



RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN

Aktuelle Mitteilungen für Mandanten und Geschäftspartner

Herausgegeben von Stalfort Rechtsanwälte / Avocați

GESELLSCHAFTSRECHT

Mindestpflichtangaben auf geschäftlichen E-Mails

Mit dem größtenteils am 01.01.2007 in Kraft getretenen Gesetz über das elektronische Handels- und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister (EHUG) hat der deutsche Gesetzgeber mehr Rechtssicherheit hinsichtlich der Identifizierungspflicht von Unternehmen geschaffen. Durch das Gesetz werden § 35 a des GmbHG sowie § 90 des AktG dahingehend ergänzt, dass die dort aufgeführten Informationen auf allen Geschäftsbriefen und somit auch auf geschäftlichen E-Mails enthalten sein müssen.

Das rumänische Gesetz Nr. 31/1990 über die Handelsgesellschaften (HGG) enthält eine ähnliche Vorschrift. Gemäß Art. 74 HGG muss jede Rechnung, jedes Angebot, jede Bestellung, jedes Prospekt oder andere für den Rechtsverkehr bestimmte Dokumente die Bezeichnung, die Rechtsform, den Sitz, die Handelsregisternummer sowie die Steuernummer des ausstellenden Unternehmens enthalten.

Auch im rumänischen Recht stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit dieser Vorschrift auf geschäftliche E-Mails. In der juristischen Literatur finden sich keine diesbezüglichen Kommentierungen. Es macht nahezu den Eindruck, als wäre dieses Problem bislang nicht aufgeworfen worden. In Anbetracht der starken Zunahme der Geschäftsbeziehungen zwischen Rumänien als neuem Mitgliedsstaat der Europäischen Union und den alten Mitgliedsstaaten ist es nur eine Frage der Zeit, bis dieses Problem aus wettbewerbsrechtlicher Hinsicht thematisiert wird. Insofern bietet es sich an, das Problem näher zu erörtern.

Unseres Erachtens spricht sowohl die wörtliche als auch die teleologische Auslegung (Sinn und Zweck) des Gesetzeswortlauts für die Anwendbarkeit dieser Vorschrift auf geschäftliche E-Mails.

In Art. 74 HGG ist von „anderen für den Rechtsverkehr bestimmten Dokumenten“ die Rede.

In dieser Ausgabe:

GESELLSCHAFTSRECHT	S. 1
STEUERRECHT / ZOLLRECHT	S. 4
BUCHHALTUNG UND BILANZEN	S. 5
ARBEITSRECHT	S. 6
VERANSTALTUNGSHINWEIS	S. 11
NACHRICHTEN AUS DER KANZLEI	S. 11
WEITERE INFORMATIONEN	S. 12
KONTAKT	S. 12

„Auch im rumänischen Recht stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit der Vorschrift der Identifizierungspflicht von Unternehmen auf geschäftlichen E-Mails.“

Darunter können geschäftliche E-Mails ohne weiteres subsumiert werden. E-Mails werden an bestimmte, durch eigene E-Mail-Adressen identifizierte Personen versandt und haben daher dieselbe Qualität wie Geschäftsbriefe. Hiervon unterscheiden sich E-Mails lediglich durch die Art der Übermittlung.

Sinn und Zweck dieser Vorschrift besteht im Schutz der Empfänger solcher Geschäftsbriefe. So sollen sie in die Lage versetzt werden, ohne weiteres zu erkennen, wer sie kontaktiert, und die Möglichkeit haben, sich über die Geschäftspartner zu informieren. Gleichzeitig sollen sie aber auch die Möglichkeit haben, sich gegebenenfalls gegen unerwünschte Kontaktaufnahmen mit den zur Verfügung stehenden gesetzlichen Mitteln zur Wehr setzen zu können. Es ist kein nachvollziehbarer Grund ersichtlich, der es rechtfertigen würde, E-Mails von dieser Vorschrift auszuklammern. Gerade bei der sehr hohen Anzahl von täglich empfangenen unerwünschten Mails (sog. Spam) besteht ein erhöhter Schutzbedarf in dieser Richtung.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber Ausnahmen hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser Vorschrift reglementiert hat. Gemäß Art. 74 Abs. 1 Satz 2 HGG sind nämlich von der oben genannten Pflicht lediglich die Kassenzettel, die von elektronischen Kassen ausgestellt werden, ausgeschlossen. Aufgrund dieser Regelung ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber auch für E-Mails eine Ausnahmeregelung hätte treffen können, sofern dies beabsichtigt gewesen wäre.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die Anwendbarkeit dieser Vorschrift auf geschäftlichen E-Mails nicht eindeutig geregelt ist. Jedoch spricht sowohl die wörtliche als auch die teleologische Auslegung des Gesetzestextes für eine Einbeziehung von E-Mails unter dem Begriff „andere für den Rechtsverkehr bestimmte Dokumente“.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, bereits jetzt die Signatur der Absender, die grundsätzlich jeder Mail angehängt wird, entsprechend zu ändern und alle im Gesetz aufgezählten Informationen einzufügen. Dadurch können unnötige Auseinandersetzungen vermieden werden. Verstöße gegen Art. 74 HGG werden geahndet.

