

RUMÄNIEN

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlich materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

In Rumänien wurde die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern durch das Gesetz Nr. 344 vom 19. Juli 2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 636 vom 24. Juli 2006, umgesetzt.

Gemäß Artikel 15 des Gesetzes Nr. 344/2006 wurde der Regierungsbeschluss Nr. 104 vom 31. Januar 2007 zur Regelung des spezifischen Verfahrens für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen in Rumänien, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 111 vom 14. Februar 2007, genehmigt.

http://www.mmssf.ro/website/ro/legislatie_rm.jsp

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über die einschlägigen Rechtsnormen für Unternehmen aus den EU-Staaten oder aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, die, im Rahmen der Durchführung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen, Arbeitnehmer nach Rumänien entsenden, sind beim rumänischen Verbindungsbüro unter der folgenden Adresse erhältlich:

Arbeitsaufsicht

Matei Voievod Straße Nr. 14

2. Stadtbezirk, Bukarest

Tel.: 004021 3027030/3027054

Website: www.inspectmun.ro

Durch das Verbindungsbüro bestimmte Kontaktpersonen:

- Frau Daniela Geormaneanu, Arbeitsinspektorin
Tel.: 004021 302 70 56

E-Mail: daniela.geormaneanu@inspectiamuncii.ro

- Herr Eduard Nicolau, Arbeitsinspektor
Tel.: 004021 302 70 57
E-Mail: eduard.nicolau@inspectiamuncii.ro

Zur Übermittlung von Anzeigen, Beschwerden oder Nachfragen in Zusammenhang mit den in Rumänien geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften stehen auch folgende E-Mail-Adressen zur Verfügung:

Dcrm@inspectiamuncii.ro oder reclamatii@inspectiamuncii.ro

Informationen sind auch bei folgenden Adressen erhältlich:

- Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Mindestlohn, Jahresurlaub) und Angaben über die Arbeitsgesundheit und -sicherheit

Ministerium für Arbeit, Familie und Chancengleichheit

Dem. I Dobrescu Str. Nr. 2b

Bukarest

Tel.: 021 313 62 67, 021 315 85 56

E-Mail: relatiicupublicul@mmssf.ro

Website: <http://www.mmssf.ro>

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

In Rumänien ist die Arbeitsaufsicht für die Überwachung der Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften über die Rechte der nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer zur Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen zuständig.

Falls sie der Ansicht sind, dass ihre Rechte über die Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, sind die nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter berechtigt, sich mit der Arbeitsaufsicht in Verbindung zu setzen:

Arbeitsaufsicht

Matei Voievod Straße Nr. 14

2. Stadtbezirk, Bukarest

Tel.: 004021 3027030/3027054

Website: www.inspectmun.ro

Die Fälle der Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften über die Beschäftigungsbedingungen in Rumänien, sowie über die möglichen gesetzwidrigen Entsendungen im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen, können auch bei der Arbeitsaufsicht gemeldet werden.

Zur Übermittlung von Anzeigen, Beschwerden oder Nachfragen in Zusammenhang mit den in Rumänien geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften stehen folgende E-Mail-Adressen der Arbeitsaufsicht zur Verfügung:

Dcrm@inspectiamuncii.ro oder reclamatii@inspectiamuncii.ro

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 344/2006 sind für Unternehmen, die in einem EU-Mitgliedstaat oder im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind und im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen deren Arbeitnehmer nach Rumänien entsenden, anwendbar.

Das Gesetz Nr. 344/2006 ist nicht für die Schiffsbesatzung von Unternehmen der Handelsmarine anwendbar.

Die Vorschriften des Gesetzes Nr. 344/2006 sind anwendbar, falls ein Unternehmen, auf das die o. g. Eigenschaften zutreffen, eine der nachfolgenden Maßnahmen mit grenzüberschreitendem Charakter durchführt:

- a) Entsendung eines Mitarbeiters nach Rumänien, im Namen des Unternehmens und auf dessen Anweisungen, im Rahmen eines Vertrags zwischen dem Entsendungsunternehmen und dem Auftraggeber, der seine Tätigkeit in Rumänien ausübt, falls, während der Entsendungsdauer, ein gültiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entsendungsunternehmen besteht;
- b) Entsendung eines Mitarbeiters bei einer in Rumänien ansässigen Firma oder Unternehmensgruppe, falls, während der Entsendungsdauer, ein gültiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entsendungsunternehmen besteht;
- c) Überlassung eines Arbeitnehmers, durch ein Leiharbeitsunternehmen oder eine Arbeitsvermittlungsstelle, bei einem in Rumänien ansässigen Unternehmen, falls, während der Entsendungsdauer, ein gültiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Leiharbeitsunternehmen oder der Arbeitsvermittlungsstelle besteht.

