

„Europäischer Wind“ im rumänischen Arbeitsrecht

„100 Tage EU“ galt es vor kurzer Zeit in Rumänien zu feiern. Bei einer ersten Bilanz der bereits durch den Beitritt Rumäniens zur Europäischen Union beeinflussten Änderungen im rumänischen Arbeitsrecht stellt man fest, dass eine merkliche „Europäisierung“ der rumänischen (Arbeits-) Rechtsordnung stattgefunden hat. Diese Entwicklung begann bereits vor einigen Jahren. Ein Großteil der vorbereitend auf den EU-Beitritt erlassenen Rechtsnormen ist jedoch erst mit Wirkung zum EU-Beitritt in Kraft getreten. Nachfolgend werden besonders wichtige Neuregelungen dargestellt:

Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Zu den wichtigen, das geltende Gemeinschaftsrecht umsetzenden Rechtsnormen zählt z. B. das „Gesetz Nr. 467/2006 zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung“ (informare) „und Anhörung“ (consultare) „von Arbeitnehmern“. Dieses Gesetz setzt die entsprechende EU-Richtlinie 2002/14 in rumänisches Recht um.

„Unterrichtung“ bedeutet dabei die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung bestimmter Fragen zu geben; die „Anhörung“ wird als die Durchführung eines Meinungsaustauschs und eines Dialogs zwischen Arbeitnehmervertretern und Arbeitgeber definiert.

In Rumänien ansässige Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von 20 sind verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter über für die Belegschaft relevante Themen zu informieren und anzuhören. Solche Themen sind u.a. die aktuelle Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung in den Bereichen der Tätigkeit, der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, der Beschäftigungssituation und -struktur, der gegebenenfalls geplanten



vorübergehenden Maßnahmen sowie der Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverhältnisse mit sich bringen können.

Zugangsrecht rumänischer Arbeitnehmer zum Europäischen Betriebsrat

Das „Gesetz Nr. 217/2006 betreffend Errichtung, Organisation und Betrieb des Europäischen Betriebsrates“ setzt die entsprechende EU-Richtlinie 94/45 in geltendes rumänisches Recht um. Es dient der Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in

größeren, gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Es ist in allen solchen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen/Unternehmensgruppen auf Betreiben der zentralen Leitung ein Europäischer Betriebsrat einzusetzen oder ein diesen ersetzendes Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen. Die Kompetenzen des „Eurobetriebsrats“ beschränken sich dabei auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen/Unternehmensgruppen insgesamt oder mindestens zwei der dazu gehörenden, in verschiedenen Mitgliedsstaaten sitzenden Betriebe oder Unternehmen betreffen.

Das Gesetz betrifft unmittelbar ge-

meinschaftsweit operierende Unternehmen/Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung sich in Rumänien befindet und die daher zur Einrichtung des „Eurobetriebsrats“ oder eines Verfahrens zur Arbeitnehmerunterrichtung oder -anhörung nach dem rumänischen Recht verpflichtet sind. Weitaus häufiger kommt jedoch der Fall rumänischer Tochtergesellschaften gemeinschaftsweit operierender Unternehmen/Unternehmensgruppen mit zentraler Leitung in anderen Mitgliedsstaaten vor. Diese sind durch die EU-Erweiterung in die Verpflichtung, ihren Arbeitnehmervertretern Zugang zu dem bereits bestehenden Eurobetriebsrat zu gewähren, gewissermaßen hineingewachsen. Hier stellen sich in der Praxis regelmäßig zwei Fragen: Jene nach den Auswahlkriterien für die rumänischen Mitglieder des Betriebsrats und insbesondere jene nach dem auf den Eurobetriebsrat anwendbaren nationalen Recht.

