

Arbeitsrecht

Das rumänische Arbeitsgesetzbuch regelt die Grundlagen für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse.

08.07.2021

Von Dominik Vorhöfner | Bukarest

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Kurzarbeit und Telearbeit](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: durch Individualarbeitsverträge geregelt, wobei der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf (Art. 164 ArbGB)

Mindestlohn: 2.300 Lei brutto (seit 13.01.21); (Regierungsbeschluss 4/2021 Art. 1)

Arbeitsstunden pro 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)

Bezahlte Feiertage: 15 Tage (Art. 139 Abs. 1 ArbGB)

Bezahlte Urlaubstage: mindestens 20 Arbeitstage (Art. 145 Abs. 1 ArbGB)

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt): Lebensmittelgutscheine; eventuell 13. Gehalt in Form eines Bonus *)

Tage mit bezahltem Arbeitsausfall: vergütete freie Tage bei besonderen familiären Ereignissen wie Hochzeit oder Todesfall (Art. 152 ArbGB); 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)

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: 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 Verträgen mit einer Laufzeit von 3 bis 6 Monaten, maximal 30 Arbeitstage bei befristeten Verträgen und einer Vertragslaufzeit von über 6 Monaten (Art. 85 ArbGB)

*) in der Regel sind zwölf Monatsgehälter auszuzahlen, die Auszahlung eines Bonus ist verbreitet, wobei dieser Bonus als 13. Monatsgehalt angesehen werden kann

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](#) [☞](#)) von 2003, das seit seiner Veröffentlichung jährlich mehrfach, teils auch umfassend, geändert und ergänzt wurde.

Darüber hinaus beinhaltet das Gesetz über den Sozialdialog (rumänisch: [Legea Nr. 62/2011 a dialogului social](#) [☞](#)) 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.

Kurzarbeit und Telearbeit

Die Regierung hat zu Beginn dieses Jahres die Regeln für Kurzarbeit und Telearbeit in die Arbeitsgesetzgebung übernommen. Seit dem 5. April 2021 enthält das Arbeitsrecht die Grundregeln der Kurzarbeit: Der Arbeitgeber das Gehalt betroffener Arbeitnehmer und die Arbeitszeit um bis zu 80 Prozent kürzen. Dabei bekommt der Arbeitnehmer 75 Prozent des ausgefallenen Lohns durch den Staat ersetzt. Die Maßnahme ist mindestens fünf Tage vorher Beginn anzukündigen. Kurzfristig kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit wieder erhöhen. Dies muss er 24 Stunden vorher ankündigen. Zur Kurzarbeit sind alle Unternehmen berechtigt deren Umsatz im Vergleich zum Vormonat oder zum jeweiligen Monat des Jahres 2019 mindestens um 10 Prozent zurückgegangen ist und mindestens 10 Prozent der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sind. Kurzarbeit erfordert die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter im Unternehmen.

Telearbeit ist grundsätzlich nicht verpflichtend, es sei denn, eine Dringlichkeitsverordnung wie während der Coronakrise erlassen, schreibt es für einen bestimmten Zeitraum vor. Nun regelt das neue Gesetz zur Telearbeit, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, wenigstens einmal im Monat von einem Ort außerhalb des Arbeitsplatzes zu arbeiten. Konkret müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vereinbarung bei Vertragsschluss über die genaue Ausgestaltung der Telearbeit abschließen. Darin enthalten sein sollten die Anzahl der Telearbeitstage im Monat, beziehungsweise die Anzahl der Arbeitstage am vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsplatz, Arbeitszeitüberprüfung sowie Pflichten beider Parteien bezüglich der Arbeitssicherheit, Datenschutz und Regeln zu Telefon- oder Internetkosten.

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 Arbeitskammer (Inspectoratul Teritorial de Munca, ITM) sollten die beiden Sprachversionen getrennt erstellt und behandelt werden.

Arbeitsverträge müssen 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, tätigkeitspezifische 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).

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

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 20 Arbeitstage im Jahr (Art. 145 Abs. 1 ArbGB). Die Anzahl der tatsächlichen Urlaubstage wird individuell im Arbeitsvertrag festgelegt.

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).

Berechtigte Gründe für eine Kündigung können in der Person des Arbeitnehmers oder nicht in der Person des Arbeitnehmers (objektive Gründe) liegen (Art. 61 ArbGG). 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).

Dieser Beitrag gehört zu:

[Fachkräfte bleiben gesucht, vor allem im Dienstleistungssektor](#)

Mehr zu:

Rumänien
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Marcelina Nowak

Rechtsexpertin

 +49 228 24 993 371

 [Ihre Frage an uns](#)

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

© 2021 Germany Trade & Invest

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