Die Unternehmen, die in einem Staat außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig sind und Arbeitnehmer nach Rumänien entsenden, werden nicht über bessere Bedingungen im Vergleich zu den Unternehmen, die in der EU oder im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind, verfügen.

Die Mitarbeiter, die zur Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen nach Rumänien entsandt werden, müssen die Einhaltung der Vorschriften der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 nachweisen und das Formblatt E101, ausgestellt durch die zuständigen Behörden aus den Herkunftsländern, einreichen.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Rumänien wird als entsandter Mitarbeiter, gemäß den Vorschriften des Gesetzes Nr. 344/2006, ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit normalerweise in einem anderen Staat erbringt, der aber während eines begrenzten Zeitraums in Rumänien tätig ist, eingestuft.

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 53/2003 – Arbeitsgesetzbuch wird in Rumänien als Arbeitnehmer eine natürliche Person verstanden, die sich aufgrund eines individuellen Arbeitsvertrags verpflichtet, Leistungen für und auf Anweisungen eines Arbeitgebers – natürliche oder juristische Person – für eine Vergütung, Gehalt genannt, zu erbringen.

Demzufolge ist aufgrund des Gesetzes Nr. 344/2006 und des Gesetzes Nr. 53/2003 als entsandter Mitarbeiter ein Mitarbeiter, mit einem individuellen Arbeitsvertrag, abgeschlossen mit einem

ausländischen Arbeitgeber, dessen Arbeitsverhältnis während der Entsendungsdauer gültig ist, zu verstehen.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

Die Arbeits- und Ruhezeiten werden in Rumänien durch das Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch (Titel III) geregelt.

Gemäß den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen regelt das Arbeitsgesetzbuch sämtliche individuellen und kollektiven Arbeitsverhältnisse. Die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches sind auch für die durch Sondergesetze geregelten Arbeitsverhältnisse anwendbar, falls keine anders lautenden Bestimmungen enthalten sind.

Die kollektiven Arbeitsverträge dürfen keine Vorschriften enthalten, wodurch weniger Rechte im Vergleich zu denen, welche durch übergeordnete kollektive Arbeitsverträge vorgesehen werden, gewährt sind, wobei die individuellen Arbeitsverträge nicht weniger Rechte im Vergleich zu den kollektiven Arbeitsverträgen festlegen dürfen.

Demzufolge dürfen durch die kollektiven Arbeitsverträge, unabhängig von der Abschlussebene, nicht geringere Rechte im Vergleich zu den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches, die als Mindestanforderung gelten, festlegen.

Arbeitszeit (Artikel 109 - 116 Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt die normale Arbeitszeit 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Grundsätzlich wird die Arbeitszeit gleichmäßig während der Woche aufgeteilt, d. h. 8 Stunden täglich für 5 Tage, mit zwei Tagen Ruhezeit.

Aufgrund der spezifischen Bedingungen des Unternehmens oder der erbrachten Leistungen kann auch eine ungleichmäßige Arbeitszeitaufteilung erfolgen, wobei dazu die normale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich einzuhalten ist.

Die maximale Arbeitszeit darf nicht 48 Stunden wöchentlich, einschließlich Überstunden, überschreiten. Ausnahmsweise kann eine Verlängerung der Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, erfolgen, was zu einer Überschreitung der 48 Stunden wöchentlich führt, unter der Bedingung, dass die durchschnittliche Arbeitszeit, berechnet für eine Bezugszeitspanne von 3 Kalendermonaten, nicht 48 Stunden wöchentlich überschreitet. Für einige Tätigkeitsbereiche, Unternehmen oder Berufe, bestimmt durch den nationalen Kollektivvertrag, können durch den branchenspezifischen Kollektivvertrag Bezugszeitspannen von über 3 Monaten und höchstens 12 Monaten festgelegt werden.

Für einige Tätigkeitsbereiche, Unternehmen oder Berufe kann, durch Kollektivverhandlungen oder durch spezifische Vorschriften, eine tägliche Arbeitszeit geregelt werden, deren Dauer 8 Stunden unter- oder überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit von 12 Stunden wird von einer Ruhezeit von 24 Stunden gefolgt.

Die Arbeits- und Ruhezeiten für Jugendliche sind durch den Regierungsbeschluss Nr. 600/2007 über den Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz geregelt.

Bei den Mitarbeitern, die noch nicht 18 Jahre alt sind, beträgt die Arbeitszeit 6 Stunden täglich und 30 Stunden wöchentlich. Falls die Jugendlichen mehrere Stellen durch individuelle Arbeitsverträge ausüben, darf die gesamte Arbeitszeit nicht die oben angegebene Arbeitszeit überschreiten.

Überstunden (Art. 117 - 121 Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

Die Leistungen, die außerhalb der normalen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht werden, werden als Überstunden betrachtet. Die Überstunden dürfen nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers geleistet werden, wobei davon Fälle höherer Gewalt und dringende Arbeiten, die zur Unfallvorbeugung oder zur Behebung der Folgen eines Unfalls dienen, ausgenommen sind.

