

RUMÄNIEN

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHER, WIRTSCHAFTLICHER UND SOZIALER RAHMEN

POLITISCHER KONTEXT

Das bedeutendste politische Ereignis in Rumänien im Jahr 2024 war die Annullierung der Präsidentschaftswahlen im Dezember durch das Verfassungsgericht. Der Spitzenkandidat beim annullierten ersten Wahlgang war der ultranationalistische Călin Georgescu, der 23 Prozent der Stimmen erhielt. Der zuvor kaum bekannte Georgescu trat nur wenige Wochen vor der Wahl aus dem Schatten, hauptsächlich über soziale Medien. Untersuchungen ergaben später, dass seine Kampagne stark auf TikTok basierte, wobei gefälschte Konten, Trolle und Bots eingesetzt wurden, um seine Popularität zu steigern. Das Verfassungsgericht verwies auf eine äußere Einflussnahme auf den Wahlprozess durch einen »staatlichen oder nichtstaatlichen Akteur« und deutete auf eine mögliche Beteiligung Russlands im Rahmen einer hybriden Informationskriegsführung hin.

Diese Wahlannullierung hatte Auswirkungen über Rumäniens Grenzen hinaus und löste Reaktionen im In- und Ausland aus, unter anderem von Kritikern innerhalb der Trump-Administration. US-Vizepräsident JD Vance war einer der prominentesten Kritiker und verurteilte die Annullierung als gefährlichen Präzedenzfall für demokratische Normen. Die EU-Führung reagierte hingegen mit einer Mischung aus Besorgnis über ausländische Einflussnahme und einem Bekenntnis zur Wahrung demokratischer Integrität auf die Annullierung. Die rumänische politische Landschaft wurde durch das Ereignis zutiefst erschüttert, wurde es doch als ernstes Warnsignal an die traditionellen Parteien verstanden. Die Sozialdemokratische Partei (PSD) und die Nationale Liberale Partei (PNL), die seit 2021 in einer Koalition regierten, erlitten einen schweren Rückschlag. Der Kandidat der PSD, Marcel Ciolacu, belegte mit 19 Prozent der Stimmen den dritten Platz, während der PNL-Kandidat Nicolae-Ionel Ciucă mit nur 8,8 Prozent auf dem fünften Platz landete.

Die Parlamentswahlen vom November 2024 bestätigten den zunehmenden Aufschwung rechtsextremer Parteien. Die Alli-

anz für die Vereinigung der Rumänen (AUR), die Partei der Jungen Leute (POT) und SOS Rumänien gewannen zusammen ein Drittel der Parlamentssitze. Während die PSD mit 22,3 Prozent der Stimmen die führende Partei blieb, verlor sie im Vergleich zu den vorherigen Parlamentswahlen zehn Prozentpunkte. Das Ergebnis bedeutete auch einen starken Rückgang im Vergleich zu den Kommunal- und Europawahlen nur sechs Monate zuvor, bei denen die PSD 34,7 Prozent der Bürgermeisterposten, 32,5 Prozent der Sitze in den Kommunalräten und 33,5 Prozent der Sitze in den Kreisräten errungen hatte. Bei den Europawahlen im Juni 2024 traten PSD und PNL mit einer gemeinsamen Liste an und erhielten 48,5 Prozent der Stimmen. Der rasche Rückgang der Unterstützung für traditionelle Parteien innerhalb eines halben Jahres spiegelte einen dramatischen politischen Wandel wider. Der Aufstieg des rechtspopulistischen Lagers wurde bei der Wiederholung der Präsidentschaftswahlen im Mai 2025 noch deutlicher. Obwohl Călin Georgescu nicht erneut kandidieren durfte, führte der AUR-Vorsitzende George Simion die erste Runde mit 40,9 Prozent an, verlor jedoch letztlich in der Stichwahl dank der hohen Wahlbeteiligung gegen Nicușor Dan, den unabhängigen proeuropäischen Bürgermeister von Bukarest (53,6 Prozent). Der von der Regierungskoalition unterstützte Kandidat, George Crin Laurențiu Antonescu, der die PSD, PNL und die Partei der ungarischen Minderheit vertrat, belegte mit nur 20 Prozent den dritten Platz – ein weiterer Misserfolg der etablierten Parteien, die erneut nicht in die Endrunde der Präsidentschaftswahlen gelangten.

Diese Ergebnisse unterstreichen eine wachsende Unzufriedenheit der Wähler mit dem Establishment, die zunehmend Kandidaten außerhalb der Regierungskoalition bevorzugen. Die Wahlen offenbarten auch eine deutliche Polarisierung zwischen städtischen und ländlichen Gebieten: Große Städte unterstützten überwiegend Nicușor Dan, während ländliche Regionen und Kleinstädte mehrheitlich den konservativen, ultranationalistischen George Simion wählten.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Das wirtschaftliche Umfeld in den Jahren 2024 und Anfang 2025 war geprägt von einer Kombination aus nationalen und internationalen Unsicherheiten. Auf nationaler Ebene setzte die Koalitionsregierung aus Sozialdemokraten, Liberalen und Vertretern der ungarischen Minderheit im Wahljahr 2024 eine Reihe wirtschaftlicher und sozialer Maßnahmen um, darunter Renten- und Lohnerhöhungen sowie Energiepreisdeckelungen. Diese Maßnahmen wurden jedoch nicht durch entsprechende Einnahmensteigerungen im Staatshaushalt ausgeglichen, was zu einem sich verschärfenden Haushaltsdefizit führte (dem höchsten unter den EU-Ländern).

Das Wirtschaftswachstum im Jahr 2024 war bescheiden und erreichte nur 0,9 Prozent im Vergleich zu 2023 – der niedrigste Wert der vergangenen zwölf Jahre, ausgenommen das Pandemiejahr 2020. Das Haushaltsdefizit stieg 2024 auf 9,3 Prozent des BIP, während die Staatsverschuldung 54,8 Prozent erreichte. Prognosen zufolge wird sie 2025 auf 59,4 Prozent und 2026 auf 63,3 Prozent steigen.

Die Inflation in Rumänien liegt weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt. Im März 2025 verzeichnete Rumänien mit 5,1 Prozent die höchste Inflationsrate in der EU, gefolgt von Ungarn mit 4,8 Prozent – bei einem EU-Durchschnitt von 2,5 Prozent. In den Vorjahren war die Inflation außergewöhnlich hoch: 13,8 Prozent im Jahr 2022 und 10,4 Prozent im Jahr 2023.

Ein Teil des Inflationsdrucks und der wirtschaftlichen Unsicherheit rührt von Rumäniens geografischer Nähe zur Ukraine her. Der russische Angriffskrieg hat seit 2022 zu steigenden Energiepreisen und Einschränkungen wirtschaftlicher Aktivitäten geführt. Darüber hinaus hatte die Ankündigung der Trump-Regierung, 25 Prozent Zölle auf Importe von Stahl, Aluminium, Automobilen und Autoteilen zu erheben, negative Auswirkungen auf die rumänische Wirtschaft. Laut dem Prognoseausschuss des rumänischen Finanzministeriums ist die Hauptwirkung indirekt, hauptsächlich aufgrund rückläufiger Exporte in zentrale Handelspartnerländer und nicht wegen direkter Exportrückgänge in die USA.

