

# Stefania Schrag-Slavu

## Die Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts in Rumänien

### I. Einleitung

In den Jahren 1989/1990, als sich das internationale politische System durch den Zusammenbruch des Sozialismus in Mittel- und Osteuropa, die Auflösung des Rates für Gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW) und des Warschauer Paktes, durch das Auseinanderbrechen der Sowjetunion und den Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland grundlegend veränderte,<sup>1</sup> hätte kaum jemand gedacht, dass Rumänien zum 1.1.2007 in die Europäische Union aufgenommen wird. Seit dem EU-Beitritt ist Rumänien wieder näher in den Fokus der Aufmerksamkeit der westlichen Länder gerückt, sei es durch konstant hohe Wachstumsraten oder durch kontrovers diskutierte Nachrichten wie den höchst umstrittenen Entwurf der aktuellen Regierung *Grindeanu* im Frühjahr 2017 zur Lockerung des Antikorruptionsgesetzes.<sup>2</sup>

Die rechtliche Annäherung Rumäniens an den Westen Europas hat jedenfalls eine lange Tradition.<sup>3</sup> Insbesondere die rumänische Zivilrechtsordnung war bereits vor dem EU-Beitritt im Jahr 2007 tief in der europäischen Rechtskultur verankert. So hat Rumänien bereits im Jahr 1865 den seinerzeit progressiven französischen Code Civil übernommen, der mit Änderungen und Ergänzungen als Rumänisches Zivilgesetzbuch („Codul Civil“) bis heute gilt. Durch die Übernahme des *Acquis communautaire* im Zuge des EU-Beitritts hat Rumänien dann mit atemberaubender Geschwindigkeit seine Gesetzestexte dem Unionsrecht angepasst.<sup>4</sup> Dies hat zu großen Verwerfungen in der Rechtsordnung geführt, die auch noch zehn Jahre nach dem EU-Beitritt sichtbar sind. Die umfangreichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen führen auch bei den Behörden und Gerichten immer wieder zu Unsicherheiten in der Rechtsanwendung. Diese Verunsicherung besteht insbesondere über die Auslegung undeutlich formulierter Gesetzestexte und auch über die Reichweite des Einflusses des Unionsrechts. Dieser Beitrag analysiert die Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts in Rumänien seit der politischen Wende im Dezember 1989 und liefert einen Überblick über die gegenwärtigen Rahmenbedingungen in den beiden Rechtsgebieten zehn Jahre nach dem EU-Beitritt des Landes.

---

<sup>1</sup> Ausführlich hierzu *Slavu*, Die Osterweiterung der Europäischen Union, Frankfurt a. M. 2008, S. 124 ff.

<sup>2</sup> Anfang 2017 hatte das neu gewählte Kabinett *Grindeanu* eine Regierungsverordnung beschlossen, mit der eine Amnestie für Korruptionsfälle erteilt werden sollte. Das am 31.1.2017 erlassene Gesetz machte Amtsmissbrauch und Vorteilsnahme straffrei, sofern es sich um Summen von weniger als umgerechnet EUR 45.000 handelte. Ebenfalls sah es zahlreiche Begnadigungen für zuvor der Korruption beschuldigte Politiker vor. Nachfolgend kam es zu landesweiten Protesten in Rumänien, die ihren bisherigen Höhepunkt am 5.2.2017 erreichten, als etwa eine halbe Million Menschen – trotz Rücknahme der Verordnungen – auf dem Vorplatz der Regierungszentrale in Bukarest ihre Unzufriedenheit über die politische Klasse Rumäniens zeigte. Auch in mindestens 20 weiteren Städten gab es Kundgebungen mit jeweils Tausenden oder Zehntausenden Demonstranten.

<sup>3</sup> *Beleiu*, Drept civil roman, Bukarest 2001, S. 32 ff.

<sup>4</sup> *Slavu*, Die Osterweiterung der Europäischen Union, Frankfurt a. M. 2008, S. 193 ff. m. w. N.

## II. Die Entwicklung des Arbeitsrechts in Rumänien

### 1. Grundlagen und Rechtsquellen des rumänischen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht wird in Rumänien, wie dies auch schon während des staatssozialistischen Regimes der Fall war, als eigenständiger Regelungs- und Rechtsbereich behandelt.<sup>5</sup> Klarer Ausweis dieser Tatsache ist die Ausgliederung wesentlicher arbeitsrechtlicher Normen in ein eigenständiges Arbeitsgesetzbuch („Codul muncii“).<sup>6</sup> Ebenfalls zum Arbeitsrecht im weiteren Sinne werden auch Rechtsgebiete wie das Recht der Arbeitssicherheit, der Arbeitsförderung und -verwaltung sowie das Arbeitsprozess- und Betriebsverfassungsrecht gezählt.<sup>7</sup> Diese Rechtsmaterien sind überwiegend in Spezialgesetzen außerhalb des Arbeitsgesetzbuches geregelt.