Die Überstunden werden durch bezahlte, freie Arbeitsstunden in den nächsten 30 Tagen nach deren Erbringung ausgeglichen. Unter diesen Umständen erhält der Mitarbeiter das entsprechende Gehalt für Überstunden.

Falls der Ausgleich durch bezahlte, freie Arbeitsstunden nicht in den nächsten 30 Tagen möglich ist, werden die Überstunden dem Mitarbeiter durch eine Zulage zum Lohn, entsprechend der Anzahl der Überstunden, abgegolten. Die Zulage für Überstunden, gewährt aufgrund der vorherigen Bedingungen, wird durch Verhandlung, im Rahmen des Kollektivvertrags, oder durch den individuellen Arbeitsvertrag geregelt, wobei der Betrag wenigstens 75 % des Grundgehalts darstellen muss.

Die Arbeitnehmer, die noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen keine Überstunden leisten.

Nachtarbeit (Art. 122 - 125 Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

In Rumänien sind die Leistungen, die zwischen 22:00 und 6:00 Uhr erbracht werden, als Nachtarbeit eingestuft.

Als Nachtarbeiter werden folgende Arbeitnehmer eingestuft:

- a) ein Arbeitnehmer, welcher Nachtarbeit wenigstens 3 Stunden seiner täglichen Arbeitszeit erbringt;
- b) ein Arbeitnehmer, welcher wenigstens 30 % seiner monatlichen Arbeitszeit als Nachtarbeit leistet.

In Rumänien ist die Arbeitszeit der Nachtarbeiter, wenn wenigstens 3 Stunden als Nachtarbeit geleistet werden, eine Stunde kürzer als die normale Tagesarbeitszeit, wobei dadurch keine Minderung des Grundgehalts oder des Gehaltszuschusses von mindestens 15 % des Grundgehalts für jede Stunde, die als Nachtarbeit geleistet wird, erfolgt.

Die Arbeitnehmer, die noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen keine Nachtarbeit leisten. Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter dürfen nicht verpflichtet werden, Nachtarbeit zu leisten.

Mittagspause und tägliche Ruhezeit (Art. 130 - 131 Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

Falls die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden überschreitet, haben die Arbeitnehmer das Recht auf Mittagspause und auf sonstige Pausen, aufgrund der Bestimmungen des anwendbaren Kollektivvertrags oder der Betriebsordnung. Die Mitarbeiter, die noch nicht 18 Jahre alt sind, verfügen über eine Mittagspause von wenigstens 30 Minuten, falls die Dauer der täglichen Arbeitszeit viereinhalb Stunden überschreitet. Falls keine gegensätzlichen Bestimmungen im einschlägigen Kollektivvertrag und in der Betriebsordnung vorhanden sind, wird die Dauer der Pausen nicht in der täglichen normalen Arbeitszeit berücksichtigt.

Die Mitarbeiter haben das Recht auf eine Ruhezeit von wenigstens 12 aufeinander folgenden Stunden zwischen zwei Arbeitstagen. Ausnahmsweise kann bei Schichtarbeit die Ruhezeit bis auf 8 Stunden zwischen den Schichten verringert werden.

Wöchentliche Ruhezeit (Art. 132 - 133 - Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

In Rumänien wird die wöchentliche Ruhezeit auf zwei aufeinander folgende Tage – grundsätzlich Samstag und Sonntag – festgelegt. Falls eine Ruhezeit am Samstag und Sonntag das öffentliche Interesse oder den normalen Betrieb beeinträchtigen würde, kann die wöchentliche Ruhezeit auch an anderen, durch den einschlägigen Kollektivvertrag oder durch die Betriebsordnung festgelegten Tagen, gewährt werden. In diesen Fällen werden die Arbeitnehmer eine Zulage zum Lohn, festgelegt durch den kollektiven oder individuellen Arbeitsvertrag, erhalten.

In Ausnahmefällen wird die wöchentliche Ruhezeit kumuliert, nach einer Tätigkeitsdauer von höchstens 14 Kalendertagen, mit der Zustimmung der lokalen Arbeitskammer und der Gewerkschaft oder der Mitarbeitervertreter.

Gesetzliche Feiertage (Art. 134 - 138 - Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch)

Die gesetzlichen Feiertage in Rumänien sind:

- und 2. Januar;
- erster und zweiter Ostertag;
- Mai;
- Dezember;
- erster und zweiter Weihnachtstag;
- 2 Tage für jeden der zwei religiösen Feiertage im Jahr, festgelegt durch andere, nicht christliche, gesetzlich anerkannte Religionen, für die Mitglieder dieser Religionsgemeinschaften.

Durch den einschlägigen Kollektivvertrag können auch andere Feiertage festgelegt werden.

