

Die Legitimation des Streiks nach rumänischem Recht

Von Christian Weident

1. Das Streikrecht genießt Verfassungsrang
2. Verbandsinterne Urabstimmungen sind vorgeschrieben
3. Von der Belegschaft getragene Streiks sind anerkannt
4. Streikentscheid mit verbandsübergreifender Wirkung
5. Wenn von Massenorganisation keine Rede sein kann
6. Geänderte Rechtslage

Der deutschen Presse konnte waren in der Vergangenheit wiederholt Berichte zu entnehmen, die sich mit Streiks bei rumänischen Gesellschaften (insbesondere Dacia/Renault) befassten. Teilweise wurde hier aufgeführt, nach dem rumänischen Recht sei eine Mehrheit in der Belegschaft für die Legitimation des Streiks erforderlich (1)

Nachfolgend wird aufzuzeigen sein, dass diese Aussage derzeit nicht der rechtlichen Realität in Rumänien entspricht. Wäre nach rumänischem Recht für einen Streikaufruf wirklich die Zustimmung der Hälfte der betroffenen Belegschaft nötig, könnte vom Idealzustand einer Legitimierung des Streiks durch die Mehrheit der Belegschaft gesprochen werden. Stattdessen ist sogar festzustellen, dass sich nicht nur die Gesetzgebung, sondern auch die Rechtsprechung Rumäniens in der jüngeren Vergangenheit von diesem begrüßenswerten Gedanken eher entfernt hat, statt sich ihm anzunähern.

1. Das Streikrecht genießt Verfassungsrang

In Rumänien ist das Arbeitskampfrecht - anders als in Deutschland - kodifiziert. Das Recht zum Streik (*greva*) ist in Art. 43 der Verfassung verankert. Danach gilt: "Alle Arbeitnehmer sind berechtigt, zum Schutz ihrer beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu streiken." Die rumänische Verfassung erkennt den Streik als individuelles Recht der Arbeitnehmer und nicht unbedingt als kollektives Recht der Gewerkschaften an, selbst wenn das Streikrecht stets kollektiv ausgeübt wird. Dies ermöglicht im Grundsatz auch einen nicht gewerkschaftlich organisierten („wilden“) Streik.

Weitere Rechtsquellen, die Vorschriften zum Streik enthalten, sind das Arbeitsgesetzbuch Rumäniens (*Codul Muncii*), (2) das rumänische Tarifvertragsgesetz (3) und vor allem das Gesetz Nr. 168/1999 "betreffend die Lösung von Arbeitskonflikten" (4) - nachfolgend kurz ArbKG (5). Den direkten Ausgangspunkt einer rechtlichen Untersuchung des Streikrechts in Rumänien bildet der 6. Abschnitt

des 2. Kapitels (Art. 40 ff) ArbKG. Der Streik ist hiernach "die im Verlauf eines Interessenkonflikts erklärte, kollektive und freiwillige Einstellung der Arbeitstätigkeit innerhalb eines Betriebs".

Streiks sind nach der rumänischen Legaldefinition nur dann zulässig, wenn ein Interessenkonflikt (*conflict de interese*) vorliegt. Außerhalb eines solchen Interessenkonflikts ist ein Streik undenkbar bzw. unzulässig. (6) Art. 4 ArbKG definiert Interessenkonflikte als Arbeitskonflikte betreffend die beruflichen, sozialen oder wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer, die bei Gelegenheit der Verhandlung von Tarifverträgen entstehen. Interessenkonflikte und vor allem Streiks, die diese Konflikte zu lösen versuchen, sind daher überhaupt nur bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber im Rahmen von Tarifverhandlungen denkbar.

