

RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN

Aktuelle Mitteilungen für Mandanten und Geschäftspartner

Herausgegeben von Stalfort & Partner, Avocați (Rechtsanwälte)

AUSLÄNDERRECHT

Dringlichkeitsverordnung zur Niederlassungsfreiheit weist auch Schranken auf

Die Europäische Richtlinie bezüglich des freien Verkehrs und der Niederlassungsfreiheit der Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten der EU und ihrer Familienangehörigen auf dem Gebiet der Mitgliedsstaaten wurde vom rumänischen Gesetzgeber in Form der **Dringlichkeitsverordnung 102/2005 bezüglich des freien Verkehrs der Staatsbürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie des Europäischen Wirtschaftsraumes auf dem Gebiet Rumäniens**, welche zum Zeitpunkt des EU-Beitritts in Kraft treten wird, in nationales Recht umgesetzt.

Diese Verordnung regelt die Freiheiten, welche die Staatsbürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Staatsbürger der Mitgliedsstaaten des EWR in Rumänien genießen, weist aber gleichzeitig die Schranken dieser Freiheiten auf.

Grundsätzlich ist die Einreise nach Rumänien für jeden Angehörigen eines Mitgliedsstaates der EU bei Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses frei. Familienangehörige von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten benötigen für die Einreise einen Reisepass. Allerdings sind sie von der Visumpflicht befreit.

Die Einreise von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten nach Rumänien kann aber auch abgelehnt werden und zwar dann, wenn:

- § sie nicht die oben erwähnten notwendigen Unterlagen vorzeigen;
- § sie zu unerwünschten Personen deklariert wurden oder wenn gegen sie ein Einreiseverbot erlassen wurde;
- § begründete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie eine konkrete Gefahr für die öffentliche Ordnung, die nationale Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit darstellen.

Das Einreiseverbot kann bei dem Gericht angefochten werden, in dessen Bezirk die Behörde, die das Verbot erlassen hat, ihren Sitz hat.

In dieser Ausgabe:

AUSLÄNDERRECHT	S.1
ARBEITSRECHT	S.3
ARBEITSGESETZBUCH	S.10
GESELLSCHAFTSRECHT	S.13
STEUERRECHT	S.15
STEUERVERFAHRENSRECHT	S.16
ZOLLRECHT	S.16
REFERENZZINSSATZ	S.16
WEITERE INFORMATIONEN	S.16
KONTAKT	S.17

„Grundsätzlich ist die Einreise nach Rumänien für jeden Angehörigen eines Mitgliedsstaates der EU bei Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses frei.“

Die Ausreise von Staatsbürgern der Mitgliedsstaaten der EU ist ebenfalls grundsätzlich frei. Sie kann jedoch verweigert werden, wenn

- § sie Angeklagte in einem Strafverfahren sind und gegen sie einige vorläufige Sicherungsmaßnahmen entsprechend der rumänischen Strafprozessordnung erlassen wurden;
- § sie verurteilt wurden und eine Freiheitsstrafe verbüßen müssen.

Das Ausreiseverbot kann von den Betroffenen ebenfalls gerichtlich angefochten werden. Der Rechtsbehelf hat jedoch keine aufschiebende Wirkung.

Freiheiten in Rumänien

Sofern sich die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten rechtmäßig in Rumänien aufhalten, genießen sie:

- § den durch die Verfassung sowie andere Gesetze garantierten allgemeinen Schutz bezüglich ihrer Person sowie ihres Vermögens;
- § die Bewegungs-, und Niederlassungsfreiheit überall auf dem Gebiet Rumäniens;
- § den gleichen staatlichen sozialen Schutz wie rumänische Staatsbürger;
- § den freien Zugang zum rumänischen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der im Beitrittsvertrag zur EU vorgesehenen Übergangsvorschriften;
- § den freien Zugang zum rumänischen Bildungssystem.

Aufenthaltsrecht für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten

Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten sowie ihre Familienangehörigen, die nicht Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten sind, haben ab dem Zeitpunkt ihrer Einreise nach Rumänien ein 3-monatiges Aufenthaltsrecht (drept de rezidenta), welches ohne weiteres gewährt wird. Sie müssen lediglich binnen 15 Tagen nach Einreise bei der nächsten Polizeistation ihre Anwesenheit in Rumänien anzeigen. Die Missachtung dieser Vorschrift stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Geldbußen zwischen 25 und 50 RON geahndet wird.

Befristetes Aufenthaltsrecht

Ein über 3-monatiges Aufenthaltsrecht haben Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, wenn sie sich in einer der nachfolgenden Situationen befinden:

- § sie auf dem Gebiet Rumäniens eine rechtmäßige abhängige oder unabhängige Tätigkeit ausüben;
- § sie über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen, um sich und ihre Familien zu versorgen;
- § sie bei einem Bildungsinstitut eingeschrieben und krankenversichert sind;
- § sie Familienmitglieder eines Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten sind, der die obigen Voraussetzungen erfüllt.

Letzteres gilt auch für Familienmitglieder, die nicht Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten sind.

„Sofern sich die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten in Rumänien aufhalten, genießen sie den freien Zugang zum rumänischen Arbeitsmarkt [...].“



Die Einreise nach Rumänien ist für jeden Angehörigen eines Mitgliedstaates der EU bei Vorlage des Personalausweises oder des Reisepasses frei.

Das Aufenthaltsrecht ist befristet (*rezidenta cu durate determinata*) und gilt solange, bis eine der obigen Situationen andauert. Auf Antrag und nach Vorlage einiger im Gesetz detailliert beschriebener Dokumente wird die erforderliche Aufenthaltsgenehmigung (*carte / certificat de rezidenta*) erteilt. Die maximale Dauer der erteilten Aufenthaltsgenehmigung für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten und ihre Familienangehörigen beträgt 5 Jahre. Dieses Recht erlischt allerdings, wenn der Berechtigte Rumänien für einen längeren Zeitraum als 12 Monate durchgehend verlässt.