Das rumänische Arbeitsrecht ist ein stark reguliertes Rechtsgebiet mit einigen überraschend restriktiven Regelungen, die nicht selten auf Traditionen aus der kommunistischen Ära zurückgehen.<sup>8</sup> So regelt bereits die rumänische Verfassung<sup>9</sup> einige Fragen des Arbeitsrechts ungewöhnlich detailliert. Beispielsweise haben der achtstündige Regelarbeitstag (Art. 41 Abs. 3 Verfassung) oder das Streikrecht (Art. 43 Verfassung) Verfassungsrang. Viele der wesentlichen Bestimmungen zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sind jedoch im erwähnten Arbeitsgesetzbuch niedergelegt, das seit seiner Veröffentlichung jährlich mehrfach, teils sehr umfassend, geändert und ergänzt wurde.<sup>10</sup> Insbesondere seit 2008 vor dem Hintergrund der internationalen Wirtschaftskrise ist das Bemühen des rumänischen Gesetzgebers erkennbar, das Arbeitsrecht in vertretbarem Umfang zu liberalisieren und an zeitgemäße Organisationsformen anzupassen. Diese Liberalisierungstendenz spiegelt sich insbesondere in den massiven Änderungen des rumänischen Arbeitsrechts im Jahr 2011 wider. So hat der rumänische Gesetzgeber zum 1.5.2011 als Ergebnis der zahlreichen zwischenzeitlichen Änderungen des Arbeitsgesetzbuches aus dem Jahr 2003 dessen Neuveröffentlichung durch das Gesetz Nr. 40/2011<sup>11</sup> angeordnet, die auch eine neue Nummerierung der vorhandenen Artikel mit sich brachte. Kurz nach der gründlichen Überarbeitung des Arbeitsgesetzbuches wurde durch Vertrauensfrage das Gesetz Nr. 62/2011 über den Sozialen Dialog („Legea Dialogului Social“)<sup>12</sup> verabschiedet, das die Gesetze über Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Tarifverträge sowie Arbeitsstreitigkeiten abschaffte und die arbeitsrechtliche Materie weitgehend einheitlich regelt. Letzteres entspricht dem üblichen Vorgehen des Gesetzgebers in Rumänien, verursacht jedoch regelmäßig Probleme mit zuvor erlassenen Rechtsvorschriften, insbesondere mit Blick auf Literatur und Rechtsprechung, die sich auf eine ältere Fassung des Gesetzes beziehen.<sup>13</sup>

<sup>5</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Dreptul muncii. Note de curs, Bukarest 2017, S. 4 ff.

<sup>6</sup> Arbeitsgesetzbuch, Gesetz Nr. 53/2003, veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 72 vom 5.2.2003, umfänglich reformiert und neu veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 345 vom 18.5.2011, zuletzt geändert durch das Gesetz Nr. 220/2016, veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 931 vom 18.11.2016.

<sup>7</sup> Ausführlich dazu Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 7 ff.

<sup>8</sup> Eingehend hierzu Athanasiu/Moarcas, Muncitorul si legea. Dreptul muncii, Bukarest 1999, S. 21.

<sup>9</sup> In geänderter, aktualisierter Fassung veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 767 vom 31.10.2003; die vorherige Verfassung war in Kraft vom 21.11.1991 bis zum 31.10.2003.

<sup>10</sup> Vgl. Fn. 6.

<sup>11</sup> Veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 225 vom 31.3.2011

<sup>12</sup> Veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 322 vom 10.5.2011.

<sup>13</sup> Kritisch hierzu Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 205 ff.; Nenu, Modificările Codului muncii – între necesitate și realitatea pieței muncii în România și Uniunea Europeană, Jurnalul de Studii Juridice 2012, Vol. 1–2, issue 1, S. 77 ff.

Weitere wichtige Gesetze, die das Arbeitsrecht betreffen, sind: (1) Gesetz Nr. 168/1999 über die Beilegung von Arbeitskonflikten (M. Of. Nr. 582 v. 29.11.1999); (2) Gesetz Nr. 76/2002 über das System der Arbeitslosenversicherung und die Förderung der Beschäftigung (M. Of. Nr. 103 v. 6.2.2002); (3) Gesetz Nr. 346/2002 über die Versicherung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (M. Of. Nr. 454 v. 27.6.2002); (4) Gesetz Nr. 67/2006 über den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer im Fall des Betriebsübergangs (M. Of. Nr. 276 v. 28.3.2006); (5) Gesetz Nr. 200/2006 über die Schaffung und Nutzung des Fonds für die Garantie der Zahlung von Lohnforderungen (M. Of. Nr. 453 v. 25.5.2006); (6) Gesetz Nr. 319/2006 über die Arbeitssicherheit und -gesundheit (M. Of. Nr. 646 v. 26.7.2006); (7) Gesetz Nr. 467/2006 über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Information und Konsultation der Arbeitnehmer (M. Of. Nr. 1006 v. 18.12.2006).

Darüber hinaus regeln eine Anzahl weiterer Rechtsverordnungen viele praktische Fragen und Einzelfragen der Anwendung der oben genannten Gesetze. Von besonderer Bedeutung sind in Rumänien zudem die Regierungsverordnungen oder die auf zahlreichen Ministeriums- und sonstigen Behördenebenen erlassenen Ausführungsbestimmungen zu Gesetzen und Verordnungen, deren Erlass eine Anwendung der genannten höherrangigen Vorschriften durch die betroffenen Behörden sichert.<sup>14</sup>

Im Hinblick auf die internationalen Rechtsquellen des rumänischen Arbeitsrechts sind insbesondere die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation) sowie des Europarates zu erwähnen.<sup>15</sup> Daneben bestehen zahlreiche bilaterale Abkommen mit anderen Staaten, die sich mit den zahlreichen Aspekten der Tätigkeit rumänischer Arbeitnehmer in den betreffenden Partnerstaaten und umgekehrt beschäftigen.

Ob auch der obergerichtlichen Rechtsprechung die Rolle einer Rechtsquelle für das Arbeitsrecht zukommt, ist in Rumänien umstritten. Zur allgemeinen Zersplitterung der Rechtsprechung tritt somit das Problem, dass diese selbst in vergleichbaren Fällen nicht als verbindliche Präzisierung der Normtexte anerkannt wird. Als Ausnahme wird insoweit die erst im Jahr 2000 durch eine Dringlichkeitsverordnung der Regierung eingeführte „Revision im Interesse des Rechts“ („Recurs in interesul legii“) beim Obersten Kassations- und Gerichtshof („Inalta Curte de Casatie si Justitie“) anerkannt. Insoweit soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Erschließung selbst der Rechtsprechung des Obersten Kassations- und Gerichtshofes, deren Aufbereitung und Nutzbarmachung für die Instanzgerichte nach wie vor zu wünschen übrig lässt. Im Ergebnis führt dies dazu, dass in Rumänien in vergleichbaren Fallkonstellationen vielfach nicht vergleichbare Urteile durch die Arbeitsgerichte gefällt werden.

