

Ausweitung der Rechte rumänischer Gewerkschaften im Betrieb

Von Christian Weident

Das kollektive Arbeitsrecht Rumäniens unterscheidet sich deutlich von dem deutschen Pendant. Kein rumänischer Arbeitgeber, wozu naturgemäß auch die ausländischen Investoren zählen, kann sich den tarifvertraglichen Regelungen entziehen. Gerade ausländische Investoren erkennen häufig nicht rechtzeitig das Zusammenwirken der bestehenden Gesetze und der sich häufig ändernden Tarifverträge.

Die typische Situation, die Arbeitgeber in der Praxis immer wieder erleben, besteht darin, dass ohne ihr Wissen organisierte Gewerkschaften auftreten und bestimmte Rechte, insbesondere jedoch die Verhandlung eines Betriebsarbeitsvertrags, geltend machen. Hierzu hat der Oberste rumänische Gerichtshof (*Unalta Curte de Casatie si Justitie*) im Januar ein noch unveröffentlichtes Grundsatzurteil verkündet, welches die Rechte kleiner Gewerkschaften auf Betriebsebene extrem ausweitet und Arbeitgeber künftig vor erheblichen Problemen stellen wird.

Zusammenwirken der verbindlichen Rechtsnormen

Neben dem Arbeitsgesetzbuch (*Codul Muncii*) von 2003 existiert in Rumänien ein Nationaltarifvertrag, welcher per Gesetz für allgemeinverbindlich erklärt und daher von jedem Arbeitgeber neben dem Arbeitsgesetzbuch zu beachten ist. Darüber hinaus existieren Branchentarifverträge, die grundsätzlich alle in der jeweiligen Branche tätigen Arbeitgeber verpflichten. Die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Branchen wird anhand der Haupttätigkeit des Arbeitgebers bestimmt. Von sämtlichen für den Arbeitgeber verbindlichen Rechtsnormen ist stets die dem Arbeitnehmer günstigste anzuwenden. Dies verdeutlicht, dass auf Betriebsebene neben den Gesetzen oft mehrere Tarifverträge zu beachten sind.

* Der Autor:

Christian Weident ist Rechtsanwalt bei Staffort Rechtsanwälte, Bukarest – Bistritza – Berlin, und Leiter der Arbeitsrechtsabteilung der Kanzlei.

Kollektive Verhandlungspflicht

Sämtliche Arbeitgeber, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind von Gesetzes wegen zu jährlichen kollektiven Verhandlungen verpflichtet, die grundsätzlich auf den Abschluss eines Betriebsarbeitsvertrages (*contract colectiv de munca la nivel de unitate*) zielen. Zu beteiligen sind daran alle auf Betriebsebene repräsentativen Gewerkschaften (*sindicat*).

Grundsatzurteil zur Repräsentativität von Gewerkschaften

Der Oberste Gerichtshof Rumäniens hatte am 21.01.2008 über die Voraussetzungen der Repräsentativität von Gewerkschaften auf Betriebsebene zu entscheiden. Hintergrund war eine uneinheitliche gerichtliche Auslegung des Tarifvertragsgesetzes Nr. 130/1996, welches die Repräsentativität von Gewerkschaften auf Betriebsebene an folgende drei Voraussetzungen knüpft:

- gesetzmäßiger Status der Gewerkschaft;
- Vorhandensein einer Mindestmitgliederzahl (ein Drittel der Belegschaft);
- Beitritt zu einer höherrangigen gewerkschaftlichen Vereinigung.

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, diese Voraussetzungen stünden in einem Alternativverhältnis. Demnach gilt eine Gewerkschaft auf Betriebsebene als repräsentativ, wenn sie alternativ

- rechtlich ordnungsgemäß gegründet wurde und ihr ein Drittel der Belegschaft beigetreten ist, oder
- wenn die Gewerkschaft selbst einer höherrangigen gewerkschaftlichen Vereinigung beigetreten ist.

Die Repräsentativität wird ohne Beteiligung des Arbeitgebers gerichtlich festgestellt.

Bedeutung für die Praxis

Nach der neuen Auslegung des Obersten Gerichtshofs gilt eine Gewerkschaft nun bereits dann als im Betrieb repräsentativ, wenn sie einem Gewerkschaftsverband beigetreten ist. Die Anzahl ihrer Mitglieder verliert damit die Bedeutung. Vielmehr muss die Repräsentativität einer Gewerkschaft, die einem Verband beigetreten ist, von dem Gericht künftig bereits dann festgestellt werden, wenn die Mindestmitgliederzahl (derzeit 15) erreicht ist.

Bislang konnte sich der Arbeitgeber – mit guten Argumenten – darauf berufen, nur Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel der Belegschaft vertreten, seien repräsentativ. Auf dieser Grundlage wurden sogar Urteile, die die Repräsentativität bei geringen Mitgliederzahlen feststellten, erfolgreich angefochten. Damit konnten maximal drei repräsentative Gewerkschaften in einem Betrieb tätig sein. Künftig sind alle Kleingewerkschaften, die einem Verband beigetreten sind, unabhängig von ihrer Mitgliederzahl an kollektiven Verhandlungen zu beteiligen. Der Ablauf solcher Verhandlungen ist nur schwer vorstellbar.

Repräsentative Gewerkschaften haben darüber hinaus weitere Ansprüche, so u. a. auf Erhalt eines Büros nebst Ausstattung sowie auf Teilnahme an bestimmten Sitzungen der Geschäftsleitung.

KONTAKT

STALFORT Rechtsanwälte, Büro Bukarest
Tel.: 0040 21/ 314 46 57
bukarest@staffort.ro