



Stalfort

Legal. Tax. Audit.



20
Jahre



Fokus Rumänien:

Wirtschaft, Investitionen und Arbeitsmarkt

Aktuelle juristische Entwicklungen

23.09.2021

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

www.stalfort.ro

- Trend zur Digitalisierung
- Vereinfachungen im Gesellschaftsrecht
- Pflicht zur Erklärung der wirtschaftlich Berechtigten
- Arbeitsrecht:
 - Kurzarbeit
 - Telearbeit
 - Elektronische Unterschrift
- Ausblick: Energierecht

- ❑ Handelsregisteranmeldungen
- ❑ Behördenkontrollen
- ❑ Erklärungen im Arbeitsrecht („Revisal“)
- ❑ Steuererklärungen („SPV“, privater virtueller Raum)
- ❑ Elektronische Unterschrift anerkannt
 - Nationales Gesetz weicht von EU- Richtlinie ab
- ❑ Online- Gerichtsverfahren
 - im Anfangsstadium (erste Versuche) vor ordentlichen Gerichten
 - Häufig in Schiedsverfahren
 - Digitale Gerichtsakte auch bei ordentlichen Gerichten eingeführt

Vereinfachungen im Gesellschaftsrecht (1)

□ Gesellschaftsgründung

- **Mindest- Stammkapital** abgeschafft

- **Nachweis der Einzahlung** nicht mehr erforderlich

(die Einzahlung und die Nennung in der Gründungsurkunde allerdings schon)

- **Mietvertrag** über Unternehmenssitz: Registrierung beim FA fällt weg

- Nachweis über den Sitz (theoretisch) nicht mehr erforderlich

- **Mehrere Gesellschaften** können an **derselben Adresse** sitzen

- Während Alarmzustand **keine notarielle Form** bestimmter Dokumente erforderlich

(eidestattliche Erklärungen, Unterschriftenproben, UBO- Erklärung)

Vereinfachungen im Gesellschaftsrecht (2)

- **M&A:** share deals über SRL- Anteile vereinfacht
 - Veröffentlichungspflicht und Wartefrist bei Anteilsübertragung an Externe entfallen
 - Erspart Zeit
 - Umgehung durch Kapitalerhöhung nicht mehr erforderlich

- **Holdings:** Wegfall der Verbote bzgl. Alleingesellschaftern

Bislang unzulässige Situationen:

- Ein- Mann- GmbH ist Alleingesellschafterin einer rum. SRL
- Eine Person ist Alleingesellschafter mehrerer SRL
- Umgehung war leicht und anerkannt

Offenlegung wirtschaftlich Berechtigter (1)

□ Rechtsgrundlage:

Gesetz 129/2019 zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

□ Wirtschaftlich Berechtigter (*beneficiar real*) ist:

die natürliche Person, die eine Gesellschaft letztlich besitzt oder kontrolliert durch

- Ausübung direkten/indirekten Eigentums an hinreichender Anzahl von Anteilen
- die Beteiligung an dem Eigenkapital, *oder*
- die Ausübung der Kontrolle durch andere Mittel.

□ Bestimmung:

- Hält die Person **> 25%** des Stamm-/ Grundkapitals oder des Eigenkapitals:
→ Hinweis für die Ausübung des Eigentums.
- I.Ü. *de facto* Bestimmung der Kontrolle durch andere Mittel
- Unbestimmbar: → Geschäftsleitung (*Auffangtatbestand*)

Offenlegung wirtschaftlich Berechtigter (2)

□ **Erklärungspflicht bei zuständiger Behörde**

- für alle Gesellschaften, die Eintragungspflicht im HR unterliegen
- für Vereine, Stiftungen, etc.
- bei Gründung oder bei Änderungen
- unabhängig davon bei Gesellschaften **jährlich**
- **Grdstzl. notariell** (oder persönlich), 2021 ausnahmsweise **nicht**

Frist in 2021: 30.09.