Nach Art. 7 ArbKG sowie Art. 3 des Tarifvertragsgesetzes ist in Rumänien jeder Arbeitgeber, der mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, dazu verpflichtet, alljährlich auf Betriebsebene kollektive Verhandlungen einzuleiten, die grundsätzlich auf den Abschluss von Tarifverträgen abzielen. Somit sind nach jeweils zwölf Monaten Tarifverhandlungen in allen Unternehmen, die keine Kleinbetriebe sind, verbindlich angeordnet. Nach der herrschenden und hier vertretenen Meinung besteht jedoch keine Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen. Dies wäre mit der Vertragsfreiheit unvereinbar.

Das Paradebeispiel für einen Interessenkonflikt auf Betriebsebene ist die Missachtung von Gehalts- oder sonstigen Forderungen der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber, die aus Anlass der jährlichen Tarifverhandlung erhoben wurden. Ein Streik kommt somit nur in Frage, wenn Streitigkeiten über kollektiv zu verhandelnde Forderungen entstehen. Konsequenterweise bestimmt Art. 12 Abs. 2 ArbKG, dass während der Laufzeit eines geschlossenen Tarifvertrages ein grundsätzliches Verbot der Einleitung von Interessenkonflikten besteht (Friedenspflicht).

Der rumänische Gesetzgeber hat einen mehrschichtigen und mehrere Verfahrensstufen umfassenden Mechanismus zur Lösung von Interessenkonflikten geschaffen. Ein Streik darf aufgrund Art. 41 ArbKG nur als ultima ratio, d.h. erst nach dem

Ausschöpfen aller Lösungsmöglichkeiten, d.h. Schlichtung, Mediation, Schiedsentscheid, erklärt werden. Die Schlichtung unter Mitwirkung einer dem Arbeitsministerium untergeordneten Behörde ist dabei ein verbindlicher Bestandteil des Verfahrens zur Lösung von Interessenkonflikten.

Dem verfassungsmäßigen Recht zu streiken steht das ebenfalls in Art. 41 Abs. 1 der Verfassung verankerte Recht auf Arbeit gegenüber, das jedermann zusteht. In der Literatur wird zudem über ein negatives Streikrecht diskutiert, ein Recht also, sich nicht am Streik zu beteiligen. (7) Der rumänische Gesetzgeber hat für das Spannungsverhältnis, das zwischen positivem Streikrecht des Streikwilligen und negativem Streikrecht des Arbeitswilligen besteht, gewissermaßen eine "salomonische Lösung" gewählt. Infolge eines Streiks werden nämlich nicht sämtliche Arbeitsverträge suspendiert; aufgrund Art. 51 ArbKG sind vielmehr diejenigen Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen, berechtigt, ihre Tätigkeit fortzuführen, soweit dies möglich ist. Es kommt also nur dann zu der Suspendierung des Arbeitsvertrages eines Arbeitswilligen durch einen Streik, wenn infolge dieses Streiks seine Tätigkeit praktisch nicht möglich ist. (8)

2. Verbandsinterne Urabstimmungen sind vorgeschrieben

Zur Legitimation des Streiks besagt Art. 42 Abs. 1 u. 2 ArbKG: "Die Erklärung eines Streiks wird von den repräsentativen Gewerkschaften, die an dem Interessenkonflikt teilnehmen, beschlossen. Hierzu bedarf es der Zustimmung von mindestens der Hälfte der Mitglieder dieser Gewerkschaften. Für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, in denen keine repräsentativen Gewerkschaften bestehen, wird der Beschluss zur Erklärung des Streiks in geheimer Abstimmung getroffen. Hierzu bedarf es der Zustimmung von mindestens einem Viertel der Belegschaft des Betriebes (...)."

Die Erklärung des Streiks bedarf im Grundsatz also eines Beschlusses der an dem Interessenkonflikt beteiligten Belegschaft. Im rumänischen Recht ist der Gesetzgeber also dem Gedanken gefolgt, wonach die kollektive Ausübung eines so mächtigen Druckmittels, wie es der Streik ist, der zudem die gesamte Belegschaft betreffen kann, der demokratischen Legitimation in Gestalt einer Abstimmung über den Streikaufruf bedarf.