Diese Vorschriften sind für Betriebe, in denen eine Einstellung der Arbeit wegen der spezifischen Produktionsverfahren oder Tätigkeit nicht erlaubt ist, nicht anwendbar. Für Arbeitnehmer derartiger Betriebe erfolgt eine Abgeltung durch entsprechende Freizeit in den nächsten 30 Tagen.

Falls aus triftigen Gründen keine freien Tage gewährt werden, erhalten die Mitarbeiter für die in den gesetzlichen Feiertagen erbrachte Tätigkeit eine Zulage zum Grundgehalt, deren Wert wenigstens 100 % des Grundgehalts für die in der normalen Arbeitszeit geleisteten Tätigkeiten entspricht.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Der Jahresurlaub wird in Rumänien durch die Vorschriften des 3. Kapitels des Arbeitsgesetzbuches geregelt – Urlaube, im III. Titel – Arbeits- und Ruhezeit.

Die Mindestdauer des jährlichen Erholungsurlaubs beläuft sich auf 20 Werktage. Nach den Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrags beträgt die Mindestdauer des Erholungsurlaubs 21 Werktage.

Die tatsächliche Dauer des Jahresurlaubs wird durch den einschlägigen Kollektivvertrag bestimmt, ist im individuellen Arbeitsvertrag geregelt und wird anteilmäßig, aufgrund der Beschäftigungsdauer während des Kalenderjahres gewährt.

Die freien gesetzlichen Feiertage, sowie die bezahlten freien Tage, festgelegt durch den einschlägigen Kollektivvertrag, werden nicht in der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs berücksichtigt.

Die Geldabfindung für die nicht verwerteten Urlaubstage darf nur am Ende des Vertragsverhältnisses erfolgen.

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

Der nationale Bruttomindestlohn in Rumänien für die normale Arbeitszeit wird durch Regierungsbeschluss, nach Verhandlungen mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, festgelegt.

Durch den individuellen Arbeitsvertrag darf das durch den Arbeitgeber verhandelte und festgelegte Gehalt nicht unter dem nationalen Bruttostundensatz liegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, wenigstens die Zahlung des nationalen Mindestbruttolohns monatlich zu gewährleisten. Diese Vorschriften sind auch in Fällen anwendbar, in denen ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit anwesend ist, aber aus ihm nicht zuzuschreibenden Gründen seiner Tätigkeit nicht nachgehen kann; davon sind Streiks ausgenommen.

Der nationale Bruttomindestlohn in Rumänien für Arbeitnehmer mit individuellem Arbeitsvertrag wird durch den nationalen Kollektivvertrag für die Jahre 2007-2010, veröffentlicht im Amtsblatt Rumäniens, Teil V, Nr. 5 vom 29. Januar 2007, festgelegt.

Demzufolge wurden durch den nationalen Kollektivvertrag für die Jahre 2007-2010 die Mindesteinstufungskennzahlen für folgende Arbeitnehmergruppen festgelegt:

a) Arbeiter:

1. Hilfsarbeiter = 1,
2. Facharbeiter = 1,2;

b) Verwaltungspersonal, angestellt aufgrund der Ausbildung:

1. Lyzeum = 1,2,
2. Postsekundäre Schule = 1,25;

c) Fachpersonal, angestellt aufgrund deren Ausbildung:

1. Meisterschule = 1,3,
2. Kurzfristige Universitätsstudien = 1,5;

d) Arbeitnehmer, angestellt aufgrund Universitätsstudien = 2.

Zur Gehaltsermittlung werden diese Kennzahlen auf das auf Betriebsebene verhandelte Mindestgehalt angewandt.

Ab dem 1. Januar 2007 beläuft sich das verhandelte Bruttomindestgehalt in Rumänien für eine Vollzeitbeschäftigung von 170 Stunden im Durchschnitt auf 440 Lei, d.h. 2,59 Lei/Stunde.

Das heißt, dass sich das verhandelte Bruttomindestgehalt für einen Hilfsarbeiter auf 440 Lei beläuft, wobei für einen Arbeitnehmer mit langfristigen Universitätsstudien, durch Anwendung der Kennzahl 2, ein Bruttomindestgehalt in Höhe von 880 Lei errechnet wird.

Aufgrund der rumänischen gesetzlichen Vorschriften dürfen die kollektiven Arbeitsverträge keine Vorschriften enthalten, wodurch weniger Rechte im Vergleich zu denen, welche durch übergeordnete kollektive Arbeitsverträge vorgesehen werden, gewährt sind, wobei die individuellen Arbeitsverträge nicht weniger Rechte im Vergleich zu den kollektiven Arbeitsverträgen festlegen dürfen; dazu ist zur Ermittlung des anwendbaren Mindestbruttogehalts die Berücksichtigung des verhandelten Kollektivvertrags auf Betriebsebene oder des übergeordneten anwendbaren Kollektivvertrags notwendig.