- **Transparenzregister** wird von HR geführt

□ **Identifizierungspflicht hinsichtlich WB von Kunden**

- für bestimmte Unternehmen (Banken, Versicherungen, Anwälte, Notare , etc.)
- Mit umfangreicher Dokumentierungspflicht

- **Kurzarbeit**
- **Telearbeit**
- **Elektronische Signatur**

Kurzarbeit – Basics

- Arbeitgeber in vorübergehender Krisensituation
- Kann Arbeitnehmer nicht voll beschäftigen
 - Reduzierung der Arbeitszeit
 - Reduzierung des Gehalts
 - Staat trägt (teilweise) Gehaltsausfall
(Prozentsatz der Differenz zwischen gekürztem und vorherigem Gehalt)
- Diverse Voraussetzungen und Bedingungen je nach Staat
- Teilweise erhebliche Erweiterungen wegen Coronavirus

Kurzarbeit: „Pre- Covid“- Alternativen in RO

□ **Viertagewoche**

→ unflexibel

→ setzt 30 Arbeitstage Tätigkeitsrückgang voraus

□ **Überstunden im Voraus**

→ Keine sofortige Ersparnis (bezahlte Freizeit im Voraus)

→ Ausgleich mit Überstunden in den kommenden 12 Monaten: unsicher

□ **Technische Arbeitslosigkeit**

→ Komplette Einstellung der Arbeit

→ „0 Arbeit für 75%“

Staat trug während Lockdown die Entschädigung (gedeckt)

Kurzarbeit - Vorteile

□ Arbeitnehmer

- behält seinen Arbeitsplatz
- erhält mehr Gehalt als die Gegenleistung für seine Arbeit

□ Arbeitgeber

- senkt die Kosten, passt sich flexibel an die Situation an
- vermeidet Entlassungen
- behält funktionierende Strukturen und Teams

□ Staat

- sichert die Kontinuität seiner Wirtschaft
- behält oder steigert seine Wettbewerbsfähigkeit
- vermeidet Arbeitslosigkeit
- kann auf Dauer Kosten senken

Kurzarbeit– Rechtsgrundlagen

□ **DVO 132/2020**

- Vom 07.08.2020
- Regelt Voraussetzungen, Grundsätze und Rechtsfolgen
- Inzwischen geändert durch **Gesetz 58/2021**

□ **Regierungsbeschluss 719/2020**

- Vom 27.08.2020
- Regelt Beantragung des Kurzarbeitergelds und Verfahren

Kurzarbeit – Entstehung (1)

- **Vorgespräche** ab März 2020
 - Initiative der Wirtschaft. Beratung mit Regierung
- → **DVO 132/2020** vom 07.08.2020
- **Regierungsbeschluss 719/2020**
 - Spät, Verfahren unvollständig geregelt; insbesondere „Revisal“ unklar
- **Weitere Diskussionen mit Regierung**
 - Regelungen zu unflexibel; Problemlösungen erforderlich
- → **DVO 211/2020**
 - In Kraft: 07.12.2020
 - Berücksichtigte viel Input der Arbeitgeber, **wichtige Flexibilisierungen**

Kurzarbeit – Entstehung (2)

- → Zwei Tage später: **Gesetz 282/2020** (zur Genehmigung der DVO 132)
 - Aus Parlament, in Kraft am **09.12.2020!**
 - Positive Effekte der DVO 211 entfernt; Rechtslage verschlimmert

- **Es folgte Regierungswechsel**

- Erneute Gespräche Anfang 2021 erforderlich

- → **Gesetz 58/2021** (zur Genehmigung der DVO 211)
 - Amtsblattveröffentlichung **05.04.2021**
 - Intensive Beteiligung der Wirtschaft
 - Gewerkschaften beteiligt
 - Positive Änderungen

Kurzarbeit – Grundzüge

- **Arbeitgeber** kürzt einseitig Arbeitszeit und Gehalt
 - Auf max. 20% (Kürzung \leq 80% der Tages-/ Wochen-/ Monatsarbeitszeit)
 - Für mindestens 5 Arbeitstage in 30 Tagen
 - Nach Vereinbarung mit Gewerkschaft, die zu Tarifverhandlungen berechtigt ist (alternativ mit AN- Vertreter)
 - Arbeitszeiten im Rahmen der Vereinbarung begründet änderbar
 - AG kann bis zum Grundgehalt aufstocken
 - Ausnahmsweise kurzfristige Änderung möglich