## 2. Begründung des Arbeitsverhältnisses (Art. 10–36 Arbeitsgesetzbuch)

Ein Arbeitsverhältnis wird durch vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer begründet.<sup>16</sup> Jede natürliche und juristische Person, die Arbeitnehmer beschäftigt, wird als Arbeitgeber bezeichnet. Arbeitnehmer darf gem. Art. 13 Arbeitsgesetzbuch jede Person sein, die zumindest das 16. Lebensjahr vollendet hat,

<sup>14</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 9 ff.

<sup>15</sup> Olah/Drăghici, Particularities and rules regarding the conclusion of an individual labour agreement by a minor, as employee or employer, in: The international Conference “European Union’s History, Culture and Citizenship”, Pitesti 2017, S. 432 m. w. N.; Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 12 ff.

<sup>16</sup> Ausführlich zu dieser Thematik Nenu/Popescu/Zenker, Conclusion of the Individual Work Contract, in: Nenu/Popescu/Zenker, Guide for Romanian and German Labour Law, Norderstedt 2014, S. 30 ff.

unter besonderen Bedingungen, wenn sie zumindest das 15. Lebensjahr vollendet hat.<sup>17</sup> In Art. 10 gibt das rumänische Arbeitsgesetzbuch eine Legaldefinition des Grundbegriffes „individueller Arbeitsvertrag“. Dieser ist demnach ein Vertrag, nach dem eine natürliche Person (genannt Arbeitnehmer) sich gegenüber einer juristischen oder natürlichen Person (bezeichnet als Arbeitgeber) zur Leistung einer bestimmten Arbeit unter der Anweisung des Arbeitgebers verpflichtet, wogegen sie auf Auszahlung eines bestimmten Entgelts (Lohn) berechtigt wird.<sup>18</sup> Die organisatorische und disziplinäre Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers ist daher ein entscheidendes Merkmal der Abgrenzung der arbeitsrechtlichen von den zivilrechtlichen Verhältnissen.<sup>19</sup> Durch die weit gefasste Definition wird gewährleistet, dass sämtliche Verträge, die ein Beschäftigungsverhältnis begründen, als Arbeitsverträge angesehen werden können und insbesondere der Sozialversicherungspflicht und dem Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzbuchs unterfallen.<sup>20</sup>

Das rumänische Arbeitsgesetzbuch enthält in Art. 17 Abs. 3 einen *numerus clausus* von Angaben, die zwingend in den Arbeitsvertrag aufzunehmen sind (u. a. genaue Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitsbedingungen und spezielle Risiken des Arbeitsplatzes, Arbeitsbeginn, Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, Rechte und Pflichten, Arbeitsschutzmaßnahmen).<sup>21</sup> Daneben gilt nach Art. 11 Arbeitsgesetzbuch das übliche Günstigkeitsgebot, nach der die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von den zwingenden gesetzlichen Vorgaben abweichen dürfen. Dies gilt auch für und im Hinblick auf die jeweils gültigen tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Der Abschluss des Einzelarbeitsvertrages vor Beginn der Tätigkeit des Arbeitnehmers ist eine wichtige Pflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitsvertrag bedarf darüber hinaus grundsätzlich zu seiner Wirksamkeit der Schriftform und muss in rumänischer Sprache abgeschlossen werden (Art. 16 Arbeitsgesetzbuch).<sup>22</sup> Anlässlich der Einstellung muss durch ein ärztliches Attest bestätigt werden, dass der Arbeitnehmer zur Erbringung der geforderten Arbeitsleistung in der Lage ist (Art. 27 Arbeitsgesetzbuch). Dieses Attest gehört zu den verpflichtenden Dokumenten bei der Anstellung.<sup>23</sup>

Das rumänische Arbeitsrecht kennt – ebenfalls aus traditionellen Gründen – als Regelfall Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit. Befristete Arbeitsverhältnisse sind daher als Ausnahmefall in den vom Arbeitsgesetzbuch und in den von speziellen Gesetzen geregelten Fällen zulässig (vgl. Art. 12 Arbeitsgesetzbuch). Die insoweit geltenden Regelungen wurden bei den letzten Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs nicht unerheblich liberalisiert.

Die Vereinbarung einer Probezeit ist individualarbeitsvertraglich entsprechend den Vorgaben der Art. 31–33 Arbeitsgesetzbuch möglich. Hinsichtlich der zulässigen Dauer der Probezeit ist nach den Qualifikationsanforderungen der Stelle zu differenzieren.

<sup>17</sup> Für Einzelheiten hinsichtlich der speziellen Bedingungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Minderjährigen vgl. *Olah/Drăghici*, Fn. 15, S. 431 ff.; *Nenu*, Dreptul muncii, Pitesti 2010, S. 13.

<sup>18</sup> *Athanasiu/Vlăsceanu*, Fn. 5, S. 33 ff.; *Nenu*, Contractul individual de munca, Bukarest 2014, S. 28 ff.

<sup>19</sup> *Nenu*, Fn. 18, S. 77 ff.; *Athanasiu/Moarcas*, Muncitorul si legea. Dreptul muncii, Bukarest 1999, S. 38.

<sup>20</sup> *Ghimpu/Ticlea*, Dreptul muncii, Bukarest 2002, S. 139; *Nenu*, Fn. 18, S. 77 ff. mit zahlreichen Nachweisen.

<sup>21</sup> *Athanasiu/Vlăsceanu*, Fn. 5, S. 59 f.

<sup>22</sup> *Nenu*, Fn. 18, S. 50 m. w. N.; *Athanasiu/Vlăsceanu*, Fn. 5, S. 40 ff.

<sup>23</sup> *Nenu*, Fn. 18, S. 51 ff.