Gleichzeitig können durch kollektive Arbeitsverträge sonstige Zulagen für Arbeitnehmer mit besonderen, schwierigen, gefährlichen, gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen, für Überstunden und für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die nicht entsprechend durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wurde, für Dienstalster, für Nacharbeit, sowie für die Ausübung einer anderen Tätigkeit, vereinbart werden.

Im Falle eines nach Rumänien entsandten Arbeitnehmers müssen die Bestimmungen und Vorschriften des einschlägigen Kollektivvertrags für das Unternehmen, wo die Tätigkeit zu erbringen ist, bekannt sein. Informationen sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Ministerium für Arbeit, Familie und Chancengleichheit
Abteilung für Gesellschaftsdialog und Beziehungen zum Parlament
Dem. I Dobrescu Str. Nr. 2b
Bukarest
E-Mail: drp@mmsf.ro

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [§ 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

Die Regelungen für Leiharbeitnehmer werden durch das Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch (Kapitel 7 – Tätigkeit des Leiharbeitnehmers, Art. 87-100) und durch den Regierungsbeschluss Nr. 938 vom 10. Juni 2004 über die Gründung und Tätigkeit, sowie über die Zulassung von Leiharbeitunternehmen, vorgesehen.

In Rumänien ist als Tätigkeit des Leiharbeitnehmers, nachfolgend vorübergehende Beschäftigung genannt, die Leistung eines Arbeitnehmers gemeint, welcher – auf Antrag des Leiharbeitunternehmers – Tätigkeiten zugunsten eines Auftraggebers erbringt.

Der Leiharbeitnehmer ist eine Person, die von einem Leiharbeitunternehmen beschäftigt ist und einem Auftraggeber für die notwendige Zeitspanne zur Erfüllung von genau beschriebenen und vorübergehenden Tätigkeiten überlassen wird.

Das Leiharbeitunternehmen ist eine vom Ministerium für Arbeit, Familie und Chancengleichheit zugelassene Handelsgesellschaft, welche dem Auftraggeber zeitweilig dazu angestellte und bezahlte gelernte und/oder ungelernete Arbeitnehmer zur Verfügung stellt.

Aufgrund der rumänischen gesetzlichen Vorschriften kann ein Auftraggeber Leiharbeitunternehmer nur zur Erfüllung von genauen und vorübergehenden Leistungen – vorübergehender Auftrag genannt – und nur zur Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen individueller Arbeitsvertrag zeitweilig aufgehoben wurde, für die Dauer der Aufhebung, beauftragen, um saisonbedingte Tätigkeiten, fachliche oder gelegentliche Leistungen zu erbringen. Der Auftraggeber darf keinen Leiharbeiter verwenden, falls er dadurch die Ersetzung seines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag wegen der Teilnahme an einem Streik zeitweilig aufgehoben wurde, beabsichtigt.

Der vorübergehende Auftrag wird für eine Höchstdauer von 12 Monaten vereinbart. Die Dauer des vorübergehenden Auftrags kann nur ein Mal für eine Zeitspanne verlängert werden, die zusammen mit der ersten Phase eine Gesamtzeit von 18 Monaten nicht überschreiten darf. Die Bedingungen zur Verlängerung der Dauer einer vorübergehenden Beschäftigung werden im Vertrag zur vorübergehenden Beschäftigung oder in einer Nebenabrede zu diesem Vertrag vorgesehen.

Das Leiharbeitunternehmen stellt dem Auftraggeber einen Arbeitnehmer zur Verfügung, der aufgrund eines Vertrags zur vorübergehenden Beschäftigung tätig ist, wobei dazu ein schriftlicher Leiharbeitsvertrag abzuschließen ist. Jedwede Bestimmung dieses Vertrags, wodurch die Anstellung

des vorübergehenden Arbeitnehmers durch den Auftraggeber nach Durchführung des Auftrags ausgeschlossen wird, ist nicht gültig.

Mit der Ausnahme der gegensätzlichen Sondervorschriften des Arbeitsgesetzbuchs sind die gesetzlichen Vorschriften und die Bestimmungen der Kollektivverträge für Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag beim Auftraggeber auch für die Leiharbeiter für die Auftragsdauer anwendbar.

Der Auftraggeber kann mit dem Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag nur nach Beendigung des Auftrags abschließen. Jedwede Bestimmung dieses Vertrags, wodurch die Anstellung des Leiharbeiters durch den Auftraggeber nach Durchführung des Auftrags ausgeschlossen wird, ist nicht gültig. Ein derartiger Vertrag kann auch während der Auftragsdauer mit der ausdrücklichen Zustimmung des Leiharbeitunternehmers abgeschlossen werden.

Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie 96/71/EG ist nicht bindend und wurde nicht in den rumänischen Vorschriften umgesetzt.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

In Rumänien werden die Maßnahmen über die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz durch das Gesetz Nr. 319/2006 vom 14. Juli 2006 – Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – festgelegt.