Die rumänische Rechtsordnung erkennt das Streikrecht aber als Individualrecht der Arbeitnehmer und DRH 2/2009

nicht nur als kollektives Recht von Gewerkschaften an, sodass ein nichtgewerkschaftlich organisierter Streik grundsätzlich rechtmäßig ist. Daher unterscheidet es hinsichtlich der Streiklegitimation danach, ob repräsentative Gewerkschaften existieren oder nicht. Für diese beiden Fallvarianten sieht das Gesetz unterschiedliche Mehrheitserfordernisse vor. (10)

Das ArbKG enthält jedoch auffälligerweise überhaupt keine Bestimmungen zu Ladung, Quorum, Abstimmungsverfahren oder zu weiteren Formfragen hinsichtlich der Urabstimmung. Der Gesetzgeber hat sich darauf beschränkt, Mehrheitserfordernisse festzulegen, weitergehende Regelungen hat er nicht vorgesehen. Auch in dem Gewerkschaftsgesetz, (11) das den allgemeinen Rechtsrahmen für Gewerkschaften bildet, sind keine allgemeinen Bestimmungen zur Organisation der Urabstimmung zu finden. Die Gewerkschaften genießen eine weitreichende Organisationsautonomie.

In Fällen, in denen Gewerkschaften am Interessenkonflikt beteiligt sind, mag dies noch nachvollziehbar sein, weil Gewerkschaften als juristische Personen verpflichtet sind, sich durch ihre Satzungen intern nach gewissen Regeln zu organisieren, die bei der Gründung gerichtlich überprüft werden. Ein gewisser Standard hinsichtlich der Ordnungsmäßigkeit der getroffenen Regelungen kann daher unterstellt werden. Art und Weise der Organisation aller Abstimmungen richtet sich grundsätzlich nach der internen Organisation der jeweiligen Gewerkschaft. (12) Aus der Praxis ist jedoch zu berichten, dass Gewerkschaften oft genug in einer "hemdsärmeligen" Art und Weise gegründet und geführt werden, die geradezu sprichwörtlich ist. Vor allem solchen Gewerkschaften, die von Arbeitskollegen in kleinen und mittelgroßen Betrieben gegründet wurden und keinen höheren Gewerkschaftsverbänden angehören, mangelt es in der Regel an der erforderlichen juristischen oder wirtschaftlichen Kompetenz. Die Einführung komplexer Formvorschriften gelingt hier nur selten.

3. Von der Belegschaft getragene Streiks sind anerkannt

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Streiks, die nicht von repräsentativen Gewerkschaften, sondern von der Belegschaft ausgerufen wurden, nach rumänischem Recht anerkannt sind. In Fällen, in denen es überhaupt keine repräsentativen Gewerkschaften gibt, werden die Arbeitnehmer von Arbeitskollegen vertreten, die von ihnen zu Arbeitnehmervertretern (*reprezentantii salariatilor*) gewählt

wurden. Solche Arbeitnehmervertreter sind nicht verpflichtet, Statuten, Geschäftsordnungen oder ähnliche organisatorische Vorschriften aufzustellen. Sind die Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert, ist durch Gesetz geregelt worden, dass die Urabstimmung vor einem Streik in geheimer Wahl zu erfolgen hat, was dann allerdings den Unregelmäßigkeiten beim Wahlgang Tür und Tor öffnet. Um dies zu vermeiden, sollten de lege ferenda sowohl für Gewerkschaften als auch für gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmervertreter Formvorschriften zu Ladung, Quorum und Abstimmung über den Streik geregelt werden.

