

# LETTLAND

## Gewerkschaftsmonitor

April 2025

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

### POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE ENTWICKLUNGEN UND FAKTEN

#### POLITISCHE ENTWICKLUNG

Das Erbe der sowjetischen Herrschaft in Lettland hatte einen großen Einfluss auf die Gewerkschaften und ihre Fähigkeit, sich nach der Wiederherstellung der Unabhängigkeit an die neuen politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Ein relativ schwacher dreiseitiger sozialer Dialog und das frühere Fehlen eines sektoralen Dialogs waren charakteristisch für die Arbeitsbeziehungen in Lettland zu dieser Zeit. Die zivilgesellschaftlichen Bewegungen, die zur Wiedererlangung der Unabhängigkeit im Jahr 1991 beitrugen, waren Teil der antikommunistischen politischen Mobilisierung. Die politische Entwicklung wurde vom Neoliberalismus und der Ablehnung des Staatssozialismus beherrscht. Das antisozialistische politische Klima in den postsowjetischen baltischen Staaten, einschließlich Lettland, hat auch die Entwicklung des Wohlfahrtsystems in diesen Ländern beeinflusst. Die unzureichende Mobilisierung und der geringe Einfluss der lettischen Gewerkschaften sowie die Herausforderungen, die mit dem Aufbau und der Stärkung der Arbeitsbeziehungen in Lettland verbunden sind, lassen sich durch die Ablehnung des Sozialismus in der Gesellschaft sowie durch die Assoziation der Gewerkschaften mit dem Sozialismus und dem früheren kommunistischen Regime erklären. Die Konzentration auf das Unternehmertum und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die durch billigere Arbeitskosten als wesentliches Verkaufsargument gekennzeichnet war, sowie die chronische Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt stellten weitere Herausforderungen für einen erfolgreichen Übergang und die Reform der Gewerkschaften in den 1990er-Jahren dar.

Im Laufe der Jahre ist es den Gewerkschaften gelungen, ihre politische Neutralität zu bewahren. Sie sind derzeit mit keiner politischen Partei verbunden. Angesichts des Mangels an politischer Stabilität, der häufigen Änderungen der politischen Kräfteverhältnisse und wechselnden politischen Plattformen der Parteien, konnten die Gewerkschaften auf diese Weise

ihren Ruf »sauber« halten. Gleichzeitig hat dies dazu geführt, dass die Gewerkschaften weniger Möglichkeiten haben, auf die Gesetzgebung und die Politik einzuwirken.

In Lettland gibt es zwei sozialdemokratische Parteien. Die Partei »Saskaņa« (Harmonie) hat sich als sozialdemokratische Partei positioniert und wurde 2017 als Mitglied der Mitte-links-Fraktion der Sozialisten und Demokraten (S&D) im Europäischen Parlament aufgenommen. Sie hat inzwischen an Bedeutung verloren, ist seit den Parlamentswahlen 2022 nicht mehr im Parlament und seit den Europawahlen 2024 nur noch mit einem Mandat im Europäischen Parlament (EP) vertreten. Die Partei unterstützte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens im Parlament (Saeima) verschiedene gewerkschaftliche Vorschläge zu Arbeitsrechten und anderen sozialen Fragen. Die Partei »Progresīvie« (Die Progressiven) hat ein sozialdemokratisch-grünes Programm und ist im EP Teil der Fraktion der Grünen. Bei den Parlamentswahlen 2022 gelang den Progressiven der Einzug ins Parlament und sie sind mit drei Minister\_innen Teil der Regierungskoalition, zusammen mit der Partei Neue Einheit (JV) und dem Bündnis der Grünen und Bauern (ZZS).

#### WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion machte Lettland gute Fortschritte bei der Umstrukturierung der wirtschaftlichen Prozesse, der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und der Ausrichtung auf neue Märkte. Nach dem EU-Beitritt im Mai 2004 hat Lettland im Zuge der Europäisierung gute Leistungen bei der politischen und wirtschaftlichen Umsetzung und Durchsetzung des *gemeinschaftlichen Besitzstandes* erbracht. Dadurch entstand Druck für Reformen und Änderungen in Politik, Strukturen und Verfahren. Leider wurde bei der rechtlichen Umsetzung des *gemeinschaftlichen Besitzstandes* den sozialen Angelegenheiten weniger Aufmerksamkeit geschenkt und weniger investiert als in anderen Bereichen.

Die strengen Sparmaßnahmen, die während der Wirtschaftskrise von 2008 bis 2010 eingeführt wurden, wirkten sich auf

die Sozialpolitik aus und führten zu drastischen Kürzungen in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen, in der Sozialfürsorge, im Sozialschutz, im öffentlichen Bildungswesen und bei anderen öffentlichen Dienstleistungen. Nach Abklingen der Wirtschaftskrise wurden trotz des Wirtschaftswachstums die soziale Entwicklung und der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen vernachlässigt. In das Gesundheits- und Sozialwesen sowie in das Bildungswesen wurde nicht ausreichend investiert.

Nach Angaben der Regierung hatte Lettland bis zur COVID-19-Pandemie ein stabiles Wirtschaftswachstum. Von 2013 bis 2019 wuchs das lettische BIP jährlich um durchschnittlich 2,9 Prozent. Mit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 sank das BIP jedoch um 2,2 Prozent. Die von der Regierung eingeführten Unterstützungsmaßnahmen und die EU-Finanzinstrumente sowie die Verbesserung der epidemiologischen Situation im Jahr 2021 trugen zur wirtschaftlichen Erholung bei, und das BIP wuchs um 4,1 Prozent. Nach dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine verringerte sich das BIP-Wachstum jedoch bereits im zweiten Quartal 2022 auf 2,9 Prozent auf Jahresbasis, während es im dritten Quartal um 0,6 Prozent zurückging. 2023 sank das BIP um 0,3 Prozent zum Vorjahr.