Rechtswirksamkeit von elektronischen Signaturen

Die zentralen Rechtsgrundlagen für die rechtliche Anerkennung und die Rechtswirkung von elektronischen Signaturen ist das Gesetz Nr. 455 vom 18.07.2001¹ (Signaturgesetz) und die Richtlinie 1999/93/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13.12.1999 über die gemeinschaftlichen Rahmenbedingungen für elektronische Signaturen² (EU-Signaturrichtlinie).

Der Begriff der „elektronischen Signatur“ wird in beiden Rechtsnormen als „Daten in elektronischer Form, die anderen elektronischen Daten beigefügt oder logisch mit ihnen verknüpft sind und die zur Authentifizierung dienen“ definiert (Art. 2 Nr. 1 EU-Signaturrichtlinie, Art. 4 Nr. 3 Signaturgesetz).

„Der Empfänger soll in die Lage versetzt werden, ohne weiteres zu erkennen, von wem er kontaktiert wird und die Möglichkeit haben sich über die Geschäftspartner zu informieren.“



Verstöße gegen Art. 74 HGG gem. Art. 270 können mit Geldbußen geahndet werden.

¹ veröffentlicht im M. Of. Nr. 429 vom 31.07.2001;

² veröffentlicht im Amtsblatt Nr. L 013 vom 19.01.2000, S. 12-20;

Eine „erweiterte elektronische Signatur“ wird definiert als elektronische Signatur, die folgende Anforderungen erfüllt:

- a) sie ist ausschließlich dem Unterzeichner zugeordnet;
- b) sie ermöglicht die Identifizierung des Unterzeichners;
- c) sie wird mit Mitteln erstellt, die der Unterzeichner unter seiner alleinigen Kontrolle halten kann;
- d) sie ist so mit den Daten verknüpft, auf die sie sich bezieht, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkannt werden kann;

(Art. 2 Nr. 2 EU-Signaturrichtlinie, Art. 4 Nr. 4 Signaturgesetz).

Ausweislich des Erwägungsgrundes Nr. 21 sowie Art. 5 Abs. 2 der EU-Signaturrichtlinie ist es verboten, die Rechtswirksamkeit einer elektronischen Signatur nur aufgrund ihrer elektronischen Form zu bestreiten. Dieses sogenannte **Diskriminierungsverbot** wurde auch in das rumänische Rechtssystem übernommen. Dies hat zur Folge, dass in Rumänien alle Arten von elektronischen Signaturen rechtlich anerkannt werden.

Allerdings hat nicht jede elektronische Signatur die gleiche Sicherheitsstufe. Erfordert das Gesetz die Schriftform zur Wirksamkeit eines Dokumentes, wird dieses Erfordernis gemäß Art. 7 Signaturgesetz nur durch die Anbringung einer erweiterten elektronischen Signatur erfüllt. Wird die Wirksamkeit der Unterschrift bestritten, hat derjenige, der sie verwendet, deren Wirksamkeit gemäß Art. 9 Abs. 1 Signaturgesetz zu beweisen. Diese Unsicherheit kann aber gem. Art. 9 Abs. 2 Signaturgesetz dadurch vermieden werden, dass die erweiterte elektronische Signatur mit einem Zertifikat versehen wird. Bei einem Zertifikat handelt es sich um eine elektronische Bescheinigung, mit der die Signaturdaten einer Person zugeordnet werden und die Identität dieser Person bestätigt wird. Diese Zertifikate werden von Zertifizierungsdiensteanbietern erteilt (Art. 4. Nr. 10 und 13 Signaturgesetz, Art. 2, Punkt 9 und 11 EU-Signaturrichtlinie). Die Tätigkeitsvoraussetzungen sowie die Befugnisse dieser Anbieter werden sowohl im Signaturgesetz als auch in der EU-Signaturrichtlinie ausdrücklich geregelt. Solche Anbieter gibt es europaweit und gem. Art. 7 der EU-Signaturrichtlinie sind die Zertifikate, die von europäischen Anbietern erteilt worden sind, welche die Anforderungen der Richtlinie erfüllt haben, anzuerkennen.