So ist für Stellen unterhalb der Führungsebene eine Probezeit von bis zu 90 Tagen, für Führungspositionen eine Probezeit von bis zu 120 Tagen vorgesehen (Art. 31 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). Während der Probezeit ist eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers jederzeit möglich (Art. 31 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch).<sup>24</sup>

### 3. Arbeitszeit (Art. 111–143 Arbeitsgesetzbuch)

Das Arbeitsgesetzbuch regelt in Art. 111–119 auch die zulässige Arbeitszeit (u. a. genaue Dauer, Aufteilung).<sup>25</sup> Die Regelarbeitszeit ist, wie bereits erwähnt, in der rumänischen Verfassung verankert und darf danach höchstens acht Arbeitsstunden pro Werktag betragen. Daraus folgt eine Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche, was auch im Art. 114 Arbeitsgesetzbuch verankert ist. Innerhalb der 5-Tage-Woche können die Arbeitszeiten durch interne Arbeitsordnungen oder Schichtpläne geregelt werden. Die Arbeitszeit kann dann in Regelarbeitszeit, die im Rahmen der Arbeitsordnung geleistet wird, und in außergewöhnliche Arbeitszeit, die darüber hinausgeht, eingeteilt werden. In durchgehend arbeitenden Unternehmen, die aufgrund der Produktion oder der Arbeitsbedingungen die festgelegte tägliche wöchentliche Arbeitszeit nicht einhalten können, kann nach dem Arbeitsgesetzbuch auch eine summarische Abrechnung der Arbeitszeit nach anderen periodischen Zeiträumen, jedoch nicht über einen Einjahreszeitraum hinaus, eingeführt werden. Außerdem kann der Betriebsleiter in besonderen Ausnahmesituationen, wie z. B. zum Zwecke der Vermeidung von Produktions- oder sonstigen Schwierigkeiten, die Fortsetzung der Arbeit über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus anordnen (vgl. Art. 114 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch).

Detaillierte Regelungen enthält das Arbeitsgesetzbuch weiterhin zur Zulässigkeit von Überstunden (Art. 120–124) und Nachtarbeit (Art. 125–128). Nach dem Arbeitsgesetzbuch sind die Überstunden in der Regel durch entsprechende Freizeit innerhalb der darauf folgenden 60 Tage auszugleichen (Art. 122 Abs. 1). Wenn das nicht möglich ist, müssen die Überstunden dem Arbeitnehmer im darauffolgenden Monat bezahlt werden, wobei ein Zuschlag von mindestens 75 % des Grundlohnes fällig ist. Die Gesamtzahl der Arbeitsstunden darf 48 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen möglich (Unfälle, Naturkatastrophen etc.). Im Falle von Nachtarbeit herrscht ebenfalls eine Ausgleichspflicht. Die Zulage für die Nachtarbeit beträgt grundsätzlich 25 % des Grundlohns (Art. 126 lit. b Arbeitsgesetzbuch).

### 4. Urlaubszeit (Art. 144–158 Arbeitsgesetzbuch)

Die Arbeitnehmer haben einen Mindestanspruch auf Jahresurlaub von 20 Werktagen (Art. 145 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). Jugendliche unter 18 Jahren, behinderte Arbeitnehmer sowie solche, die unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, haben einen Anspruch auf Jahresurlaub von mindestens 23 Werktagen (Art. 147 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). Der Arbeitsplatz wird während der Urlaubszeit von Gesetzes wegen geschützt und der durchschnittliche Arbeitslohn fortgezahlt. Die Urlaubsvergütung muss spätestens fünf Tage vor Urlaubsantritt ausgezahlt werden (Art. 150 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch). Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nach Art. 146 Abs. 1 verpflichtet, den Jahresurlaub tatsächlich innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen. Ein finanzieller Ausgleich für nicht angetretenen Urlaub ist nur bei Kündigung des

<sup>24</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 45 ff.

<sup>25</sup> Ausführlich hierzu Nemu, Fn. 18, S. 164 ff.

Arbeitsverhältnisses zulässig (Art. 146 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch). Bei besonderen Familienereignissen haben die Arbeitnehmer das Recht auf zusätzliche bezahlte freie Tage (zwischen einem und drei Tagen), die auf die Dauer des Jahresurlaubs nicht angerechnet werden dürfen (Art. 152 Arbeitsgesetzbuch). In diesem Zusammenhang ist auch die neu eingeführte Pflicht zur Förderung der weiteren beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmer hervorzuheben, die das Arbeitsgesetzbuch dem Arbeitgeber auferlegt (vgl. Art. 154–158).

## 5. Entlohnung (Art. 159–171 Arbeitsgesetzbuch)

Soweit keine zwingenden tarifvertraglichen Regelungen hinsichtlich der Entlohnung bestehen, haben die Parteien des Arbeitsvertrages nach rumänischem Arbeitsrecht bezüglich der Lohngestaltung weitgehende Freiheit.<sup>26</sup> Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich nur für geleistete Arbeit einen Lohnanspruch. Der Arbeitslohn darf gem. Art. 164 Arbeitsgesetzbuch nicht unterhalb des gesetzlich festgelegten Mindestlohns liegen. Dieser wird jährlich durch Regierungsverordnung festgesetzt und beträgt im Jahr 2017 RON 1.450 (ca. EUR 320).<sup>27</sup> In den Industrie- und Ballungszentren liegen jedoch die tatsächlich gezahlten Löhne auch bei einfacheren Tätigkeiten deutlich über diesem Betrag.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers werden Lohnforderungen der Arbeitnehmer vorrangig vor den allgemeinen Masseforderungen behandelt.<sup>28</sup> Darüber hinaus gibt es seit einigen Jahren einen Garantiefonds für Lohnzahlungen im Insolvenzfall, der im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens in begrenztem Umfang Lohnzahlungen leistet (Art. 172 Arbeitsgesetzbuch). Dieser Fonds wird im Umlageverfahren von den Unternehmen getragen, die monatliche Zahlungen in Abhängigkeit von der ausgeschütteten Gesamtlohnsumme leisten müssen.<sup>29</sup>

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht während des Erholungsurlaubs, des Mutterschaftsurlaubs (63 Tage vor und 63 Tage nach der Geburt) und der Arbeitsfreistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten. Eine Lohnfortzahlungsregelung im Krankheitsfall ist gesetzlich vorgeschrieben und wird für die ersten fünf Tage vom Arbeitgeber gewährt. Im Falle einer länger andauernden Erkrankung werden in geringerem Umfang Zahlungen aus der Sozialversicherung (Fondul Național Unic al Asigurărilor Sociale de Sănătate) geleistet. Tarifvertragliche Vereinbarungen können hinsichtlich des Zeitraumes und der Zahlungshöhe der Lohnfortzahlung zugunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Regelungen abweichen.