In keinem der beiden Fälle steht dem Arbeitgeber übrigens ein gesetzliches Recht zur Teilnahme oder zur Beobachtung der Abstimmung über den Streikbeschluss zu. Will er im Nachgang zu Arbeitskampfmaßnahmen mögliche Ansprüche darauf stützen, dass gesetzliche Erfordernisse missachtet und insbesondere die erforderlichen Mehrheiten nicht erreicht wurden, hat er in aller Regel erhebliche Beweisschwierigkeiten.

4. Abstimmung mit verbandsübergreifender Wirkung

Existieren repräsentative Gewerkschaften, ist für einen rechtskräftigen Streikbeschluss die Mehrheit von 50 Prozent ihrer Mitglieder erforderlich, die an dem Interessenkonflikt beteiligt sind. Bei betriebsübergreifenden Gewerkschaften werden für die Berechnung der Mehrheit unter den Mitgliedern nach rumänischem Recht nur diejenigen berücksichtigt, die als Arbeitnehmer in dem umkämpften Betrieb beschäftigt sind.

Bei verbandsinternen Urabstimmungen bleiben alle Belegschaftsmitglieder, die keine Mitglieder einer repräsentativen Gewerkschaft sind, von der Stimmabgabe ausgeschlossen. Mit anderen Worten sind die Mitglieder repräsentativer Gewerkschaften allein dazu befugt, auch mit Wirkung für Nichtmitglieder Urabstimmungen abzuhalten. Nichtmitglieder müssen an der Wahlentscheidung nicht beteiligt werden. (13)

Vor diesem Hintergrund ist die Frage zu stellen, ob es mit der rumänischen Verfassung in Einklang zu bringen ist, dass gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer unter Umständen gezwungen werden, Arbeitskampfmaßnahmen über sich ergehen zu lassen, die allein von den gewerkschaftlich organisierten Arbeitskollegen beschlossen wurden. Eine detaillierte Beantwortung dieser Verfassungsfrage würde den Rahmen des vorliegenden Beitrags sprengen.

Das rumänische Tarifvertragsgesetz sowie das Arbeitsgesetzbuch enthalten Regelungen, wonach Tarifverträge, die für eine bestimmte Tarifebene geschlossen werden, Wirkung für und gegen alle auf dieser Tarifebene beschäftigten Arbeitnehmer entfalten, gleichgültig, ob diese Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. So gelten z.B. Branchentarifverträge grundsätzlich für alle in einer Branche beschäftigten Arbeitnehmer (Art. 11 Abs. 1 lit. des Tarifvertragsgesetzes und Art. 241 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches). Es ist hierbei auch irrelevant, ob der Arbeitgeber einem Arbeitgeberverband beigetreten ist oder nicht. Das Verfassungsgericht hat diese Regelung im Rahmen von Verfassungsbeschwerden wiederholt überprüft und mit dem Argument aufrechterhalten, die Repräsentativität von Gewerkschaften auf Branchenebene berechtige diese, mit den Arbeitgeberverbänden branchenweit auch für Nichtmitglieder verbindliche Regelungen zu vereinbaren. (14)

Können repräsentative Gewerkschaften auf Betriebsebene mit einer Mehrheit von 50 Prozent ihrer Mitglieder einen Streik beschließen, ohne dass die Nichtmitglieder beteiligt werden müssen, so stellt sich vor diesem Hintergrund die hochinteressante Frage, zu welchem Ergebnis eine Übertragung dieser innergewerkschaftlichen Mehrheit auf die Gesamtbelegschaft führt. Welcher Anteil an der Gesamtbelegschaft wäre für die Urabstimmung ausreichend, wenn nur die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder ausreicht, um einen Streik zu beschließen? Und in der Tat hatte der Oberste Gerichtshof am 21. Januar 2008 über die Voraussetzungen der Repräsentativität von Gewerkschaften auf Betriebsebene zu entscheiden.