Im Inland trug die politische Unsicherheit Anfang 2025 – ausgelöst durch die Annullierung der Präsidentschaftswahlen und Spekulationen über die Möglichkeit eines nationalistischen Präsidenten (was sich letztlich nicht bewahrheitete) – zur Verunsicherung der Märkte bei. Infolgedessen haben führende Ratingagenturen wie Moody's, Fitch und Standard & Poor's den Ausblick für Rumänien von »stabil« auf »negativ« herabgestuft.

Das vorrangige Ziel der neuen Regierung ist es, das Haushaltsdefizit von 9,3 Prozent zu senken. In seinem mittelfristigen fiskalisch-strukturellen Plan, den die Regierung am 15. Oktober 2024 dem EU-Rat und der Kommission vorlegte, wird bis 2031 eine Senkung des Defizits auf 4,5 Prozent angestrebt. Dieses Ziel soll durch eine Reihe von Reformen erreicht werden, die teilweise im nationalen Aufbau- und Resilienzplan enthalten sind und sowohl Ausgabenkürzungen als auch Einnahmesteigerungen vorsehen.

Obwohl die Regierung bereits 2023 mit der Umsetzung administrativer und fiskalischer Maßnahmen zur Eindämmung des Defizits begonnen hat, war deren Wirksamkeit begrenzt – zudem führten sie zu Protesten unter Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere in Bereichen, die bereits chronisch unterfinanziert waren. Daten zeigen, dass Rumäniens öffentliche Ausgaben gemessen am BIP mit 27 Prozent zu den niedrigsten in der EU gehören – im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 40 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei den Steuereinnahmen, die ebenfalls zu den niedrigsten zählen – mit besonders hoher Steuerhinterziehung (so weist Rumänien laut Daten der Europäischen Kommission von 2022 die größte Lücke bei der Mehrwertsteuererhebung in der EU auf: 30,6 Prozent gegenüber einem EU-Durchschnitt von nur sechs Prozent).

Aus sozialer Sicht gehört Rumänien laut Eurostat zu den EU-Staaten mit dem höchsten Anteil an Personen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind – 27 Prozent im Jahr 2024. Nur Bulgarien verzeichnet einen höheren Wert. Der monatliche Nettomindestlohn liegt bei 515 €, während der durchschnittliche Nettolohn etwa 1 030 € beträgt. Die Erwerbsbeteiligungsquote ist ebenfalls niedrig und liegt bei 63,8 Prozent – beeinflusst durch temporäre Migration und die Schattenwirtschaft.

Regionale Unterschiede bleiben erheblich: Großstädte wie Bukarest, Cluj-Napoca, Iași und Timișoara sind deutlich stärker entwickelt als der Rest des Landes, insbesondere die ländlichen Gebiete. Allein Bukarest erwirtschaftet ein Viertel des rumänischen BIP. Demgegenüber stehen ländliche Regionen vor Herausforderungen wie Überalterung und Entvölkerung durch Binnen- und Auslandsmigration.

Laut Außenministerium leben derzeit etwa 5,7 Millionen rumänische Staatsbürger im Ausland, hauptsächlich in Westeuropa (Italien, Spanien, Österreich, Deutschland und dem Vereinigten Königreich). Schätzungen zufolge leben rund 800 000 von ihnen in Deutschland. Überweisungen aus der rumänischen Diaspora machen mehr als ein Prozent des BIP aus. Laut Eurostat wurden im Jahr 2023 3,5 Milliarden Euro überwiesen.

GEWERKSCHAFTEN IN RUMÄNIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHER ÜBERBLICK

Obwohl Gewerkschaften vor 1989 legal waren, fungierten sie in den meisten Fällen lediglich als Anhängsel der Rumänischen Kommunistischen Partei. Die rumänischen Gewerkschaften in ihrer heutigen Form entstanden nach 1990, als der kommunistische Gewerkschaftsbund (Uniunea Generală a Sindicatelor din România, UGSR) im Dezember 1990 aufgelöst wurde. Die fünf heute auf nationaler Ebene tätigen Gewerkschaftskonföderationen wurden in den darauffolgenden Jahren gegründet – nach einer Reihe von Abspaltungen und Zusammenschlüssen Anfang der 1990er-Jahre. CNS Cartel Alfa wurde 1990 gegründet, das Nationale Gewerk-

schaftsbündnis (Blocul Național Sindical, BNS) 1991 und CNSLR Bruderschaft (CNSLR-Frăția) im Jahr 1993, während CNS Meridian und die Demokratische Gewerkschaftskonföderation Rumäniens (Confederația Sindicatelor Democratice din România, CSDR) beide 1994 entstanden.

Wie in vielen mittel- und osteuropäischen Ländern war das auffälligste Merkmal der rumänischen Gewerkschaften nach 1990 ein kontinuierlicher Rückgang der Mitgliederzahlen: Der Organisationsgrad der zuvor als »Treibriemen zwischen Partei und Gesellschaft« fungierenden Strukturen sank von über 90 Prozent Anfang der 1990er-Jahre auf heute rund 25 Prozent. Hauptgründe für diesen Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft sind die großflächige Deindustrialisierung, der strukturelle Wandel im Zuge des Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft, zahlreiche Privatisierungen ehemaliger Staatsunternehmen sowie eine Legitimationskrise der Gewerkschaften. Trotz rückläufiger Mitgliederzahlen blieben die rumänischen Gewerkschaften bis zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 einflussreich. Ihre Unterstützung für graduelle Wirtschaftsreformen in den 1990er- und 2000er-Jahren sowie die engen Verbindungen zu politischen Parteien ermöglichten es ihnen, eine der arbeitnehmerfreundlichsten gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Region mitzugestalten – zumindest bis 2008. Der schrittweise Einflussverlust der Gewerkschaften, der Ende der 2000er-Jahre einsetzte, kulminierte in der Reform der Arbeits- und Sozialdialoggesetzgebung im Jahr 2011. Diese führte zu einer Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen und zu einer Verschlechterung des sozialen Dialogs.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie haben die Gewerkschaften mehrfach protestiert und die Regierung aufgefordert, Lösungen für die Lebenshaltungskostenkrise zu finden. Russlands Invasion in der Ukraine mobilisierte einige rumänische Gewerkschaften, um ukrainischen Geflüchteten zu helfen – etwa durch Unterstützung an der Grenze und durch Sachspenden.

Größere Demonstrationen wurden von Beschäftigten im öffentlichen Dienst organisiert: darunter der Lehrerstreik im Jahr 2023, Streikandrohungen von Gesundheitspersonal im Jahr 2024 sowie weitere Sektoren, die in den folgenden Monaten folgten. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren mit einer instabilen Lohnfindung konfrontiert. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wurden nicht vollständig eingehalten, und Neueinstellungen wurden eingefroren.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

In Rumänien gibt es fünf repräsentative nationale Gewerkschaftskonföderationen. Zwischen ihnen bestehen keine nennenswerten Unterschiede in Bezug auf Ausrichtung, angeschlossene Sektoren oder Zusammensetzung. Gemeinsam vertreten die fünf national repräsentativen Konföderationen rund 1,44 Millionen Beschäftigte (etwa 27 Prozent der Erwerbsbevölkerung) – ein Anstieg um 100 000 gegenüber dem letzten Gewerkschaftsmonitor von 2023, der 1,34 Millionen Mitglieder registrierte.

