Zeiträume länger als 30 Arbeitstage eine Viertageweche mit entsprechender Gehaltskürzung einzuführen, bis sich die Situation verbessert hat (Art. 52 Abs. 3 ArbGB).

Quellen: Codul Muncii/Arbeitsgesetzbuch (ArbGB); Regierungsbeschluss Nr. 937/2018 zum Mindestlohn; Dringlichkeitsverordnung Nr. 158/2005 betreffend Urlaub und Berechnung der Vergütungen im Krankheitsfall, geändert u. a. durch die aplicarea prevederilor Ordonantei/Dringlichkeitsverordnung 99/2017

RECHTSGRUNDLAGEN

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere für die Abschließung und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, basieren vor allem auf dem rumänischen Arbeitsgesetzbuch (Codul Muncii, Internet: http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_2019_actualizat.php ▶) von 2003, das seit seiner Veröffentlichung jährlich mehrfach, teils auch umfassend, geändert und ergänzt wurde. Eine umfängliche Novelle fand zuletzt zum 1. Mai 2011 statt.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Darüber hinaus beinhaltet das Gesetz über den Sozialdialog (rum. Legea Nr. 62/2011 a dialogului social; Internet: <http://www.euroavocatura.ro/print2.php?print2=lege&idItem=1293> ▶)

Detailbestimmungen über die Bildung, Organisation und Funktionsweise von Gewerkschaften sowie über die Verhandlung von Tarifverträgen. Eine Gewerkschaft kann von mindestens 15 Personen gegründet werden, die bei demselben Unternehmen angestellt sein müssen.

Relevant für die Arbeitsverhältnisse sind zudem die Tarifverträge auf Betriebsebene, auf Ebene von Betriebsgruppen oder innerhalb von Branchen sowie das Gesetz Nummer 67/2006 zum Schutz der Mitarbeiter im Rahmen von Betriebsübergängen oder Übergängen von Betriebsteilen auf den Erwerber.

VERTRAGSABSCHLUSS

Der individuelle Arbeitsvertrag ist die rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Er muss schriftlich und in rumänischer Sprache geschlossen werden. Zweisprachige Fassungen, beispielsweise eine rumänische und eine englische Version, sind zwar möglich. Allerdings hat die rumänische Version immer Vorrang. Zur Vermeidung von Schwierigkeiten bei der elektronischen Registrierung bei der zuständigen Behörde (Inspectoratul Teritorial de Munca, ITM) sollten die beiden Sprachversionen getrennt erstellt und behandelt werden. Übermittelt wird dann nur die rumänische Fassung.

Arbeitsverträge müssen nicht mehr wie früher in gedruckter Fassung bei der zuständigen Arbeitskammer (Inspectoratul Teritorial de Munca, ITM) registriert und abgestempelt werden, sondern werden innerhalb der gesetzlichen Fristen in einem elektronischen Arbeitnehmerregister namens "REVISAL" eingetragen, welches anschließend der zuständigen Arbeitskammer ITM elektronisch übermittelt wird.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers ist umfassend (Art. 17 Abs. 3 ArbGB). So müssen dem Arbeitnehmer über ein sogenanntes Anstellungsangebot unter anderem die Berufsbezeichnung und deren Klassifizierung gemäß der rumänischen Klassifizierung der Berufe (Clasificarea Ocupatiilor din Romania, COR), tätigkeitsspezifische Risiken, Vertragsdauer, Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber/Arbeitnehmer, Bruttogehalt und weitere Lohnbestandteile, Arbeitsstunden in der Woche, Arbeitszeit, Probezeit und der Verweis auf einen eventuellen Tarifvertrag mitgeteilt werden. Ebenfalls muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Leistungskriterien zur Bewertung seiner Tätigkeit informieren. Die in Art. 17 Abs. 3 genannten Elemente müssen sich auch im individuellen Arbeitsvertrag wiederfinden.