Unbefristetes Aufenthaltsrecht

Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, die sich länger als 5 Jahre rechtmäßig in Rumänien aufgehalten haben, haben Anspruch auf ein unbefristetes Aufenthaltsrecht (*rezidenta permanenta*). Dieses Recht erlischt aber, wenn sie Rumänien für einen längeren Zeitraum als 2 Jahre durchgehend verlassen.

Einschränkungen der Freiheiten

Die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten und ihre Familienangehörigen genießen die von diesem Gesetz gewährten Freiheiten solange, bis sie zu einer erheblichen Belastung für das rumänische Sozialsystem werden.

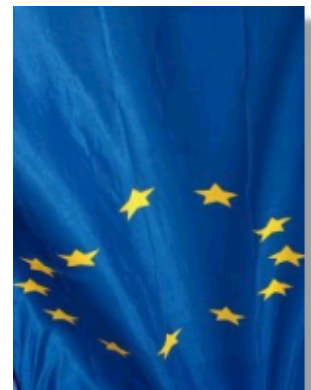
Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten, welche die vom Gesetz vorgeschriebenen Voraussetzungen zum Erhalt der Aufenthaltsgenehmigung nicht erfüllen, können aufgefordert werden, das Land zu verlassen. Sofern dies geschieht, haben sie 30 Tage Zeit dieser Aufforderung Folge zu leisten. Gegen diese Aufforderung können Betroffene gerichtlich vorgehen. Kommen die Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten dieser Aufforderung nicht nach, werden sie von den Behörden zur Grenze eskortiert.

Schließlich können die Freiheiten von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten stark eingeschränkt werden, wenn sie gegen die öffentliche Ordnung verstoßen oder eine Gefahr für die nationale Sicherheit und Gesundheit darstellen. Bei Begehung einer Straftat können sie sogar ausgewiesen werden. Zu der Ausweisung kommt noch ein 1- bis 5-jähriges Einreiseverbot hinzu. Diese Frist beginnt ab dem Zeitpunkt der Ausreise.

ARBEITSRECHT

I. Arbeitnehmerentsendegesetz

Der rumänische Gesetzgeber hat nun das **Gesetz Nr. 344/2006 bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern nach Rumänien im Rahmen transnationaler Dienstleistungen** erlassen, welches zum Zeitpunkt des Beitritts Rumäniens zur Europäischen Union (EU) in Kraft treten wird. Damit hat Rumänien im Rahmen der Beitrittsvorbereitungen die entsprechende EU-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt.



Rumänien tritt der Europäischen Union am 01.01.2007 bei.

Anwendungsgebiet

Das Gesetz findet Anwendung auf alle Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedsstaat der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) haben und ihre Arbeitnehmer im Rahmen von transnationalen Dienstleistungen für einen bestimmten befristeten Zeitraum nach Rumänien entsenden.

Transnationalen Charakter haben folgende Maßnahmen der Unternehmen:

- § die Entsendung eines vertraglich verpflichteten Arbeitnehmers nach Rumänien, im Rahmen eines zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem dienstleistungsberechtigten Unternehmen in Rumänien bestehenden Dienstleistungsvertrages;
- § die Entsendung eines eigenen Arbeitnehmers in eine sich in Rumänien befindende Filiale oder in ein Unternehmen, welches Teil der Unternehmensgruppe ist, zu der auch das entsendende Unternehmen gehört;
- § die Überlassung eines Arbeitnehmers durch eine Zeitarbeitsagentur an ein in Rumänien tätiges Unternehmen, sofern zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsagentur für die Zeit der Überlassung ein Arbeitsvertrag besteht.

Nicht von diesem Gesetz erfasst werden zur See fahrende Angestellte von Reedereien.

Rechte der entsandten Arbeitnehmer

Die entsandten Arbeitnehmer genießen die vom rumänischen Arbeitsrecht und den tarifvertraglichen Bestimmungen vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. Dies gilt insbesondere für Regelungen bezüglich:

- § der maximalen Arbeitszeit sowie der Mindestdauer der Pausen;
- § der Mindestanzahl der gewährten Urlaubstage;
- § des Mindestgehalts, einschließlich der Regelungen bzgl. der Leistungen für Überstunden;
- § der Arbeitssicherheit;
- § der Schutzvorschriften für schwangere weibliche Angestellte sowie für Kinder und Jugendliche;
- § der Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie anderer Regelungen bezüglich der Antidiskriminierung.

Das Gesetz stellt aber eindeutig fest, dass diese Regelungen Mindestregelungen sind und folglich die Anwendung vorteilhafterer Regelungen für die entsandten Arbeitnehmer davon nicht berührt werden.

Die Rolle der Arbeitskammern

Zuständig für die Kontrolle der Einhaltung dieser Regelungen sind die Arbeitskammern (*Inspekția Muncii*). Sollten die entsandten Arbeitnehmer der Auffassung sein, dass ihre Rechte verletzt werden, haben sie die Möglichkeit, sich an die Arbeitskammern zu wenden. Die Arbeitskammer steht auch in Verbindung mit den entsprechenden Behörden aus den anderen Mitgliedsstaaten und ist für den Informationsaustausch zuständig.

„Die entsandten Arbeitnehmer genießen die vom rumänischen Arbeitsrecht und/oder vom nationalen sowie vom Branchentarifvertrag vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen.“

II. Neues Gesetz bezüglich der Arbeitsgenehmigungen für Ausländer

Mitte August 2006 ist das **Gesetz 203/1999 bezüglich der Arbeitsgenehmigungen** in veränderter und ergänzter Form wieder veröffentlicht worden.

