

# Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: Rumänien

+++ In diesem vorläufig letzten Teil der Serie wird der neue EU-Mitgliedsstaat Rumänien vorgestellt und ein Einblick in die gesetzlichen Regelungen des rumänischen Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrechts gegeben. Mit der Aufnahme eines neuen Staates in die Europäische Union wird diese Serie fortgesetzt. +++



Palast des Volkes, Bukarest

## Arbeitsrechtliche Aspekte

Das rumänische Arbeitsgesetzbuch wurde zum 1. März 2003 neu überarbeitet (Gesetz Nr. 53/02, veröffentlicht: 5. Februar 2003, ArbGB) und eine erneute Änderung am 5. Juli 2005 im rumänischen Amtsblatt (Dringlichkeitsverordnung Nr. 65 zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches) veröffentlicht.

## Arbeitsvertrag

Das Arbeitsgesetzbuch regelt unter anderem, dass das Arbeitsverhältnis durch einen schriftlichen Vertrag in rumänischer Sprache abgefasst sein muss. Hierbei ist zu beachten, dass dieser Vertrag die nachfolgenden Punkte beinhalten muss:

- Angaben über Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zusätzlich Sitz des Arbeitgebers
- Angaben über den Arbeitsort
- Angaben über die Arbeitsaufgaben und Risiken der Arbeitsstelle
- Datum des Inkrafttretens des Vertrages
- Bei befristeten Verträge und bei Zeitarbeitsverträgen die Gültigkeitsdauer
- Urlaubstage und Kündigungsfristen
- Grundlohn bzw. Grundgehalt, sämtliche Zuschläge sowie Tag der Lohn- oder Gehaltszahlung
- Arbeitszeit in Stunden pro Tag und Woche
- Bezeichnung des geltenden Kollektivarbeitsvertrages
- Dauer der Probezeit

Darüber hinaus müssen die Bedingungen für den Gebrauch einer Firmenwohnung, Kantine und Kinderbetreuung enthalten sein. Seit März 2003 können Verträge auch Bedingungen bezüglich der Mobilität des Arbeitnehmers, Vertraulichkeit, Wettbewerbsklausel und Schadensersatz enthalten.

Der Arbeitsvertrag wird in drei Exemplaren verfasst. Je ein Exemplar erhält der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und das dritte Exemplar wird beim lokalen Arbeitsamt hinterlegt.

Zu beachten gilt, dass der Arbeitsvertrag die Bestimmungen des jährlich zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrages einhalten muss.

Ebenfalls zu beachten gilt es, dass Mitarbeiter nur dann angestellt werden können, wenn diese eine ärztliche Untersuchung durchgeführt und eine Bescheinigung erhalten haben, die bestätigt, dass der Mitarbeiter die entsprechende Arbeit ausüben kann. Andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als nichtig. Diese Regelung gilt nicht nur für körperlich anstrengende Tätigkeit, wie z.B. im Baugewerbe, sondern für alle Branchen und so auch z.B. für Bürotätigkeiten.

## Probezeit

Die Probezeit für „normale“ Arbeitnehmer beträgt maximal 30 Kalendertage, während für leitende Angestellte eine Probezeit von maximal 90 Kalendertagen gilt. Dagegen haben ungelernte Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf eine Probezeit von maximal 5 Arbeitstagen und Hochschulabsolventen bei der Ersteinstellung maximal 3–6 Monaten.

## Kündigung

Die Regelungen zu den Kündigungsfristen sind im Art. 56 ArbGB geregelt und beinhalten folgende gesetzlich vorgesehene Kündigungsarten:

- Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (natürliche Personen)
- Auflösung der Gesellschaft des Arbeitgebers (juristische Person)
- Der Arbeitnehmer entspricht nicht mehr den Anforderungen seines Stellenprofils
- Der Arbeitnehmer vernachlässigt mehrmals seine Arbeitspflichten



## Friederike V. Ruch

Steuerberaterin,  
International Employment  
& Tax Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)

info@convinus.com  
www.convinus.com



- Der Arbeitnehmer wird für mehr als 60 Tage verhaftet
- Der Arbeitnehmer wird für ein Vergehen oder Verbrechen in Verbindung mit seiner Arbeit verurteilt
- Berufsverbot des Arbeitnehmers
- Gerichtliche Feststellung der Nichtigkeit des Arbeitsvertrages

Die Kündigungsfristen betragen bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer:

- Mindestens 15 Kalendertage für Arbeitnehmer und
- für Führungskräfte 30 Kalendertage.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber, die nicht durch ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers begründet ist, hat der Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf eine tariflich vereinbarte Abfindung. Die Mindestabfindung beträgt in einem solchen Fall mindestens einen Monatslohn.

### Lohn

Die Gewerkschaften, Arbeitgebervertreter und die Regierung haben sich auf ein neues Mindestgehalt geeinigt. Dieses beträgt seit dem 1.1.2008 RON 500 (davor RON 440).

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet ein Bonus auszurichten, allerdings beinhalten die Kollektivverträge in der Regel eine Verpflichtung zu einer Bonuszahlung entweder jährlich oder vierteljährlich. Der Bonus wird in der Regel aufgrund der Dienstjahre des Arbeitnehmers festgelegt:

Dienstjahre	Bonus (% vom Basisgehalt)
3 bis 5 Jahre	5
6 bis 10 Jahre	10
11 bis 15 Jahre	15
16 bis 20 Jahre	20
über 20 Jahre	25

### Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

Der Arbeitgeber muss für maximal 25 Tage Lohnfortzahlung bezahlen, wobei die Anzahl der Tage sich auf die Anzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers sowie den Grund der Krankheit beziehen.

