

Newsletter Recht November 2023

Neue arbeitgeberseitige Pflichten bezüglich der Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz

Am 17. Oktober 2023 hat die rumänische Regierung Beschluss Nr. 970/2023 betreffend die Methodik zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet; alle Arbeitgeber in Rumänien sind verpflichtet, die betreffenden Maßnahmen bis spätestens 16. April 2024 umzusetzen.

Die wichtigsten Pflichten der Arbeitgeber sind die folgenden:

- Entwicklung eines internen Verfahrens für die Rekrutierung und Auswahl neuer Mitarbeiter, einschließlich einer Richtlinie für Beförderungen und die Besetzung von Positionen mit Entscheidungsbefugnis
- Umsetzung von Richtlinien zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing oder geschlechtsbedingter Belästigung, angepasst an die jeweiligen Arbeitsbedingungen
- Einführung der Bestimmungen von Regierungsverordnung Nr. 137/2000 zur Prävention und Bestrafung aller Arten von Diskriminierung sowie jener von Gesetz Nr. 202/2002 zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in die Geschäftsordnung der Unternehmen
- Verbot und Bestrafung aller Handlungen, die zu Mobbing oder geschlechtsbedingter Belästigung am Arbeitsplatz führen können
- Information und Schulung aller Mitarbeitenden durch Veranstaltung von jährlichen Schulungen, basierend auf den Bestimmungen der Methodik
- Veröffentlichung der Methodik unter Nutzung aller internen Mittel der Mitarbeiterkommunikation/-information

Arbeitgeber, die sich nicht an diesen Regierungsbeschluss halten und das Verfahren zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung nicht umsetzen, riskieren Geldbußen in Höhe von bis zu Leu 200.000.

Quelle: Regierungsbeschluss Nr. 970/2023 zur Genehmigung der Methodik zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Anhebung des Bruttomindestgehalts im Bauwesen, in der Landwirtschaft und in der Lebensmittelindustrie

Am 1. November 2023 trat Regierungsnotverordnung Nr. 93/2023 in Kraft, wodurch das Mindestgrundgehalt (brutto) für den Bau-, Landwirtschafts- und Lebensmittelsektor festgelegt wurde, mit dem Ergebnis, dass sich die Bruttomindestgehälter in diesen Sektoren wie folgt erhöht haben.

Das Bruttomindestgehalt im Bausektor ist von Leu 4.000 auf Leu 4.582 angestiegen, während sich das Bruttomindestgehalt in der Landwirtschaft und in der Lebensmittelindustrie von Leu 3.000 auf Leu 3.436 erhöht hat. Der Anstieg des Bruttomindestgehalts im Bausektor kommt 423.110 Arbeitnehmern zugute, während im Landwirtschaftssektor und in der Lebensmittelindustrie 168.000 Arbeitnehmer in den Genuss der Anhebung kommen.

Darüber hinaus wurde Anfang Oktober das nationale Bruttomindestgehalt von Leu 3.000 auf Leu 3.300 angehoben, wobei die rumänische Regierung plant, das Mindestgehalt bis 2025 stufenweise weiter anzuheben, und zwar auf letztlich Leu 3.900.

*Quelle: Notverordnung Nr. 93/2023 zur Festlegung des nationalen Mindestgrundgehalts (brutto) für die Sektoren Bauwesen, Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie
Beschluss Nr. 900 vom 28. September 2023 zur Festlegung des nationalen Mindestgrundgehalts (brutto)*

Newsletter Recht November 2023

Wesentliche Aspekte des Hinweisberggesetzes

Gemäß Gesetz Nr. 361/2022 über das Aufdecken von Missständen im öffentlichen Interesse („Whistleblowing“), dem sogenannten Hinweisberggesetz, können Mitarbeitende, Lieferanten und Kunden eines Unternehmens Fehlverhalten oder Handlungen melden, die das Gesetz und/oder den Verhaltenskodex verletzen, und dabei vor allfälligen nachteiligen Folgen geschützt bleiben.