Die COVID-19-Pandemie und die anschließenden Beschränkungen hatten erhebliche Auswirkungen auf die weltweite Nachfrage und führten zu niedrigeren Preisen. Im Jahr 2020 wurde in Lettland eine Deflation beobachtet, und die durchschnittliche jährliche Inflation betrug nur 0,2 Prozent. Im Jahr 2021, als die COVID-19-Beschränkungen gelockert wurden, stieg die weltweite Nachfrage rapide an, während sich das Angebot (vor allem aufgrund der Lieferketten) nicht so schnell anpassen konnte, was insbesondere in der zweiten Hälfte des Jahres 2021 zu höheren Preisen für Rohstoffe, Energieträger und Lebensmittel führte. Im Jahr 2022 wirkten sich der Einmarsch Russlands in der Ukraine und die anschließenden Sanktionen zusätzlich auf den Preisanstieg aus, der wiederum das weltweite Preisniveau erhöhte. Daraufhin stieg die Inflationsrate in Lettland stark an und war mit 17,31 Prozent 2022 eine der höchsten der EU. Der drastische Anstieg der Inflation drückte auf das Einkommen der Haushalte, da die Preise für öffentliche und private Dienstleistungen und Güter stiegen, gefolgt von den öffentlichen Versorgungsleistungen, insbesondere den Energiekosten. Die Regierung führte Unterstützungsmaßnahmen ein, die sich auf die am stärksten gefährdeten Haushalte konzentrierten. Bereits 2023 sank die Inflationsrate wieder auf 8,94 Prozent und stabilisierte sich 2024 weiterhin mit einem Durchschnitt von nur noch 1,3 Prozent.

Trotz erheblicher Verbesserungen in den letzten 20 Jahren liegt die Arbeitsproduktivität immer noch bei 67,6 Prozent des EU-Durchschnitts (2025). Wie die Europäische Kommission einräumt, war das Wirtschaftswachstum nicht vollständig integrativ und die Einkommensungleichheit gehört zu den höchsten in der EU. Auch regionale Ungleichheiten bestehen fort, und die Armutsrisiken sind nach wie vor erheblich. Der eingeschränkte Zugang zu Dienstleistungen sowie die unzureichende soziale Unterstützung für gefährdete Gruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose) –

einschließlich Langzeitpflege, Sozialwohnungen und individueller, bedarfsorientierter Sozialdienste – behindern die soziale Eingliederung zusätzlich. Das Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung ist nach wie vor hoch (25,6 % im Jahr 2023, verglichen mit einem EU-Durchschnitt von 21,9 %).

Die Unterfinanzierung des Gesundheitssektors schränkt die Bereitstellung zugänglicher Gesundheitsdienste stark ein und führt zu einem Mangel an medizinischem Personal. Trotz einer vorübergehenden Erhöhung der Pro-Kopf-Gesundheitsausgaben und zusätzlicher öffentlicher Mittel (290 Millionen Euro für 2020), die zur dringenden Unterstützung des Gesundheitssystems während der COVID-19-Pandemie bereitgestellt wurden, ist das lettische Gesundheitssystem nach wie vor unterfinanziert und der Anteil der Ausgaben, die aus eigener Tasche bezahlt werden müssen, war einer der höchsten in der EU. Die Zahl der Krankenpfleger\_innen ist mit 4,34 pro 1 000 Einwohner\_innen etwa halb so hoch wie im EU-Durchschnitt (2023). Auf 1 000 Einwohner\_innen kommen nur 5,27 Krankenhausbetten.

Nach Angaben der Europäischen Kommission ist der Anteil der über 65-Jährigen mit Langzeitpflegebedarf in Lettland höher als in anderen EU-Ländern, und dieser Bedarf wird in erster Linie durch informelle Pflegekräfte (Angehörige oder Nachbar\_innen) gedeckt. Die öffentlichen Ausgaben für die Langzeitpflege liegen unter dem EU-Durchschnitt, wobei die Ausgaben für institutionelle Pflege deutlich höher sind als für häusliche Pflege oder Geldleistungen. Das formale Pflegesystem ist unterentwickelt, die Wartezeiten sind lang.

Geringe Mittel für den Sozialschutz führen zu einer relativ großen Ungleichheit bei den Einkommen und einem hohen Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung. Aufgrund der geringen öffentlichen Ausgaben für den Sozialschutz (17,9 % des BIP gegenüber 26,8 % in der EU im Jahr 2023) und der geringen Umverteilungswirkung des Steuer- und Sozialleistungssystems bleiben die Auswirkungen von Sozialtransfers (außer Renten) auf die Armutsbekämpfung begrenzt. Besonders schlecht ist die Situation für ältere Menschen, Arbeitslose und Menschen mit Behinderungen. Trotz der Erhöhungen liegt das Einkommen von Empfänger\_innen von Mindesteinkommensunterstützung, Renten und Erwerbsunfähigkeitsleistungen deutlich unter der Armutsgrenze.

Der Europäischen Kommission zufolge ist die Arbeitslosigkeit nach einem Anstieg auf 8,1 Prozent im Jahr 2020 wieder auf 6,9 Prozent 2024 gesunken. Ca. 68 Prozent der Bevölkerung leben in Städten und 32 Prozent in ländlichen Gebieten, in denen die Arbeitslosenquote höher ist als in städtischen Gebieten. Infolge der demografischen Entwicklung ist die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20–64 Jahre) in den letzten zehn Jahren in absoluten Zahlen geschrumpft, was zusätzlich durch niedrige Geburtenraten und Auswanderung beeinflusst wurde. Das durch den Bevölkerungsrückgang verringerte Arbeitskräfteangebot hat zu einem zunehmenden Arbeitskräftemangel geführt, der durch strukturelle Probleme wie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen in den einzelnen Regionen und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage noch verschärft wird.