In der Praxis sind die meisten abgeschlossenen Arbeitsverträge unbefristet. Befristete Arbeitsverträge können nur unter bestimmten Voraussetzungen (Saisonarbeit, Vertretung, erhöhte Auftragslage, Durchführung bestimmter Projekte usw.) abgeschlossen werden. Die Maximaldauer beläuft sich auf 36 Monate (Art. 84 Abs. 1 ArbGB), wobei zwei weitere Anschlussverträge mit einer Dauer von jeweils maximal einem Jahr möglich sind (Art. 82 Abs. 4, 5 ArbGB). Zwischen denselben Parteien können also maximal drei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge vereinbart werden, wobei die gesamte Arbeitszeit fünf Jahre (60 Monate) nicht überschreiten darf.

Bezüglich der Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) gilt, dass Zeitarbeitsvermittler unbefristete Arbeitsverträge mit Leiharbeitnehmern schließen können. Die Maximaldauer eines Einsatzes beträgt 24 Monate beziehungsweise im Falle einer Verlängerung 36 Monate.

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern wird in Rumänien unterschiedlich geregelt. Bürger aus dem Europäischen Wirtschaftsraum EWR (inklusive EU), Bürger aus der Schweiz und Arbeitnehmer von Unternehmen mit Sitz im EWR benötigen keine gesonderte Arbeitserlaubnis.

Mitarbeiter von Unternehmen, die im EWR oder der Schweiz ansässig sind, können nach Rumänien entsandt werden und benötigen ebenfalls keine Arbeitserlaubnis, selbst wenn sie keine Staatsbürger des EWR sind. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass eine Aufenthaltserlaubnis im entsendenden Staat vorliegt. Bürger des EWR

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

sind allerdings, genau wie andere Ausländer auch, verpflichtet, sich bei der rumänischen Einwanderungsbehörde (Inspectoratul General pentru Imigrari) zu melden, um für Aufenthalte über 90 Tage eine Anmeldebescheinigung (Certificat de Inregistrare) zu erhalten. Alle ausländischen Bürger, die in Rumänien erwerbstätig sind, müssen eine Krankenversicherung nachweisen.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die normale Arbeitszeit beläuft sich auf acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (Art. 112 ArbGB). Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 20 Arbeitstage im Jahr (Art. 145 Abs. 1 ArbGB). Die Anzahl der tatsächlichen Urlaubstage wird individuell im Arbeitsvertrag festgelegt.

Es gibt 15 gesetzliche Feiertage in Rumänien. Gesetzliche und damit bezahlte Feiertage sind: 1. und 2. Januar - Neujahr; 24. Januar (Vereinigung der rumänischen Fürstentümer 1859); Karfreitag, der erste und der zweite Osterfeiertag (Ostersonntag und Ostermontag); 1. Mai - Tag der Arbeit; 1. Juni (Kindertag); der erste und der zweite Pfingsttag (Pfingstsonntag und Pfingstmontag); 15. August (Mariä Himmelfahrt); 30. November (Tag des Heiligen Andreas); 1. Dezember - Nationalfeiertag; 25. und 26. Dezember - Weihnachten. Nichtchristen haben das Recht auf freie Tage an ihren religiösen Feiertagen (Gesetz Nr. 202/2008).

Tarifverträge (contracte colective de munca) werden auf Betriebsebene, auf Ebene von Betriebsgruppen oder innerhalb von Branchen abgeschlossen. Klauseln des Tarifvertrags können in die individuellen Arbeitsverträge aufgenommen werden. Individuelle Arbeitsverträge dürfen dem Kollektivvertragsrecht nicht zu Lasten der Arbeitnehmer widersprechen.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer in Rumänien gilt als hoch, weil eine Kündigung durch den Arbeitgeber an enge Voraussetzungen gebunden ist. Eine Ausnahme stellt die Probezeit dar, während der jederzeit eine fristlose Beendigung des Arbeitsvertrags möglich ist.

Die Kündigungsfrist wird im Rahmen des Individualarbeitsvertrags zwischen den Parteien festgehalten. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gilt: In der Regel haben Arbeitnehmer beim Streichen von Arbeitsplätzen das Recht auf eine Kündigungsfrist, die mindestens 20 Arbeitstage beträgt (Art. 75 Abs. 1 ArbGB). Für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer gilt: Die für den Arbeitnehmer verbindliche Kündigungsfrist darf laut ArbGB 20 Arbeitstage bei Arbeitnehmern ohne Führungsposition und 45 Arbeitstage bei leitenden Angestellten nicht überschreiten (Art. 81 Abs. 4 ArbGB).