Dieses regelt die Voraussetzungen, unter denen Arbeitsgenehmigungen an Ausländer (*permis de munca*) auf Antrag erteilt werden. Zunächst enthält das Gesetz den Grundsatz, dass bereits die Einreise mit einem Arbeitsvisum erfolgen muss. Dieses Arbeitsvisum wird im Heimatland des Arbeitnehmers von der jeweiligen rumänischen Auslandsvertretung erteilt. Ein solches Visum ist nicht erforderlich für Ausländer:

- § die aus einem Staat kommen, mit dem Rumänien Abkommen bezüglich der Abschaffung der Visumpflicht geschlossen hat; mithin können Staatsangehörige aus EU-Staaten ohne Arbeitsvisum einreisen, da diesbezüglich entsprechende Abkommen bestehen;
- § die über eine rumänische Aufenthaltsgenehmigung zwecks Familienzusammenführung verfügen;
- § die in Rumänien über eine Aufenthaltsgenehmigung zwecks Absolvierung eines Studiums verfügen und nun einen Teilzeitarbeitsvertrag mit einem Arbeitsprogramm von maximal 4 Stunden pro Tag unterzeichnen möchten;
- § die Familienmitglieder -Ehemann, Ehefrau oder Kinder- eines in Rumänien ansässigen rumänischen Staatsangehörigen sind;
- § die bereits aufgrund eines anderen Visums für andere Zwecke nach Rumänien entsandt wurden.

Arten von Arbeitsgenehmigungen

In Artikel 4 regelt das Gesetz die verschiedenen Arten der Arbeitsgenehmigungen. Demnach gibt es:

- § **Typ A (dauerhafte Arbeiter – rum. lucratori permanenti)**: diese erlaubt dem Inhaber die Tätigkeit bei einem Arbeitgeber für maximal 12 Monate mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere 12 Monate;
- § **Typ B (entsandte Arbeiter – rum. lucratori detasati)**: diese erlaubt dem Inhaber, welcher Angestellter einer ausländischen juristischen Person ist, aufgrund eines Entsendungsbeschlusses bei einer rumänischen juristischen Person oder bei einer rumänischen Repräsentanz, Niederlassung oder Tochtergesellschaft einer ausländischen juristischen Person seine Tätigkeit zu erbringen;
- § **Typ C (Saisonarbeiter – rum. lucratori sezonieri)**: diese erlaubt dem Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, 6 Monate lang in Rumänien zu arbeiten, ohne der Möglichkeit einer Verlängerung zwecks Anstellung aufgrund einer anderen Art des Arbeitsvertrages;
- § **Typ D (Praktikanten/Referendare – rum. lucratori stagiar)**: diese erlaubt dem Inhaber, einer Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums für einen Zeitraum von 12 Monaten nachzugehen, mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zum Erhalt der Qualifikation, für welche das Praktikum organisiert worden ist;



Die Arbeitskammer (rum. *Inspectia Muncii*) steht auch in Verbindung mit den entsprechenden Behörden aus den anderen Mitgliedstaaten und ist für den Informationsaustausch zuständig.

- § **Typ E (Sportler – rum. sportivi):** diese erlaubt dem Inhaber bei einem einzigen Arbeitgeber für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere 12 Monate angestellt zu sein, wenn der Tätigkeitszweck die Ausübung von sportlichen Aktivitäten ist;
- § **Typ F (nominal – rum. nominal):** diese Erlaubnis ermöglicht dem Inhaber, welcher bereits Inhaber einer Erlaubnis Typ C war und die gesetzlich vorgeschriebene Frist respektiert hat, die Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber fortzuführen;
- § **Typ G (grenzüberschreitende Arbeiter – rum. lucratori transfrontalier):** diese gibt dem Inhaber, dessen Arbeitsplatz in einer rumänischen Grenzstadt ist und der täglich oder zumindest einmal in der Woche in den Nachbarstaat, dessen Staatsangehöriger er ist und wo er seinen Wohnsitz hat, zurückkehrt, das Recht, bei einem einzigen Arbeitgeber, der eine rumänische juristische Person oder eine rumänische Repräsentanz, Niederlassung oder Tochtergesellschaft einer ausländischen juristischen Person ist, 12 Monate lang angestellt zu sein, mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere 12 Monate.

Befreiung von der Arbeitserlaubnis

Gemäß Abs. 3 dieses Artikels können allerdings Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten oder der Mitgliedsstaaten des EWR auch ohne eine Arbeitserlaubnis nach Rumänien entsandt werden.

Ferner benötigen in Rumänien natürliche oder juristische Personen keine Arbeitserlaubnis,

- § wenn sie ihren Wohnsitz bzw. Sitz rechtmäßig in Rumänien haben;
- § wenn sie oder ihre Familienangehörigen Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten oder der Mitgliedsstaaten des EWR sind;
- § wenn sie Staatsangehörige solcher Staaten sind, mit denen bilaterale Abkommen bezüglich des Zugangs zum rumänischen Arbeitsmarkt existieren;
- § wenn sie im Bildungssektor tätig sind;
- § wenn sie Führungspositionen bei ausländischen juristischen Personen innehaben;
- § wenn sie Familienangehörige rumänischer Staatsangehöriger sind.

Die Befreiung von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten sowie ihrer Familienangehörigen von der Arbeitserlaubnis wird allerdings nur unter dem Vorbehalt der Nichteinführung von Übergangsmaßnahmen entsprechend dem zwischen Rumänien und der Europäischen Union existierenden Beitrittsabkommen gewährt. Da zu erwarten ist, dass die meisten EU-Staaten ihren Arbeitsmarkt auch nach dem EU-Beitritt Rumäniens nicht für rumänische Arbeitskräfte öffnen werden, ist davon auszugehen, dass auch nach dem 01.01.07 Staatsangehörige aus EU-Mitgliedsstaaten weiterhin eine Arbeitserlaubnis benötigen und somit das zeitaufwendige Verfahren bei verschiedenen Behörden (Bildungsministerium und Amt für Arbeitskraftmigration) durchzuführen ist.

„Mitte August 2006 ist das Gesetz 203/1999 bezüglich den Arbeitsgenehmigungen in veränderter und ergänzter Form wieder veröffentlicht worden.“

Anstellung ausländischer Arbeitnehmer

Schließlich regelt Artikel 8 Abs. 1 dieses Gesetzes die Voraussetzungen, unter denen Ausländer in Rumänien einen Arbeitsvertrag mit einer rumänischen Person abschließen dürfen. Dies ist demnach nur dann möglich, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt werden:

- a) die freien Arbeitsplätze konnten nicht mit rumänischen Angestellten besetzt werden;
- b) wenn sie die Ausbildung sowie die Erfahrung besitzen, die der Arbeitgeber voraussetzt;
- c) wenn sie gesundheitlich in der Lage sind die Arbeit zu erbringen und sie, sofern das rumänische Gesetz das, für die jeweilige Position vorsieht, nicht strafrechtlich in Erscheinung getreten sind;
- d) wenn der Arbeitgeber keine Schulden gegenüber dem Staat hat;
- e) das jährliche Kontingent bzgl. ausländischer Arbeitserlaubnisse nicht überschritten wurde;
- f) die freien Arbeitsplätze nicht mit Angestellten aus der EU oder dem EWR besetzt werden konnten.