Die monatlichen Mindestlöhne wurden in unregelmäßigen Abständen angehoben. Ab dem 1. Januar 2025 betrug der Mindestlohn 740 €. Der lettische Mindestlohn ist immer noch der niedrigste in den baltischen Staaten und einer der niedrigsten in der EU, nur unterboten von Bulgarien. Das monatliche Durchschnittsbruttogehalt betrug 2024 1 703 € pro Monat und stieg damit um 9,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr an. Lettland verzeichnete nach Angaben der Europäischen Kommission im Jahr 2020 mit 17,1 Prozent das größte geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU und lag damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 13 Prozent. Dies angesichts eines der geringsten geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälle (4,8 % gegenüber 10,8 % in der EU-27 im Jahr 2021). Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit stellen eine ernsthafte Herausforderung für den Arbeitsmarkt dar. Im Jahr 2023 wuchs die Schattenwirtschaft in Lettland auf 22,9 Prozent des BIP. Mit 46,9 Prozent der gesamten Schattenwirtschaft bildete Schwarzarbeit die größte Komponente. Zu den Sektoren mit dem höchsten Anteil an der Schattenwirtschaft in Lettland gehört das Baugewerbe (2020: 28,7 %), gefolgt vom Großhandel (25,3 %), dem Dienstleistungssektor (24,9 %), dem Einzelhandel (23,9 %) und dem verarbeitenden Gewerbe (23,0 %).

## GEWERKSCHAFTEN IN LETTLAND – FAKTEN UND DATEN

### HISTORISCHE ASPEKTE

Seit seiner Gründung im Jahr 1990 ist der Freie Gewerkschaftsverband Lettlands (LBAS) der einzige Gewerkschaftsverband auf nationaler Ebene in Lettland. Der LBAS umfasst 19 angeschlossene sektorale Organisationen aus dem öffentlichen und privaten Sektor, die fast alle Bereiche der Wirtschaft abdecken und etwa 7 Prozent der Beschäftigten in Lettland vertreten (2022). Der öffentliche Sektor verfügt im Allgemeinen über stärkere Gewerkschaften und ist besser organisiert, z. B. im Bildungs- und Gesundheitswesen und bei den Beschäftigten der untergeordneten Institutionen des Innenministeriums. In großen staatlichen Unternehmen, z. B. in staatlichen Aktiengesellschaften, gibt es auch größere und stärkere Gewerkschaften, zum Beispiel bei der Eisenbahn, Energie- und Forstwirtschaft.

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder geht jedes Jahr zurück. Der Rückgang der Mitgliederzahlen lässt sich zum Teil durch strukturelle Probleme erklären, z. B. durch die Tatsache, dass die lettische Wirtschaft von kleinen und Kleinstunternehmen (KMU) geprägt ist, die mehr als 90 Prozent der Unternehmen, insbesondere im privaten Sektor, ausmachen. In einem KMU ist es schwierig, einer Gewerkschaft beizutreten und einen Tarifvertrag abzuschließen. Die Gewerkschaften befinden sich in einem Diskussions- und Übergangsprozess zur sektoralen Organisation anstelle der traditionellen Organisation, die durch die Gründung von Gewerkschaften oder Gewerkschaftseinheiten in einem Unternehmen oder Betrieb gekennzeichnet ist.

Eine weitere Erklärung hängt mit der rechtlichen Anerkennung der Gewerkschaften und ihrem Mehrwert für die Gesellschaft

zusammen. Das Fehlen einer Organisationsstrategie, Investitionen in öffentliche Kampagnen und regelmäßiger Rekrutierungs- und Organisationsaktivitäten in den dem LBAS angeschlossenen Organisationen ist nicht zuletzt dem Mangel an Personal und finanziellen Ressourcen geschuldet. Die Zersplitterung der Gewerkschaften und die mangelnde Bereitschaft kleinerer Gewerkschaftsorganisationen, sich umzustrukturieren und zu fusionieren, ein Mangel an Solidarität sowie ein unattraktives Image der Gewerkschaften bei jungen Menschen erschweren die Gewinnung neuer Mitglieder.

Schließlich schafft die Tatsache, dass die Vorteile von Tarifverträgen für alle Arbeitnehmer\_innen im Unternehmen gelten müssen, Möglichkeiten für Trittbrettfahrer\_innen und verringert die Motivation der Menschen, einer Gewerkschaft beizutreten, weiter. Der Mitgliederrückgang wirkt sich jedoch nicht auf alle Sektoren gleichermaßen aus. Bestimmten Sektoren ist es gelungen, die Mitgliederbasis stabil zu halten oder sogar neue Mitglieder zu gewinnen, z. B. Seeleute und die Beschäftigten der untergeordneten Institutionen des Innenministeriums.

Nach den dem LBAS vorliegenden Statistiken für das Jahr 2024 waren 10 Prozent der Arbeitnehmer\_innen in Lettland gewerkschaftlich organisiert.

### GEWERKSCHAFTLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Verfassung der Republik Lettland garantiert die Freiheit der Gewerkschaften und das Streikrecht. Diese Freiheit kann jedoch unter gesetzlich vorgesehenen Umständen eingeschränkt werden, um die Rechte anderer Personen, die demokratische Struktur des Staates sowie die öffentliche Sicherheit, Wohlfahrt und Moral zu schützen.