„Nicht jede elektronische Signatur hat die gleiche Sicherheitsstufe. Diese Unsicherheit kann dadurch vermieden werden, dass die fortgeschrittene elektronische Signatur mit einem Zertifikat versehen wird.“

Unabhängig von der Sicherheitsstufe einer Signatur ist es jedoch wegen des Verbots der Diskriminierung elektronischer Signaturen immer zulässig, die Authentizität und Integrität eines elektronischen Dokuments mit anderen Formen elektronischer Signaturen vor Gericht nachzuweisen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das rumänische Signaturgesetz die wesentlichen Regelungen der EU-Signaturrichtlinie übernommen hat. Es wird im Gesetz zwar nicht ausdrücklich auf die Richtlinie Bezug genommen, es ist aber offensichtlich, dass diese Richtlinie die Grundlage dieses Gesetzes gewesen ist.

Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass grundsätzlich alle Arten elektronischer Signaturen rechtliche Anerkennung finden. Abhängig von ihrer Sicherheitsstufe, können sie jedoch unterschiedliche Rechtsfolgen entfalten.

STEUERRECHT / ZOLLRECHT

Klarstellende Regelungen betreffend steuer- und zollrechtlicher Behandlung von laufenden Leasingoperationen bei EU-Beitritt Rumäniens

Durch Anordnung Nr. 84/2007 sind für den Fall der bei EU-Beitritt Rumäniens laufenden Leasingoperationen einheitliche Maßregeln in den Bereichen Zoll, Umsatzsteuer und Akzisen genehmigt worden, welche als Anhang Bestandteil der Anordnung sind. Im Rahmen dieser Regeln wird zwischen Leasinggegenständen, die Gemeinschaftswaren sind, und solchen, die Nichtgemeinschaftswaren sind unterschieden. Im Falle von Gemeinschaftswaren gelten danach etwa folgende Regeln:

- Werden Nachweise über den Status als Gemeinschaftsware vorgelegt, so fallen bei Überführung in den freien Verkehr keine Zollgebühren und keine Ausgleichszinsen an.
- Sind Gemeinschaftswaren, die Gegenstand von bei EU-Beitritt Rumäniens laufenden Leasingoperationen sind, vor EU-Beitritt Rumäniens von Leasingnehmern, welche natürliche oder juristische rumänische Personen sind, nach Rumänien eingeführt, in das suspensive Zollregime der vorübergehenden Verwendung überführt und vor EU-Beitritt nicht aus diesem Regime entfernt worden, so wird die bei bzw. nach EU-Beitritt erfolgende Beendigung des Zollregimes der vorübergehenden Verwendung in Rumänien als Import in Rumänien angesehen. Die Umsatzsteuer ist jedoch nicht effektiv zu zahlen, sondern von den als Umsatzsteuerzahler registrierten rumänischen Personen in der Umsatzsteuererklärung (rum. *decont de taxa*) berücksichtigt.
- Sind Gemeinschaftswaren, die Gegenstand von bei EU-Beitritt laufenden Leasingoperationen sind, vor EU-Beitritt Rumäniens von rumänischen Leasinggesellschaften unter Befreiung der Zahlung von Einfuhrabgaben eingeführt worden, so sind die bei In-Kraft-Treten des Leasingvertrags geltenden umsatzsteuerlichen Regeln anwendbar.

„Für den Fall der bei EU-Beitritt Rumäniens laufenden Leasingoperationen sind einheitliche Maßregeln in den Bereichen Zoll, Umsatzsteuer und Akzisen genehmigt worden.“

Umsatzsteuererklärungen – anzuwendende Formulare

Anordnung Nr. 35/2007 genehmigt Modell und Inhalt des Formulars 300 „Umsatzsteuererklärung“ (*decont de taxa pe valoarea adaugata*), welches für Erklärungen steuerlicher Verpflichtungen ab Januar 2007 anzuwenden ist. Weiterhin ist durch Anordnung Nr. 36/2007 Modell und Inhalt des Formulars (301) einer in gesetzlich definierten Fällen abzugebenden speziellen Umsatzsteuererklärung (*decont special de taxa pe valoarea adaugata*) genehmigt worden, welches ebenfalls für Erklärungen steuerlicher Verpflichtungen ab Januar 2007 anzuwenden ist. In beiden Anordnungen sind auch Anweisungen betreffend das Ausfüllen sowie die Hinterlegung der Erklärungen vorhanden.

