



Stalfort

Legal. Tax. Audit.

25
Jahre



Aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen in Rumänien

Fokus Rumänien
29.09.2026

Christian Weident
STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest - Bistrita - Sibiu

www.stalfort.ro

Relevantes 2025/ 2026

- Gesetzliches Mindestgehalt
 - Generell: **4.325,- RON** (*zuvor 4.050,-*)
 - Bau: **4.582,- RON** (*unverändert*)
- REGES Online
- Entgelttransparenz
- Beschäftigung von Mitarbeitern aus Drittstaaten
- Exkurs: Abwerbevereinbarungen (*Wettbewerbsrecht*)

- Seit 01.07.2026 **4.325,- RON**
 - Jährliche Anhebungen
 - Baubranche unverändert (4.582,-); Agrar/ Lebensmittel: keine Sonderregel mehr
 - Zahlung maximal 24 Monate zulässig!
- Umsetzung **Mindestlohnrichtlinie** [(EU) 2022/2041]: **Gesetz 283/2024**
 - Kriterien zur Festlegung und Aktualisierung der Mindestlöhne, mindestens:
 - Kaufkraft gesetzl. Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten
 - allgemeines Niveau der Löhne und ihre Verteilung
 - Wachstumsrate der Löhne
 - langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen
 - Aktualisierung *jährlich* durch Regierungsbeschluss
 - Referenzwert für Angemessenheit: Mindestlohn bei 47 – 52% des Brutto-Durchschnittsgehalts

Entgelttransparenz („PT“)

- (EU) 2023/970 - Umsetzungspflicht: *07. Juni 2026 (ausstehend)*

- **Equal Pay Prinzip:**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Entgeltstrukturen der Arbeitgeber gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.

- **Alle Entgeltbestandteile** (Grundgehalt, variable und ergänzende Bestandteile, Leistungen und Kriterien für das berufliche Aufsteigen)
- müssen auf **objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und diskriminierungsfrei angewandt werden**
- **Maßgeblich: Anforderungen an Arbeit bzw. Tätigkeit und nicht die Person**

- **Gleichwertige Arbeit:**

erfordert dieselben/ ähnliche Fachkenntnisse, Fähigkeiten, geistige und körperliche Anstrengung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen

□ **Entgelttransparenz**

- Im Recruitment
- Entgeltgeheimnis: *Paradigmenwechsel*
- Informationsrechte der Arbeitnehmer
- Objektive und geschlechtsneutrale Kriterien zur Entgeltfestlegung

□ **Berichtspflicht** über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle

- | | | |
|-------------------------------|---------------------|----------------------|
| ■ ≥ 250 AN | jährlich | ab 07.06.2027 |
| ■ $150 \leq x \leq 249$ | alle 3 Jahre | ab 07.06.2027 |
| ■ $100 \leq x \leq 149$ | alle 3 Jahre | ab 07.06.2031 |
| ■ Gemeinsame Entgeltbewertung | | |

□ **Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung**

- Beschwerden bei Behörden, Geldbußen
- Gerichtsweg (Klage)
- Beweislastumkehr für fehlende Diskriminierung

- **REGES Online** – Reg.Beschluss 295/2025 ersetzt „**Revisal**“ – RB 905/2017
 - Neue Plattform, erfasst die Daten individueller Arbeitsverträge zentral online
 - Alle relevanten Daten des Arbeitsvertrags, auch frühere Datenbestände aus Revisal
 - Migration der Datenbanken war bis 31.12.2025 erforderlich
 - Direkter Zugang der **Arbeitnehmer**
 - Umfangreichere Registrierungspflichten – mglw. Auswirkung auf Vertragsinhalt
Funktion, Studien/ Ausbildung, Vertragsart, Gehaltsbestandteile, Abschluss, Suspendierungsgründe, Entsendungszeiträume, Arbeitszeit, Beendigung, etc.
 - Erhebliche Geldbußen

- ❑ **Neue zentrale Rechtsgrundlage: DVO (OUG) 32/2026**
- ❑ **Digitalisierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt**
 - [WorkinRomania.gov.ro](https://www.workinromania.gov.ro) für Arbeitgeberregistrierung, Zulassung, Antragstellung, etc.
 - Frühere getrennte Logik von Arbeitserlaubnis/ Visum/ Aufenthalt aufgeben.
zentralisiert, grdstzl. einheitliche Antragstellung
- ❑ Arbeitgeber benötigen je nach Fall Registrierung oder besondere Zulassung
- ❑ Zulassungspflicht für **Arbeitsvermittlungsagenturen** – auch aus Ausland
- ❑ **Neue Visakategorien** für Beschäftigungszwecke: **D/AM1** für bestimmte AN-Gruppen, **D/AM2** durch zugelassene Arbeitgeber oder Vermittlungsagenturen
- ❑ **Mangelberufsliste als Zugangsvoraussetzung** für bestimmte Drittstaatler
! Gerichtlich angefochten, derzeit suspendiert! Site momentan eingeschränkt.
- ❑ **Begrenzungen:** jährlich. Kontingent, zahlenmäßige Grenzen für AG

Exkurs: Abwerbeverbote im Fokus

- **Relevant aus wettbewerbsrechtlicher Sicht**

- **Klassische Ansicht** — Wettbewerbsrecht in Arbeitsumfeld nicht anwendbar

- **Art. 101 AEUV:**

Vereinbarungen zwischen Unternehmen, die Ziel oder Wirkung haben, den Wettbewerb im Binnenmarkt zu verhindern, einzuschränken oder zu verzerren: verboten und unwirksam

- **Art. 55 rum. Wettbewerbsgesetz:**

Geldbuße $\leq 10\%$ des Gesamtumsatzes des Unternehmens/ der Gruppe (weltweit)

- **EU: Abwerbeverbote = Wettbewerbsbeschränkung**

Beeinträchtigen Karriere, Mobilität am Arbeitsmarkt. Ziel anders erreichbar

- 2021 - EU: **Glovo & Delivery Hero** - ca. 330 Mio EUR Geldbuße

- 2025 - Rumänien: **DACIA, Renault und 6 Zulieferer** - ca. 33 Mio EUR Geldbuße



Stalfort

Legal. Tax. Audit.

25
Jahre

STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest - Bistrita - Sibiu

Büro Bukarest

Str. Lt. Av. Vasile Fuica 15, Sektor 1
12083 Bukarest

Telefon: +40 - 21 - 301 03 53

E-Mail: cweident@stalfort.ro

Internet: www.stalfort.ro