Lehrer streiken 2008 für bessere Gehälter

Hintergrund des Verfahrens war eine uneinheitliche gerichtliche Auslegung des Tarifvertragsgesetzes, welches die Repräsentativität von Gewerkschaften auf Betriebsebene an drei Voraussetzungen knüpfte. Erstens: gesetzmäßiger Status der Gewerkschaft; zweitens: eine Mindestmitgliederzahl in Höhe von einem Drittel der Belegschaft; drittens: Beitritt zu einer höherrangigen gewerkschaftlichen Vereinigung. Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, die ersten beiden Voraussetzungen seien als Alternative zu der Dritten zu verstehen. Demnach gilt eine Gewerkschaft auf Betriebsebene schon dann als repräsentativ, wenn sie entweder rechtmäßig gegründet wurde und ihr ein Drittel der Belegschaft beigetreten ist oder aber wenn sie einer höherrangigen gewerkschaftlichen Vereinigung beigetreten ist.

Nach der neuen Auslegung des Obersten Gerichtshofs gilt eine Gewerkschaft im Betrieb also allein schon dann als repräsentativ, wenn sie einem höherrangigen Gewerkschaftsverband beigetreten ist. Die Anzahl ihrer Mitglieder verliert damit ihre Bedeutung. In Zukunft muss die Repräsentativität einer Gewerkschaft, die einem übergeordneten Verband beigetreten ist, bei Gericht bereits dann festgestellt werden, wenn die Mindestmitgliederzahl für die Gründung einer Gewerkschaft ausreicht. Und das sind derzeit 15 natürliche Personen.

Weil somit etwas mehr als ein Dutzend Arbeitskollegen bereits eine Gewerkschaft gründen können, genügt für die Mehrheit bei der Urabstimmung im Ergebnis schon ein halbes Dutzend plus zwei weitere Mitglieder. Schon acht Streikwillige können also beschließen, durch Streiks einen gesamten Betrieb lahm zu legen.

5. Wenn von einer Massenorganisation keine Rede sein kann

Die Gründung einer Gewerkschaft ist mit einfachen Mitteln zu erreichen. Dazu müssen die mindestens 15 Gründungsmitglieder eine einfache Satzung beschließen und die Organe des Vereins bestellen. Nach dem Gewerkschaftsgesetz sind die Gewerkschaften frei, ihre leitenden Positionen selbst zu definieren und zu besetzen, bevor sie die erforderlichen Dokumente dem zuständigen Gericht vorlegen.

Im Rahmen der mit dem Arbeitgeber zu führenden Tarifverhandlungen ist eine repräsentative Gewerkschaft befugt, Forderungen anzumelden. Diese lehnt der Arbeitgeber in aller Regel ab, wenn sie ihm überzogen erscheinen. Es kommt in solch einem Fall i.d.R. zu einem Schlichtungsverfahren.

Endet dieses ohne Einigung und werden weitere Instrumente zur Lösung des Interessenkonfliktes nicht beschlossen, kann die Gewerkschaft ohne Information oder Beteiligung des Arbeitgebers oder der nicht organisierten Arbeitnehmer eine „Urabstimmung“ durchführen und mit kleinen oder kleinsten Minderheiten innerhalb der Belegschaft einen Streik erklären. Wer mit 15 Mann eine Gewerkschaft gründen kann, kann bereits mit 8 Mann in rechtmäßiger Weise zu einem Streik aufrufen.

Hierdurch werden nach rumänischem Recht sämtliche Arbeitsverträge suspendiert, sofern deren Erfüllung als Folge des Streiks unmöglich wird. Aus praktischer Sicht stellt sich selbstverständlich die Frage, ob die Arbeitnehmer einem solchen Streikaufruf tatsächlich folgen werden oder ob der Arbeitskampf aus Mangel an Akzeptanz in der Belegschaft „im Sande verläuft“. In all diesen Fällen kann von einer demokratischen Legitimation solch eines Streiks jedenfalls keine Rede sein.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass das rumänische Arbeitskampfrecht keine Verhältnismäßigkeitsprüfung kennt. Die Gerichte sind daher nicht befugt, zu überprüfen, ob die von den Arbeitnehmern angewandten Kampfmittel im Einzelfall verhältnismäßig waren. (15).