Die Rechte und Pflichten der Gewerkschaften werden durch das Gewerkschaftsgesetz sowie durch das Arbeitsrecht und andere arbeitsrechtsbezogene Gesetze geregelt. Demnach hat jeder das Recht, frei und ohne unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung eine Gewerkschaft zu gründen und im Einklang mit der Gewerkschaftssatzung einer Gewerkschaft beizutreten, aber auch, einer Gewerkschaft nicht beizutreten. Die Zahl der Personen, die in einem Unternehmen eine Gewerkschaft gründen können, darf nicht weniger als 15 oder ein Viertel der Gesamtbeschäftigtenzahl des Unternehmens betragen, das seinerseits nicht weniger als fünf Arbeitnehmer\_innen haben darf. Für die Gründung einer Gewerkschaft auf Branchenebene sind jedoch mindestens 50 Arbeitnehmer\_innen erforderlich. Schließlich kann ein Gewerkschaftsverband gegründet werden, wenn sich mindestens drei eingetragene Gewerkschaften zusammenschließen.

In der Vergangenheit hatte die Schwelle für die Gründung einer Gewerkschaft bei der IAO und dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) Bedenken ausgelöst. Nach Angaben der lettischen Gewerkschaften, die die im Gewerkschaftsgesetz festgelegten Schwellenwerte befürworten, können die Arbeitnehmer\_innen, die in einem Unternehmen eine Gewerkschaft gründen wollen, eines der einschlägigen Kriterien (15 Arbeitnehmer\_innen oder weniger als ein Viertel der

## GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Tabelle 1

**Die wichtigsten Gewerkschaftsbünde in Lettland**

Gewerkschaftsbund	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaft
Freier Gewerkschaftsbund von Lettland ( <i>Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – LBAS</i> )	Vorsitz: Egils Baldzēns Stv. Vorsitzende: Gita Oškāja, Anda Grīnfelde	58 161	ETUC, ITUC, BASTUN, Baltic Trade Union Council

Tabelle 2

**Die wichtigsten sektoralen Verbände und Einzelgewerkschaften in Lettland (LBAS-Mitgliedsorganisationen)**

Sektoraler Verband/Gewerkschaft	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder (2023)	Internationale Mitgliedschaft
Lettische Gewerkschaft der Beschäftigten in Bildung und Wissenschaft ( <i>Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA)</i> )	Vorsitz: Inga Vanaga Stv. Vorsitzende: Irina Avdejeva	19 879	EI/ETUCE
Gewerkschaft der Seeleute der Handelsflotte ( <i>Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrība</i> )	Vorsitz: Igors Pavlovs Stv. Vorsitzende: Andrejs Umbraško	7 046	ETF/ITF
Lettischer Verband für Eisenbahnverkehr ( <i>Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (LDzSA)</i> )	Vorsitz: Savelijs Semjonovs	6 259	ITF/ETF
Gewerkschaft der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen ( <i>Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA)</i> )	Vorsitz: Valdis Keris Stv. Vorsitzende: Liga Barina	6 200	PSI/EPSU
Lettische Gewerkschaft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und im Transportwesen »LAKRS« ( <i>Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS</i> )	Vorsitz: Inga Vejiņa Stv. Vorsitzende: Inese Vorkule	3 007	ETF/EPSU/PSI
Gewerkschaft der Forstarbeiter ( <i>Latvijas Meža nozares arodbiedrība</i> )	Vorsitz: Kristine Rapa Stv. Vorsitzende: Ligita Brahmane	2 743	EFBWW/BWWI
Lettische Gewerkschaft für innere Angelegenheiten ( <i>Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība</i> )	Vorsitz: Armands Augustans Stv. Vorsitzende: Andrejs Melnalksnis	2 934	EuroCOP
Gewerkschaft »Energija« ( <i>Latvijas arodbiedrība »Energija«</i> )	Vorsitz: Lilita Vagele Stv. Vorsitzende: Janis Mucenieks	2 686	EPSU

Gesamtbelegschaft) wählen und entscheiden, welches ihrer besonderen Situation und der Größe des Unternehmens besser entspricht. In der Praxis würde dies die Gründung einer Gewerkschaft mit 5 bis 12 Beschäftigten ermöglichen.

Darüber hinaus sehen die Satzungen der meisten sektoralen Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit vor, eine ständige Gewerkschaftseinheit in einem Unternehmen zu gründen, die mindestens drei Arbeitnehmer\_innen umfassen muss.

Auf diese Weise ist eine Gewerkschaftseinheit einerseits an die Satzung der Branchengewerkschaft gebunden, andererseits erhält sie kollektive, finanzielle und fachliche Unterstützung durch die Branchengewerkschaft.

Das Gewerkschaftsgesetz garantiert die wichtigsten Gewerkschaftsrechte und schützt Gewerkschaftsvertreter\_innen vor Diskriminierung und ungerechtfertigter Entlassung. Darüber hinaus enthält Abschnitt 110 des Arbeitsgesetzes eine einzigartige Bestimmung zum Schutz aller Gewerkschaftsmitglieder.

Arbeitgeber, die einen Arbeitsvertrag mit einem Gewerkschaftsmitglied kündigen möchten, müssen nämlich die Zustimmung der Gewerkschaft einholen. Ohne Zustimmung der Gewerkschaft kann der Arbeitgeber ein Gewerkschaftsmitglied nur auf dem Rechtsweg entlassen. Diese Bestimmung wurde von den Arbeitgebern kritisiert, die ihre Streichung gefordert haben. Nach Ansicht der Gewerkschaften dient dieses Instrument jedoch als Filter gegen ungerechtfertigte Entlassungen und diskriminierende Maßnahmen gegen Gewerkschaftsführer\_innen.

Es gibt jedoch keine strafrechtliche Haftung für diskriminierende Maßnahmen gegen Gewerkschaftsvertreter\_innen. Stattdessen besteht eine verwaltungsrechtliche Haftung für solche Handlungen, wie sie im Arbeitsgesetzbuch vorgesehen ist. Darüber hinaus gilt der oben erwähnte Schutz für Gewerkschaftsmitglieder und -vertreter nicht für Beamt\_innen.

### GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Rahmen der dreiseitigen Zusammenarbeit ist eine der Hauptaufgaben und Hauptthemen auf der Tagesordnung des LBAS. Der 1999 gegründete Nationale Dreiseitige Kooperationsrat (NTCC) ist das wichtigste Instrument des dreiseitigen sozialen Dialogs in Lettland. Nach der Satzung des NTCC ist der LBAS der einzige Sozialpartner, der die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer\_innen vertritt.

Der NTCC und seine Unterräte bieten den Sozialpartnern eine Plattform, um in praktisch allen Bereichen der Wirtschaft konsultiert und in die Politik und Gesetzgebung einbezogen zu werden. Es ist das wichtigste Instrument für die Erörterung relevanter Politiken und Reformen, einschließlich derjenigen, die mit dem Europäischen Semester zusammenhängen oder sich daraus ergeben. Der NTCC hat zehn Unterräte, die alle Aspekte der Wirtschaft abdecken, wie z. B. Steuern und Haushalt, Arbeit, soziale Sicherheit, Gesundheitswesen, Verkehr, Kommunikation, IT, öffentliche Sicherheit, Umweltschutz, regionale Entwicklung, Berufsbildung und Beschäftigung, Wettbewerb und nachhaltige Entwicklung.

### ARBEITSRECHTE

Eine weitere Kernaufgabe des LBAS ist der Schutz der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die wichtigste Plattform für die Festlegung neuer oder die Änderung bestehender Arbeitsnormen in Lettland ist der NTCC und sein Unterrat für Arbeitsfragen. Diese Plattform ist das erste Beispiel für eine arbeitsrechtliche Norm. Das Parlament hat das Recht, Gesetzesentwürfe im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerrechten zu initiieren, aber bisher hat das Parlament die Tradition beibehalten, keine Initiativen zur Überprüfung weiterzuleiten, bevor sie nicht im Unterausschuss des NTCC für Arbeitsfragen erörtert wurden.

In den letzten Jahren haben die lettischen Gewerkschaften Reformen eingeleitet, um einen neuen Ansatz mit mehr Autonomie für Tarifverhandlungen zu schaffen (siehe Abschnitt über Tarifverhandlungen). Es scheint, dass mehr Normen den Tarifverträgen überlassen werden, wenn dies durch Rechtsak-

te ausdrücklich zugelassen wird (z. B. neue Bestimmungen über Telearbeit, die Kürzung von Urlaubsgeld und die Dauer der Probezeit).

Der LBAS wurde gegründet, um das Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte zu schärfen und sich im Gesetzgebungsverfahren für die Arbeitnehmer\_innen einzusetzen. Sie setzt auch die Tradition fort, Seminare über Arbeitsrechte und Arbeitsrechtsforen zu veranstalten. Seit mehr als 10 Jahren lädt der LBAS jedes Jahr im Herbst Gewerkschaftsexpert\_innen, Richter\_innen und Verwaltungsbeamt\_innen zum traditionellen Arbeitsrechtsforum ein, um relevante arbeitsrechtliche Fragen und künftige Entwicklungsrichtungen zu diskutieren. Mit Unterstützung der FES wurden Themen wie die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsrecht, das Streikrecht, die Rechte der Gewerkschaften, die Tarifautonomie, die Folgen der COVID-19-Pandemie für das Arbeitsrecht, die Telearbeit, die Impfpflicht sowie der Schutz personenbezogener Daten diskutiert. Der LBAS hat aktiv auf Gesetzesvorschläge zu den genannten Themen Einfluss genommen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB/ETUC), der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB/ITUC) und die jährlich stattfindende Internationale Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) bieten dem LBAS anerkannte Expertise bei der Vorbereitung von Argumenten im Rahmen des Arbeitsrechtsprozesses.

LBAS-Expert\_innen nehmen über die ständigen EGB-Ausschüsse am EU-Gesetzgebungsprozess teil und liefern Argumente und Vorschläge. Dabei vertritt der LBAS die Interessen der lettischen Arbeitnehmer\_innen auf EU-Ebene und trägt dazu bei, dass ihre Bedürfnisse bei der Entwicklung der europäischen Arbeitsgesetzgebung berücksichtigt werden (z. B. bei der überarbeiteten Entsenderichtlinie, der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, der Mindestlohnrichtlinie und der Lohntransparenzrichtlinie).

### TARIFVERHANDLUNGEN

Im öffentlichen Sektor werden Tarifverhandlungen über Gehälter durch die Bestimmungen des Gesetzes über die Vergütung von Beamt\_innen und Angestellten staatlicher und lokaler Behörden eingeschränkt, das eine geschlossene Liste von Themen enthält, die durch Tarifverträge im öffentlichen Sektor geregelt werden können. Der Branchentarifvertrag im Bereich der Sozialfürsorge wurde 2019 erneuert und zwischen der Gewerkschaft des Pflege- und Gesundheitspersonals, der Gewerkschaft der Beschäftigten der staatlichen Einrichtungen, der Selbstverwaltungen und des Finanzsektors sowie der Gewerkschaft der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen auf der einen Seite und dem Wohlfahrtsministerium auf der anderen Seite unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für alle Einrichtungen, die dem Wohlfahrtsministerium unterstellt und in denen Gewerkschaften der genannten Branchenorganisationen vertreten sind. In der Vereinbarung sind Mindestlohnsätze festgelegt.

In der Privatwirtschaft werden die meisten Tarifverträge in Lettland auf Unternehmensebene abgeschlossen. Gleichzeitig

werden die Löhne in Lettland im Allgemeinen per Gesetz und nicht durch Tarifverhandlungen festgelegt. Einige bestehende Tarifverträge enthalten Hinweise und Anleitungen für die Festlegung der Löhne und die Organisation des Lohnsystems.