Gemäß Abs. 3 dieses Artikels finden die Punkte a), b), d) und f) keine Anwendung auf Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten und der Mitgliedsstaaten des EWR.

Aufsichtsbehörden

Gemäß Artikel 12 sind die Arbeitskammern zuständig für die Überwachung der Anwendung dieses Gesetzes zuständig.

Ordnungswidrigkeiten

Die Beschäftigung von Ausländern ohne eine gültige Arbeitserlaubnis stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und wird mit Geldbußen zwischen 5.000,- und 10.000,- RON geahndet. Gleiches gilt für die Behinderung der Aufsichtsorgane bei der Durchführung ihrer Kontrolltätigkeit durch die Arbeitgeber. Dies wird mit Geldbußen zwischen 4.500 und 9.000,- RON geahndet.

„Solange die EU ihren Arbeitsmarkt nicht für Rumänien öffnet, ist davon auszugehen, dass auch nach dem 01.01.07 Staatsangehörige aus EU-Mitgliedsstaaten weiterhin eine Arbeitserlaubnis benötigen.“

III. Gesetz bezüglich Arbeitssicherheit und Arbeitsgesundheit

Am 1. Oktober 2006 tritt das neue **Gesetz Nr. 319/2006 über die Arbeitssicherheit und Arbeitsgesundheit** in Kraft. Durch dieses Gesetz wird der rumänische Gesetzgeber die EU-Richtlinie bezüglich der Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in nationales Recht umsetzen.

Anwendungsgebiet

Das Gesetz findet Anwendung in allen Tätigkeitsbereichen, sowohl privater als auch öffentlicher Art und gilt sowohl für Arbeitgeber, Arbeitnehmer als auch für die Arbeitnehmervertreter.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dafür muss er alle notwendige Maßnahmen ergreifen um

- § die arbeitsbedingten Risiken zu minimieren bzw. vorzubeugen;
- § die Arbeitnehmer aufzuklären und zu unterweisen.

Um das obige Ziel zu erreichen ist der Arbeitgeber u.a. verpflichtet, die Arbeitnehmer in Sachen Sicherheit zu schulen und sie ggf. mit Schutzkleidung zu versorgen. Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, möglichst unschädliche Stoffe und Materialien zu verwenden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass die für die Erbringung von Erste-Hilfe-Maßnahmen notwendigen Hilfsmittel in ausreichender Menge vorhanden sind. Gleiches gilt auch für die Feuerlöscher. Weiterhin muss er dafür Sorge tragen, dass im Falle des Bedarfs unverzüglich Kontakt mit den Leitstellen der Rettungseinheiten sowie mit der Feuerwehr aufgenommen werden kann.

Dem Arbeitgeber obliegen auch Aufklärungspflichten hinsichtlich der konkreten Gefahren am Arbeitsplatz und er ist verpflichtet, einen diesbezüglichen Dialog mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern zu führen, um Probleme zu erörtern und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Auch hat er dafür zu sorgen, dass bei konkreter Gefahr die Arbeit unverzüglich eingestellt und sofern die Gefahr nicht beseitigt werden kann, sie auch nicht wieder aufgenommen wird.

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beauftragten für Arbeitssicherheit zu ernennen.“

Gemäß Artikel 8 ff dieses Gesetzes ist der Arbeitgeber schließlich verpflichtet, einen Mitarbeiter als Sicherheitsbeauftragten abzustellen und ihn mit allen notwendigen Hilfsmitteln auszustatten, die notwendig sind, um seine Aufgaben erfüllen zu können. Im Falle von Mikrounternehmen und Kleinunternehmen, deren Mitarbeiter keinen besonderen Risiken ausgesetzt sind, kann sich der Arbeitgeber selbst um die Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit kümmern, ohne dass es der Benennung eines Sicherheitsbeauftragten bedürfte.

Pflichten der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, ihre Tätigkeit entsprechend ihrer Ausbildung und den Anweisungen zu verrichten, um sich nicht unnötigen Risiken auszusetzen. In diesem Sinne sind sie u.a. verpflichtet

- § mit den Maschinen, den Werkzeugen und gefährlichen Stoffen korrekt umzugehen;
- § die zur Verfügung gestellte Schutzbekleidung zu verwenden;
- § den Arbeitgeber auf etwaige Gefahren hinzuweisen;
- § mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten, um so die Gefahren zu minimieren bzw. vorzubeugen.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

In Artikel 30 werden sehr ausführlich die Situationen dargestellt, die Arbeitsunfälle im Sinne dieses Gesetzes darstellen. Dabei handelt es sich um Ereignisse, die sich während der Arbeitszeit und/oder in Ausführung der betrieblichen Tätigkeit ereignet haben und welche in die körperliche Integrität derart stark eingegriffen haben, dass sie eine mindestens 3 Tage andauernde Arbeitsunfähigkeit, Invalidität oder sogar den Tod hervorgerufen haben.

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die nach längerer Ausübung einer bestimmten Tätigkeit entstanden sind.

Meldepflichten

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle Arbeitsunfälle unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden.

Die Arbeitgeber sind ihrerseits verpflichtet, etwaige Vorfälle an die zuständigen Stellen zu melden. Dabei handelt es sich um die Arbeitskammern, die gesetzlichen Unfallversicherungen sowie um die Strafverfolgungsbehörden.

Die Betriebsärzte sind verpflichtet, Berufskrankheiten unverzüglich den zuständigen Gesundheitsbehörden zu melden.