6. Geänderte Rechtslage

Sind keine repräsentativen Gewerkschaften vorhanden, erfordert Art. 42 ArbKG für einen rechtswirksamen Streikbeschluss eine geheime Abstimmung. Mindestens ein Viertel der von dem Interessenkonflikt betroffenen Belegschaftsmitglieder müssen dabei zustimmen. Auch wenn der Streik nicht zur Suspendierung aller Arbeitsverträge führen muss, kann ein solcher Fall sehr wohl eintreten. Deshalb sollte ein Streik nur mit der absoluten Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer möglich sein. Die aktuelle Gesetzesregelung ist daher problematisch und zu überdenken.

Dabei hatte der Gesetzgeber diesem Gedanken nach der Wende von 1990 Rechnung getragen. Das Gesetz Nr. 15/1991 „betreffend die Lösung kollektiver Arbeitskonflikte“, welches 1998 von dem ArbKG abgelöst wurde, sah ursprünglich vor, der Beschluss zur Erklärung des Streiks sei durch die Gewerkschaft, mit Zustimmung von mindestens 50 Prozent ihrer Mitglieder, sowie durch mindestens die Hälfte der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zu treffen. Die Repräsentativität der Gewerkschaft war in dieser Bestimmung noch nicht als Voraussetzung vorgesehen, die Be-

legschaft entschied allerdings auch hiernach in geheimer Abstimmung.

Das 1999 abgeänderte Gesetz hatte nicht nur eine Mehrheit von 50 Prozent unter den Nichtmitgliedern der Gewerkschaft bei der Urabstimmung vorgesehen, sondern die Beteiligung der Belegschaft an der Urabstimmung auch dann verlangt, wenn Gewerkschaften vorhanden waren. (16) Bis zum Jahr 1999 war also die Aussage zutreffend, dass nach rumänischem Recht die Hälfte der Belegschaft einen Streik beschließen muss. Doch diese Rechtslage ist überholt.

Betrachtet man Art. 224 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches, wonach für die Wahl von Arbeitnehmervertretern die Stimmen von mindestens der Hälfte aller Arbeitnehmer erforderlich sind, so erscheint es wenig verständlich, dass die Mehrheitserfordernisse bei einer Urabstimmung über die Einleitung eines Streiks um 50 Prozent reduziert worden sind.

Ein ernüchterndes Ergebnis

In Rumänien ist für die Einleitung eines Streiks die Abstimmung der Belegschaft erforderlich. Die zur Streiklegitimation erforderliche Mehrheit hängt jedoch davon ab, ob repräsentative Gewerkschaften auf der Ebene des Betriebs, der bestreikt werden soll, vorhanden sind oder nicht. Ist dies nicht der Fall, kann ein Viertel der von dem Interessenkonflikt betroffenen Belegschaft durch geheime Abstimmung den Streik beschließen.

Bei Vorhandensein einer repräsentativen Gewerkschaft

sind 50 Prozent der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder zur Legitimation des Streiks erforderlich, wobei die Stimmen der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ihre Relevanz völlig verlieren. Überträgt man die genannten Mehrheitserfordernisse der Gewerkschaftsmitglieder auf die Gesamtbelegschaft, so gelangt man aufgrund der Definition der Repräsentativität einer Gewerkschaft auf Betriebsebene und der aktuell geänderten Rechtsprechung des Obersten Rumänischen Gerichtshofes zu dem Ergebnis, dass ein verschwindend geringer Anteil der Belegschaft einen Streik rechtswirksam beschließen kann.