## 6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 55–81 Arbeitsgesetzbuch)

Das rumänische Arbeitsrecht unterscheidet in Art. 55 Arbeitsgesetzbuch zwischen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesetzlichen Gründen oder in einvernehmlicher Einigung der Vertragsparteien einerseits und der Kündigung andererseits.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Nenu, Fn. 18, S. 116 ff.

<sup>27</sup> Regierungsverordnung (Hotararea de guvern) Nr. 1/2017, veröffentlicht in Monitorul Oficial al României Nr. 15 vom 6.1.2017; s. auch Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 183.

<sup>28</sup> Vgl. Art. 161 Arbeitsgesetzbuch sowie Gesetz Nr. 85/2006 über das Insolvenzverfahren, veröffentlicht in Monitorul Oficial al României Nr. 359 vom 21.4.2006; Einzelheiten hierzu Nenu, Fn. 18, S. 125 ff.

<sup>29</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 186 ff.

<sup>30</sup> Nenu/Popescu/Zenker, Termination of the Individual Employment Contract, in: Nenu/Popescu/Zenker, Fn. 16, S. 77 ff.



Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer einvernehmlichen Einigung ist jederzeit möglich. Die Parteien müssen zu diesem Zweck – wie im deutschen Recht auch – einen Aufhebungsvertrag abschließen, in dem sie die Einzelheiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festlegen.<sup>31</sup> Die im Falle der Kündigung vorgesehenen Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzbuches kommen in diesem Fall regelmäßig nicht zur Anwendung. Eine Abfindung ist bei der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrags nicht vorgeschrieben. In der Praxis ist es jedoch durchaus üblich, dass der Arbeitgeber zumindest eine Abfindung zahlt, die der Höhe nach dem Betrag entspricht, der bei einer ordentlichen Kündigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden müsste.

Das Arbeitsverhältnis kann darüber hinaus einseitig durch den Arbeitgeber („Concedierea“ gem. Art. 58–80 Arbeitsgesetzbuch) oder durch den Arbeitnehmer („Demitia“ gem. Art. 81 Arbeitsgesetzbuch) gekündigt werden.

Die Kündigung ist zwingend schriftlich auszusprechen, eine mündliche Kündigung ist unwirksam. Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers muss die Kündigungsgründe enthalten. Das Arbeitsgesetzbuch statuiert in Art. 59–60 bestimmte Fälle, in denen es dem Arbeitgeber untersagt ist, den Arbeitsvertrag zu kündigen (u. a. während des Erholungsurlaubs oder der temporären Arbeitsunfähigkeit sowie in der Schwangerschaft oder Elternzeit).<sup>32</sup>

Das neue Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahr 2011 unterscheidet nicht mehr zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung, sondern allein zwischen personenbezogenen und betriebsbezogenen Kündigungsgründen.<sup>33</sup>

In den Fällen einer Kündigung wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin sowie wegen professioneller Unzulänglichkeit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung eine Untersuchung hinsichtlich der vermeintlichen Verstöße oder der mangelnden Eignung für die Tätigkeit durchzuführen sowie den Arbeitnehmer schriftlich über die Einleitung der Untersuchung zu informieren und ihm Gelegenheit zu geben, das Gegenteil der Anschuldigungen zu beweisen (Art. 247–252 Arbeitsgesetzbuch).<sup>34</sup> Die personenbedingte Kündigung muss innerhalb von 30 Kalendertagen ab Feststellung der zur Kündigung berechtigenden Umstände durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Kündigung muss die sachlichen und rechtlichen Grundlagen enthalten. Der Arbeitnehmer muss außerdem über seine Rechtsschutzmöglichkeiten aufgeklärt werden.

Die betriebsbedingte Kündigung ist hingegen immer dann zulässig, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aus objektiven, nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen wegfällt (Art. 65–67 Arbeitsgesetzbuch).<sup>35</sup> Zu beachten sind jedoch die Bestimmungen über Kollektiventlassungen in Art. 68–74 Arbeitsgesetzbuch, die je nach Gesamtbeschäftigtenzahl bei Entlassung einer bestimmten Anzahl oder eines bestimmten Prozentsatzes der Arbeitnehmer eingreifen und die das Kündigungsverfahren erheblich komplizierter und fehleranfälliger machen.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung wie auch bei einer personenbedingten Kündigung gilt die grundsätzliche Kündigungsfrist des Art. 75 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch von 20 Tagen. Die Nichtbeachtung der Kündigungsfrist hat zur Folge, dass der Arbeitgeber dennoch dem Arbeitnehmer den Grundlohn für die Dauer der Kündigungsfrist zu zahlen hat.

<sup>31</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 115.

<sup>32</sup> Für Einzelheiten vgl. Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 122 ff.

<sup>33</sup> Ausführlich hierzu Nemu, Fn. 18, S. 183 ff.

<sup>34</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 125 ff.

<sup>35</sup> Dazu Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 130 ff.

