

## Das neue kollektive Arbeitsrecht: Erneuter Änderungsbedarf wegen prozessrechtlicher Aspekte

von Mihail Macovei, Avocat (Rechtsanwalt RO)

Am 25.12.2022 ist das neue Gesetz Nr. 367/ 2022 über den Sozialdialog (Sozialdialoggesetz, kurz „SDG“) in Kraft getreten. Damit wurde das kollektive Arbeitsrecht Rumäniens neu geregelt.

Trotz eines langjährigen Gesetzgebungsprozesses wurden bereits kurz nach Inkrafttreten des SDG mehrere Probleme identifiziert. Nachfolgend werden die prozessrechtlichen Probleme, die mangels Koordinierung mit dem Arbeitsgesetzbuch entstanden sind, und deren Lösung, die bereits Gesetzesentwürfe zur Änderung erforderte, dargestellt.

### Zuständigkeit der Gerichte für individuelle Arbeitskonflikte

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das neue SDG keine Definition des „individuellen Arbeitskonflikts“ mehr enthält. Dies hat nicht nur eine theoretische, sondern auch eine praktische Relevanz, da der Begriff im Arbeitsgesetzbuch und anderen Normen nach wie vor verwendet wird. Es handelt sich hierbei um Konflikte i.V.m. individuellen Ansprüchen des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers (z.B. Zahlungsansprüche, Kündigungsschutzklagen, etc.)

Hinsichtlich der materiellen Zuständigkeit der Gerichte im Bereich der individuellen Arbeitskonflikte regelte das **alte** SDG ausdrücklich, dass über all diese Konflikte **ausschließlich die Landgerichte** (*Tribunale*) am Wohnsitz oder Arbeitsort des Klägers entschieden.

Das **neue** SDG enthält in diesem Fall **keine** Zuständigkeitsregelungen mehr, sodass aktuell nur die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches Anwendung finden. Diese beschränken sich jedoch auf die Aussage „Arbeitskonflikte fallen in die Zuständigkeit der Gerichte gemäß dem Gesetz“.

Mangels Sonderregelung muss die Zuständigkeit daher aufgrund der Zivilprozessordnung (*Codul de Procedura Civila*) erfolgen. Hiernach sind sachlich zuständig:

- die Amtsgerichte (*Judecatorii*) für sämtliche Anträge mit einem Streitwert bis zu 200.000,- RON und
- die Landgerichte für alle Anträge, die nicht in die Zuständigkeit anderer Gerichte fallen.

Damit sind Klagen im Bereich des Arbeitsrechts seit dem 25.12.2022 derzeit an das Amtsgericht zu richten, wenn deren Streitwert unter der o.g. Schwelle liegt. Wird die Schwelle überschritten oder hat die Klage keinen Streitwert, sind die Landgerichte zuständig.

### Konsequenzen hinsichtlich der Organisation der Gerichte

Gemäß dem Gesetz Nr. 304/ 2022 über die Organisation der Gerichte müssen Klagen über Arbeitskonflikte durch spezialisierte Richtergremien, bestehend aus einem Richter und zwei

Richterassistenten, analysiert und beurteilt werden. Solche spezialisierten Gremien existieren derzeit nur bei den Landgerichten, nicht jedoch bei den Amtsgerichten. Dies dürfte den bereits bestehenden Personalbedarf der Amtsgerichte deutlich erhöhen.

Darüber hinaus müssen auch die Richterorgane der Landgerichte neu organisiert werden. Da das Landgericht nicht nur für bestimmte arbeitsrechtliche Klagen in der ersten Instanz (s.o.), sondern nun auch als Berufungsinstanz hinsichtlich der Urteile der Amtsgerichte als Erstinstanz zuständig sind, müssten neue Gremien von zwei spezialisierten Richtern eingeführt werden.

### **Unterschiedliche Beruungsfristen für individuelle und kollektive Arbeitskonflikte**

Laut **altem SDG** betrug die Beruungsfrist gegen Urteile über individuelle Arbeitskonflikte 10 Tage ab Zustellung des Urteils; was eine Abweichung von der allgemeinen Beruungsfrist von 30 Tagen darstellt. Das **neue SDG** enthält keine spezielle Regelung mehr, sodass derzeit die o.g. allgemeine Beruungsfrist Anwendung findet.

Allerdings sieht das neue SDG eine spezielle Beruungsfrist von 15 Tagen im Fall der kollektiven Arbeitskonflikte vor.

### **Entwürfe zur Heilung der o.g. Probleme**

Die o.g. Probleme waren sicher nicht beabsichtigt. Zu ihrer Beseitigung wurden

- am 16.02.2023 ein Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches sowie
- am 22.02.2023 der Entwurf einer Dringlichkeitsverordnung zur Änderung und Ergänzung des neuen SDG

eingereicht.

Diese sollen insbesondere die o.g. prozessrechtlichen Aspekte korrigieren bzw. die Regelungen harmonisieren; u.a. sollen die ausschließliche Zuständigkeit der Landgerichte und eine einheitliche Beruungsfrist von 10 oder 15 Tagen wiedereingeführt werden.

In der jetzigen Form sind beide Entwürfe jedoch (noch) nicht einwandfrei, da z.B. die Definition des individuellen Arbeitskonflikts sowie die Klärung einiger auslegungsbedürftigen Vorschriften bzgl. der örtlichen Gerichtszuständigkeit fehlen.

### **Fazit**

Das neue Gesetz über den Sozialdialog bezweckt, durch das alte Gesetz eingeführte Probleme, die die Gewerkschaften als Beeinträchtigung der Arbeitnehmerrechte sahen, zu lösen. Dieses Ziel wurde aus materiellrechtlicher Sicht zum Großteil (auch hier gibt es noch Mängel) erreicht. Leider entstanden jedoch erhebliche prozessrechtliche Probleme, deren Lösung die unverzügliche Intervention des Gesetzgebers erfordert.

**Kontakt und weitere Informationen:**



**STALFORT Legal. Tax. Audit.**

Bukarest – Bistrița – Sibiu

**Büro Bukarest:**

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)