### Arbeitszeit/Urlaub

Für die meisten Arbeitnehmer beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Die maximale Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden beträgt 48 Stunden, wobei zu beachten ist, dass



Rathaus, Hermannstadt/Sibiu

Arbeitgeber die Nichtüberschreitung der Anzahl an Wochenstunden durchschnittlich über einen Zeitraum von 3 Monaten sicherstellen müssen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber durch Kollektivverträge, oder auf Wunsch eines Arbeitnehmers, flexible Arbeitszeiten vereinbaren. Für Überstunden wird ein Zuschlag in Höhe von 75 Prozent gezahlt, allerdings können die Überstunden auch alternativ mit Freizeit abgegolten werden. Für Erwerbstätigkeit an einem Ruhe- oder Feiertag muss ein Zuschlag von 100 Prozent bezahlt werden.

Arbeitnehmer besitzen einen Mindest-Urlaubsanspruch von 20 bezahlten Urlaubstagen. Anzumerken ist, dass in den meisten Kollektivverträgen ein Mindest-Urlaubsanspruch von 21 bezahlten Urlaubstagen enthalten ist, welchem die meisten Arbeitgeber folgen. Der Urlaubsanspruch kann nicht durch Gehaltszahlung abgegolten werden. Der Urlaubsanspruch kann in mehreren Teilen auf Wunsch des Arbeitnehmers genommen werden, wobei ein Teil davon mindestens 12 Tage beinhalten muss.

### Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Beiträge des Arbeitnehmers einzubehalten und bis zum 25. des Monats folgend der Lohnauszahlung entsprechend zu bezahlen. Die Beitragsbemessungsgrenze betrug das 5-fache des monatlichen Brutto-Durchschnittsgehaltes (in 2008: RON 1'550), welche per 1.8.2007 aufgehoben wurde. Seit diesem Zeitpunkt müssen Sozialversicherungsbeiträge auf dem Total-Einkommen bezahlt werden.

Aufgrund der EU-Erweiterung gelten im Sozialversicherungsbereich die EU-Vorschriften



### Bisher sind folgende EU-Länderporträts erschienen:

- Polen (Ausgabe 3/2005)
- Tschechische Republik (Ausgabe 4/2005)
- Slowakische Republik (Ausgabe 1/2006)
- Ungarn (Ausgabe 2/2006)
- Estland (Ausgabe 3–4/2006)
- Slowenien (Ausgabe 1/2007)
- Litauen (Ausgabe 2/2007)
- Lettland (Ausgabe 3/2007)
- Malta (Ausgabe 4/2007)
- Zypern (Ausgabe 1/2008)
- Bulgarien (Ausgabe 2/2008)





	<b>Arbeitgeber</b>	<b>Arbeitnehmer</b>
Sozialversicherungsbeiträge (CAS)	19,5 %*	9,5 %
Krankenversicherung****	5,5 %	6,0 % (ab 1.7.2008 5,5 %)
Arbeitslosenversicherung*****	1,0 %	0,5 %
Unfallversicherung und Berufskrankheitsversicherung	0,4 %	–
Garantiefonds**	0,25 %	–
Arbeitsmarktgebühr***	0,25–0,75 %	–
<p>* Die Arbeitgeberbeiträge sind je nach Arbeitnehmerkategorie unterschiedlich. Es gibt drei verschiedene Arbeitnehmerkategorien: Arbeitgeber-Gruppe 1 (sehr schwere Arbeitsmarktbedingungen) Beitragssatz ist 29,5 %, Arbeitgeber-Gruppe 2 (schwere Arbeitsmarktbedingungen) Beitragssatz ist 24,5 %, Arbeitgeber Gruppe 3 (alle anderen) Beitragssatz ist 19,5 %. Per 1.12.2008 wird dieser Beitragssatz von 19,5 % auf 18 % gesenkt.</p> <p>** Seit Januar 2007 schützt dieser Fonds Arbeitnehmer vor dem Nichterhalt von Lohnzahlung aufgrund von Insolvenz des Arbeitgebers.</p> <p>*** Diese Gebühr ist nur von Arbeitgebern zu bezahlen, deren Arbeitsbücher von der Arbeitsmarktbehörde verwaltet werden.</p> <p>**** Der Beitragssatz reduziert sich zum 1.12.2008 auf 5,2 %.</p> <p>***** Der Beitragssatz reduziert sich zum 1.12.2008 auf 0,5 %.</p>		

für Verhältnisse zwischen Rumänien und Deutschland sowie Österreich. Für das Verhältnis zwischen Rumänien und der Schweiz kommt das Personenfreizügigkeitsabkommen nicht zur Anwendung, des weiteren ist auch kein Sozialversicherungsabkommen zwischen den beiden Staaten in Kraft.

### Steuerrechtliche Aspekte

Zu den wichtigsten Steuerarten gehört die Einkommenssteuer von natürlichen Personen. Das Kalenderjahr ist das Steuerjahr. Sofern eine Person als „Resident“ gilt und einen steuerpflichtigen Wohnsitz in Rumänien hat, werden Einkommenssteuern auf dem weltweiten Einkommen erhoben. Seit 2004 werden Personen, welche als „Non-Residents“ im rumänischen

Steuerrecht gelten, ab dem 4. Jahr steuerlich als „Resident“ behandelt.

Zum 1.1.2005 führte Rumänien einen Einheitssteuersatz von 16 Prozent ein, welcher ebenfalls auf Kapitalgewinne zur Anwendung kommt.

Zwischen Rumänien und Deutschland sowie Österreich und der Schweiz besteht jeweils ein Doppelbesteuerungsabkommen für Einkommen.

.....  
Friederike V. Ruch



Rathaus/Kirche/Marktplatz, Hermannstadt/Sibiu