Dies wird den Anforderungen an die demokratische Legitimation des Arbeitskampfes, der u. U. alle Arbeitnehmer erfassen kann, nach der hier vertretenen Meinung nicht gerecht. Vor dem Inkrafttreten des aktuell einschlägigen Gesetzes hatte ein Streik der Mehrheit von 50 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder und von 50 Prozent der Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert waren, bedurft. Der Gesetzgeber hat diese Mehrheitserfordernisse im Jahre 1999 erheblich gelockert; durch die neuere höchstrichterliche Rechtsprechung hat der Gedanke der demokratischen Legitimation des Streiks durch Mehrheitsentscheidung zusätzlich an Bedeutung verloren.

* Christian Weident ist Rechtsanwalt und Mitglied der Rechtsanwaltskammern von Berlin und Bistrita/Rumänien. Er leitet die Arbeitsrechtsabteilung der deutsch-rumänischen Wirtschaftskanzlei STALFORT.Legal.Tax.Audit in Bukarest (www.stalfort.ro)

ANMERKUNGEN

- (1) z. B. SüddZ v. 13.4.2008: "Drei Wochen Streik für 100 Euro".
- (2) Vgl. Monitorul Oficial (das Amtsblatt Rumäniens) Nr. 72 v. 5.2.2003. Das ArbG hat seit seiner Verabschiedung etliche Änderungen erfahren, insbesondere durch die Ordonante de Urgenta (Dringlichkeitsverordnungen) Nr. 65/2005 sowie Nr. 55/2006.
- (3) Gesetz Nr. 130/1996, im Jahr 1998 erneut veröffentlicht im Monitorul Oficial, Teil I, Nr. 184 v. 19.5.1998.
- (4) Vgl. Monitorul Oficial, Teil I, Nr. 582 v. 29.9.1999. tw. geändert in den Jahren 2000, 2005 und 2007.
- (5) Vgl. Weident, "Überblick zu Theorie und Praxis des rumänischen Individualarbeitsrechts", Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, ZIAS, Nr. 3/2008, S. 145 ff, mit einem deutschsprachigen Überblick über die Rechtsquellen des rumänischen Arbeitsrechts.
- (6) Vgl. Dimitriu, Legea privind solutionarea conflictelor de munca, Comentarii si explicatii, Bukarest 2007, Art. 40 Rdnr 29.

(7) Vgl. Dimitriu, aaO, (Fn 6), Art. 51, Rdnr 3.

(8) Strittig ist, ob Vergütungsansprüche solcher Arbeitnehmer bestehen und ggf. deren Höhe. Nach wohl herrschender Meinung ist solchen Arbeitswilligen infolge der von ihnen unverschuldeten Unmöglichkeit der Arbeitsleistung eine Entschädigung i. H. v. 75 Prozent des Grundgehalts zu leisten.

(9) Vgl. Uluitu, Greva patronală (lock-out -ul), in Dreptul Nr. 11/2004, S. 137 ff

(10) Anzumerken ist, dass nichtgewerkschaftliche Streiks in der Praxis die absolute Ausnahme sein dürften.

(11) Monitorul Oficial, Gesetz Nr. 54/2003, Teil I, Nr. 73 vom 5.2.2003.

(12) Vgl. Dimitriu, aaO, (Fn 6), Art. 42, Rdnr 5.

(13) Vgl. Atthanasiu / Dima, Dreptul Muncii, Bukarest 2005, S. 341, Rdnr 459.

(14) Vgl. Weident, aaO, (Fn 5), S. 148, mit einem Überblick zu den Tarifebenen und Tarifverträgen.

(15) Vgl. Dimitriu, aaO, (Fn 10), Art. 40, Rdnr 28.

(16) Vgl. Tufan / Florescu, Conflictul Colectiv de Munca si Greva, Bukarest 1998, S. 62. - Waren danach nicht sämtliche Arbeitnehmer Mitglieder der vorhandenen Gewerkschaften, so musste ein betriebsweiter Streik von Gewerkschaften und den Arbeitnehmern mit Mehrheiten von je 50 Prozent beschlossen werden.