Die Gewerkschaftslandschaft hat sich auf sektoraler Ebene stark verändert – sowohl durch wirtschaftliche Umstrukturierungen in den 1990er- und 2000er-Jahren als auch durch die Reform der Gesetzgebung zum sozialen Dialog im Jahr 2011, die die Wirtschaftssektoren neu strukturierte. Im Jahr 2002 lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Industrie bei über 75 Prozent, in der Lebensmittelindustrie bei etwa 50 Prozent. Die höchste Gewerkschaftsdichte wurde im Bereich der Metallverarbeitung verzeichnet (83 Prozent). Heute liegt der höchste Organisationsgrad im öffentlichen Sektor, insbesondere im Gesundheitswesen und der medizinischen Versorgung (Sanitas-Föderation mit 93 000 Mitgliedern) sowie im Bildungsbereich (Föderation der Bildungsgewerkschaften »Spiru Haret« mit 66 000 Mitgliedern und Federația Sindicatelor Libere din Invățământ/Nationale Föderation der Freien Bildungsgewerkschaften mit 162 000 Mitgliedern).

Seit der Reform der Gesetzgebung zum sozialen Dialog im Dezember 2022 kann eine Gewerkschaft auf Betriebsebene bereits von mindestens zehn Beschäftigten gegründet werden (statt wie bisher 15), die im selben Betrieb oder im selben Tarifbereich tätig sind. Gleichzeitig sind Tarifverhandlungen gesetzlich verpflichtend in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten (zuvor 21). Diese Änderungen sollen die Tarifabdeckung erhöhen, indem die gesetzlichen Bestimmungen besser an die wirtschaftliche Realität angepasst werden. Daten aus dem Jahr 2022 zeigen, dass es 40 473 Unternehmen mit mehr als 21 Beschäftigten gab – von insgesamt über 1,1 Millionen Unternehmen.

Es ist schwierig, verlässliche Daten über die Gewerkschaftsmitgliedschaft in Rumänien zu erhalten, da einige Föderationen oder betriebliche Gewerkschaften niedrigere Zahlen an die Konföderationen melden. Abweichungen zwischen offiziellen Mitteilungen und Gerichtsunterlagen erschweren ein genaues Gesamtbild. Das Arbeitsministerium hat im Rahmen der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne (2022/2041) Schritte zur besseren Datenerfassung unternommen – bislang ohne konkrete Ergebnisse.

Tabelle 1

Wichtigste Gewerkschaftskonföderationen in Rumänien

Gewerkschaftskonföderation	Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender	Aktuelle Mitgliederzahl	Mitgliederzahl laut Bericht von 2023	Internationale Mitgliedschaften
Confederația Națională Sindicală »Cartel Alfa«, CNS Cartel Alfa [Nationaler Gewerkschaftsbund »Cartel Alfa«]	Vorsitzender: Bogdan Hossu Stellvertretende Vorsitzende: Liviu Apostoiu, Petru Dandea	286 337 (2023)	258 099 (2019)	ETUC, ITUC
Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția, CNSLR-Frăția (Nationaler Verband der freien Gewerkschaften Rumäniens Frăția, CNSLR Bruderschaft)	Vorsitzender: Sorin Barascu Stellvertretender Vorsitzender: Florin Bercea	307 804 (2024)	304 842 (2020)	ETUC, ITUC
Blocul Național Sindical, BNS (Nationaler Gewerkschaftsblock, NTUB)	Vorsitzender: Dumitru Costin Stellvertretende Vorsitzende: Victor Florescu, Mircea Burlacu, Grigore Mare, Minel Ivașcu, Florica Vasilescu	280 387 (2023)	259 428 (2019)	ETUC, ITUC
Confederația Sindicală Națională Meridian, CNS Meridian (Nationaler Gewerkschaftsbund Meridian, NTUC Meridian)	Vorsitzender: Ion Popescu Stellvertretender Vorsitzender: Gabriel Rodrigo Maxim	276 980 (2024)	254 280 (2020)	CESI
Confederația Sindicatelor Democratice din România, CSDR (Bund demokratischer Gewerkschaften in Rumänien, CDTUR)	Vorsitzender: Iacob Baci	283 790 (2024)	262 663 (2020)	ETUC, ITUC
Gesamtzahl	–	1,43 Mio.	1,34 Mio.	–

AUSWIRKUNGEN DER EU-RICHTLINIE 2022/2041 ÜBER ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE

Bei der Umsetzung der Richtlinie hat Rumänien beschlossen, keinen der Referenzwerte für den Mindestlohn, nämlich 50 Prozent des Durchschnittslohns oder 60 Prozent des Medianlohns, zu übernehmen, sondern sich für eine Spanne von 47 Prozent bis 52 Prozent des Durchschnittslohns entschieden. Für die Berechnung nutzt die Regierung Prognose-daten, wie die jährliche Inflationsrate, das BIP, das Bevölkerungswachstum und den Bruttodurchschnittslohn. Liegt der Wert unter 52 Prozent, verhandeln die Gewerkschaftskonföderationen, Arbeitgeberverbände und die Regierung im Nationalen Tripartiten Rat über die Höhe.

Rumänien hat die Richtlinie im November 2024 durch Änderungen des Arbeitsgesetzbuches (Gesetz Nr. 53/2003) um-

gesetzt. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung tagten die Sozialpartner bereits seit über einem Jahr, um den nationalen Plan zur Förderung der Tarifbindung zu erarbeiten – mit dem Ziel, wie in der Richtlinie vorgesehen, 80 Prozent der Erwerbsbevölkerung abzudecken. Der endgültige Entwurf wurde bereits im Rahmen des öffentlichen Transparenzverfahrens veröffentlicht und wartet auf Stellungnahmen aus der Bevölkerung – letzter Schritt vor der formellen Verabschiedung.

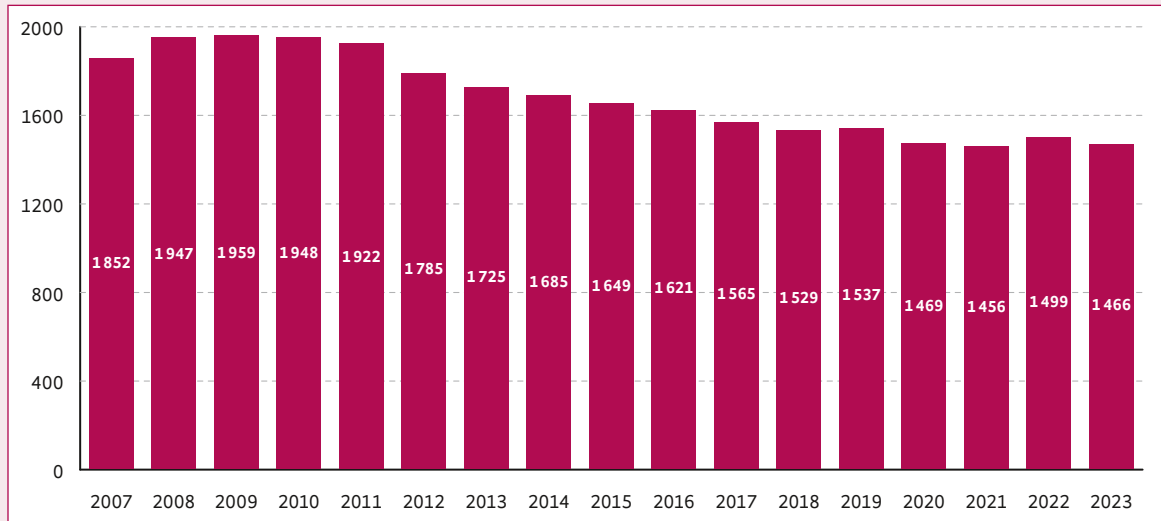
Der nationale Plan enthält u. a. Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörde (ITM) hinsichtlich Ressourcenbereitstellung und Überwachung der Tarifverhandlungspflicht. Gewerkschaften hatten mehrfach auf den gravierenden Mangel an Arbeitsinspektoren hingewiesen. Ihre Zahl sank von 1 947 im Jahr 2008 auf rund 1 466 im Jahr 2023 (–25 %). Am stärksten betroffen waren Bukarest und

andere Großstädte – infolge von Einstellungsstopps, Gehalts- und Prämienkürzungen, die keine berufliche Entwicklung ermöglichten.