Vereinfachtes Verfahren der Umsatzbesteuerung für Bauarbeiten

Unter bestimmten, im rumänischen Steuergesetzbuch verankerten Voraussetzungen, besteht für Leistende/Leistungsempfänger die Verpflichtung, die Regeln eines vereinfachten Verfahrens der Umsatzbesteuerung anzuwenden. Unter anderem muss es sich um bestimmte, in einem Katalog aufgezählte Lieferungen und Dienstleistungen handeln, zu welchen unter anderem Bau-/Montage-Arbeiten (*lucrarile constructii-monta*) zählen. Durch Anordnung Nr. 155/2007 sind nunmehr klarstellende Regelungen betreffend der Anwendung des vereinfachten Verfahrens der Umsatzbesteuerung für die angesprochenen Arbeiten getroffen worden. Danach sind die Regelungen des vereinfachten Umsatzsteuerverfahrens für Arbeiten anwendbar, die unter Abschnitt F „Bauten“, Unterabschnitt 45 der Anordnung betreffend der CAEN-Klassifizierung erwähnt sind. Umsatzsteuerpflichtige, gem. Art. 153 des rumänischen Steuergesetzbuchs registrierte Personen, welche die Regeln des Verfahrens der vereinfachten Umsatzbesteuerung nicht beachtet haben, müssen der Anordnung zufolge unter bestimmten Bedingungen ihre Rechnungen korrigieren.

„Umsatzsteuerpflichtige, welche die Regeln des Verfahrens der vereinfachten Umsatzbesteuerung nicht beachtet haben, müssen unter bestimmten Bedingungen ihre Rechnungen korrigieren.“

BUCHHALTUNG UND BILANZEN

Formulare für periodische Jahresabschlüsse von Kreditinstituten und Finanzinstituten, die keine Banken (*Instituti Financiare Nebancare*, kurz: *IFN*) sind

Mit Anordnung der Rumänischen Nationalbank Nr. 3/2007, welche am 9. Februar im rumänischen Amtsblatt veröffentlicht wurde, sind die von Kreditinstituten und IFN anzuwendenden Formulare für periodische Jahresabschlüsse sowie die Anwendungsbestimmungen zur Aufstellung und zum Gebrauch der Formulare genehmigt worden. Personen, welche zur Vermögensverwaltung von Kreditinstituten und IFN verpflichtet sind (etwa Geschäftsführer), haften für die korrekte Aneignung und Anwendung der genehmigten Regelungen sowie für die entsprechende Anpassung von EDV-Programmen, welche zur Verarbeitung finanziell-buchhalterischen Daten genutzt werden. Kreditinstitute und IFN sind der Anordnung zufolge zur Aufstellung und Hinterlegung der periodischen Jahresabschlüsse bei der Aufsichtsdirektion der BNR (*Directia supraveghere din cadrul Bancii Nationale a Romaniei*), entsprechend den genehmigten Bestimmungen, verpflichtet.

„Personen, welche zur Vermögensverwaltung von Kreditinstituten und IFN verpflichtet sind, haften für die korrekte Aneignung und Anwendung der genehmigten Regelungen sowie für die entsprechende Anpassung von EDV-Programmen.“

ARBEITSRECHT

Arbeitserlaubnisse für Rumänien nach dem Beitritt zur EU

Bereits in unserem Newsletter von September 2006 haben wir das Gesetz Nr. 203/1999 bezüglich der Arbeitserlaubnisse vorgestellt.

Art. 6 lit. b) dieses Gesetzes sieht vor, dass Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) nach dem Beitritt Rumäniens zur EU keine Arbeitserlaubnis mehr benötigen. Allerdings wird die Befreiung von der Verpflichtung zum Erhalt einer Arbeitserlaubnis gemäß Art. 15 Abs. 2 desselben Gesetzes nur vorbehaltlich der Nichteinführung von Übergangsmaßnahmen entsprechend dem zwischen Rumänien und der Europäischen Union existierenden Beitrittsabkommen gewährt.

Mittlerweile ist Rumänien am 01.01.2007 der EU beigetreten und zahlreiche Mitgliedsstaaten der EU haben erwartungsgemäß Übergangsregelungen eingeführt und den Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt für rumänische Arbeitskräfte eingeschränkt. Die Reaktion der rumänischen Regierung hat nicht lange auf sich warten lassen und es wurde beschlossen, dass die Arbeitnehmer derjenigen EU-Mitgliedsstaaten, die Übergangsregelungen eingeführt haben auch weiterhin eine Arbeitsgenehmigung benötigen, wenn sie einer Tätigkeit in Rumänien nachgehen wollen.

Folglich benötigen Arbeitnehmer aus den nachfolgenden EU-Mitgliedsstaaten auch nach dem Beitritt Rumäniens zur EU eine Arbeitserlaubnis:

Dänemark, Deutschland, Großbritannien, Irland, Frankreich, Ungarn, Österreich, Belgien, Italien, Griechenland, Spanien, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Malta.

Arbeitnehmer aus den nachfolgenden EU-Mitgliedsstaaten benötigen seit dem 01.01.2007 keine Arbeitsgenehmigung mehr:

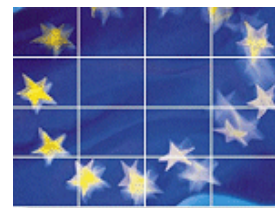
Estland, Finnland, Polen, Slowakei, Tschechien, Zypern, Schweden, Slowenien, Lettland, Litauen und Bulgarien.