- **Arbeitnehmer** erhält **Kurzarbeitergeld**
 - I.H.v. 75% des Grundgehalts für die reduzierten Stunden
 - Zu versteuern, unterliegt Sozialversicherung

- **Dauer:** bis **3 Monate** nach Ablauf Not-/ Alarm-/ Belagerungszustand

Kurzarbeit – Voraussetzungen

- **Für die Anordnung von KA:**
 - Tätigkeitsreduzierung
 - vorübergehend
 - infolge verhängten Not-/ Alarm-/ Belagerungszustands

- **Für die Erstattung des KA- Geldes:**
 - Mindestens 10% der Belegschaft ist betroffen
 - Umsatzrückgang im Vormonat oder in dessen Vormonat $\geq 10\%$ im Vergleich zu dem Monat des Vorjahrs **der Pandemie (2019 – sehr wichtig!)**
 - **Neu gegründete Unternehmen: im Vgl. zum Vormonat der Maßnahme**

- Bei **Ablehnung der Erstattung** behält der AN das KA- Geld

Kurzarbeit – Verfahren

- **Planung** für den Monat
- **Vereinbarung** mit Gewerkschaft/ AN- Vertretern
- Individuelle **Beschlüsse** zur KA ≥ 5 Tage zuvor
- **Revisal- Eintragung geklärt**
 - Keine Änderung bei Gehalt
 - „Vollzeit gemäß DVO 132“
- Beantragung der Erstattung bei Arbeitsagentur elektronisch
 - Für den Vormonat
 - Intelligente pdf einsetzbar (www.aici.gov.ro); Nachweise
- **Beschluss, Erstattung 5** Tage nach Eingang Antrag und Zahlung der Steuern/ SV (**in Theorie**)

Kurzarbeit – Verbote

- **Einstellungen/ Fremdvergabe** für gleiche oder ähnliche Tätigkeiten, wo KA existiert
- **Überstunden** für von KA Betroffene
- **Viertagewoche** für von KA Betroffene
- **Prämien/ andere Einkünfte über das Grundgehalt hinaus** für Management gemäß Gesellschaftsrecht während KA
- In Monaten mit KA keine **Initiierung von Massenentlassungen**
- Kumulierung von KA mit bestimmten Erleichterungen (z.B. zur Förderung der Einstellung älterer oder junger Arbeitsloser) u.a.

- **Anwendungsbereich**
 - Beschränkt auf **Not-/ Alarm-/ Belagerungszustand**
 - Tätigkeitsrückgang infolge Verhängung von Not-/ Alarmzustand **in RO?**
- **(laut Behörden) bei Teilzeit nicht anwendbar**
- **Dokumente noch nicht angepasst**
- **Dauer der Erstattung**
- **Bau:** Erleichterungen gemäß DVO 114 **nicht für KA- Geld**

Telearbeit – Basics

□ **Erst seit März 2018**

Gesetz 81/2018

(geändert im Mai 2021 durch DVO 36/2021)

□ **Zuvor/ Alternative:**

- Heimarbeit (*munca la domiciliu*)
- Mobile Arbeit/ Außendienst (*clauză de mobilitate / muncă „pe teren“*)

□ **Definition:**

- Freiwillige und regelmäßige Tätigkeitserbringung
- Außerhalb des vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatzes
- Mit Mitteln der Informations- / Telekommunikationstechnologie

Telearbeit - Basics

□ Fragen

- Leidet die Qualität der Arbeit?
- Leidet die Motivation der Arbeitnehmer?
- Löst sich meine Unternehmenskultur auf?
- Geht Kontrolle verloren?
- Wird weniger gearbeitet?
- Isoliere ich mich sozial?
- Kann ich Beruf und Privates überhaupt noch trennen?