Dieser Personalmangel wirkte sich negativ auf die Arbeitsbelastung der verbleibenden Inspektoren aus und erhöhte

den Druck, ohne dass zusätzliche Ressourcen bereitgestellt wurden. Angesichts dieser Situation befinden sich die Gewerkschaften in einer schwierigen Lage, da ihnen keine angemessene staatliche Infrastruktur zur Verfügung steht, um Missbräuche aufzudecken und die Arbeitnehmer zu schützen.

Abbildung 1 **Arbeitsinspektoren in Rumänien**



Quelle: Labor Inspection Annual Reports, <https://www.inspectiamuncii.ro/raport-anual-al-activitatii-inspectiei-muncii>

FORMALE REPRÄSENTATION DER GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften sind zentrale Akteure im sozialen Dialog in Rumänien und vertreten Arbeitnehmerinteressen auf internationaler, nationaler, regionaler, sektoraler, branchenübergreifender und betrieblicher Ebene. Das Gesetz 367/2022 über den sozialen Dialog regelt die Interaktionen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Tarifverhandlungen können auf nationaler, sektoraler, branchenübergreifender oder betrieblicher Ebene stattfinden. Gewerkschaften werden in erster Linie auf Betriebsebene gegründet (mindestens 10 Beschäftigte im selben Betrieb) oder zwischen Beschäftigten mehrerer Unternehmen (mindestens 20 Beschäftigte aus mehreren Betrieben). Diese schließen sich zu Föderationen zusammen, die wiederum auf sektoraler Ebene tätig sind. Mehrere Föderationen können wiederum einen Gewerkschaftsbund bilden, der sich auf nationaler Ebene für Veränderungen einsetzt und die Interessen seiner Mitglieder gegenüber der Regierung und Wirtschaftsverbänden vertritt.

Neben Tarifverhandlungen nehmen Gewerkschaften an institutionellen Strukturen teil, wie z. B. im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EESC), in dem jede der fünf Konföderationen vertreten ist.

National sind sie Teil des Wirtschafts- und Sozialrats (CES), wo sie ein Drittel der Mitglieder (15 von 45) stellen. Die Konföderationen treffen sich auch im Nationalen Tripartiten Rat (CNT), in der Regel im ersten Monat jedes Quartals, wobei es nicht ungewöhnlich ist, dass aufgrund von Prioritäten der Regierung und Gesetzesänderungen außerplanmäßige Sitzungen einberufen werden. Beispielsweise wurde Ende 2024 eine CNT-Sondersitzung einberufen, als die Regierung ein Omnibusgesetz vorbereitete, das Löhne, Prämien und Renten im öffentlichen Sektor einfrieren sollte.

Darüber hinaus wirken Gewerkschaften in Sozialdialogkommissionen (CDS) innerhalb von Ministerien (wie Arbeits- und Finanzministerium), anderen öffentlichen Institutionen und Behörden (z. B. Arbeitsaufsichtsbehörde) sowie auf Kreisebene und in der Stadtverwaltung Bukarest mit. Jede Regierungsverordnung, die dem öffentlichen Konsultationsverfahren unterliegt, wird im CDS des jeweiligen Ministeriums behandelt. Gewerkschaften sind ein integraler Bestandteil des Prozesses und haben somit die Möglichkeit, Stellungnahmen zu verfassen und einzureichen, wobei die Regierung oder die Behörden jedoch nicht verpflichtet sind, diesen zu folgen.

Neben diesen Strukturen können die Sozialpartner bei Bedarf weitere Strukturen schaffen und Sitzungen einberufen. Die meisten Strukturen, die auf allen Ebenen des rumänischen Staatsapparats vorhanden sind, erfordern im Idealfall keine be-

Tabelle 2

Wesentliche Änderungen durch die EU-Richtlinie über faire und angemessene Mindestlöhne

Inhalt	Gesetz 62/2011 (das alte Gesetz zur Regelung der Gewerkschaften)	Gesetz 367/2022 (das derzeitige Gesetz)
Aushandlung eines nationalen Tarifvertrags	Nicht zulässig	Zulässig, aber es gab keine koordinierten Bemühungen in dieser Richtung.
Jeder kann einer Gewerkschaft beitreten.	Nicht zulässig, da eine Gewerkschaft nur von 15 Beschäftigten desselben Unternehmens gegründet werden kann, was Arbeitnehmern in kleinen Unternehmen den Beitritt zu einer Gewerkschaft verwehrt.	Ja, aber es muss ein formelles Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehen.
Branchenweite Tarifverhandlungen sind zulässig.	Ja, aber mit erheblichen Einschränkungen, sodass zwischen 2011 und 2022 nur im öffentlichen Gesundheitswesen und im Bildungswesen Branchenvereinbarungen ausgehandelt wurden.	Ja, und mit höheren Erfolgsraten – sechs Tarifverträge wurden bereits unterzeichnet (zwei davon hauptsächlich im privaten Sektor).
Streikrecht	Zulässig	Zulässig
Streikrecht gegen die sozioökonomische Politik der Regierung	Nein	Ja, wenn durch ein neues Gesetz oder eine neue Verordnung eine Bestimmung in einem bestehenden Tarifvertrag unterlaufen oder aufgehoben wird.
Verbindliche Tarifverhandlungen	Nur auf Unternehmensebene und bei mindestens 21 Beschäftigten	Sowohl auf Unternehmensebene (mindestens 10 Beschäftigte) als auch auf Branchenebene
Verbindliche Unterzeichnung von Tarifverträgen	Nein. Es besteht lediglich eine Verpflichtung zur Aufnahme von Verhandlungen, nicht jedoch zu deren Abschluss.	Nein. Es besteht lediglich eine Verpflichtung zur Aufnahme von Verhandlungen, nicht jedoch zu deren Abschluss.
Repräsentativität	50 % +1 auf Unternehmensebene	35 % +1 auf Unternehmensebene

sonderen Rechtsvorschriften oder zusätzlichen Kanäle, über die die Gewerkschaften ihre Meinung äußern können. Trotz der großen Anzahl von CDS und ihrer breiten Präsenz – in jedem der 41 rumänischen Kreise gibt es mindestens drei – bleiben solche Konsultationen ein relativ schwaches Instrument, dessen Potenzial nicht voll ausgeschöpft wird. Es ist nicht ungewöhnlich, dass CDS-Sitzungen nur stattfinden, um die gesetzliche Vorgabe einer zweimonatigen Einberufung zu erfüllen, ohne dass die Teilnehmer konkrete Maßnahmen beschließen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Vereinigungsfreiheit ist durch die rumänische Verfassung garantiert. Zwischen 2011 und 2022 schränkte das Gesetz 62/2011 das Recht auf Gewerkschaftszugehörigkeit auf Beschäftigte mit individuellem Arbeitsvertrag ein. Die Gesetzesänderungen von 2022 erweiterten dieses Recht auch auf Selbstständige und atypisch Beschäftigte, unabhängig davon, ob ihr Vertrag direkt mit dem jeweiligen Unternehmen besteht.