Modalitäten des Führens und der Übermittlung des generellen elektronischen Arbeitnehmerregisters

Durch die Anordnung Nr. 20/2007 hat das Ministerium für Arbeit, soziale Solidarität und Familie das Verfahren zur Übermittlung des generellen elektronischen Arbeitnehmerregisters festgelegt.

Demnach sind alle Arbeitgeber (natürliche oder juristische Personen) verpflichtet, generelle elektronische Arbeitnehmerregister anzulegen, zu führen und diese zu übermitteln. Arbeitgeber, die keine Rechtspersönlichkeit besitzen (wie z.B. Niederlassungen, Repräsentanzen, usw.), sind nur dann verpflichtet solche elektronischen Register zu führen, wenn nachfolgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

- a) Sie wurden zur Einstellung von Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge ermächtigt;
- b) Sie wurden zum Anlegen, Führen und Übermittlung von Arbeitsregistern ermächtigt.



Auch nach dem Beitritt Rumäniens zur EU benötigen Arbeitnehmer aus einigen bestimmten EU-Mitgliedsstaaten Übergangsweise eine Arbeitsgenehmigung.

Das generelle elektronische Arbeitnehmerregister muss alle Arbeitsverträge enthalten, die zum 31.12.2006 gültig waren.

Das Ausfüllen des elektronischen Registers erfolgt mit Hilfe der von den Arbeitskammern kostenlos zur Verfügung gestellten Software. Entsprechende Anleitungen zur Ausfüllung des Registers finden sich auf der Homepage der Arbeitskammern unter der Web-Adresse: www.inspectiamuncii.ro.

Es bestehen folgende Fristen für die Übermittlung der generellen elektronischen Arbeitnehmerregister:

- innerhalb von 20 Tagen nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages für Arbeitgeber, die zum 31.12.2006 keine Arbeitnehmer beschäftigt haben;
- innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten der Regierungsanordnung Nr. 161/2006 bezüglich der Anlegung und der Führung des generellen elektronischen Arbeitnehmerregisters für alle Arbeitgeber, die zum 31.12.2006 Arbeitnehmer beschäftigt haben, wobei die Anordnung am 01.09.2006 in Kraft getreten ist;
- innerhalb von 5 Tagen nach Eintritt etwaiger, in Art. 3 Abs. 2 der obigen Anordnung näher aufgeführten, Änderungen im Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer;

Die elektronischen Register sind an die Arbeitskammern zu senden, in deren Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz bzw. seinen Wohnsitz hat. Arbeitgeber ohne Rechtspersönlichkeit, müssen ihre elektronischen Register an die Arbeitskammern übermitteln, in deren Bezirk sie ihrer Tätigkeit nachkommen.

Die Übermittlung der elektronischen Arbeitnehmerregister kann wie folgt erfolgen:

- a) online durch das von der Arbeitskammer zur Verfügung gestellte Portal <http://itmonline.inspectiamuncii.ro>
- b) per E-Mail, versehen mit einer elektronischen Signatur;
- c) Abgabe bei der örtlich zuständigen Arbeitskammer in elektronischer Form;

Um die Variante a) nutzen zu können, ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber einen Nutzernamen und ein Passwort von der zuständigen Arbeitskammer zugeteilt bekommt. Die Aktivierung dieser Daten erfolgt dann am Sitz der jeweiligen Arbeitskammer.

Arbeitgeber, die über eine elektronische Signatur verfügen, können ihr elektronisches Arbeitnehmerregister an eine von der zuständigen Arbeitskammer erteilte E-Mail-Adresse versenden.

Die Abgabe des Registers bei der Arbeitskammer kann auf elektronischen Datenträgern wie z.B. einer CD, auf Disketten 3,5"/1,44 MB oder auf einem USB-Stick mit einem FAT/FAT32 System erfolgen.

Die Arbeitskammern können die Registrierung von fehlerhaft ausgefüllten generellen elektronischen Arbeitnehmerregistern ablehnen.

„Das Ausfüllen des elektronischen Arbeitnehmerregisters erfolgt mit Hilfe der von den Arbeitskammern kostenlos zur Verfügung gestellten Software.“

Neuer allgemeinverbindlicher Nationaltarifvertrag

Wie bereits in der vergangenen Ausgabe von RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN beschrieben, ist am 20.12.2006 ein neuer, allgemeingültiger „Tarifvertrag auf Nationalebene“ (*Contract Colectiv de Munca La Nivel National*, nachfolgend „**NTV**“) von den auf Nationalebene repräsentativen Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden.