Ordnungswidrigkeiten und Straftaten

Die Missachtung der Arbeitnehmer- sowie der Arbeitgeberpflichten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und wird mit Geldbußen zwischen 3.000,00 RON und 10.000,- RON geahndet.

Haben die Missachtungen dieser Verpflichtungen Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten zur Folge, werden sie als Straftaten betrachtet und folglich mit Freiheitsstrafen zwischen 1 und 2 Jahren oder mit Geldstrafe geahndet. Bei schwerwiegenden Folgen wird die Missachtung mit Freiheitsstrafe zwischen 1 und 3 Jahren oder einer Geldstrafe geahndet.

*„Arbeitsunfälle oder
Berufskrankheiten in Folge
von Verstößen gegen
Normen der Arbeitssicherheit
werden strafrechtlich
verfolgt.“*

Aufsichtsbehörde

Die Kontrolle bezüglich der Umsetzung dieses Gesetzes obliegt den zuständigen Arbeitskammern.

IV. Verschiebung des Zeitpunkts des Inkrafttretens des Beschlusses Nr. 161/2006 zum elektronischen Arbeitnehmerregister durch den Regierungsbeschluss Nr. 1094 vom 30.08.2006

In unserem Newsletter von August 2006 wurde darauf hingewiesen, dass mit dem Regierungsbeschluss Nr. 161/2006 wesentliche Neuerungen bezüglich des „generellen Arbeitnehmerregisters“ (rum. *Registrul General de Evidență a Salariaților*), dem Verzeichnis der wesentlichen Daten sämtlicher Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, eingeführt werden sollten. Demnach sollten die Neuerungen zum 1. September 2006 in Kraft treten. **Der Zeitpunkt des Inkrafttretens** dieser Änderungen wurde jedoch durch den oben genannten Beschluss einen Tag vor deren Inkrafttreten auf den **31.12.2006** verschoben.

ÄNDERUNGEN DES ARBEITSGESETZBUCHES

Am 18.09.2006 ist eine Dringlichkeitsverordnung (rum. *Ordonanta de Urgenta*) zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches (rum. *Codul Muncii*) im Amtsblatt Rumäniens veröffentlicht worden. Die durch diese Rechtsnorm herbeigeführten Änderungen sind praxisrelevant; sie betreffen insbesondere betriebsbedingte Kündigungen, Massenentlassungen, befristete und Teilzeitarbeitsverträge, den Schichtbetrieb sowie die Nachtarbeit. Diese Dringlichkeitsverordnung wird in näherer Zukunft durch ein Gesetz genehmigt (und wahrscheinlich erneut geändert). Mit Veröffentlichung dieses Gesetzes wird eine Neuveröffentlichung des Arbeitsgesetzbuches erfolgen.

Diskriminierungsverbot

Es wurde ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot anstelle des alten, allgemein gehaltenen Gesetzestextes eingeführt. Für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist nach dem neuen Gesetzeswortlaut jede geschlechtsbezogene Diskriminierung hinsichtlich der Elemente und der Höhe der Vergütung verboten. Auch eine Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund wird von der neuen Fassung des Gesetzes sanktioniert.

Informationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist vor dem Abschluss bzw. der Änderung eines jeden individuellen Arbeitsvertrages verpflichtet, dem zur Einstellung ausgesuchten Kandidaten (nach der alten Fassung war dies noch ganz allgemein der Bewerber) die Essenzialia des Vertrages bzw. der Änderung mitzuteilen. Diese Pflicht gilt bei Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages bzw. der ändernden Zusatzurkunde hierzu als erfüllt. Die Informationspflichten für Arbeitnehmer, welche im Ausland eingesetzt werden, sind ferner erweitert worden. Nach wie vor sind in diesem Fall jedoch lediglich Informationen zu Dauer des Auslandsaufenthaltes, Währung und Zahlungsweise für die Vergütung, sowie die für den Auslandsaufenthalt gewährten Leistungen in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede Änderung eines individuellen Arbeitsvertrages mitzuteilen.

Beendigung des Arbeitsvertrages von Rechts wegen

Folgende Tatbestände, welche bisher ausdrücklich als Gründe für die Beendigung des Arbeitsvertrages von Rechts wegen festgelegt waren, wurden gestrichen:

- Tod des Arbeitgebers, falls dieser eine natürliche Person ist;
- Auflösung des Arbeitgebers, falls dieser eine juristische Person ist, ab dem Zeitpunkt, an welchem die Existenz des Arbeitgebers endet.

Vereinfachung bei betriebsbedingter Kündigung

Betriebsbedingte Kündigungen sind durch den Arbeitgeber aus nicht mit der Person des Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründen ausgesprochene Erklärungen zur Beendigung des Arbeitsvertrages. Um zulässig zu sein, müssen diese Kündigungen aufgrund der *tatsächlichen Abschaffung* des konkreten Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers sowie aus einem *wirklichen* und *ernsthaften Grund* erfolgen.

Die von der alten Fassung des Arbeitsgesetzbuches festgeschriebene Voraussetzung, dass die Abschaffung des konkreten Arbeitsplatzes lediglich infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten, technologischer Umwandlungen oder der Restrukturierung der Tätigkeit erfolgen darf, ist nun ersatzlos weggefallen. Es ist daher für den Arbeitgeber nicht mehr erforderlich, das Vorliegen eines dieser drei Fälle nachzuweisen.

Massenentlassungen

Die durch den Arbeitgeber innerhalb von 30 Kalendertagen ausgesprochene Kündigung von mindestens

- 10 Arbeitnehmern, falls der Arbeitgeber zwischen 21 und 99 Arbeitnehmer beschäftigt,
- 10% der Belegschaft, falls der Arbeitgeber zwischen 100 und 299 Arbeitnehmer beschäftigt, oder
- 30 Arbeitnehmern, falls der Arbeitgeber mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigt

wird durch das Arbeitsgesetzbuch als Massenentlassung definiert. Neu ist, dass zu der Anzahl der kollektiv entlassenen Arbeitnehmer, welche zur Einstufung der Maßnahme als Massenentlassung dient, auch die individuell betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer gezählt werden, sofern die Anzahl solcher Kündigungen mindestens 5 beträgt. Dies schränkt die Möglichkeiten des Arbeitgebers, durch mehrere individuelle Kündigungen das Massenentlassungsverfahren zu umgehen, ein.