Wesentliche Aspekte:

- Das Gesetz gilt für alle Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden oder mit einem Jahresumsatz von über 10 Millionen Euro sowie für alle öffentlichen Institutionen und Behörden.
- Bestimmte Kategorien, etwa Krankenhäuser, Bankunternehmen und Finanzinstitute, die keine Banken sind, sind verpflichtet, Kanäle für die Meldung von Mobbing oder Belästigung einzurichten, auch wenn sie weniger als 50 Mitarbeitende haben.
- Unternehmen sind verpflichtet, ein System zum Schutz nicht nur von Mitarbeitenden, die Unregelmäßigkeiten melden, umzusetzen, sondern auch für Stellenbewerber oder ehemalige Mitarbeitende; sie sind auch verpflichtet, Informationen über ihren internen Meldeprozess bereitzustellen.
- Die betreffenden Personen sind vor Entlassung oder sonstigen Formen der Diskriminierung geschützt.
- Der durch dieses Gesetz bereitgestellte Schutz gilt nur für die Meldung von Vergehen im Zusammenhang mit der geltenden EU-Gesetzgebung in Bereichen wie Steuerbetrug, Geldwäsche oder Vergehen im Bereich der öffentlichen Beschaffung, der Produkt- und Straßenverkehrssicherheit, des Umweltschutzes, der öffentlichen Gesundheit sowie des Konsumenten- und Datenschutzes.
- Jedes Unternehmen muss „Personen [abstellen], die für die Entgegennahme von Hinweisen und die Überwachung von Hinweisgeberfällen verantwortlich sind“.

Der Kanal zur Meldung von Unregelmäßigkeiten muss die folgenden Bedingungen erfüllen:

- Er muss leicht zugänglich sein, 24/7/365.
- Er muss die Identität des Hinweisgebers schützen; diese muss im Zuge der Untersuchung vertraulich behandelt werden, es sei denn, der Whistleblower beschließt, sie öffentlich zu machen.
- Er muss schriftliche oder mündliche Hinweise ermöglichen, und die vom Whistleblower übermittelten Informationen müssen durch Verschlüsselung gesichert sein.
- Alle personenbezogenen Daten bezüglich des Whistleblowers und der Beschuldigten müssen gemäß DSGVO verarbeitet werden.

Bitte beachten Sie, dass gemäß Artikel 36 des Gesetzes alle privaten Rechtsträger mit mehr als 50 Mitarbeitenden verpflichtet sind, den Bestimmungen dieses Gesetzes bei Geldstrafe ab 17. Dezember 2023 zu entsprechen.

TPA Rumänien bietet über seine verbundene Anwaltskanzlei Beratung, Hilfe und Unterstützung für Unternehmen, welche die Einhaltung der neuen gesetzlichen Pflichten im Bereich des Whistleblowing im öffentlichen Interesse sicherstellen wollen, auch über vollständig ausgelagerte Lösungen.

Quelle: Gesetz Nr. 361/2022 über das Aufdecken von Missständen im öffentlichen Interesse

Dieser Newsletter ist ein Service von TPA.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr TPA Team

Newsletter Recht November 2023

TPA Rumänien

Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest

Tel.: +40 21 310 06-69

Fax: +40 21 310 06-68

<http://www.tpa-group.ro>

<http://www.tpa-group.com>

www.tpa-group.com

Um regelmäßig aktuelle Informationen von TPA Rumänien zu erhalten, abonnieren Sie bitte unseren [Newsletter](#).



Cristina Gheorghită
Legal Partner

E-Mail: cristina.gheorghita@tpa-group.ro

IMPRESSUM Stand: 30 November 2023. Diese Informationen sind vereinfacht und können eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Verantwortlich für den Inhalt: [Cristina Gheorghită, Legal Partner](#), und [Daniela Zar, Tax Partner](#), TPA Rumänien, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest, Rumänien. TPA Rumänien ist ein unabhängiges Mitglied der Baker Tilly Europe Alliance. Tel: +40 21 3100669. Homepage: www.tpa-group.ro; Konzept und Gestaltung: TPA Rumänien

Copyright ©2023 TPA Rumänien, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest, Rumänien
Alle Rechte vorbehalten