Das im Dezember 2022 verabschiedete Gesetz zum sozialen Dialog (Gesetz 367/2022) erlaubt die Gründung einer Gewerkschaft auf Betriebsebene durch mindestens 10 Beschäftigte derselben Einrichtung. Die bisherige Regelung, die bis Dezember 2022 galt, sah vor, dass mindestens 15 Beschäftigte, die alle im selben Betrieb tätig sind, eine Gewerkschaft gründen müssen. Dies schränkte die Rechte der Beschäftigten in kleinen Unternehmen erheblich ein. Die Gesetzesänderung des Sozialdialoggesetzes im Dezember 2022 war Teil des rumänischen Aufbau- und Resilienzplans (RRP), der unter anderem eine Reihe von Sozialreformen mit einem geschätzten Budget von 196,74 Millionen Euro vorsieht. Seit seinem Inkrafttreten wurde das Gesetz 367/2022 viermal geändert, zuletzt im November 2024, als Rumänien die EU-Richtlinie über faire und angemessene Mindestlöhne umsetzte.

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Anzahl der landesweit aktiven Gewerkschaften blieb im Jahr 2023 unverändert, mit nur wenigen Änderungen, wie der Gründung neuer Gewerkschaftsverbände, Aufspaltungen oder Zusammenschlüssen zur Stärkung der Mitgliederbasis. Im

Vergleich zum vorherigen Bericht wurde der soziale Dialog auf sektoraler Ebene zwischen 2023 und 2025 ausgeweitet, mit Tarifvereinbarungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – ein seltenes Ereignis, das es seit den 2010er-Jahren nicht mehr gegeben hat.

Die meisten Kollektivverhandlungen finden auf Unternehmensebene statt, jedoch bleibt unklar, wie viele Arbeitnehmer davon erfasst sind und wie viele Vereinbarungen von Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern verhandelt werden.

Das Ausmaß der tarifvertraglichen Abdeckung bleibt in Rumänien unklar, obwohl rund 75 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten tätig sind – was theoretisch den Beginn von Verhandlungen erforderlich machen sollte. Doch selbst wenn Verhandlungen aufgenommen werden, besteht keine formale Verpflichtung, dass diese in einer Vereinbarung enden müssen. Das bedeutet, dass die Erhebung von Daten zu diesem Thema schwierig ist. Die Feststellung, wie viele Beschäftigte durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind, wird zusätzlich dadurch erschwert, dass es keine zentrale Datenquelle gibt. Laut der jüngsten OECD-Datenerhebung waren im Jahr 2018 etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer_innen durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Vertreter des Arbeitsministeriums erklärten, dass rund 47 Prozent der Arbeitnehmer_innen in der Volkswirtschaft durch Kollektivverträge abgedeckt seien, jedoch nur 12 Prozent davon durch Gewerkschaften verhandelt würden. Mangels offizieller Daten bleibt diese Zahl fraglich, auch wenn sie ein realistisches Bild der Landschaft der Kollektivvertragsverhandlungen in Rumänien vermittelt,

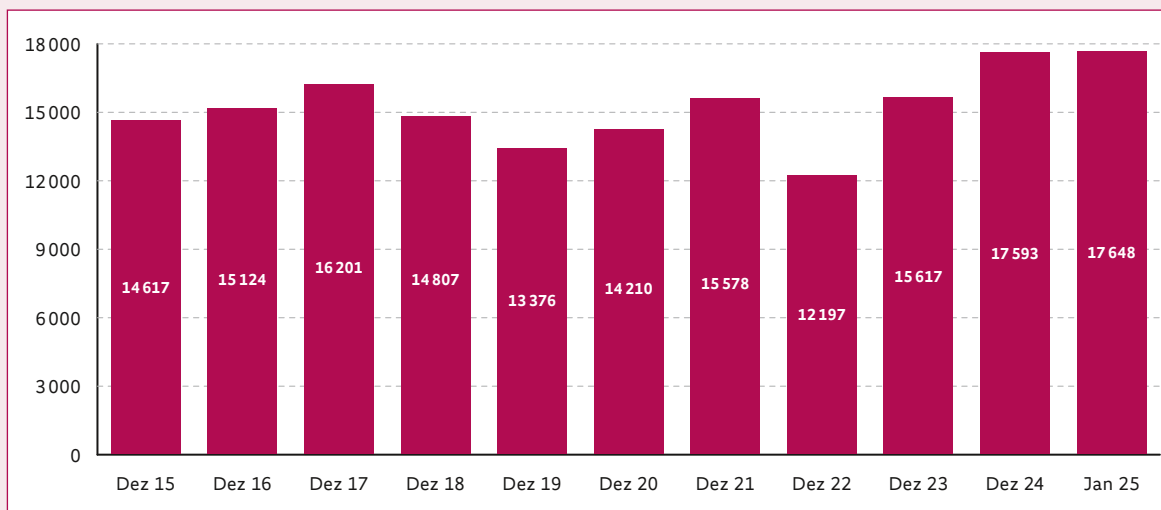
in der in der Regel Arbeitnehmervertreter – und nicht die Gewerkschaften – die Verhandlungen führen.

Die Daten der Arbeitsaufsichtsbehörde zeigen Fortschritte, mit einem stetigen Anstieg der Zahl von Kollektivverträgen seit Dezember 2022. Im Jahr 2023 gab es einen deutlichen Anstieg von 12 197 auf 15 617 aktive Kollektivverträge auf Unternehmensebene. Dieser Anstieg muss aus zwei Perspektiven betrachtet werden: (i) dem Ende des pandemiebedingten Alarmzustands, der die Geltung bestehender Kollektivverträge bis Juni 2022 verlängert hatte; und (ii) der Umsetzung des neuen Gesetzes 367/2022 über den sozialen Dialog, das Kollektivverhandlungen auch in kleineren Institutionen sowie auf sektoraler Ebene ermöglichte.

Bis März 2022 wurden alle Kollektivverträge automatisch verlängert, und nach Aussetzung des Alarmzustands wurde den Sozialpartnern eine 90-tägige Frist eingeräumt, um mit der Aushandlung eines neuen Vertrags zu beginnen (die letztmögliche Frist war Juni 2022). Das Versäumnis, Verhandlungen aufzunehmen und abzuschließen, führte zu einem drastischen Rückgang der Anzahl der Kollektivverträge – von 15 578 im Jahr 2021 auf rund 12 197 im Jahr 2022 (–22 Prozent).

Die ersten spürbaren Auswirkungen des neuen Gewerkschaftsgesetzes (Gesetz 367/2022) wurden ab dem Jahr 2024 deutlich, als die Zahl der aktiven Kollektivverträge um 13 Prozent von 15 617 im Vorjahr auf 17 593 stieg. Die neuesten verfügbaren Daten betreffen Januar 2025 und zeigen einen weiteren Anstieg um 55 Kollektivverträge.