□ **Starke Verbreitung seit Coronavirus**

Telearbeit – Abgrenzung

□ Heimarbeit

- Nur im ArbG geregelt (*3 Artikel*)
- Arbeitsplatz ist zu Hause
- AN legt Arbeitszeit selbst fest
- AG kann Heimarbeit vor Ort prüfen
- AG liefert grundsätzlich Rohmaterial und holt Endprodukte

□ Mobile Arbeit:

- Nur im ArbG geregelt (*vereinzelte Artikel*)
- Mobilitätsklausel (*clauză de mobilitate*): *kein fester Arbeitsplatz*
- → *Außendienst*

Telearbeit - Implementierung

- **Grundsatz: Einvernehmlich**
- **COVID: Gesetz 55/2020** – generelle Regelung gegen COVID 19 (Alarmzustand)
- Bisher: AG **kann** mit Zustimmung des AN Telearbeit anordnen.
- **DVO 192/06.11.2020** :
 - Erlaubt es die Tätigkeit, **ordnen** AG Telearbeit *unter Beachtung des Arbeitsgetzbuches und des Telearbeitsgesetzes* **an**. (Pflicht?)
 - **Ab 51 Mitarbeitern** Aufteilung in Gruppen, die mit ≥ 1 Stunde Abstand die Arbeit antreten und beenden
- Zugleich: **Regierungsbeschluss 935/ 06.11.2020**:
 - ≥ 51 Mitarbeiter: **Pflicht** zur Verfügung von Telearbeit
 - Unmöglich \rightarrow Aufteilung in Gruppen, ≥ 1 Stunde Abstand

Telearbeit - Vertragsinhalt

- **Ausdrückliche** Telearbeitsklausel
- **Zeitraum/ Tage**, an denen AN am Arbeitsplatz des AG ist
- Vereinbarter **Ort/** vereinbarte **Orte** der Telearbeit **weggefallen**
- Zeitraum und Verfahren zur **Prüfung der Telearbeit** durch AG
- **Zeiterfassung**
- **Verantwortlichkeit** der Parteien je nach Tätigkeitsort, v.a. Arbeitsschutz
- Pflicht des AG zur Lieferung von Rohmaterial und zur Abholung der Endprodukte (falls einschlägig)
- **Informationspflicht des AG** über Regelungen zum Schutz persönlicher Daten
- **Maßnahmen des AG gegen Isolierung** des AN und zur Ermöglichung regelmäßiger Treffen
- **Kostentragung** für Telearbeit

Telearbeit - Besonderheiten

- ❑ **NEU:** schriftliche Vereinbarung der Nutzung eigener IT/ Ausrüstung durch AN mit Regelung der Nutzungsbedingungen möglich
- ❑ Installation, Prüfung, Wartung erforderlichen Equipments obliegt AG, es sei denn, abweichende Vereinbarung wurde getroffen
- ❑ Ausreichende und angemessene **Unterweisung i.S. Arbeitsschutz**, v.a. Arbeitsplatzspezifische Instruktionen und Arbeit am Bildschirm.

Bei Einstellung und Änderung Arbeitsplatz/ Equipment/ Verfahren

→ **Arbeitsschutzunterweisung immer Sache des AG**

- ❑ AN hat die vom AG vorgegebenen **Beschränkungen** an die Internet- und Equipment-Nutzung zu beachten

→ **Regelung sinnvoll**

Standort der Regelung bei einseitigem Beschluss

Arbeitsrecht – Elektronische Unterschrift (1)

- Die EU-Regelung (**eIDAS- VO**) unterscheidet:

- Einfache, fortgeschrittene und qualifizierte elektronische Signatur.

Qualifizierte eS:

- mithilfe einer *qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit* erstellt, die auf einem *qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen* beruht.
- entspricht **handschriftlicher Signatur**.

- Rumänische Regelung:

- *einfache* und *erweiterte* Signatur (*semnătura extinsă*).

Erweiterte eS:

- entspricht grdstzl. der fortgeschrittenen eS gemäß VO.
- Ist keine qualifizierte eS, diese wird aber anerkannt (Bestimmungen über qualifizierte Zertifikate, Signaturerstellungseinheiten und Vertrauensdiensteanbieter vorhanden)

Arbeitsrecht – Elektronische Unterschrift (2)

□ Gesetz 208/25.07.2021:

- Abschluss, Änderung, Suspendierung oder Beendigung eines Arbeitsvertrages:

→ **fortgeschrittene oder qualifizierte eS erforderlich.**

- Für andere Dokumente/ Unterlagen im Bereich der Arbeitsverhältnisse: einfache/ fortgeschrittene oder qualifizierte eS bzw. das elektronische Siegel zu Bedingungen gemäß Betriebsordnung und/ oder Tarifvertrag

→ **die einfache eS reicht** für arbeitsrechtliche Unterlagen nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags oder bei dessen Beendigung.