Der NTV ist allgemeinverbindlich und findet daher in sämtlichen Betrieben für sämtliche Arbeitnehmer Anwendung. Er hat daher die Wirkung wie ein paralleles Arbeitsgesetzbuch. Von den teilweise unterschiedlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches und des Nationaltarifvertrages ist stets die dem Arbeitnehmer günstigere Regelung anzuwenden.

Der neue NTV ist für die Dauer von 3 Jahren, d. h. für die Jahre 2007 – 2010, geschlossen worden. Obwohl er am 29.12.2006 bei dem Arbeitsministerium unter der Nummer 2895/21/2006 registriert worden und damit gemäß dem Tarifvertragsgesetz bereits zu diesem Zeitpunkt in Kraft getreten ist, ist der NTV erst am 29.01.2007 im Amtsblatt Rumäniens Nr. 5cc veröffentlicht worden und damit in offiziell überprüfbarer Form erhältlich.

Folgende wichtigen Änderungen gegenüber dem alten NTV Nr. 20.01./2005 sind erwähnenswert:

Arbeitszeit

Die maximale Arbeitszeit, welche üblicherweise 48 Wochenstunden beträgt, konnte nach dem *alten* NTV auf über 8 Tages- bzw. 48 Wochenstunden verlängert werden, sofern der Durchschnitt der Arbeitsstunden während einer Referenzperiode von 3 Monaten 48 Wochenstunden nicht überschritt. Die Länge dieser Referenzperiode ist durch den *neuen* NTV auf einen Kalendermonat gekürzt worden. Für den Spezialfall des Schichtbetriebs beträgt die Periode, während der ein Durchschnitt von 48 Wochen- bzw. 8 Tagesstunden eingehalten werden muss, 3 Wochen.

*„Der Nationaltarifvertrag ist
allgemeinverbindlich und
findet in sämtlichen
Betrieben für sämtliche
Arbeitnehmer Anwendung.“*

Arbeitssicherheit

Es wurde tarifvertraglich die Zusammensetzung des Komitees für Arbeitssicherheit und – Gesundheit (*Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca*) geregelt. Die Gründung solch eines Komitees ist grundsätzlich für jeden Betrieb, welcher mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtend. Aus den Reihen der repräsentativen Gewerkschaften oder, falls solche nicht vorhanden sind, der Arbeitnehmer, werden auf 2 Jahre „Delegierte Arbeitnehmer mit spezifischer Verantwortung im Bereich Arbeitssicherheit und – Gesundheit“ bestellt, die die Arbeitnehmerrechte in dem Komitee wahrnehmen sollen.

Stressmanagement

Es wurde eine Reihe von Maßnahmen festgelegt, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zur Senkung von Stressfaktoren in dem Betrieb durchführen sollen. Diese Maßnahmen beziehen sich auf den Inhalt sowie auf die Kontrolle der Arbeit. Dieser neue Artikel enthält jedoch nur wenig greifbare Verpflichtungen.

Gehalt, Vergütung

Das bislang tarifvertraglich landesweit vereinbarte Mindestbruttogrundgehalt wurde auf 440,00 RON für ein komplettes Arbeitsprogramm von 170 Stunden und damit massiv erhöht.

Parallel hierzu sind neue „Hierarchisierungskoeffizienten“, d. h. Mindestfaktoren, die das Verhältnis zwischen den Gehältern verschiedener Arbeitnehmerkategorien zueinander beschreiben, festgelegt worden. Der Koeffizient für jede bestimmte Arbeitnehmerkategorie ist dabei mit dem betriebsweit verhandelten Mindestgehalt zu multiplizieren, um das konkrete Mindestgehalt für die bestimmte Arbeitnehmerkategorie zu ermitteln. Beträgt der Koeffizient für ungelernete Arbeitnehmer 1 (und ist daher diesen Arbeitnehmern lediglich das betriebliche Mindestgehalt zu bezahlen), so ist z. B. für Verwaltungspersonal, für dessen Arbeitsplatz das Abitur erforderlich ist, ein Koeffizient von mindestens 1,2 vorgesehen worden und daher diesen Arbeitnehmern mindestens ein 1,2 mal das betriebliche Mindestgehalt betragendes Gehalt zu bezahlen. Für spezialisierte Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze kurzzeitige Hochschulstudien voraussetzen, beträgt der Mindestkoeffizient 1,5; für Personal, für dessen Arbeitsplätze ein allgemeiner Hochschulabschluss erforderlich ist, ist sogar ein Koeffizient von 2 vereinbart worden. Damit beträgt das Mindestbruttogrundgehalt von Personal, das einen allgemeinen Hochschulabschluss hat, 880,00 RON.