Abbildung 2
Aktive Kollektivverträge auf Unternehmensebene



Quelle: Labor Inspection Annual Reports,
<https://www.inspectiamuncii.ro/raport-anual-al-activitatii-inspectiei-muncii>

Tabelle 3

Branchentarifverträge

Tarifverhandlungsbranche	Unterzeichnet	Art	Veröffentlicht im Amtsblatt ¹	Verfügbarkeit	Unterzeichnende Parteien
S36 – Kultur	12.05.2025	Öffentlich	Noch nicht	24 Monate	CulturMedia (Kartell ALFA) & MediaSind (CNSLR-Frăția)
S25 – Hoch- und Industriebau	28.04.2025	Öffentlicher und privater Sektor	Noch nicht	24 Monate	FGS Familia (BNS)
S53 – Sozialarbeit	17.12.2024	Öffentlich	13.02.2025	24 Monate	PRO.ASIST (Cartel ALFA), SANITAS (CNSLR-Frăția), COLUMNASCOR (CNSLR-Frăția)
S40 – Bankgeschäfte	13.05.2024	Privat	07.06.2024	24 Monate	FSIF (Cartel ALFA), FSAB (CSDR)
S51 – Gesundheitswesen	11.09.2023	Öffentlich	05.10.2023	24 Monate	SANITAS (CNSLR-Frăția), Solidaritatea Sanitară (Cartel ALFA)
S49 – Primar- und Sekundarschulbildung	05.07.2023	Öffentlich	26.07.2023	24 Monate	FSLI (CSDR), Spiru Haret (CNSLR-Frăția)

¹ Artikel 111, Gesetz Nr. 367/2022: Kollektivverträge auf nationaler Ebene, auf Ebene der Verhandlungssektoren und Gruppen von Einrichtungen sowie deren Zusatzvereinbarungen müssen im Teil V des Amtsblatts von Rumänien veröffentlicht werden – durch die unterzeichnenden Parteien.

Neben der Ausweitung der Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene wurden branchenübergreifende Tarifverträge in Rekordzahl abgeschlossen: Sowohl im Jahr 2023 als auch 2024 wurden jeweils acht abgeschlossen, und ein weiterer kam in der ersten Hälfte des Jahres 2025 hinzu. Die meisten dieser Verträge betreffen den öffentlichen Sektor, insbesondere den Bildungsbereich, mit einigen Ausnahmen im Bereich der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung.

Im privaten Sektor sind branchenübergreifende Tarifverträge schwer umzusetzen, da die Bildung einer Verhandlungsgruppe auf Arbeitgeberseite von deren Bereitschaft zur Teilnahme abhängt. Unabhängig von der Bereitschaft der Gewerkschaften mehrerer Unternehmen, zu verhandeln, kann kein Vertrag zustande kommen, wenn sich die Unternehmensleitungen nicht zusammenschließen wollen.

Das Gesetz 367/2022 über den sozialen Dialog schreibt vor, dass Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene (unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten oder Gewerkschaftsmitglieder) sowie auf Unternehmensebene mit mindestens zehn Beschäftigten aufzunehmen sind. Die Pflicht zur Aufnahme von Verhandlungen bedeutet jedoch nicht, dass diese auch abgeschlossen werden müssen. Dies führt dazu, dass viele Sektoren und Unternehmen ohne aktiven Kollektivvertrag bleiben. Viele Sektoren leiden unter einer fehlenden Tradition des sozialen Dialogs, während in manchen Fällen keine repräsentative Gewerkschaftsföderation oder Arbeitgeberorganisation vorhanden ist, um Verhandlungen einzuleiten. Die Beteiligung an Verhandlungen gestaltet sich schwierig, da – in Abwesenheit einer repräsentativen Föderation – eine Konföderation nur dann teilnehmen kann, wenn sie ein freiwilliges Mandat der Föderation erhält.

Die rumänische Wirtschaft umfasst 58 Kollektivverhandlungssektoren, von denen nur sechs durch Kollektivverträge abgedeckt sind. Es gibt insgesamt 21 Wirtschaftsbereiche (gemäß NACE 3), wobei es innerhalb desselben Bereichs mehrere Kollektivverhandlungssektoren geben kann. Zum Beispiel gelten Gesundheits- und Sozialwesen als ein einheitlicher wirtschaftlicher Bereich (Abschnitt Q), werden jedoch als zwei getrennte Kollektivverhandlungssektoren betrachtet: S51 Gesundheitswesen und F53 Sozialarbeit. Die Kollektivverhandlungssektoren wurden per Verordnung des Arbeitsministeriums (2311/2023) genehmigt und in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt.

Im Jahr 2023 gehörten der Primar- und Sekundarbildungsbereich sowie das Gesundheitswesen zu den ersten Sektoren, die Kollektivverträge abschlossen – aufgrund ihrer starken gewerkschaftlichen Organisation und einer langjährigen Verhandlungstradition mit staatlichen Institutionen. Im Jahr 2024 kam gegen Jahresende das Sozialwesen hinzu, wobei die eigentliche Überraschung jedoch der Bankensektor war, in dem der erste Kollektivvertrag im privaten Sektor seit 2011 (dem Jahr des Gesetzes 62/2011) unterzeichnet wurde. Der Bankensektor wurde später auf den gesamten Bereich ausgeweitet – erga omnes –, was ein Novum auf nationaler Ebene darstellte und ein großer Erfolg für die Beschäftigten im privaten Sektor war. Im Jahr 2025 wurde der erste Tarifvertrag im Bereich Hoch- und Tiefbau abgeschlossen, der wiederum vor allem den privaten Wirtschaftsbereich betrifft. Derzeit gibt es auch Gespräche über einen Tarifvertrag im Einzelhandel – der erste seit 2010. Im Mai 2025, nach monatelangen Verhandlungen, erzielten die beiden repräsentativen Föderationen im Kultursektor eine Einigung mit der Regierung und befinden sich in Gesprächen zur erga-omnes-Ausweitung dieses Tarifvertrags.

BESCHÄFTIGTE IM GESUNDHEITSWESEN ALS SPIEGEL FÜR BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Um die Forderungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu verstehen, ist es wichtig, ihre Lohn- und Bonus-systeme zu kennen. Zum besseren Verständnis können wir das Beispiel eines Krankenhausangestellten heranziehen, der sich in einer ähnlichen Situation wie andere öffentliche Angestellte befindet, nämlich mit eingefrorenen Prämien, eingefrorenen Löhnen und Essensgutscheinen, die die heutigen Kosten nicht mehr decken. Durch verschiedene Notverordnungen fror die Regierung das Bonusniveau für öffentliche Beschäftigte auf dem Stand von 2018 ein – trotz teils erfolgreicher Lohnerhöhungen seitdem.

In den vergangenen zwei Jahren haben Gewerkschaften im Gesundheits- und Bildungswesen aktiv zusätzliche Lohnrechte für ihre Mitglieder eingefordert. Da die Regierung auf ihre Forderungen nicht einging, streikten 2023 Lehrer_innen öffentlicher Schulen – kurz vor den Abschlussprüfungen –, was eine nationale Krise auslöste. Der Konflikt entstand wegen niedriger Löhne, nachdem eine Gesetzgebung zur Lohnfindung im öffentlichen Dienst fehlerhaft umgesetzt wurde. Im Jahr 2024 folgten Gesundheitsarbeiter_innen mit Briefen, in denen sie zu einem Streik aufriefen, da die Lebenshaltungskostenkrise sich verschärft hatte. 2023 und 2024 organisierten weitere öffentliche Beschäftigtengruppen Proteste – darunter Tierärzte, Museumswächter, Büroangestellte und Postmitarbeiter –, veröffentlichten offizielle Schreiben und konfrontierten Politiker_innen öffentlich, um bessere Löhne und Gesetzestreue zu fordern.