Nach der neuen Fassung des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor den geplanten Massenentlassungen in Verhandlungen mit der Gewerkschaft bzw. den Arbeitnehmervertretern zu treten, um eine Einigung über die Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verhinderung oder Reduzierung des Umfangs der Massenentlassung sowie zur Linderung der Auswirkungen durch Sozialmaßnahmen zu versuchen.

Zum Zwecke dieser Verhandlung hat der Arbeitgeber zeitgleich sowohl der Gewerkschaft bzw. den Arbeitnehmervertretern als auch der Arbeitskammer (*Inspectoratul Teritorial de Munca*) und dem Arbeitsamt (*Agentia Teritoriala pentru Ocuparea Fortei de Munca*) umfangreiche Informationen in Schriftform vorzulegen.

Neu aufgenommen wurde, dass die Pflicht zur Verhandlung mit der Gewerkschaft bzw. den Arbeitnehmervertretern *unabhängig* davon besteht, ob die den Massenentlassungen zu Grunde liegende Entscheidung durch den Arbeitgeber selbst oder durch ein diesen beherrschendes Unternehmen getroffen worden ist. Der Arbeitgeber kann sich im Falle der Nichtbeachtung der Verhandlungs- und Informationspflicht nicht darauf berufen, von dem beherrschenden (Konzern-) Unternehmen, welches die entsprechende Entscheidung getroffen hat, nicht informiert worden zu sein.

Die Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, innerhalb von 10 Kalendertagen ab Erhalt der Informationen konkrete Maßnahmen zur Verhinderung oder Reduzierung der Anzahl der Entlassungen vorzuschlagen, zu welchen der Arbeitgeber seinerseits innerhalb von 5 Kalendertagen nach Erhalt schriftlich und begründet Stellung nehmen muss.

„Nach der neuen Fassung des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor den geplanten Massenentlassungen in Verhandlungen mit der Gewerkschaft bzw. den Arbeitnehmervertretern zu treten [...].“

Sofern die Verhandlungen mit der Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmervertretung ergebnislos verlaufen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 30 Kalendertage vor dem Ausspruch der Kündigungen eine umfangreiche Mitteilung an die Arbeitskammer und das Arbeitsamt sowie eine Kopie davon an die Gewerkschaft / Arbeitnehmervertretung zu übermitteln. Zu erwähnen ist, dass auf Antrag der Parteien die Behörden den Zeitpunkt, ab welchem der Ausspruch der Massenentlassungen möglich wird, vor- oder zurückverlegen können. Daher sollte der Arbeitgeber, welcher Massenentlassungen ins Auge fasst, einen weiten Zeitrahmen für das erforderliche Verfahren sowie die sich anschließenden Kündigungsfristen (von derzeit 20 Arbeitstagen) einplanen.

Dennoch ist das *im Arbeitsgesetzbuch* enthaltene Verfahren noch überschaubar. Es ist darauf hinzuweisen, dass weitere Bestimmungen zur Massenentlassung in dem allgemeinverbindlichen *Tarifvertrag auf Nationalebene* zu finden sind. Die darin enthaltenen Bestimmungen befinden sich nicht immer im Einklang mit den arbeitsgesetzlichen Rechtsnormen, was das Verfahren kompliziert gestaltet.

Befristete Arbeitsverträge

Es besteht der Grundsatz, dass nach 3 aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen oder nach Ablauf von insgesamt 24 Monaten befristeter Arbeit nur noch unbefristete Arbeitsverträge zur Besetzung des betreffenden Arbeitsplatzes geschlossen werden können. Eine neue Ausnahme hiervon besteht nunmehr dann, wenn der erneute Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages aus objektiven, in dem anwendbaren Tarifvertrag auf National- oder Branchenebene enthaltenen Gründen erforderlich ist.

„Teilzeitarbeitsverträge können in unbefristeter oder, falls die Voraussetzungen dafür vorliegen, befristeter Form geschlossen werden.“

Teilzeitarbeit

Die bislang für den Abschluss von Teilzeitarbeitsverträgen geltende Untergrenze von 10 Wochenstunden (bzw. 2 Tagesstunden) ist aufgehoben worden. Somit können bzw. müssen nunmehr auch Personen, die weniger als 10 Wochenstunden eine abhängige Beschäftigung ausüben, Arbeitsverträge abschließen.

Teilzeitarbeitsverträge können in unbefristeter oder, falls die Voraussetzungen dafür vorliegen, befristeter Form geschlossen werden.

„Arbeitszeit“ und „Schichtbetrieb“ neu definiert

Die zuvor sehr allgemein gehaltene Definition der Arbeitszeit als „Zeit, während welcher der Arbeitnehmer seine Dienstpflichten erfüllt“, ist erweitert worden. So wurde z. B. aufgenommen, dass Arbeitszeit auch die Zeit ist, während welcher der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Ebenso ist der Begriff des Schichtbetriebes konkretisiert worden.

Nacharbeit

Nacharbeit ist die zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeit. Nachtarbeiter sind solche, deren Tagesarbeitszeit zu mindestens 3 Stunden oder deren Monatsarbeitszeit zu mindestens 30% aus Nacharbeit bestehen.

Während nach alter Fassung die Nachtarbeit *in allen Fällen* 8 Stunden während einer Dauer von 24 Stunden nicht überschreiten durfte, ist nunmehr aufgenommen worden, dass die Nachtarbeit, berechnet auf eine Referenzperiode von 3 Monaten, *durchschnittlich* maximal 8 Stunden täglich betragen darf. Damit sind vereinzelt Überschreitungen im Normalfall möglich. Lediglich beim Zusammentreffen von besonderen/außerordentlichen Arbeitsbedingungen und Nachtarbeit darf die Nachtarbeit 8 Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht überschreiten.