Der Zuschlag für Mehrarbeit (*spor pentru munca suplimentara*), der bei Überstunden sowie Arbeit an freien Tagen und an Feiertagen, die nicht durch bezahlte Freizeit abgegolten werden, anfällt, beträgt nach der neuesten Regelung stets 100%, womit die unübersichtliche alte Regelung, welche 100% für die ersten 120 Stunden und (rechtswidrigerweise nur) 50% für die folgenden Stunden vorsah, abgeschafft wurde.

Nach wie vor sieht der NTV ausdrücklich vor, dass Zuschläge „*nur an denjenigen Arbeitsplätzen ausgezahlt werden, an denen sie nicht im Grundgehalt beinhaltet sind*“. Dies lässt auf die grundsätzliche Zulässigkeit einer Vereinbarung, nach welcher die Zuschläge mit dem Grundgehalt abgegolten sind, schließen. Neu in den NTV aufgenommen ist allerdings, dass Zuschläge für bestimmte, nicht normale Arbeitsbedingungen nicht mehr in das Grundgehalt eingegliedert werden dürfen.

„Zuschläge für bestimmte, nicht normale Arbeitsbedingungen dürfen nicht mehr in das Grundgehalt eingegliedert werden.“

In den NTV sind neuerdings als mögliche Vergütungsbestandteile Geschenktickets (*tichete cadou*) und Krippentickets (*tichete de cresa*) aufgenommen worden.

Durch die Umformulierung der Bestimmungen betreffend Abordnung (*delegatie*) und Entsendung (*detasare*) ist klargestellt worden, dass nicht nur in Rumänien, sondern auch ins Ausland auf Dienstreise befindliche Arbeitnehmer mindestens die Vergütung erhalten müssen, welche Beamten bzw. Angestellten des öffentlichen Dienstes zusteht. Damit ist auch im Falle von Auslandsreisen nunmehr ein Tagegeld zu bezahlen, welches Handelsgesellschaften früher nur empfohlen war.

Sonderzahlungen

Es wurden die im Falle der Alterspensionierung, des Todes des Arbeitnehmers oder dessen Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Verwandten ersten Grades, sowie der Geburt eines Kindes zu bezahlenden Sonderzahlungen erhöht.

Disziplinarmaßnahmen

Infolge der Umformulierung des entsprechenden Artikels des NTV ist nunmehr vor *jeder* Disziplinarmaßnahme eine sog. Disziplinaruntersuchung durch eine Disziplinarkommission durchzuführen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber – nach dem ebenfalls neu geregelten Verfahren – vor der Verhängung der Maßnahme den Arbeitnehmer schriftlich zu einer Untersuchung zu laden, im Rahmen der Untersuchung genau festgelegte Aspekte durch die Disziplinarkommission zu klären, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Verteidigung zu geben, und über die Untersuchung Protokoll zu führen hat. Bei der Verhängung der Maßnahme muss er sich auf den Vorschlag der Kommission stützen und eine Vielzahl von Formerfordernissen einhalten. Der bisher geltenden Rechtslage zufolge konnte zumindest die schriftliche Abmahnung (*Avertismentul scris*) ohne die Durchführung dieser Disziplinaruntersuchung ausgesprochen werden. Daher ist von einer starken Komplizierung des Verfahrens zu sprechen.

Kündigung des individuellen Arbeitsvertrages, Massenentlassung

Zum einen ist die Mindestabfindung, welche tarifvertraglich für Fälle der Kündigung des Arbeitsvertrages aus nicht mit der Person des Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründen zu bezahlen ist, auf ein Monatsgehalt erhöht worden.

Zum anderen ist das tarifvertraglich vorgesehene Verfahren zur Durchführung von Massenentlassungen neu gefasst und an die Regelungen des Arbeitsgesetzbuches angepasst worden, so dass sich aus der Kombination aus Arbeitsgesetzbuch und NTV endlich ein etwas übersichtlicherer Verfahrensablauf ergibt. Wie im *alten* NTV ist die Höhe der im Falle von Massenentlassungen zu bezahlenden Abfindung nicht genau angegeben, sondern der Verhandlung der Parteien überlassen worden.

Fortbildung

Ebenso wie der *alte* NTV beinhaltet auch der *neue* NTV die Möglichkeit zur Vereinbarung individueller sog. Fortbildungsklauseln mit dem Arbeitnehmer, welchen zufolge der Arbeitnehmer nach Beendigung einer von dem Arbeitgeber bezahlten Fortbildungsmaßnahme für maximal drei Jahre keine Initiative zur Beendigung des individuellen Arbeitsvertrages haben kann. Kommt es dennoch zur Beendigung des individuellen Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer oder aus von ihm verschuldeten Gründen, so ist er diesen Klauseln zufolge zur anteiligen Rückerstattung der Fortbildungskosten verpflichtet. Sah der *alte* NTV noch (entgegen den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, welche eine Mindestdauer der Fortbildung von 60 Tagen festlegen) keine Mindestdauer der Fortbildung, die zur Aufnahme solcher Rückerstattungsklauseln berechtigt, vor, so ist mittlerweile auch in dem *neuen* NTV ausdrücklich die arbeitsgesetzliche Regelung, der zufolge die Fortbildung mindestens 60 Tage angedauert haben muss, enthalten.