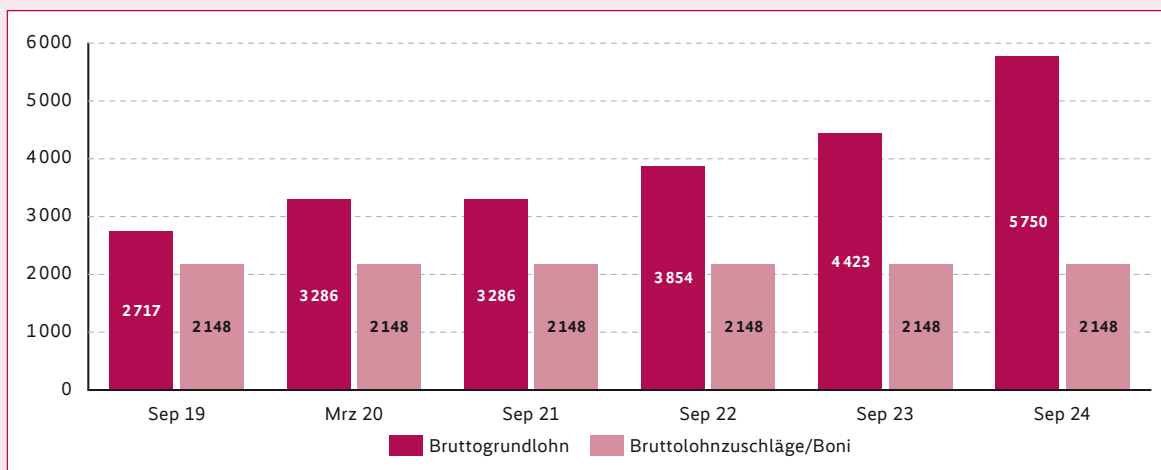
Die geltende gesetzliche Grundlage ist das Gesetz 153/2017 über die Vergütung öffentlich finanziert Beschäftigter, das die Lohnniveaus im öffentlichen Sektor regelt. Alle Beschäf-

tigten im öffentlichen Dienst werden nach einer Gehaltstabelle bezahlt, die auf einem Koeffizienten basieren sollte, der ihren Beruf und ihre Qualifikationen sowie ein Vielfaches des Bruttomindestlohns kombiniert. Diese Bestimmung wurde nie eingehalten, und nach mehreren Ausnahmeregelungen in Notverordnungen wurde die Regelung, die die Löhne der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an den aktuellen Lebensstandard anpassen sollte, aufgegeben.

Theoretisch sieht das Gesetz 153/2017 Boni in Abhängigkeit von Arbeitsbedingungen und Arbeitsintensität vor. So kann eine Krankenschwester auf einer psychiatrischen Station bis zu 70 Prozent ihres Lohns als Bonus erhalten, während ein/e Büroangestellte/r mit vielen Aktenbearbeitungen 10 bis 12 Prozent bekommen kann. Leider werden diese Prozentsätze nicht auf den aktuellen Bruttogrundlohn, sondern auf den von 2018 berechnet. Die Grundlöhne der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind seit 2018 mindestens viermal gestiegen, aber die Berechnungsgrundlage für Zulagen und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit ist auf dem Niveau von 2018 stehen geblieben.

Zur Vereinfachung: Ein Krankenhausangestellter im Elias-Krankenhaus mit über 20 Jahren Berufserfahrung hat einen Grundlohn von 5 750 Lei. Seit September 2019, dem letzten online verfügbaren Datenstand für das Elias-Krankenhaus, ist der Lohn um über 110 Prozent gestiegen. Der betreffende Krankenhauspfleger erhält einen Zuschlag von 50 Prozent für besonders gefährliche Arbeitsbedingungen. Angesichts der zahlreichen Notverordnungen, mit denen die Regierung den Bruttowert der Zuschläge auf das Vorjahresniveau begrenzt hat, wird jedoch der Bruttolohn von 2018 zur Berechnung des Zuschlags herangezogen, der in diesem Fall 2 148 Lei beträgt.

Abbildung 3
Krankenhausthilfskraft (20+ Jahre Erfahrung im Elias-Krankenhaus)



Quelle: Elias-Krankenhaus, <http://spitalul-elias.ro/situatia-veniturilor-brute>

Boni, Essens- und Urlaubsgutscheine sind auf dem Stand von 2018 eingefroren, obwohl die Bruttogrundlöhne seitdem gestiegen sind. Angesichts steigender Defizite und unzureichender Staatseinnahmen vertrauten nachfolgende Regierungen Rumäniens darauf, bestimmte Lohnrechte auf das Vorjahr einzufrieren. 2017 fror die Notverordnung 91/2017 Boni für Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Feiertags- und Nacharbeit auf dem Niveau von Januar 2018 ein. Im folgenden Jahr wurde mit der Notverordnung 114/2018 dasselbe für die Jahre 2018 und 2019 beschlossen. 2020 begann die Notverordnung 1/2020 das Jahr mit den erwarteten Bonus-einfrierungen, und seit Beginn der Pandemie hat die Regierung zu Beginn jedes Jahres eine Notverordnung verabschiedet, mit der die Boni erneut eingefroren wurden.

Diese Änderungen veranlassten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu Protesten vor dem rumänischen Parlament und im ganzen Land, obwohl die Unterstützung durch andere Gruppen begrenzt war. 2025 begann mit einem Demonstrationzug der Forstarbeiter in Bukarest, gefolgt von

Polizeibeamten und Ordnungskräften, die auf die Straße gingen. Senatsbedienstete rückten in den Mittelpunkt, nachdem der damalige Interimspräsident Ilie Bolojan, zu dem Zeitpunkt Senatspräsident, ankündigte, über 200 Angestellte zu entlassen. Diese protestierten, wandten sich an Medien und drohten mit Klagen gegen den Arbeitgeber – den rumänischen Senat –, forderten Wiedereinstellung und angemessene Entschädigung.

Die Forderungen öffentlicher Bediensteter wurden in Petitionen, sozialen Medien, Regierungssitzungen im Rahmen des sozialen Dialogs und informell gestellt – allerdings mit wenig oder keinem Erfolg. Öffentlich Bedienstete erhielten zu Beginn 2024 eine Lohnerhöhung von fünf bis 10 Prozent, doch es gab keine Änderung der Bonuspolitik. Erfolg hatten die Beschäftigten im Gesundheits- und Bildungswesen – aufgrund der Größe ihrer Gewerkschaften und ihrer relativ großen Verhandlungsmacht, da es sich um zentrale Wirtschaftssektoren handelt mit Tradition von Verhandlungen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

In den 1990er-Jahren waren die Gewerkschaften de facto die Opposition im Staat. Sie organisierten Streiks, um Regierungsbeamte zu entmachten, Fabrikleiter auf deren Wunsch auszutauschen und eine Verschiebung der wirtschaftlichen Schocktherapie zu erzwingen. Wissenschaftler haben ausführlich über die Bergarbeiterstreiks der 1990er-Jahre geschrieben, über den Sturz von Premierminister Petre Roman im Jahr 1991 nach einer Massendemonstration sowie über die Antiausteritätsproteste. In den 1990er- und frühen 2000er-Jahren nutzten Gewerkschaften ihre Verbindungen zu politischen Parteien, um eines der arbeitnehmerfreundlichsten Rechtssysteme der Region mitzugestalten. Diese Strategie, die hauptsächlich auf das soziale und politische Kapital der Gewerkschaftsführer setzte, führte jedoch zu einer Schwächung der Beziehung zu den einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern und angeschlossenen Organisationen. Mit der Zeit trug dies zu Legitimitätsproblemen, einem Mitgliederrückgang und einer reduzierten Mobilisierungskapazität bei. Die Erosion der inneren Legitimität und der organisatorischen Stärke schwächte allmählich den politischen Einfluss der Gewerkschaften.