Arbeitsbücher bleiben vorerst

Schließlich ist die Periode zur Verwendung der Arbeitsbücher bis zum 31.12.2008 verlängert worden. Nach der ursprünglichen Fassung des 2003 in Kraft getretenen Arbeitsgesetzbuchs sollten die noch aus sozialistischer Zeit stammenden Arbeitsgesetzbücher zum 31.12.03 abgeschafft werden. Als Ersatz mussten alle Arbeitgeber sog. Arbeitnehmerregister (*registrul general de evidenta a salariatilor*) führen. Leider scheint sich die Lobby der rumänischen Arbeitsverwaltung, die gegen die Abschaffung ist und durch das Verwalten der Arbeitsbücher monatliche Arbeitgeberbeiträge erhält, durchzusetzen.

GESELLSCHAFTSRECHT

Reform von Gesetzen zur Anpassung an das Europäische Recht

Derzeit wird das **Gesetz 31/1990 bezüglich der Handelsgesellschaften** vollständig überarbeitet. Ziel der Überarbeitung ist die Anpassung dieser Vorschriften an das Europäische Recht sowie die Übernahme der Prinzipien der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in das rumänische Rechtssystem. Das überarbeitete Gesetz soll zum 01.01.2007 in Kraft treten.

Die nachfolgende Darstellung einiger wesentlicher Änderungen beruht auf dem Gesetzestext, welcher vom Rumänischen Parlament am 17.11.2004 verabschiedet worden ist. Es ist folglich davon auszugehen, dass die in dieser Fassung enthaltenen Änderungen in dieser Form tatsächlich auch in Kraft treten werden.

Änderungen bezüglich der Gründung von Handelsgesellschaften

Zunächst einmal wurden Änderungen bezüglich den in den Gründungsakten der Aktiengesellschaften (AG) sowie der Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) aufzunehmenden Informationen vorgenommen. So muss z. B. im Falle der GmbH die Dauer der Gesellschaft nicht mehr angegeben werden und auch nicht die Gewinn- und Verlustbeteiligung der Gesellschafter.

Die wichtigste Änderung bei der AG ist die Herabsetzung der erforderlichen Mindestanzahl der Aktionäre von derzeit fünf auf nur noch zwei Personen.



Reform des Gesetzes 31/1990
bzgl. Handelsgesellschaften

Änderungen betr. Generalversammlungen bei AG

Die ordentliche Generalversammlung (*adunarea ordinara*) der AG muss spätestens 5 Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres und nicht wie bisher 4 Monate, einberufen werden.

Beschlussfähig kann die Generalversammlung bereits bei Anwesenheit von Aktionären sein, die ein Viertel des Gesellschaftskapitals vertreten.

Die Einberufungsfrist beträgt nach der neuen Fassung 30 Tage, anstelle der derzeitigen Frist von 15 Tagen.

Einheitssystem (*sistemul unitar*) bei Geschäftsführung

Die Aktiengesellschaften können sich für die Anwendung des sog. Einheitssystems entscheiden und somit nach wie vor einen bzw. mehrere Geschäftsführer (*rum. administrator*) haben. Mehrere Geschäftsführer bilden einen Verwaltungsrat (*rum. consiliu de administratia*). Allerdings müssen Aktiengesellschaften, die von Gesetz wegen aufgrund ihrer finanziellen Situation prüfungspflichtig sind, mindestens 3 Geschäftsführer haben. Die weiteren Organe der Gesellschaft bleiben insoweit bei der Anwendung des Einheitssystems bestehen.

Duales System (*sistemul dualist*) bei Geschäftsführung

Eine weitere wesentliche Neuerung ist jedoch die Einführung des so genannten **Dualen Systems**. Demnach kann in der Satzung festgelegt werden, dass die Gesellschaft nicht von einem Geschäftsführer oder von einem Verwaltungsrat, sondern von einem Direktorat (*directorat*) und einem Kontrollrat (*consiliu de supraveghere*) verwaltet wird.

Dabei führt das Direktorat die Geschäfte der Gesellschaft unter der Aufsicht des Kontrollrates. Es vertritt die Gesellschaft gegenüber Dritten und gerichtlich. Das Direktorat kann aus einem oder mehreren Direktoren bestehen, wobei einer dann der Generaldirektor ist. Die Direktoren werden vom Kontrollrat benannt und abberufen.

Sofern die Satzung es vorsieht, kann auch die Generalversammlung die Abberufung beschließen. Ihre Mandatsdauer kann in der Satzung festgelegt werden.

Die Kontrollratsmitglieder werden von der Generalversammlung bestimmt. Ihre Anzahl, die zwischen 3 und 11 liegen muss, wird ebenfalls in der Satzung festgelegt. Die Kontrollratsmitglieder können jederzeit von der Generalversammlung abberufen werden. Zu den Aufgaben des Kontrollrates gehört die Kontrolle des Direktorats. Sie überprüft die Rechtmäßigkeit der Satzung sowie der Versammlungsbeschlüsse und berichtet mindestens einmal pro Jahr der Generalversammlung über ihre Kontrollaktivitäten. Sie kann aber nicht die Gesellschaft leiten.

Die Dauer des Mandats der Mitglieder des Direktorats sowie des Kontrollrats wird in der Satzung bestimmt. Sie darf aber nicht mehr als 4 Jahre betragen.

Gleiches gilt auch für das Mandat eines Geschäftsführers bei Nichtanwendung des dualen Systems. Die Dauer des ersten Mandats der Verwaltungsratsmitglieder bzw. der Mitglieder des Kontrollrates darf 2 Jahre nicht überschreiten.

„Änderung bzgl.
Generalversammlungen
einer AG: Die
Einberufungsfrist beträgt
nach der neuen Fassung 30
Tage, anstelle der
derzeitigen Frist von 15
Tagen.“

Alle Aktiengesellschaften, die sich für die Einführung des dualen Systems entscheiden, sind prüfungspflichtig.

Bilanzen

Schließlich sei auf eine weitere Neuerung hingewiesen. Nach der revidierten Fassung des Gesetzes 31/1990 ist der Verwaltungsrat bzw. das Direktorat verpflichtet, binnen 15 Tagen ab der Generalversammlung die Bilanzen in Papier- und in elektronischer Form oder nur in elektronischer Form, versehen mit einer elektronischen Unterschrift, beim Handelsregister zu hinterlegen, nebst dem Bericht der Wirtschaftsprüfer sowie des diesbezüglichen Beschlusses der Generalversammlung.