Das lettische Recht sieht die Erstreckung von Tarifverträgen *erga omnes* vor. Gemäß Abschnitt 18 Absatz 4 des Arbeitsgesetzes ist ein allgemeiner Tarifvertrag für alle Arbeitgeber des betreffenden Sektors verbindlich und gilt für alle Arbeitnehmer\_innen, wenn Arbeitgeber, Gruppen von Arbeitgebern, eine Organisation von Arbeitgebern oder eine Vereinigung von Organisationen von Arbeitgebern mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer\_innen in einem Sektor beschäftigen oder der Umsatz ihrer Waren oder der Umfang der Dienstleistungen mehr als 50 Prozent des Umsatzes von Waren oder des Umfangs der Dienstleistungen in einem Sektor beträgt. Zur Berechnung der Repräsentativitätskriterien werden die Daten des Statistischen Zentralamts herangezogen. Die Verlängerung erfordert eine Veröffentlichung im Amtsblatt.

Früher waren die Schwellenwerte für Tarifverträge in Anbetracht der Wirtschaftsstruktur zu hoch angesetzt. Im Jahr 2017 wurden auf Initiative der Sozialpartner durch Änderungen des Arbeitsgesetzes die Repräsentativitätsschwellen für Arbeitgeberorganisationen zur Unterzeichnung von Tarifverträgen gesenkt, und zwar von 60 Prozent des Umsatzes auf 50 Prozent.

Die Tarifverträge decken jedoch nur etwa 20 Prozent der Arbeitskräfte ab, und trotz des bestehenden Rahmens für die Ausweitung von Tarifverträgen sind nur drei Branchentarifverträge in Kraft, nämlich im Eisenbahn-, Bau- und Glasfasersektor.

Anstelle von sektoralen Tarifverhandlungen werden Beschäftigungsstandards durch gesetzliche Vorschriften im Detail geregelt. Die wichtigsten Verhandlungen über arbeitsrelevante Fragen finden im Rahmen der dreiseitigen Zusammenarbeit statt und führen zu detaillierten Änderungen des Arbeitsgesetzes und anderer damit zusammenhängender Rechtsakte. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs bieten daher nicht viel Raum für Tarifverhandlungen.

Im Jahr 2017 haben die Sozialpartner des LBAS und der lettische Arbeitgeberverband (LDDK) Gespräche aufgenommen, um mehr Autonomie für Tarifverhandlungen zu schaffen. Als Pilotinitiative, die darauf abzielt, Tarifverhandlungen zu erleichtern und mehr Raum dafür zu schaffen sowie die Festlegung einer einzigen Norm für alle Branchen und Berufe zu vermeiden, wurde die Möglichkeit erörtert, Abweichungen vom Arbeitsgesetz durch Branchentarifverträge zuzulassen. Die Gewerkschaften untersuchten die IAO-Normen und ihre Auslegung sowie die bewährten Verfahren von Ländern, in denen Tarifverhandlungen erfolgreich sind. Daraufhin einigten sich die Sozialpartner mit der Regierung auf eine Änderung des Arbeitsgesetzes, die die Möglichkeit vorsieht, von einer arbeitsrechtlichen Bestimmung abzuweichen, nämlich von Artikel 68, der den Mindestzuschlag für Überstunden auf mindestens 100 Prozent festlegt. Die Änderung sieht vor, dass von dem Überstundenzuschlag von mindestens 100 Prozent durch

einen Branchentarifvertrag abgewichen werden kann, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind: (i) Der Tarifvertrag ist in der Branche allgemein verbindlich, (ii) er wird von einer Gewerkschaft unterzeichnet, die dem größten Gewerkschaftsbund angehört, und (iii) er sieht eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns in der Branche vor, die mindestens das Eineinhalbfache des staatlich festgelegten Mindestlohns beträgt. Die Änderung des Arbeitsgesetzes ist am 1. Mai 2019 in Kraft getreten.

Mit dieser Initiative wurde ein neuer Ansatz für Tarifverhandlungen in Lettland eingeführt. Daraufhin unterzeichneten die Sozialpartner des Baugewerbes einen Branchentarifvertrag, in dem der Mindestlohn in der Branche festgelegt wurde, nämlich ein monatlicher Mindestlohn von 780 € und ein Mindeststundenlohn von 4,67 €. Das Abkommen trat am 3. November 2019 in Kraft. Ein weiterer Branchentarifvertrag wurde im Dezember 2019 im Glasfasersektor abgeschlossen. Die Vereinbarung sieht einen Mindestlohn für den Sektor vor, der sich nach der Kategorie der Arbeitnehmer\_innen richtet.

Weitere Bestrebungen, mehr Autonomie für Tarifverhandlungen zu schaffen, indem Abweichungen von bestimmten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zugelassen werden, sind nach Ansicht der Gewerkschaften nur dann zulässig, wenn die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer\_innen tatsächlich gewährleistet sind und diese von solchen Bestimmungen profitieren. Dies ist ausschließlich durch Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften möglich, die die Interessen der Arbeitnehmer\_innen vertreten.

Die geringe Tarifbindung lässt sich auch dadurch erklären, dass der derzeitige Rechtsrahmen den Arbeitgebern, die Tarifverträge abschließen, kein ausreichend günstiges Umfeld bietet. Nach Ansicht des LBAS müssen für die Weiterentwicklung des sektoralen Tarifvertragssystems zusätzliche Motivationsfaktoren eingeführt werden. Steuersenkungen auf tarifvertragliche Leistungen könnten zum Beispiel die Tür für mehr Tarifverträge öffnen. Im Jahr 2020 hat der LBAS dem Finanzministerium einen Vorschlag unterbreitet, der eine Diskussion über mögliche Steuersenkungen für tarifvertragliche Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Ausbildung sowie Verkehr einleitet. Es wurden jedoch nur Steuersenkungen für Gesundheitsleistungen angenommen.

