

Lösungen zur Vermeidung des Personalabbaus (Solutii angajatorilor pentru evitarea disponibilizarilor de personal)

Zur Zeit trifft die schwierige wirtschaftliche Lage die Tätigkeit beinahe aller Arbeitgeber. Das rumänische Gesetz bietet beschränkte Möglichkeiten, Personal durch die Auflösung von Arbeitsverträgen freizustellen. Obwohl einige dieser „Kündigungsverfahren“ einfacher sind als jene der Freistellung aus arbeitnehmerbezogenen Gründen (berufliche Unfähigkeit, Disziplinarverstöße, usw.), gibt es doch einiges zu beachten.

Wir haben für Sie ein paar Vorschläge erarbeitet, um den Geschäftsrückgang wirtschaftlich bewältigen zu können.

Auch im Falle des Arbeitsrückganges ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern das Basisgehalt auch für die Zeit in der die Arbeit eingestellt wurde, zu bezahlen. Um solche Situationen zu vermeiden, kann man auf Teilzeitarbeit umsteigen, so dass die wöchentliche Arbeitszeit geringer als bei einem Vollzeitbeschäftigten ausfällt. Dafür muss der Arbeitsvertrag mit Einverständnis der beiden Parteien vorläufig oder endgültig abgeändert werden, um die Vollzeitnorm mit der Teilzeitnorm zu ersetzen. Teilzeitbeschäftigung kann für wenigstens zwei Stunden pro Tag vereinbart werden. Die Vollzeitbeschäftigung beträgt 8 Stunden pro Tag.

Achtung: im schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag müssen folgende Elemente festgelegt werden: Arbeitsdauer und -einteilung, Bedingungen, unter denen die Arbeitszeiten verändert werden kann, sowie die Untersagung von Überstunden, mit Ausnahme der Fälle von höherer Gewalt (Krieg, natürliche Katastrophen) oder für dringende Arbeiten für die Vorbeugung von Unfällen oder die Beseitigung deren Folgen.

Eine andere Lösung ist die befristete Einstellung des Arbeitnehmers. Die Arbeitsfreistellung erfolgt ohne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ist auf wirtschaftliche, technologische, strukturelle oder ähnliche Ursachen zurückzuführen. Dies wird als „technische Freistellung“ bezeichnet. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitnehmer, bei Freistellung der Tätigkeit, 75% ihres Basisgehalts erhalten. Gleichzeitig darf diese Summe das brutto Mindestgehalt – zur Zeit 600 Lei - nicht unterschreiten.

Als Ausnahme, sollte aus denselben objektiven Gründen die temporäre Einstellung oder Reduktion der Tätigkeit nötig sein, haben die Arbeitgeber die Möglichkeit mit Zustimmung der Gewerkschaft, die Arbeitnehmer für maximal 15 Tage in unbezahlten Urlaub zu schicken.

Veröffentlicht in *Servus! Business Magazin* nr. 6/2009, www.servus-romania.com.