STEUERRECHT

Besteuerung von Mikrounternehmen

Das Gesetz Nr. 343/2006 ist mit einer Berichtigung vom 7. September 2006 dahingehend nachgebessert worden, dass Art. IV des Gesetzes 343/2006 gestrichen worden ist, der vorsah, dass mit dem 01.01.2007 (dem voraussichtlichen Beitritt Rumäniens zur EU) die Regelungen des Steuergesetzbuches betreffend Mikrounternehmen (einschließlich der Änderungen durch Gesetz 343/2006) außer Kraft treten, und der damit im Widerspruch zu Titel I des Gesetzes stand, welcher Neuregelungen im Bereich der Besteuerung von Mikrounternehmen enthält.

Damit steht fest, dass es auch nach dem 01.01.2007 Mikrounternehmen geben wird, die einem besonderen Besteuerungsregime unterliegen. Eine der Voraussetzungen, welche für die Einordnung als Mikrounternehmen vorliegen muss, wird ab dem 01.01.2007 damit darin bestehen, dass die nicht aus Beratungs- und Managementleistungen stammenden Einkünfte mehr als 50 % betragen müssen.

Wie bisher ist zudem erforderlich, dass die rumänische juristische Person lediglich 1 bis 9 Angestellte hat und die realisierten Einkünfte den Gegenwert von 100.000,- EUR in RON nicht überschreiten.

Hinsichtlich der für Mikrounternehmen geltenden Steuersätze ist vorgesehen, dass für 2007 ein Steuersatz von 2 %, für das Jahr 2008 ein Steuersatz von 2,5 % und für das Jahr 2009 ein Steuersatz von 3 % gelten soll. Realisiert ein Mikrounternehmen im Verlaufe eines Steuerjahres Einkünfte, die den Gegenwert von 100.000,- EUR überschreiten, hat das Unternehmen Gewinnsteuer zu zahlen, wobei bei deren Berechnung die Einkünfte und Kosten seit Beginn des Steuerjahres berücksichtigt werden. Im Verlaufe des Steuerjahres bereits gezahlte Mikrounternehmenssteuer wird im Rahmen der Ermittlung der Gewinnsteuer abgezogen.

„Es steht fest, dass es auch nach dem 01.01.2007 Mikrounternehmen geben wird, die einem besonderen Besteuerungsregime unterliegen.“

STEUERVERFAHRENSRECHT

Betriebsprüfungen

Gemäß Anordnung Nr. 708/2006 kann eine Betriebsprüfung auf Vorschlag der die Inspektion durchführenden Behörde nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, deren Nichterfüllung die Beendigung der Prüfung behindert (z. B. Notwendigkeit einer oder mehrerer Kreuzkontrollen – rum. *controale incrucisate*), unterbrochen werden. Der Unterbrechungszeitpunkt ist dem Steuerpflichtigen schriftlich mitzuteilen. Sobald die Voraussetzungen, welche zur Unterbrechung der Inspektion geführt haben, nicht mehr vorliegen, ist die Betriebsprüfung zu einem dem Steuerpflichtigen ebenfalls mitzuteilenden Zeitpunkt wieder aufzunehmen.

Steuerliche Registrierung

Durch Anordnung Nr. 1346/2006 ist das Verfahren der Zuweisung einer Steuernummer an natürliche Personen, welche unabhängig tätig sind oder freie Berufe ausüben, ebenso wie das Verfahren genehmigt worden, unter welchem Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit, die bis zum 1. September registriert worden sind, den Wechsel ihres steuerlichen Sitzes vornehmen können.

ZOLLRECHT

Elektronisch erstellte Zollerklärungen

Mit Anordnung Nr. 8060/2006 werden die Anwendungsbestimmungen betreffend der auf elektronischem Weg erstellten Zollerklärungen genehmigt. Darin sind unter anderem Begriffsbestimmungen, Regelungen bezüglich der Genehmigung des Zugangs zum integrierten IT-System des Zolls zur elektronischen Abgabe von Zollerklärungen und einige Normen betreffend das vereinfachte und beschleunigte Verfahren der Zollabfertigung mittels IT-Methoden enthalten.



Die Abgabe von elektronisch erstellten Zollerklärungen wird ermöglicht und das Verfahren der Zollabfertigung somit beschleunigt.

REFERENZZINSSATZ DER RUMÄNISCHEN NATIONALBANK

Die rumänische Nationalbank hat mit Anweisung Nr. 18/2006 den Referenzzinssatz für September 2006 auf 8,75 % pro Jahr festgesetzt.

WEITERE INFORMATIONEN

RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN wird als grundsätzlich monatlich erscheinende Information für Mandanten und Geschäftspartner der Kanzlei herausgegeben. Das Material ist sorgfältig recherchiert (Stand: 25.09.2006), es kann jedoch keine Haftung für den Inhalt der Mitteilungen übernommen werden.

Es handelt sich um allgemeine Informationen zum rumänischen Recht, die keine rechtliche Beratung im Einzelfall darstellen.

RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN darf ganz oder teilweise nur unter ausdrücklicher Nennung der Kanzlei vervielfältigt und weitergegeben werden. Eine auszugsweise oder umgearbeitete Verbreitung ist untersagt.

Bitte informieren Sie uns, wenn Sie RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN nicht mehr beziehen möchten.

KONTAKT

Stalfort & Partner, Avocati (Rechtsanwälte)

Bukarest – Bistrita – Berlin

Dr. Gisbert Stalfort, Rechtsanwalt

Tel.: +40 – 21 – 314 46 57

Fax: +40 – 21 – 315 78 36

E-Mail: bukarest@stalfort.ro

Internet: www.stalfort.ro



*Stalfort & Partner,
Avocati (Rechtsanwälte)*

*Str. Popa Tatu nr. 15
010801 Bucuresti, Sect. 1
Romania*

Rechtsberatungskompetenz für Ihre Rumänieninvestition!