



**STUDIEN DES INSTITUTS FÜR  
OSTRECHT MÜNCHEN**

Mirona Marisch

**Das System der  
Arbeitnehmervertretung  
und des Sozialen Dialogs  
im rumänischen Recht  
im Vergleich zum  
deutschen Recht**

**Band 74**

# Einleitung

## I. Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand dieser Arbeit ist ein Vergleich der Arbeitnehmervertretung im rumänischen Recht mit der Arbeitnehmervertretung im deutschen Recht unter Berücksichtigung des Sozialen Dialogs. Das hiermit zu erreichende Ziel der Arbeit ist, wie von Zweigert/Kötz so treffend formuliert, Erkenntnis<sup>1</sup>. Denn gerade die Rechtsvergleichung im Bereich der Kollektivvertragswesen gehört zu den Schlüsselfragen der künftigen Arbeitsrechtsentwicklung.<sup>2</sup>

Ein Einblick in andere Rechtsordnungen kann den eigenen Horizont erweitern und eröffnet die Möglichkeit, das eigene Recht kritisch zu hinterfragen und neue Anregungen zu finden. Die Methode der Rechtsvergleichung liegt dabei in der Funktion. Vergleichbar sind rechtliche Regelungen, welche die gleiche Funktion erfüllen<sup>3</sup> und somit mehr als die reine Darstellung eines fremden Rechts ermöglichen. Dabei geht die Rechtsvergleichung nicht von den Rechtsnormen aus, sondern vom Lebenssachverhalt, wobei das zu untersuchende Problem nach der funktionalen Methode der Rechtsvergleichung frei von den Systembegriffen der eigenen Rechtsordnung formuliert wird.<sup>4</sup>

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit einem Staat der Europäischen Union, über den in westeuropäischen Ländern wenig Erkenntnisse vorhanden sind und der in wirtschaftlicher sowie politischer Hinsicht meist nicht wahrgenommen wird. Rumänien erlangte in den letzten Jahren eine gewisse wirtschaftliche Stabilität und wurde durch die Osterweiterung der Europäischen Union zum wichtigen Wirtschaftspartner Deutschlands. Aus diesen Gründen ist es besonders für die Arbeitsrechtvergleichen, aber auch für Investoren bzw. Unternehmen von Bedeutung, wie das rumänische System der Arbeitnehmermitwirkung und des Sozialen Dialogs im Vergleich zum deutschen Recht ausgeprägt ist. Daher wird die vorliegende Arbeit eine Übersicht über das rumänische kollektive Arbeitsrecht schaffen und die Probleme dieser Rechtsordnung darstellen, die bislang noch nicht erarbeitet wurden<sup>5</sup>. Das Individualarbeitsrecht wird im Rahmen dieser Arbeit nicht betrachtet.

Gerade das kollektive Arbeitsrecht wird entscheidend geprägt von der Vielfalt der Arbeitsbeziehungssysteme und den spezifischen Wegen der Auseinandersetzung zwischen den Sozialpartnern.<sup>6</sup> Im rumänischen wie im deutschen

---

1 Zweigert/Kötz, S. 14

2 vgl. Krause, EuZA 2010, 19 (19)

3 Zweigert/Kötz, S. 33

4 vgl. Junker, Betriebsverfassung im europäischen Vergleich, S. 23

5 Bisher gibt es kaum Veröffentlichungen zum Tarifrecht in den Beitrittsländern.; siehe Schaub/Koch/Linck-Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 198, Rn. 71

6 Körner: Formen der Arbeitnehmermitwirkung, S. 22

Arbeitsrecht ist die Unterscheidung zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung grundsätzlich bekannt. Es besteht jedoch im rumänischen Recht kein duales System zwischen Tarifvertragsrecht und Betriebsverfassungsrecht, während das deutsche kollektive Arbeitsrecht beherrscht wird durch den Dualismus zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten und damit zwischen der freiwilligen, auf Mitgliedschaft beruhenden und der demokratisch gewählten Interessenvertretung. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt in dem Vergleich der betrieblichen Mitwirkungsstrukturen und damit auf den gewerkschaftlichen Befugnissen, da „der Handlungsspielraum der Gewerkschaften mitentscheidend dafür ist, ob in den Betrieben demokratische oder autoritäre Verhältnisse herrschen, ob Kompromisse ausgehandelt werden oder das Wort des Arbeitgebers „Gesetzeskraft“ hat“.<sup>7</sup> Die Untersuchung geht jedoch über den Vergleich der gewerkschaftlichen Befugnisse hinaus, da „gerade die Rechtsvergleichung im Bereich des Kollektivvertragswesens zu den Schlüsselfragen der künftigen Arbeitsrechtsentwicklung gehört“<sup>8</sup>.

Für den Vergleich der Arbeitnehmervertretung und des Sozialen Dialogs in Rumänien ist das deutsche Recht, vor allem wegen seines langen Bestands und seiner damit einhergehenden großen praktischen Erfahrung von Bedeutung, aber auch wegen seiner im europäischen Vergleich umfangreichen Regelung. Der Vergleich soll auch dazu beitragen, Schwächen und Stärken beider Rechtssysteme zu erkennen und durch den jeweils anderen Blickwinkel besser zu verstehen.

Mit dieser Arbeit soll die Kenntnis des fremden Arbeitsrechts vermittelt werden, die auch in der Praxis aufgrund einer immer stärkeren Verflechtung der Wirtschaftsbeziehungen insbesondere in gemeinschaftsweit und international agierenden Unternehmen unerlässlich ist. Insbesondere durch das Herausarbeiten von Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten, aber auch erheblichen Unterschieden in Strukturen, Kompetenzen und praktischer Umsetzung im Rahmen des Rechtsvergleichs im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts Deutschlands und Rumäniens soll eine Vorarbeit geleistet werden für mögliche Angleichungen auf nationaler sowie auf supranationaler Ebene.