Das Gesetz sieht allgemeine Grundsätze vor über die Vorbeugung der Berufsrisiken, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer, die Bekämpfung von Risiko- und Unfallfaktoren, die Information, die Beratung, die ausgewogene Teilnahme unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, die Ausbildung der Arbeitnehmer und deren Vertreter, sowie die allgemeinen Richtungen zur Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer in sämtlichen Arbeitsbereichen zu gewährleisten.

Im Rahmen seiner Zuständigkeiten ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen in folgenden Bereichen zu treffen: Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, Vorbeugung von Berufsrisiken, Information und Ausbildung der Arbeitnehmer und Sicherstellung der organisatorischen Bedingungen und der notwendigen Mittel, die zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dienen.

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Die wesentlichen Vorschriften über den Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Frauen werden durch folgende Normen geregelt:

- Dringlichkeitserlass Nr. 96/2003 über den Mutterschutz am Arbeitsplatz, veröffentlicht im Amtsblatt Rumäniens Nr. 750/27.10.2003, mit nachträglichen Änderungen und Ergänzungen;
- Gesetz Nr. 202/2002 über die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, mit nachträglichen Änderungen und Ergänzungen;
- Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch, mit nachträglichen Änderungen und Ergänzungen.

Aufgrund der rumänischen gesetzlichen Vorschriften sind die Arbeitgeber verpflichtet, notwendige Maßnahmen zu treffen, damit Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Frauen keinen Risiken für

deren Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt werden. Diese Personen dürfen nicht verpflichtet werden, eine Leistung zu erbringen, die schädlich für ihre Gesundheit, für die Schwangerschaft oder für die Neugeborenen ist, wobei sie auch keine Nacharbeit leisten müssen. Diese Arbeitnehmerinnen werden keine Tätigkeiten in schädlichen oder schwierigen Bedingungen erbringen.

Die Unternehmen, deren Arbeitnehmer nach Rumänien entsandt werden, oder die entsandten Arbeitnehmer können zusätzliche Informationen unter folgender Adresse beantragen:

Ministerium für Arbeit, Familie und Chancengleichheit
Allgemeine Abteilung für Integration und Soziale Hilfe
Dem. I Dobrescu Str. Nr. 2b
Bukarest

oder

Arbeitsaufsicht
Matei Voievod Straße Nr. 14
2. Stadtbezirk, Bukarest
Tel.: 004021 3027030
004021 3027054

Website: www.inspectmun.ro

E-Mail: Dcrm@inspectiamuncii.ro oder reclamatii@inspectiamuncii.ro

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Die wesentlichen Regelungen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen sind in folgenden Normen enthalten:

- Gesetz Nr. 53/2003 - Arbeitsgesetzbuch, mit nachträglichen Änderungen und Ergänzungen
- Regierungsbeschluss Nr. 600/2007 über den Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz

Aufgrund der rumänischen Regelungen für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen sind folgende Begriffsbestimmungen anwendbar:

- a) Jugendlicher – eine Person mit einem Alter zwischen wenigstens 15 und höchstens 18 Jahren;
- b) Kind – eine Person, die noch nicht 15 Jahre alt ist oder ein Jugendlicher mit einer Alter zwischen wenigstens 15 und höchstens 18 Jahren, der noch am Pflichtunterricht aufgrund eines gesetzlich vorgeschriebenen vollständigen Programms teilnimmt.

In Rumänien ist die Anstellung von Kindern verboten.

Als Abweichung von dieser Vorschrift dürfen die Kinder, die wenigstens 16 Jahre alt sind und am Pflichtunterricht aufgrund eines gesetzlich vorgeschriebenen vollständigen Programms teilnehmen, unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, einen individuellen Arbeitsvertrag zur Erbringung von leichten Arbeiten abschließen (leichte Arbeit – sämtliche Tätigkeiten, welche, durch die Art der durchzuführenden Leistungen und aufgrund der spezifischen Erbringungsbedingungen, die Sicherheit, die Gesundheit oder die Entwicklung des Kindes bzw. des Jugendlichen nicht beeinträchtigen und die Unterrichtsteilnahme, die Anwesenheit bei Berufsausbildungs- oder -fortbildungsprogrammen, genehmigt durch die Leitung der Unterrichtseinheit, oder die Anwendung der erhaltenen Schulungsmaßnahmen nicht negativ beeinflussen).

Ein Kind, welches am Pflichtunterricht aufgrund eines vollständigen Programms teilnimmt, kann einen individuellen Arbeitsvertrag auch im Alter von 15 Jahren mit Zustimmung der Eltern oder der gesetzlichen Vertreter abschließen, wobei es Tätigkeiten gemäß seiner körperlichen Entwicklung, der Fähigkeiten und Kenntnisse erbringen darf, falls dadurch seine Gesundheit, Entwicklung und Berufsausbildung nicht beeinträchtigt werden.