Als die Regierung von 2010 bis 2011 eine Reihe von Struktur-reformen einführte – viele davon auf Kosten von Arbeits- und Sozialschutz –, waren die Gewerkschaften nicht in der Lage, wirksamen Widerstand zu leisten. Ein besonders schwacher Punkt bleibt das Fehlen eines Streikfonds, da nur sehr wenige Gewerkschaften Mittel zurückgelegt haben, um Beschäftigte zu unterstützen, die gegen ihre Arbeitgeber vorgehen. Diese Situation war deutlich sichtbar während des Lehrerstreiks 2023, als einige Beschäftigte während des gesamten Arbeitskampfes ohne Lohn blieben.

Nach mehreren Versuchen zur Gesetzesänderung wurde die Gesetzgebung zum sozialen Dialog im Dezember 2022 – im

Rahmen des rumänischen nationalen Wiederaufbau- und Resilienzplans – reformiert. Die Bestimmungen, die eine stärkere Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder und neue Organisationsinitiativen fördern sollten, erwiesen sich als ineffektiv. Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes wurden nur sechs sektorale Kollektivverträge unterzeichnet, und die Mitgliedergewinnung verläuft langsam, was auch an einem Mangel gezielter Organisationsstrategien liegt.

Die ersten sechs Monate des Jahres 2025 stellten die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Politik zu beeinflussen, stark auf die Probe. Trotz informeller und formeller Gespräche mit verschiedenen politischen Akteuren wurde das erste Halbjahr von Nachrichten über Treffen zwischen Wirtschaftsverbänden, Lobbyisten und Handelskammern mit dem Interimspräsidenten Ilie Bolojan sowie dem neugewählten Präsidenten Nicușor Dan dominiert.

Trotz dieses Rückschlags agieren die Gewerkschaften weiterhin in einem Umfeld, in dem Dialog und Dissens möglich sind – sowohl im formellen Rahmen (wie im Nationalen Rat für den sozialen Dialog – CNT – oder Sozialdialogstrukturen – CDS) als auch informell durch die Mobilisierung von über 1,43 Millionen Mitgliedern (etwa ein Viertel der gesamten Erwerbsbevölkerung). Eine ungenutzte Ressource der Gewerkschaften sind die Frauen- und Jugendgruppen, die in den vergangenen Jahren nur sporadisch aktiv waren. Cartel ALFA, BNS, CNSLR-Frăția und die großen Föderationen verfügen über solche Gruppen, jedoch bleiben diese größtenteils inaktiv, obwohl sie eine wichtige Rolle in der Jugend- und Gleichstellungspolitik spielen könnten.

Zur Stärkung ihrer Organisationen haben mehrere Gewerkschaften auf EU-Fördermittel im Rahmen des EU-Programms für Bildung und Beschäftigung zurückgegriffen. Von den fünf Konföderationen haben Cartel ALFA, BNS und CNSLR-Frăția

jeweils Finanzierungen erhalten, um über die nächsten fünf Jahre Projekte umzusetzen. Diese Projekte zielen auf die Schulung ihrer Mitglieder – formell und informell – in den Bereichen Verhandlung, Kommunikation und Organisationsfähigkeit. Ergänzend bieten sie Leitfäden und Studien zum Stand der Tarifverhandlungen in Rumänien, zur Mindestlohnrichtlinie und deren Auswirkungen auf nationaler Ebene sowie zur europäischen Säule sozialer Rechte an. Die bereitgestellten Mittel werden auch für den Ausbau von Abteilungen verwendet, die mit AV-Technik ausgestattet sind, um Podcasts zu produzieren, Videointerviews durchzuführen und Livestreams zu senden.

Ein wesentlicher Teil dieser Mittel fließt außerdem in die Stärkung der internen Frauen- und Jugendgruppen, indem Schulungen und Besprechungsräume bereitgestellt werden, in denen Mitglieder ihre aktuellen Anliegen diskutieren können.

Abseits traditioneller Organisationsmaßnahmen setzen sich die rumänischen Gewerkschaften auch für den Erhalt des Immobilien- und Tourismusvermögens ein, das sie aus der kommunistischen Zeit geerbt haben. Es wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die bestehenden Strukturen zu erhalten und zu verteidigen, die hauptsächlich aus Hotels und Ferienanlagen bestehen. Über private Reiseveranstalter haben die Gewerkschaften in den Wiederaufbau, die Instandsetzung und den Erhalt der Hotels investiert, die sie nach dem Zusammenbruch des kommunistischen Regimes übernommen hatten. Diese Reiseunternehmen waren in der Vergangenheit profitabel, und es wurden Investitionen in Servicequalität und Werbung getätigt.

Es ist wichtig, dieses Vermögen anzuerkennen, das in den 2000er-Jahren ein ständiges Thema in der rumänischen Presse war, auch wenn die Medien heutzutage weit weniger Interesse an Gewerkschaftsangelegenheiten zeigen. Dieses Erbe stellt eine Stärke dar, da es den Gewerkschaften die Möglichkeit bietet, Mittel für Dienstleistungen zu beschaffen, die mit den Mitgliedsbeiträgen allein nicht finanziert werden könnten. Diese Stärke wurde jedoch nicht voll ausgeschöpft, und die Gewerkschaften leiden unter einem gravierenden Mangel an Humanressourcen für die Umsetzung ihrer Projekte, die Mitgliederbetreuung und die Förderung des sozialen Dialogs.

Es besteht kein Zweifel daran, dass kollektive Arbeitskonflikte in Rumänien nach wie vor äußerst selten sind. Im Jahr 2023 wurden nur 15 kollektive Konflikte registriert, und in den ersten neun Monaten des Jahres 2024 waren es lediglich 14. Obwohl das Gesetz Nr. 367/2022 die Verfahrensanforderungen für die Einleitung von Streiks deutlich erleichtert hat, waren die praktischen Auswirkungen dieser Gesetzesänderungen marginal. Das Fehlen einer robusten Tradition kollektiven Handelns, die weitverbreitete Angst vor Arbeitgeberreaktionen und das Fehlen eines Streikfonds haben die Mobilisierung der Gewerkschaften stark eingeschränkt und die Streikverfahren weitgehend zu bloßen Formalitäten gemacht.

Derzeit nehmen Gewerkschaften zwar weiterhin an tripartistischen Gremien und parlamentarischen Debatten über relevante Gesetzesvorhaben teil, doch ihre tatsächliche Fähigkeit, den Gesetzgebungsprozess zu beeinflussen, ist begrenzt. In den

vergangenen Jahren haben sich die Gewerkschaften auf eine Reform des rechtlichen Rahmens konzentriert, der den sozialen Dialog regelt – ein wesentlicher Schritt zur Wiederherstellung eines echten Dialogs. Doch sie müssen auch ihre internen strukturellen Herausforderungen angehen, interne Reformen durchführen und neue soziale Allianzen aufbauen, um ihre Legitimität zu stärken und ihr öffentliches Ansehen zu verbessern.

Tudorina Mihai, Programmkoordinatorin im FES-Büro Rumänien, Bukarest

Radu Stochiță, Gewerkschaftsexperte

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.