Kündigungen durch den Arbeitgeber müssen bestimmte Form- und Inhaltsmerkmale aufweisen. So muss der Kündigungsbeschluss nicht nur den Kündigungsgrund, sondern auch die Kündigungsfrist sowie eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten (Art. 62 Abs. 3 und Art. 75 Abs. 1 ArbGB). Seit Januar 2017 ist laut einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (Inalta Curte de Casatie si Justitie - ICCJ) die Kündigung auch per E-Mail als PDF-Anhang möglich.

Berechtigte Gründe für eine Kündigung können in der Person des Arbeitnehmers oder nicht in der Person des Arbeitnehmers (objektive Gründe) liegen. .

Personenbedingte Kündigung ist am art. 61 ArbGG geregelt und in folgenden Fällen möglich:

- bei Disziplinarverstößen: zum Beispiel bei einem schwerwiegendem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die Arbeitsordnung oder tarifrechtliche Regelungen;
- wenn sich der Arbeitnehmer mehr als 30 Tage in Untersuchungshaft befindet;
- bei festgestellter physischer oder psychischer Erkrankung des Arbeitnehmers durch eine zuständige Stelle;
- wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz nicht entspricht (professioneller Ungeeignetheit des Arbeitnehmers).

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

Ein objektiver Grund für eine Kündigung ist der betriebsbedingte Wegfall des Arbeitsplatzes (Art. 65 Abs. 1 ArbGB).

Da der Kündigungsbeschluss ab dem Zeitpunkt der Übermittlung an den Arbeitnehmer Wirkung entfaltet, wird Arbeitgebern empfohlen, sich den Empfang der Kündigung schriftlich vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen.

Das ArbGB nennt Situationen, in denen der Arbeitgeber nicht kündigen darf, beispielsweise während der befristeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs, der gesetzlichen Pflegezeit eines Kindes bis zu einem Alter von zwei Jahren (bei Kindern mit Behinderung bis zum Alter von drei Jahren), des Erholungsurlaubs usw. (Art. 60 Abs. 1 ArbGB).

Eine Massentlassung bedarf eines Vorverfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaft/der Arbeitnehmervertreter und der örtlichen Arbeitsbehörden (Arbeitsaufsichtsbehörde und Arbeitsagentur), Art. 69 Abs. 1 und 2 sowie Art. 70 ArbGB.

Kontaktadressen

Praktische Hinweise für Expatriates wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können von der Internetseite des Bundesverwaltungsamts heruntergeladen werden.

Informationen zum Thema Arbeitsrecht in Rumänien, Lohnnebenkosten, Arbeiten und Aufenthalt in Rumänien bietet die AHK Rumänien in Form von Merkblättern unter: <http://rumaenien.ahk.de/runmaenien0/merkblaeter2/> ▶

Anschriften

Bezeichnung	Kontakt
Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Auslandstätige	http://www.auswandern.bund.de ▶; E-Mail: auswandern@bva.bund.de ▶
AHK Rumänien (Deutsch-Rumänische Industrie- und Handelskammer)	http://rumaenien.ahk.de ▶
Offizielle Botschaftslisten der Rechtsanwälte, Notare und Übersetzer in Rumänien für den Amtsbezirk der Botschaft Bukarest sowie der Konsulate Hermannstadt und Temeswar	http://www.bukarest.diplo.de/Vertretung/bukarest/de/03-Konsular-Pass-Visa/_C3_BCbersichtsseite_recht.html ▶
Behörde für Einwanderung - Zentralstelle Bukarest (Inspectoratul General pentru Imigrari)	http://www.igi.mai.gov.ro/en ▶
Arbeitsministerium	http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/ ▶
Rumänisches Arbeitsamt	http://www.anofm.ro ▶
Rentenversicherungsbehörde	http://www.cnpp.ro/home ▶

KONTAKT

Christian Overhoff

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - RUMÄNIEN

☎ +49 228 24 993 321

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2019 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.