Aufgrund der rumänischen gesetzlichen Vorschriften ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Jugendlichen schriftlich über die möglichen Risiken und die getroffenen Maßnahmen für deren Sicherheit und Gesundheit zu informieren.

In Rumänien wird die Anstellung von Jugendlichen zur Erbringung von Tätigkeiten verboten, die:

- a) deutlich deren körperliche oder psychische Fähigkeiten überfordern;
- b) eine Exposition gegenüber giftigen, krebserregenden Stoffen mit sich bringen, zur Änderung des Erbmaterials, zu schädlichen Auswirkungen auf den Fötus oder zu sonstigen dauernden Auswirkungen auf die Menschen führen;
- c) eine schädliche Strahlungsaussetzung einschließen;
- d) Unfallrisiken bergen, welche von den Jugendlichen nicht vorhergesehen oder vermieden werden können, aufgrund ihrer ungenügenden Beachtung der Arbeitssicherheit, ihres Erfahrungs- oder Ausbildungsmangels;
- e) eine Gefahr für deren Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze oder durch Lärm oder Schwingungen darstellen.

Für Jugendliche ist die Dauer der Arbeitszeit in Rumänien auf höchstens 6 Stunden/Tag und 30 Stunden/Woche beschränkt. Falls ein Jugendlicher mehrere Stellen aufgrund unterschiedlicher individueller Arbeitsverträge ausübt, darf die gesamte Arbeitszeit nicht 30 Stunden/Woche überschreiten.

Die Jugendlichen dürfen keine Überstunden oder Nacharbeit erbringen. Bei Kindern ist das Nachtarbeitsverbot für die Zeitspanne zwischen 20:00 und 6:00 Uhr anwendbar.

Die Jugendlichen verfügen über eine Mittagspause von wenigstens 30 aufeinander folgenden Minuten, falls die Dauer der täglichen Arbeitszeit viereinhalb Stunden übersteigt.

Zwischen zwei Arbeitstagen verfügen die Jugendlichen in Rumänien über eine Ruhezeit von wenigstens 12 nacheinander folgenden Stunden, wobei die Kinder über eine Ruhezeit von 14 nacheinander folgenden Stunden verfügen.

Aufgrund der rumänischen gesetzlichen Vorschriften verfügen die Jugendlichen über eine wöchentliche Ruhezeit von zwei nacheinander folgenden Tagen, grundsätzlich Samstag und Sonntag, wobei deren Erholungsurlaub wenigstens 3 zusätzliche Tage – d.h. wenigstens 24 Werktage im Jahr – beträgt.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird durch das Gesetz Nr. 53/2003 – Arbeitsgesetzbuch, mit nachträglichen Änderungen und Ergänzungen, geregelt.

Aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes ist in Rumänien der Gleichbehandlungsgrundsatz für sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber anwendbar. Die unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen des Arbeitnehmers infolge des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der genetischen Merkmale, des Alters, der Nationalität, Rasse, Hautfarbe, Volkszugehörigkeit, Religion,

der politischen Meinung, der gesellschaftlichen Herkunft, der Behinderung, des Familienstandes oder der -verantwortung, der Mitgliedschaft oder Tätigkeit innerhalb einer Gewerkschaft, sind streng verboten.

In Rumänien ist als unmittelbare Diskriminierung die Ausschließung, Unterscheidung, Einschränkung oder Begünstigung, basierend auf einem oder mehreren vorher angegebenen Kriterien, deren Ziel oder Gegenstand die Ablehnung, Einschränkung oder Aberkennung der Erteilung, Verwendung oder Ausübung der durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Bestimmungen ist, zu verstehen. Zusätzlich sind als indirekte Diskriminierung die Verfahren und Taten, die scheinbar auf anderen als den o. g. Kriterien basieren, einzustufen, wobei aber dadurch eine direkte Diskriminierung verursacht wird.

In Rumänien werden die Rechte der Arbeitnehmer auf minimaler Ebene geregelt, wobei durch Kollektivverträge keine Unterschreitung der durch diese Normen vorgesehenen Standards erlaubt wird.

Jeder Arbeitnehmer, der eine Arbeit erbringt, verfügt in Rumänien über entsprechende Bedingungen für die durchgeführte Tätigkeit, über Sozialschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sowie über die Einhaltung seines Rechts auf Würde und Meinungsfreiheit, ohne Diskriminierung. Sämtlichen Arbeitnehmern, die eine Arbeit erbringen, wird das Recht auf Kollektiverhandlungen, auf Schutz der persönlichen Angaben sowie auf Schutz vor unrechtmäßigen Entlassungen anerkannt.

Das Recht auf gleiche Entlohnung wird auch durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt, sodass für gleichwertige Arbeit eine Diskriminierung infolge des Geschlechts für sämtliche Vergütungsbestandteile und Bedingungen verboten ist.