### III. Die Entwicklung des Sozialrechts in Rumänien

#### 1. Grundlagen der sozialen Absicherung in Rumänien

Das rumänische Sozialrecht ist ein Rechtsgebiet des öffentlichen Rechts. In Rumänien besteht – ähnlich wie in Deutschland – eine gesetzliche Pflichtversicherung. Das Sozialversicherungssystem besteht grundsätzlich aus drei Säulen: Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.<sup>36</sup> Daneben wurden auch weitere Komponenten integriert, wie z. B. die Garantiefonds für Lohnzahlungen im Falle eines möglichen Insolvenzfalls des Arbeitgebers oder zum Schutz vor den Folgen von Arbeitsunfällen.<sup>37</sup>

Das rumänische System der sozialen Absicherung ist vorwiegend als Umlagesystem strukturiert, das überwiegend von den Beitragszahlern (im Falle sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) finanziert wird. Dabei gilt das Territorialitätsprinzip: Sobald eine konkrete Arbeit auf dem Staatsgebiet von Rumänien durchgeführt und ein rumänischer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, entsteht ein Versicherungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber einerseits und der staatlichen Sozialversicherung andererseits, welche die Sozialversicherungsbeiträge erhebt. Entsprechend der grundsätzlichen Struktur des sozialen Absicherungssystems ist der weitaus überwiegende Teil der Sozialversicherungsbeiträge in das öffentliche System einzuzahlen, das ergänzend über Mittel aus dem Staatshaushalt bezuschusst wird.

Da im rumänischen Sozialversicherungssystem die Anzahl der Beitragszahler zu der der Leistungsempfänger in einem recht ungünstigen Verhältnis steht, fallen die Leistungen insbesondere der Renten- und Krankversicherung recht niedrig aus. In den letzten zehn Jahren wurden aus diesem Grund die Rechtsgrundlagen für eine ergänzende private Absicherung geschaffen, die durch eine finanzielle Förderung attraktiv gemacht werden sollen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Förderung einer privaten Komponente der Rentenversicherung zu erwähnen, die auch durch die Gewährung der Steuerfreistellung von Beiträgen gefördert wird, die freiwillig in diese Rentenversicherung eingezahlt werden. Hinzu kommt, dass der rumänische Gesetzgeber eine feste Quote hinsichtlich der Beiträge vorgibt, die – gemessen an den Gesamtbeträgen für die soziale Absicherung – in das System der privaten Rentenversicherung fließen müssen.<sup>38</sup>

Mit Blick auf die geschilderten Leistungen hat das rumänische Sozialversicherungssystem in den letzten zehn Jahren grundsätzlich eine positive Entwicklung genommen. Während etwa in den 1990er-Jahren zwar Leistungen in die Krankenversicherung einzuzahlen waren, die öffentliche Gesundheitsversorgung aber gleichzeitig lange Zeit recht dysfunktional war, kann heute in weiten Bereichen ein System der Basisversorgung mit Gesundheitsleistungen garantiert werden, das wichtige Grundbedürfnisse abdeckt. Das Gleiche gilt auch für die Rentenversicherung: Erhielten noch in den 1990er-Jahren viele Rentner derartig geringe Leistungen aus der Rentenversicherung, dass diese nicht einmal zur Deckung einfacher Bedürfnisse des täglichen Lebens ausreichten, hat sich die Situation heute deutlich verbessert. Eine Kehrseite des aktuell guten Leistungsniveaus sind zum einen hohe Sozialversicherungsbeiträge, zum anderen aber ein ständiger Zuschuss-

<sup>36</sup> Ausführlich hierzu *Nenu/Popescu*, Dreptul asigurarilor sociale, Craiova 2014, S. 13 ff.

<sup>37</sup> Vgl. oben unter Kapitel II. 5.

<sup>38</sup> Diese Quote wurde in den letzten Jahren regelmäßig erhöht. Im Jahr 2011 erreichte dieser Anteil 3 % der insgesamt abgeführten Beiträge und lag damit 0,5 % über dem Anteil, der in 2010 an private Rentenversicherungsträger abzuführen war. Derzeit beträgt diese Quote hinsichtlich der Beiträge für den privaten Rentenversicherungsfonds 5,1 % der insgesamt abgeführten Beiträge, vgl. Gesetz Nr. 411/2004 in geänderter Fassung veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 482 vom 18.7.2007.



bedarf aus dem Staatsbudget, insbesondere in der Rentenversicherung. Nicht zuletzt unter dem Druck der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise hat der Gesetzgeber seit 2008 eine Reihe von Anpassungsmaßnahmen ergriffen, die u. a. zu einer stärkeren Vereinheitlichung des Rentensystems und dem Wegfall zahlreicher Sonderprivilegien in Sonderversorgungssystemen geführt haben.

## 2. Die Sozialversicherungspflicht

Der Sozialversicherungspflicht unterliegen grundsätzlich alle Arbeitnehmer. Eine Versicherungspflicht oder optionale Versicherungsmöglichkeit besteht auch für zahlreiche selbstständig tätige Personen. Sonderregelungen bestehen auch für einige Beschäftigungen, die in Deutschland meist unter den Begriff der freien Berufe gefasst werden. Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber zusammen mit der anfallenden Lohnsteuer abzuführen. Die Zahlung hat jeweils zum 25. des Monats zu erfolgen, der auf den Monat folgt, für den die Einkommenssteuer bzw. die Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind. Eine pünktliche Zahlung der Beiträge ist anzuraten, da schon bei einer Überschreitung von lediglich 15 Tagen ein Bußgeldtatbestand erfüllt und die Verspätung entsprechend sanktioniert wird.

Wie in anderen Ländern mit einem öffentlichen Pflichtversicherungssystem im Bereich der sozialen Absicherung werden auch in Rumänien verbreitet Bemühungen unternommen, die Sozialversicherungspflicht gänzlich zu unterlaufen oder jedenfalls die Beitragshöhe zu reduzieren. Teilweise wurden dafür eigentlich arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse in zivilrechtliche Dienstverhältnisse umdeklariert. Die Unterscheidung zwischen den zeitweise beliebten zivilrechtlichen Dienstverhältnissen auf der Grundlage des Zivilgesetzbuchs und Arbeitsverhältnissen nach dem Arbeitsgesetzbuch hat jedoch durch die zum 1.5.2011 wirksam gewordene Reform des Arbeitsrechts an Bedeutung verloren, da das geltende Sozialversicherungsrecht in der Regel beide Beschäftigungsverhältnisse als sozialabgabenpflichtig einordnet und sich dadurch ein wesentlicher Vorteil der Ersteren aus Arbeitgebersicht relativiert hat.<sup>39</sup> Die rumänischen Behörden prüfen regelmäßig die Buchhaltung von Unternehmen und gehen dabei auch derartigen Falschdeklarierungen nach. Wird ein solcher Tatbestand festgestellt, sind die nicht gezahlten Beiträge vom Arbeitgeber rückwirkend nachzuzahlen – ergänzt durch erhebliche Strafzuschläge und Verspätungszinsen.