Neue Höhe diverser Beiträge

Gemäß dem jeweils geltenden NTV sind bestimmte Beiträge des Arbeitgebers zu dem Fonds zur Vorbereitung, Verhandlung und Anwendung von Tarifverträgen (*fondul destinat activitatilor in domeniul pregatirii, negocierii si aplicarii contractelor colective de munca*) zu erbringen.

„Die Höhe der im Falle von Massenentlassungen zu bezahlenden Abfindung ist nicht genau angegeben.“

Der bisher zur Berechnung dieser Beiträge herangezogene Betrag in Höhe von 6.000,- alter Lei (ROL) pro Arbeitnehmer und Jahr ist auf 1,- RON erhöht worden. Die Gesamtsumme wird auf Grundlage der durchschnittlichen Belegschaft des jeweils vorangegangenen Jahres berechnet.

Ebenso besteht bei Tarifverträgen, welche auf Betriebsebene mit Gewerkschaften unterzeichnet werden, die Pflicht, eine ausdrückliche Klausel aufzunehmen, nach welcher diejenigen Arbeitnehmer, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, für die Durchführung der kollektiven Verhandlungen einen Beitrag zu bezahlen haben. In dem *neuen* NTV ist die Mindesthöhe dieses Beitrages von 0,3% des Gehaltes auf 0,6% erhöht worden. Die Höhe der von Gewerkschaftsmitgliedern zu bezahlenden Beiträge darf dabei nicht überschritten werden.

VERANSTALTUNGSHINWEIS

2. Bukarester Strafrechtstagung am 10.03.2007

Ein Veranstaltungshinweis für Strafrechtler in der Praxis, Forschung oder Lehre: Am 10. März 2007 findet in Bukarest / Rumänien die 2. Deutsch-Rumänische Strafrechtstagung statt. Die ganztägige Veranstaltung wird diesmal gemeinsam von der Konrad-Adenauer-Stiftung, Rechtsstaatsprogramm Südosteuropa, und der Deutsch-Rumänischen Juristenvereinigung (Vorsitzender: RA Dr. Gisbert Stalfort) ausgerichtet. Auf der Internetseite der Juristenvereinigung (www.drjv.de) und der Kanzlei Stalfort Rechtsanwälte (www.stalfort.ro) finden Sie das Programm incl. Anmeldeformular.

NACHRICHTEN AUS DER KANZLEI

Dr. Raluca-Isabela Oprisiu, LL.M. Eur. Integration (Dresden) hat ihre Dissertation zum Thema "Goldene Aktie; Zum Problem der staatlichen Sonderrechte – zwischen Grundfreiheiten und Wirtschaftspatriotismus unter besonderer Berücksichtigung von Rumänien als EU-Kandidatenland" im Januar 2007 mit dem Prädikat „magna cum laude“ abgeschlossen und damit den Dokortitel der Technischen Universität Dresden erhalten. Die Kanzlei gratuliert!

RA Dr. Gisbert Stalfort wird am 25.04.2007 den Länderbericht Rumänien zur Fachtagung „Personenschaden-Regulierung im europäischen Ausland; Erste Erfahrungen nach EU-Beitritt in Polen, Bulgarien und Rumänien“ der Hannover Rückversicherung AG in Hannover halten.



Dr. Raluca-Isabela Oprisiu



RA Dr. Gisbert Stalfort

WEITERE INFORMATIONEN

RECHTS-INFORMATION RUMÄNIEN wird als grundsätzlich monatlich erscheinende Information für Mandanten und Geschäftspartner der Kanzlei herausgegeben. Das Material ist sorgfältig recherchiert (Stand: 26.02.2007), 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

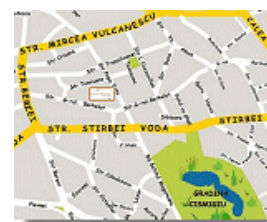
Stalfort Rechtsanwälte / Avocați

Bukarest – Bistrita – Berlin

Str. Popa Tatu Nr. 15
010801 Bucuresti, Sector 1
Romania

Tel.: +40 – 21 – 314 46 57
Fax: +40 – 21 – 315 78 36

E-Mail: bukarest@stalfort.ro
Internet: www.stalfort.ro



Büro Bukarest

*Optimale Unterstützung bei Steuerfragen und
Rechtsangelegenheiten in Rumänien.*