Abschluss, Änderung, Suspendierung und Beendigung des Arbeitsvertrags erfordern fortgeschrittene oder qualifizierte eS.

□ Anwendung erfordert **Anpassung der Betriebsordnungen und/ oder Tarifverträge**

Ausblick: Energierrecht (1)

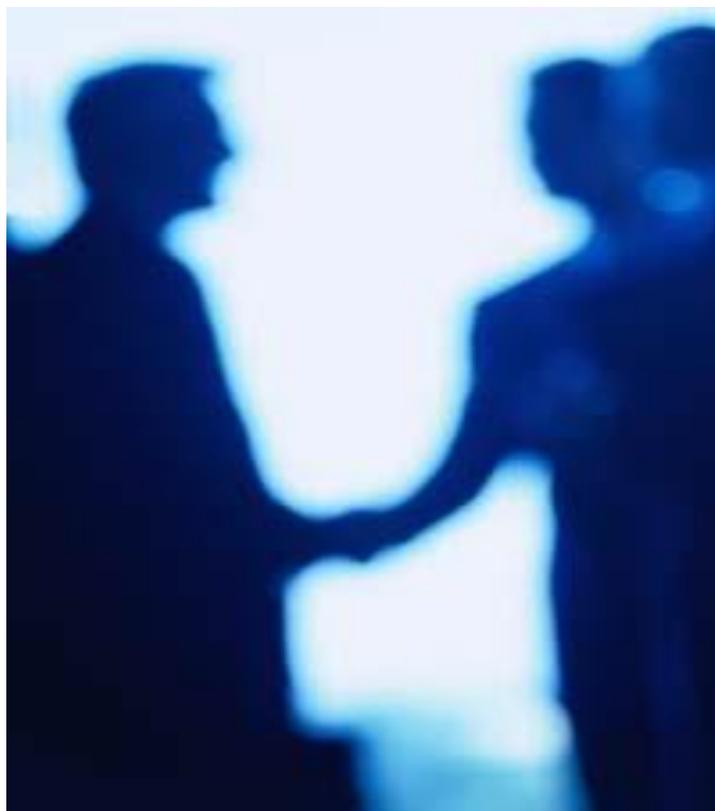
- Nationales **Ziel für erneuerbare Energien** wird wohl erhöht
 - Neubewertung des Nationalen Energie-Klima-Plans Rumäniens (PNIESC) 2022
 - Im Rahmen des Pakets „Fit für 55“
- **Änderung des Energieeffizienzgesetzes in öffentlicher Debatte**

Zentrale Verwaltung muss 3% der Gesamtfläche beheizter/gekühlter Gebäude renovieren

- Änderung des **Gas- und Elektrizitätsgesetzes** Nr. 123/2012 im Herbst erwartet
 - Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/944 mit gemeinsamen Vorschriften für den Elektrizitätsbinnenmarkt
 - Grünes Licht für **direkt verhandelte Stromverträge** (außerhalb der Börse)

Ausblick: Energierrecht (2)

- **Bürger- Energiegemeinschaften** werden geregelt
 - Marktteilnehmer können sich zusammenschließen; an Stromproduktion, -Vertrieb, -Verbrauch, -Aggregation oder -Speicherung, Energieeffizienzmaßnahmen oder Ladediensten für e-Fahrzeuge beitragen (ohne ihre Kundeneigenschaft zu beeinflussen)
 - Mglw. interessant für Industrieparks, Produktionsanlagen von Gesellschaften einer Unternehmensgruppe, Logistik-, Büro- und größere Wohnprojekte
 - Neue Definition des Marktteilnehmers wird natürlichen Personen den Zugang und Stromhandel am Strommarkt ermöglichen
- **Prosumer:** quantitative Vergütung im 1-zu-1-System für im Netz eingespeiste Energie in Aussicht (Verrechnung zwischen eingespeister und bezogener Energie)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!!

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

Büro Bukarest

Lt. Av. Vasile Fuica 15, Sektor 1
012083 Bukarest

T: +40 - 21 - 301 03 53
F: +40 - 21 - 315 78 36
M: cweident@stalfort.ro
www.stalfort.ro