## 3. Beiträge zu Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung<sup>40</sup>

Die Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zu unterschiedlichen Anteilen aufgebracht. In praktischer Hinsicht hat der Arbeitgeber jedoch auch den Arbeitnehmeranteil zu ermitteln und vom Lohn einzubehalten. Anschließend ist der gesamte Betrag an die Versicherungsträger abzuführen. In praktischer Hinsicht ist anzumerken, dass seit 2011 für die Meldung der Einkommenssteuer und der Sozialversicherungsbeiträge ein einheitliches Formular verwendet wird. Wie bereits oben angemerkt, obliegen die Pflichten zur Bereitstellung eines korrekt ausgefüllten Formulars sowie zur Zahlung allein dem Arbeitgeber.

Die Beitragshöhe für die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung der Arbeitnehmer wird jährlich als prozentualer Anteil des Einkommens aus abhängiger Beschäfti-

<sup>39</sup> Siehe oben unter Kapitel II.2; vgl. auch *Nenu*, Fn. 18, S. 22 ff. mit zahlreichen Nachweisen.

<sup>40</sup> *Nenu/Popescu*, Fn. 36, S. 39 ff.

gung festgesetzt. Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist das Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers. Seit 2011 betragen die Arbeitnehmerbeiträge zur öffentlichen Rentenversicherung 10,5 % dieser Bemessungsgrundlage,<sup>41</sup> die Beiträge zur öffentlichen Krankenversicherung 5,5 % und die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung 0,5 %.

Die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Beiträge der Arbeitgeber unterscheidet sich von derjenigen, auf deren Grundlage die Arbeitnehmerbeiträge berechnet werden. Sie wird abweichend auf Grundlage der Gesamtvergütungssumme ermittelt, die in dem betreffenden Unternehmen an alle abhängig Beschäftigten gezahlt wird. Hierzu werden zunächst alle auf der Grundlage von Arbeitsverträgen geleisteten Zahlungen gezählt. Weiterhin kommen aber vielfach auch Zahlungen auf der Grundlage von sonstigen Dienstverhältnissen und schließlich auch Vorstandsvergütungen hinzu, die gleichfalls als Lohnzahlung behandelt werden, selbst wenn diese auf der Grundlage eines Mandatsverhältnisses geleistet werden. Auch die Beiträge für die Arbeitgeberseite werden grundsätzlich jährlich neu festgelegt. Ergänzend kommen Beiträge für Sicherungssysteme zugunsten der Arbeitnehmer hinzu, die allein von der Arbeitgeberseite zu finanzieren sind.

Für 2017 ergibt sich insoweit folgendes Bild für die Arbeitgeberbeiträge: Die Höhe der Beiträge für das öffentliche Rentenversicherungssystem unterscheidet sich nach der Branche und den Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeitnehmer tätig sind. Der Arbeitgeberbeitrag kann insoweit 15,8 % (normale Arbeitsbedingungen), 20,8 % (besondere Arbeitsbedingungen) oder sogar 25,8 % (spezielle Arbeitsbedingungen) der Bemessungsgrundlage betragen. Der Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung beträgt in 2017 einheitlich 5,2 % der Bemessungsgrundlage und der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung 0,5 %. Hinzu kommen für den Arbeitgeber noch weitere Beiträge, wie etwa 0,25 % für den Lohngarantiefonds und 0,85 % für den Fonds, der Leistungen im Fall von Arbeitsunfällen erbringt.

In Übereinstimmung mit den oben genannten geringen Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung sind auch die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, die individuell an Arbeitslose ausgezahlt werden, der Höhe nach äußerst gering.<sup>42</sup> Sie betragen lediglich 75 % des Bruttomindestlohns (2017: RON 1.450 monatlich).

Um die teils verheerenden Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise abzumildern, wurde die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes leicht verlängert. Sie beträgt nun sechs Monate bei einer vorherigen Beitragszeit von mindestens einem Jahr, neun Monate bei einer vorherigen Beitragszeit von mindestens fünf Jahren und zwölf Monate bei einer Beitragszeit von mindestens zehn Jahren. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht jedoch nur dann, wenn der Antragsteller während der letzten zwei Jahre vor Leistungsbezug mindestens zwölf Monate nachweist, in denen er die gesetzlichen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlt hat, und keine Einkünfte oder aus zugelassenen Tätigkeiten Einkünfte unter dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn erzielt.<sup>43</sup>

#### IV. Gerichtlicher Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

Die Arbeitsgerichtsbarkeit wurde in Rumänien in den letzten Jahren ebenfalls weiterentwickelt. Inzwischen gibt es spezialisierte Senate bei den Landgerichten („Tribunale“), die auch über das notwendige Fachwissen zur Beurteilung arbeitsrechtlicher Sachver-

<sup>41</sup> Vgl. Gesetz 7/2017 veröffentlicht in Monitorul Oficial al Romaniei Nr. 128 vom 17.2.2017.

<sup>42</sup> Nenu/Popescu, Fn. 36, S. 106 ff. m.w.N.

<sup>43</sup> Für Einzelheiten vgl. Nenu/Popescu, Fn. 36, S. 118 ff.

halte verfügen. Insgesamt ist jedoch die Neigung etwa zu Kündigungsschutzklagen in Rumänien noch deutlich weniger ausgeprägt als in Deutschland.