Expats aus Deutschland und Österreich brauchen weiterhin Arbeitserlaubnis

Weniger Änderungen als von vielen gewünscht sind bezüglich der Öffnung des rumänischen Arbeitsmarkts für Arbeitnehmer aus der EU eingetreten. So hat Rumänien erwartungsgemäß gegenüber denjenigen Mitgliedsstaaten, welche von der Befugnis Gebrauch gemacht haben, Übergangsbestimmungen zur Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Rumänien einzuführen, seinerseits Freizügigkeitsbeschränkungen erlassen. Daher benötigen Arbeitnehmer dieser EU-Mitgliedsstaaten auch weiterhin eine rumänische Arbeitsgenehmigung, wenn sie einer Tätigkeit als Arbeitnehmer in Rumänien nachgehen wollen. Zu diesen EU-Mitgliedsstaaten zählen der rumänischen Behörde für Arbeitsmigration (*oficiul pentru migrația forței de muncă*) zufolge auch Deutschland und Österreich.

Arbeitsbehörde muss über Tätigkeitsbeginn der Expats informiert werden

In Umsetzung der Richtlinie EU 96/71 ist das „Gesetz Nr. 344/2006 betreffend die

Es ist erfreulich, dass „europäischer Wind“ in das etwas verstaubte Arbeitsrecht Rumäniens kam. Allerdings ist auch ein teilweise noch dürftiger Umgang mit den neuen Regelungen – sowohl von behördlicher Seite als auch seitens der Rechtsanwender – zu bemerken. Daher können die ersten 100 Tage EU als „100 Tage Eingewöhnungszeit“ bezeichnet werden.

Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von EU-grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ erlassen worden. Diesem Gesetz zufolge kommen im Rahmen solcher Dienstleistungen nach Rumänien entsandte Arbeitnehmer ungeachtet des auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts in den Genuss der in Rumänien geltenden Mindestbestimmungen bezüglich Arbeitszeiten, Jahresurlaub, Gehalt und Überstundenzuschläge, Arbeitssicherheit, Schwangeren, Stillenden- bzw. Jugendschutz sowie Chancengleichheit.

Neuerdings existieren auch Verfahrensregeln zur Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen EU-grenzüberschreitender Dienstleistungen. Den entsendenden Dienstleister trifft hiernach die Verpflichtung, sämtliche Dokumente, die zur Durchführung einer Kontrolle der Arbeitsbedingungen erforderlich sind, bereitzuhalten und im Falle einer Betriebsprüfung vorzulegen. Zum Nachweis der Kooperation zwischen Dienstleister und Dienstberechtigtem bzw. der Entsendung der Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Dienstleistungs- oder Werkvertrag erforderlich. Verantwortlich hierfür ist der gesetzliche Vertreter des Dienstleisters in Rumänien oder eine aus den Reihen der Entsandten zu bestellende Verbindungsperson, welche sämtliche Verpflichtungen des Dienstleisters gegenüber der Arbeitsbehörde übernimmt.

Besonders erwähnenswert sind die neu eingeführten Meldepflichten. Der entsendende Dienstleister ist verpflichtet, spätestens bei Beginn der Tätigkeit seiner nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer dem zuständigen örtlichen Arbeitsamt eine in Rumänisch verfasste, vorformulierte Erklärung betreffend die Entsendung von Arbeitnehmern zu übermitteln.

Insgesamt ist es erfreulich, dass „europäischer Wind“ in das etwas verstaubte Arbeitsrecht Rumäniens kam. Allerdings ist auch ein teilweise noch dürftiger Umgang mit den neuen Regelungen – sowohl von behördlicher Seite als auch seitens der Rechtsanwender – zu bemerken. Daher können die ersten 100 Tage EU als „100 Tage Eingewöhnungszeit“ bezeichnet werden. Weitere Regelungen und deren Umsetzung dürfen mit Spannung erwartet werden. ¶

Kontakt

STALFORT RECHTSANWÄLTE
Bukarest – Bistrița – Berlin
Christian Weident, Rechtsanwalt
 Büro Bukarest:
 Telefon: 0040-21-314.46.57
 Fax: 0040-21-315.78.36
 E-Mail: bukarest@stalfort.ro
 www.stalfort.ro