Zusätzlich werden Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern und zur Vermeidung sämtlicher Diskriminierungsformen aufgrund von Geschlechtskriterien in allen öffentlichen Bereichen in Rumänien durch das Gesetz Nr. 202/2002 über die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geregelt. Die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern und zur Vermeidung sämtlicher Diskriminierungsformen aufgrund von Geschlechtskriterien werden in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Gesundheit, Kultur und Information, Politik, Teilnahme an der Entscheidungsfindung sowie Lieferung und Zugang zu Waren und Dienstleistungen angewandt.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3(10) der Richtlinie]

Rumänien hat keine zusätzlichen Aspekte aufgrund der Bestimmungen im Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie eingeführt.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Das spezifische Verfahren über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen nach Rumänien wird durch den Regierungsbeschluss Nr. 104 vom 31. Januar 2007, veröffentlicht im Amtsblatt Rumäniens Nr. 111 vom 14. Februar 2007, geregelt.

Aufgrund dieses spezifischen Verfahrens ist der gesetzliche Vertreter in Rumänien eines Unternehmens aus der EU oder aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, welches Arbeitnehmer nach Rumänien zur Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen entsendet, verpflichtet, über die notwendigen Unterlagen zur Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu verfügen und diese Dokumente den Arbeitsinspektoren, auf Antrag, in den notwendigen Fällen zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen beziehen sich auf:

- a) die Höchstdauer der Arbeitszeit und die Mindestdauer der regelmäßigen Ruhezeit;
- b) die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs;
- c) den Mindestlohn, einschließlich Ausgleich oder Zahlung der Überstunden;
- d) die Bedingungen zur Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch die Lohnarbeitunternehmen;
- e) die Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- f) die Schutzmaßnahmen für die Arbeit der Schwangeren oder Wöchnerinnen, sowie für Jugendliche und Kinder;
- g) die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, sowie auf sonstige Vorschriften zur Vorbeugung der Diskriminierung.

Die Unternehmen, die keinen gesetzlichen Vertreter in Rumänien haben, werden einen nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer als Kontaktperson für die Zusammenarbeit mit den Kontrollbehörden bestellen.

Die Unternehmen, die in der EU oder im Europäischen Wirtschaftsraum ansässig sind und im Rahmen grenzüberschreitender Dienstleistungen Arbeitnehmer nach Rumänien entsenden, sind verpflichtet, eine Mitteilung in rumänischer Sprache über die Entsendung von Mitarbeitern zu Händen der lokalen Arbeitskammer, welche für den vorgesehenen Arbeitsplatz zuständig ist, 5 Tage vor dem Beginn der Tätigkeiten der nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer, spätestens jedoch am ersten Arbeitstag, zu schicken.

Falls das Unternehmen einen Arbeitnehmer entsendet, der Staatsbürger eines Landes außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist, ist eine Erklärung auszufüllen, wodurch bestätigt wird, dass der betreffende Arbeitnehmer die gesetzlichen Arbeitsbedingungen im Ansässigkeitsland des Unternehmens aus der EU oder aus dem Europäischen Wirtschaftsraum erfüllt.

Die Erklärung in rumänischer Sprache wird der lokalen Arbeitskammer, welche für den vorgesehenen Arbeitsplatz zuständig ist, spätestens 5 Tage vor dem Beginn der Tätigkeit durch den nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer, Staatsbürger eines Landes außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums, übermittelt.

Eine Kopie der Mitteilung wird auch dem Auftraggeber gleichzeitig mit der Übermittlung zu Händen der lokalen Arbeitskammer zugeschickt.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

In Rumänien ist die Arbeitsaufsichtsbehörde für die Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften über die Entsendung und der Rechte der nach Rumänien zur Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmer zuständig.

Falls die entsandten Mitarbeiter und/oder deren Vertreter der Ansicht sind, dass deren Rechte im Bereich der Arbeitsbedingungen missachtet wurden, sind sie berechtigt, sich mit der Arbeitsaufsicht in Verbindung zu setzen.

Falls die entsandten Mitarbeiter der Ansicht sind, dass deren Rechte im Bereich der Arbeitsbedingungen missachtet wurden, können sie sich mit den zuständigen Gerichtsbehörden aus Rumänien oder aus einem anderen Land, gemäß den abgeschlossenen Vereinbarungen im Bereich der internationalen Rechtshilfe, in Verbindung setzen.

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Die anwendbaren Verfahren für die gerichtliche Beilegung von Streitigkeiten fallen in die Zuständigkeit des Justizministeriums und werden durch die Zivilprozessverordnung geregelt.

Nähere Informationen sind beim Justizministerium erhältlich.

Anschrift: Bukarest, Apollodor Str. Nr. 17, 5. Stadtbezirk

Tel.: 004021 3144400

Website: <http://www.just.ro>

E-Mail: relatiipublice@just.ro