## 1. Zuständigkeit der Gerichte

Das Prozessrecht in arbeitsrechtlichen Verfahren ist überwiegend nicht Gegenstand spezieller Regelungen, sondern Teil des Zivilprozessrechts. Im Frühling 2013 ist die aktuelle ZPO („Codul de procedura civila“) in Kraft getreten. Eines der zentralen Ziele der Neufassung ist die Vereinfachung der Gerichtsverfahren und die Beschleunigung der Zivilprozesse. Zu diesem Zwecke wurde z. B. ein neues Verfahren zur Anfechtung wegen der Verzögerung von Prozessen in die Zivilprozessordnung eingefügt. Gemäß der neuen ZPO wird auch die Kompetenz der „Tribunale“ erweitert.

Einige spezielle Fragen des individual- sowie des kollektivarbeitsrechtlichen Verfahrensrechts wurden auch im Gesetz über den Sozialen Dialog aus dem Jahr 2011 geregelt, ohne jedoch die bestehenden Vorschriften zu harmonisieren. Dies hat in der Rechtsprechung und Fachliteratur zu kontroversen Debatten über den Vorrang und Auslegung der kollidierenden Bestimmungen geführt.<sup>44</sup>

Die örtliche Zuständigkeit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten richtet sich ebenfalls nach den Vorschriften des Zivilprozessgesetzbuches, d. h. grundsätzlich nach dem (Wohn-)Sitz des Klägers. Das Gesetz über den Sozialen Dialog begründet zusätzlich eine Sonderzuständigkeit bei dem für den Arbeitsort zuständigen Landgericht.

## 2. Prozessuale Besonderheiten

Sowohl für individualrechtliche als auch für kollektivrechtliche Streitigkeiten gelten einige prozessuale Besonderheiten. Das Arbeitsgesetzbuch regelt insoweit, dass diese Rechtsstreitigkeiten von den Gerichten ohne die Festsetzung von Gerichtsgebühren durchzuführen sind. Für sämtliche Arbeitsgerichtsstreitigkeiten gilt zudem ein Dringlichkeitsverfahren: Die vom Gericht festgesetzten Fristen dürfen daher zehn Tage nicht überschreiten. Um eine zügige Durchführung des Verfahrens zu gewährleisten, wurden auch die Ladungsfristen verkürzt. So ist es in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ausreichend, wenn die Parteien mit einer Mindestfrist von lediglich fünf Tagen vor dem Termin geladen werden.<sup>45</sup> Im Fall eines Antrages auf Feststellung der Rechtswidrigkeit eines kollektivrechtlichen Streites ist sogar eine Entscheidungsfrist des Gerichtes von lediglich zwei Tagen vorgesehen.

Die Beweislast im arbeitsrechtlichen Verfahren obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber. Auch für das Verfahren zur Auswertung der Beweise gilt ein besonderes Eilverfahren. Die Urteile in individuellen sowie in kollektivrechtlichen Arbeitsstreitigkeiten sind mit der Verkündung der Entscheidung der ersten Tatsacheninstanz rechtskräftig. Eine Revision mit Blick auf die Feststellung eventueller Verfahrensfehler ist jedoch zulässig.

Für die klageweise Geltendmachung bestimmter Anträge im individualarbeitsrechtlichen Verfahren gelten besondere Ausschlussfristen. So sind etwa Anträge im Hinblick auf einseitige Maßnahmen hinsichtlich der Ausführung, Änderung, Suspendierung oder

<sup>44</sup> Kritisch dazu *Ticlea*, Noi reglementari si solutii privind jurisdictia muncii, *Revista romana de dreptul muncii* Nr. 4/2013, S. 24 ff.; *Athanasii/Vlăsceanu*, Fn. 5, S. 205 ff.; *Athanasii*, Aspecte teoretice si practice privind jurisdictia muncii in lumina Legii nr. 40/2011 si a legii nr. 62/2011, in: *Athanasii* (Hrsg.), *Modificarile Codului muncii si ale Legii dialogului social*, Bukarest 2011, S. 195 ff. mit zahlreichen Nachweisen.

<sup>45</sup> *Athanasii/Vlăsceanu*, Fn. 5, S. 211.

Beendigung von Arbeitsverträgen einschließlich bestimmter Vergütungsvereinbarungen innerhalb einer Frist von 30 Kalendertagen von dem Zeitpunkt an bei Gericht zu beantragen, an dem die interessierte Partei von der betreffenden Maßnahme erfahren hat. Anträge hinsichtlich der Feststellung der Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages können während dessen gesamter Laufzeit gestellt werden. Für Anträge auf die Geltendmachung von Schadensersatz gegen Arbeitnehmer bzw. auf die Rückzahlung von Überzahlungen gilt dagegen eine Frist von drei Jahren, und zwar von dem Zeitpunkt an, an dem der Schaden entstanden ist.<sup>46</sup> Gegen die rechtskräftigen Entscheidungen der arbeitsgerichtlichen Tatsacheninstanz ist lediglich eine Revision („Apel“) zulässig, die innerhalb von zehn Tagen ab Übermittlung der Urteilsbegründung eingereicht werden kann.<sup>47</sup>

## V. Fazit und Ausblick

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Rumänien auf seinem Weg in die Europäische Union viele Rechtsvorschriften in zahlreichen Bereichen seiner Rechtsordnung, einschließlich des Arbeits- und Sozialrechts, an den gemeinschaftlichen Besitzstand angepasst hat. Es liegt folglich ein sehr hoher Harmonisierungsgrad des rumänischen Rechts gemessen am EU-Recht vor. Trotzdem weist das rumänische Rechtssystem noch erhebliche Mängel auf, die insbesondere auf Regelungslücken in den Gesetzen, aber auch auf die mangelnde Rechtsfortbildung durch Rechtsprechung und Fachliteratur zurückzuführen sind. Aufgrund des immer noch im Wandel befindlichen Rechtssystems ist vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages in Rumänien insbesondere für ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig die Überprüfung der tatsächlichen Rahmenbedingungen ratsam. Trotz einiger grundlegender Verbesserungen durch das neue Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahr 2011 bedarf das rumänische Arbeits- und Sozialrecht insgesamt einer weiteren Liberalisierung.

---

<sup>46</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 207 ff.

<sup>47</sup> Athanasiu/Vlăsceanu, Fn. 5, S. 209 f.