## II. Gang der Darstellung

Diese Arbeit möchte einen Vergleich der noch unbekannten Rechtsordnung Rumäniens mit der zum Großteil als bekannt vorausgesetzten Rechtsordnung Deutschlands unternehmen. Dabei wird das Recht, soweit dies sinnvoll erscheint, direkt gegenübergestellt und abschnittsweise verglichen. Wo die Unterschiede der rechtlichen Regelungen größer sind, wird das Recht getrennt betrachtet und sodann gegenübergestellt.

---

7 vgl. Zachert AiB 1989, S. 372: „Das Schwungrad gewerkschaftlicher Praxis und Erfolge lag und liegt im Betrieb.“

8 vgl. Krause, EuZA 2010, 19 (19)

Der erste Teil (A) besteht aus einer kurzen Einführung hinsichtlich des kollektiven Arbeitsrechts im Sozialismus und seiner Entwicklung im Rahmen der Marktwirtschaft sowie der Rechtsquellen in Rumänien. Diese ist notwendig, um die Zusammenhänge zu verstehen, auf deren Grundlage das rumänische kollektive Arbeitsrecht beruht. Denn gerade das Kollektivvertragsrecht, die Arbeitnehmermitwirkung im Betrieb sowie die Koalitionsfreiheit und der Umfang der staatlichen Einflussnahme lassen sich nicht nur anhand der Gesetzesregelungen erkennen, sondern hängen stark von der historischen, sozialen und politischen Entwicklung des Arbeitsrechts ab.

Im zweiten Teil (B) werden die Systeme der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in beiden Ländern gegenübergestellt. Näher betrachtet werden die rechtlichen Grundlagen der Koalitionsbetätigung, die bei der weiteren Untersuchung dazu dienen, die Unterschiede der Einzelregelungen des kollektiven Arbeitsrechts zu verstehen und die Umstände der Vergleichbarkeit des Rechts vorzugeben. Zudem wird die rechtliche Stellung und Rolle der Gewerkschaften im jeweiligen Rechtssystem dargestellt. Das Hauptaugenmerk dieses Teils gebührt den Betätigungsfeldern der Gewerkschaften, die in der Koalitionsbetätigung liegen können, aber auch im Betrieb und außerhalb der Betriebe. Die Untersuchung der konkreten Befugnisse soll dabei vor allem der Herausstellung von Unterschieden und deren funktioneller Bedeutung dienen.

Im dritten Teil (C) wird auf die Institutionen der Arbeitnehmervertretung im Betrieb und die Mitbestimmung im eigentlichen Sinne eingegangen. Ebenso werden die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung und die Unterschiede bei der Betriebsordnung bzw. Betriebsvereinbarung herausgestellt.

Die Teile B und C stellen den Schwerpunkt der Untersuchung dar, denn hier wird festgestellt, wie die Arbeitnehmermitwirkung durchgeführt wird, was in Teil D (vierter Teil) vergleichend zusammengefasst wird.

Im fünften Teil (E) wird die reale Ausgestaltung des Sozialen Dialogs sowie der Tarifverträge in beiden Ländern verglichen. Dabei wird der Fokus auf die Unterschiede der beiden Rechtssysteme, insbesondere den Verhandlungsanspruch und die Allgemeinverbindlichkeit gelegt.

Im sechsten Teil (F) der Arbeit werden die „neuen“ europäischen Institutionen, die Europäischen Betriebsräte, die Europäische Aktiengesellschaft sowie die Europäische Genossenschaft untersucht und Überlegungen hinsichtlich eines einheitlichen Europäischen Arbeitsrechts angestellt.

Die Arbeit schließt mit einer kurzen Betrachtung der Ergebnisse der Untersuchung.

Während des Entstehens dieser Arbeit hat der rumänische Gesetzgeber ein neues Arbeitsgesetz erlassen. Dabei wurde das Arbeitsgesetzbuch (codul muncii, Gesetz Nr. 54/3003) geändert. Auch wurden die kollektivrechtlichen Geset-

ze<sup>9</sup> zu einem neuen Gesetz über den Sozialen Dialog (Gesetz Nr. 62/2011) zusammengefasst. Die Änderungen erfassen nicht lediglich formale Kriterien, sondern auch materiell-rechtliche. Daher ist es ein Vorteil der vorliegenden Arbeit, dass sowohl die bis Mai 2011 bestehende Rechtslage, als auch die neue Rechtslage – wo inhaltliche Änderungen wichtig erscheinen – erörtert wird. Daraus können vor allem Schlüsse gezogen werden, wie der rumänische Gesetzgeber auf die zunehmende „Europäisierung“ reagiert. Dabei wird die alte Rechtslage mit der neuen verglichen, sofern es sich um materiell-rechtliche Änderungen handelt. Bei unerheblichen Änderungen wird auf die alte Rechtslage vorwiegend in den Fußnoten hingewiesen.

---

9 Zum Gesetz über den Sozialen Dialog wurden folgende Gesetze zusammengefasst:

- Gesetz über die Gewerkschaften (Gesetz Nr. 54/2003)
- Gesetz über Arbeitgebervereinigungen (Gesetz Nr. 356/2001)
- Gesetz über Kollektivverträge (Gesetz Nr. 130/1996)
- Gesetz über die Organisation und Funktion des Wirtschafts- und Sozialrats (Gesetz Nr. 109/1997)
- Regierungsbeschluss Nr. 369/2009 über die Gründung und Funktion der Einrichtungen des Sozialen Dialogs
- Gesetz über die Beilegung von Arbeitskonflikten (Gesetz Nr. 168/1999)