

# Über den Streik in Rumänien

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

In Krisenzeiten sind oft Gehaltskürzungen und einschneidende Maßnahmen erforderlich. Dies kann zu Konflikten auf Betriebsebene führen, die sogar mit einem Streik enden können. Aus aktuellem Anlass soll ein Überblick über das Streikrecht verschafft werden.

## 1. Rechtliche Grundlagen

Das Recht zum Streik ist in Art. 43 der Verfassung verankert. Der Streik ist zusätzlich insbesondere im Gesetz Nr. 168/1999 betreffend Arbeitskonflikte geregelt. Streik bedeutet „die im Verlauf eines Interessenskonflikts erklärte kollektive und freiwillige Einstellung der Tätigkeit innerhalb eines Betriebs“.

## 2. Interessenskonflikt

Voraussetzung für die Zulässigkeit eines Streiks ist also das Vorliegen eines sogenannten *Interessenskonflikts*. Interessenskonflikte sind Arbeitskonflikte betreffend die professionellen, sozialen oder wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer, die bei Gelegenheit der *Verhandlung von Tarifverträgen* entstehen. Daher kommt ein Interessenskonflikt – und folglich ein Streik als eines seiner gesetzlich vorgesehenen Lösungsinstrumente – nur dann in Frage, wenn

es zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber zu Streitigkeiten im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen kommt.

In Rumänien ist jeder Arbeitgeber, der über der Kleinbetriebsgrenze liegt, gesetzlich verpflichtet, jährlich kollektive Verhandlungen (*negocieri colective*) einzuleiten, die grundsätzlich auf den Abschluss eines Tarifvertrages (*contract colectiv de muncă*); gerichtet sind. Daher sind jährliche „Tarifrunden“ in den allermeisten Unternehmen verbindlich. Natürlich besteht keine Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen; dies würde die Vertragsfreiheit unzumutbar einschränken. Die typische Situation, die zu einem Interessenskonflikt auf Betriebsebene führt, ist die Nichtbeachtung von Gehalts- oder anderen Forderungen der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber anlässlich der jährlichen Tarifverhandlung.

## 3. Streik ist nur als allerletztes Mittel zulässig

Der rumänische Gesetzgeber hat ein mehrschichtiges Verfahren zur Lösung von Interessenskonflikten geschaffen. Zwingend ist eine Schlichtung (*conciliere*) durchzuführen, möglich sind ferner Mediation und Schiedsentscheidung. Der Streik ist

dabei gesetzlich nur als *ultima ratio*, das heißt erst nach dem Ausschöpfen der anderen einschlägigen Lösungsmöglichkeiten zulässig.

## 4. Legitimation des Streiks

Die Erklärung des Streiks bedarf eines entsprechenden Beschlusses der an dem Interessenskonflikt beteiligten Belegschaft. Dies erfolgt durch eine Abstimmung, wobei danach zu unterscheiden ist, ob eine repräsentative Gewerkschaft auf Betriebsebene vorhanden ist oder nicht.

Ist solch eine repräsentative Gewerkschaft vorhanden, beschließt sie die Erklärung eines Streiks mit einer Mehrheit von 50 Prozent der Anzahl ihrer Gewerkschaftsmitglieder. Die Arbeitnehmer, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, nehmen nicht teil. Existiert keine repräsentative Gewerkschaft, kann ein Viertel der von dem Interessenskonflikt betroffenen Belegschaft durch geheime Abstimmung den Streik beschließen.

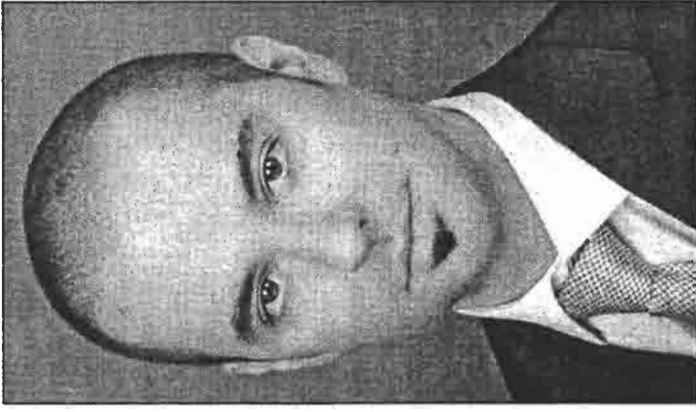
## 5. Auswirkungen eines Streiks

Der Streik suspendiert die Arbeitsverträge der Streikenden. Infolge dessen ruhen die wesentlichen Rechte und Pflichten aus den Verträgen, das heißt Arbeit und Gehalt werden

nicht geschuldet. Dem verfassungsmäßigen Recht zu streiken steht aber das ebenfalls in der Verfassung verankerte Recht jedermanns auf Arbeit gegenüber. Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen, sind daher berechtigt, ihre Tätigkeit fortzuführen, *soweit dies möglich ist*. Anderenfalls werden auch ihre Arbeitsverträge suspendiert.

## 6. Kontrolle und Vermeidung

Ein Streik ist für den Arbeitgeber meist sehr schmerzhaft. Daher ist er sehr daran interessiert, ihn zu vermeiden beziehungsweise illegale Streiks rechtlich zu verfolgen. Kommt es tatsächlich zu einem Streik, so muss dieser von der Belegschaft rechtzeitig vor seinem Beginn angekündigt werden. In der knappen Zeit nach Erhalt der Ankündigung ist der Arbeitgeber meist nicht in der Lage, den Streik zu verhindern. Zudem tut er sich äußerst schwer, Nachweise für die Rechtswidrigkeit eines Streiks zu sammeln, weil er in dessen Vorfeld praktisch unbeteiligt bleibt. Ziel muss also die Vermeidung von Interessenskonflikten sein. Oberste Priorität in einer Strategie zu diesem Zweck ist erfahrungsgemäß die Pflege eines guten sozialen Dialogs auf Betriebs-



## Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Legal. Tax. Audit.  
Bukarest – Sibiu – Bistrița – Berlin

Büro Bukarest:  
Tel.: +40 – 21 – 314 46 57  
Fax: +40 – 21 – 315 78 36  
E-Mail: bukarest@stalfort.ro  
Web: www.stalfort.ro