Darüber hinaus lassen sich die Schwierigkeiten bei sektoralen Tarifverhandlungen durch mangelndes Bewusstsein und Verständnis für die Vorteile von Tarifverhandlungen bei den Arbeitgebern sowie durch den Organisationsgrad auf Arbeitgeberseite erklären, der möglicherweise nicht die Repräsentativitätsschwelle für erweiterte Tarifverträge erreicht.

### STREIKS

Das Streikrecht ist durch die Verfassung der Republik Lettland geschützt. Das Verfahren für die Ausrufung und Organisation von Streiks wird durch das Streikgesetz geregelt. Politische Streiks sind verboten, um beispielsweise politische Forderungen, Unterstützung oder Proteste zum Ausdruck zu bringen. Solidaritätsstreiks (Sympathiestreiks) sind nur im Zusammenhang mit dem allgemeinen Tarifvertrag (in Bezug auf Tarife,

Arbeits- und andere Sozialschutzgarantien) und dessen Erfüllung zulässig.

Bestimmten Kategorien von Beschäftigten im öffentlichen Sektor wird das Streikrecht entweder vollständig verweigert oder durch die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung eines Mindestdienstes eingeschränkt. Richter\_innen, Staatsanwält\_innen, Angestellte der Polizei, des Brandschutzes, der Brandbekämpfung und der Rettungsdienste, des Grenzschutzes, des Staatssicherheitsdienstes, der Gefängnisaufsicht und der Streitkräfte dürfen nicht streiken. Für bestimmte Dienstleistungen, die für die Öffentlichkeit von wesentlicher Bedeutung sind, muss das Mindestmaß an Arbeit fortgesetzt werden, z. B. medizinische Versorgung und Erste Hilfe, öffentlicher Verkehr, Trinkwasserversorgung, Strom- und Gasversorgung, Flugsicherung, Abfallsammlung und Wasseraufbereitung.

Schließlich ist ein Streik unzulässig, solange ein Tarifvertrag noch in Kraft ist, um seine Bedingungen zu ändern, was einen Verstoß gegen die Änderungsverfahren darstellt. Ein Streik gilt als ungesetzlich, wenn er sich auf Themen bezieht, über die sich die Parteien bereits in Streikverhandlungen geeinigt haben. Außerdem ist die Teilnahme an einem Streik freiwillig.

In der Vergangenheit hat es in Lettland nur wenige Streiks gegeben. Dies könnte auf den allgemeinen Mangel an kollektiven Maßnahmen auf allen Ebenen der Gesellschaft, das Fehlen von Streikmitteln bei den meisten Gewerkschaftsorganisationen und die Auswirkungen des Verfahrens für die Erklärung von Streiks zurückzuführen sein (die Arbeitgeber können die Rechtmäßigkeit eines Streiks anfechten, was zu dessen Verbot führen kann).

Gleichzeitig haben größere Gewerkschaften Erfahrung mit der Organisation von Streiks, darunter Gewerkschaften im Bildungs-, Gesundheits- und Verkehrssektor. Im Jahr 2022 führte das Fehlen eines strukturellen sozialen Dialogs in gutem Glauben zu zwei Warnstreiks der LVSADA am 27. Juli 2022 und am 27. und 28. September 2022, die beide von Straßendemonstrationen begleitet wurden. Im September 2022 rief die LIZDA zu einem Streik auf, um auf die Weigerung der Regierung zu reagieren, Lohn- und Arbeitszeitpläne für den Sektor anzunehmen. Die Tarifverhandlungen führten jedoch zu einer Einigung zwischen LIZDA und der Regierung.

## WIRTSCHAFTLICHE STEUERUNG UND SOZIALE FRAGEN

Eines der Hauptprobleme auf der gewerkschaftlichen Agenda in Lettland sind die niedrigen Löhne, insbesondere im öffentlichen Sektor. Obwohl sich Lettland wirtschaftlich verbessert, hat das Lohnniveau nicht mit dem Wirtschaftswachstum und der Inflation Schritt gehalten. Eine besondere Herausforderung stellt die Vergütung des Personals im Gesundheits- und Bildungswesen dar.

Seit der Aktivierung des Europäischen Semesters hat der LBAS dieses Instrument genutzt, um die Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken und Druck auf die lettische Regierung auszuüben, damit diese, soziale Fragen in den Mittelpunkt stellt und

die soziale Entwicklung mit dem Wirtschaftswachstum in Einklang bringt.

## KERNAUFGABEN UND KAPAZITÄT

Eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaften sind die geringen Organisationskapazitäten und finanziellen Ressourcen. Die Mitgliedsbeiträge machen nur ein Drittel der Einnahmen aus und reichen nicht aus, um Anwält\_innen und Expert\_innen einzustellen, die für die rechtliche Unterstützung der Mitglieder auf Unternehmens- und Branchenebene oder für hochwertige Stellungnahmen und Vorschläge für den LBAS als Sozialpartner auf nationaler Ebene im Rahmen der dreiseitigen Zusammenarbeit unerlässlich sind. Daher untersuchen die Gewerkschaften die Möglichkeiten, die sich aus ESF-Projekten und anderen Zuschüssen ergeben. Die Realisierung dieser Projekte ist daher zu einer der Kernaufgaben des LBAS als nationaler Verband geworden.

## GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Trotz eines starken Rückgangs der Mitgliederzahlen seit der Wiedergewinnung der Unabhängigkeit Lettlands ist es den Gewerkschaften gelungen, auf nationaler Ebene erfolgreich zu mobilisieren. Seit seiner Gründung im Jahr 1990 ist der LBAS der einzige Gewerkschaftsverband auf nationaler Ebene in Lettland und hat politisches Gewicht und Einfluss auf die Gestaltung der Sozialpolitik und die Gesetzgebungsverfahren gewonnen. Der LBAS war an den wichtigsten Reformen und Entscheidungen der Regierung beteiligt, auch wenn es nicht immer in der Lage war, diese zu beeinflussen, aber es war immer an den Verhandlungen beteiligt oder saß zumindest mit am Tisch. Die zentrale Plattform für den Einfluss des LBAS ist der NTCC und seine zehn Unterräte.

Die großen Gewerkschaftsorganisationen des öffentlichen Sektors, LIZDA und LVSDA, waren in der Lage, die Arbeitnehmer für große Demonstrationen und Streiks zu mobilisieren, bei denen eine Lohnerhöhung im öffentlichen Sektor gefordert wurde (Proteste in den Jahren 1994 und 1995).

Im Jahr 1999 gelang es dem LBAS, Demonstrationen zu veranstalten und Unterschriften von Bürger\_innen gegen die Rentenreform zu sammeln. Dies setzte die Regierung unter Druck, einen Kompromiss mit den Gewerkschaften zu erzielen. Im Jahr 2000 gelang es den Gewerkschaften, die Regierungsrunde zu gewinnen und ein öffentliches Referendum gegen die Privatisierung von Latvenergo im Energiesektor zu initiieren, das erfolgreich war. Weitere öffentliche Proteste im Jahr 2005 trugen dazu bei, die Regierung unter Druck zu setzen, den Mindestlohn und den Steuerfreibetrag anzuheben.

Der gewerkschaftliche Widerstand gegen die Regierung während der Wirtschaftskrise von 2008 bis 2010 war jedoch eine größere Herausforderung. Im Jahr 2009 unterzeichnete Lettland eine Vereinbarung mit dem IWF und der Europäischen Kommission, die zu drastischen Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor führte, einschließlich Kürzungen in den Bereichen Sozialschutz, Gesundheitsversorgung und Bildung. Die Gewerkschaften waren in schwierige und technische Verhand-

lungen verwickelt, weil sie versprochen, dass die Kürzungen nur vorübergehend sein würden. Nach dem Ende der Krise wurden die öffentlichen Investitionen in die soziale Entwicklung jedoch nicht in ausreichendem Maße wieder aufgenommen, um den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Gleichzeitig konnten die Gewerkschaften während der Sparpolitik und danach das Arbeitsgesetzbuch gegen die Flexibilisierung und die Absenkung der Arbeitsnormen verteidigen.

Die Arbeit des NTCC und die Fähigkeit des LBAS, sozioökonomische Entscheidungen zu beeinflussen, verschlechterten sich während der COVID-19-Pandemie. Dadurch wurde die Einbeziehung der nationalen Sozialpartner in wichtige Planungsdokumente, wie den nationalen Plan für Erholung und Widerstandsfähigkeit (RFF-Plan), verspätet und in der Entwicklungsphase nicht ausreichend vorgenommen.

Seit 2015 sind die Beratungen mit den Sozialpartnern im Rahmen des Europäischen Semesters ein zusätzliches Instrument, um Druck auf die Regierung auszuüben und die Aufmerksamkeit auf soziale Fragen und die Interessen der Arbeitnehmer zu lenken. Der Erfolg der Beteiligung des LBAS an Politik und Gesetzgebung erklärt sich aus der Tatsache, dass der LBAS der einzige nationale Dachverband und Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite ist. Dem LBAS ist es gelungen, die gewerkschaftliche Einheit über die Jahre hinweg zu bewahren. Im Vergleich zu anderen Ländern mit mehreren nationalen Gewerkschaftsdachverbänden (z. B. Ungarn, Frankreich und Litauen) ist es mit einer einzigen nationalen Gewerkschaftsorganisation leichter, eine gemeinsame Position auf der Arbeitnehmerseite zu vertreten.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Teilnahme ist auch eine klare und gut organisierte NTCC-Struktur, die in der NTCC-Verordnung festgelegt ist.

Dennoch kann der soziale Dialog im Hinblick auf den Grundsatz der gleichberechtigten Beteiligung nicht als gut organisiert angesehen werden. In der Diskussion über die wichtigsten sozioökonomischen Entscheidungen ist der LBAS eine Stimme, die alle Arbeitnehmer in Lettland vertritt, gegenüber drei Stimmen, den Arbeitgeberorganisationen, die in der Regel von der Regierung eingeladen werden, nämlich dem lettischen Arbeitgeberverband (LDDK), dem offiziellen Sozialpartner auf nationaler Ebene, der lettischen Handelskammer und dem Rat der ausländischen Investoren. Entscheidungen zu beeinflussen und sie im Sinne der Arbeitnehmer\_innen zu beeinflussen, erfordert eine Fähigkeit, die für eine Organisation mit sinkenden Mitgliederzahlen eine Herausforderung sein kann.

Gleichzeitig hat der LBAS im Laufe der Jahre generell politische Neutralität gewahrt und mit allen politischen Parteien gleichermaßen zusammengearbeitet. In Lettland erhalten die Gewerkschaften keine direkte finanzielle Unterstützung durch die Regierung. Dies gibt ihnen die Freiheit, sich den Entscheidungen der Regierung zu widersetzen. Um jedoch in den Verhandlungen mit der Regierung und drei gut ausgestatteten Arbeitgeberverbänden auf Augenhöhe zu sein, bedarf es erheblicher gewerkschaftlicher Kapazitäten und Experten, die in

der Lage sind, begründete Argumente und konstruktive Vorschläge auszuarbeiten und zu präsentieren. Ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung und in Anbetracht der rückläufigen Mitgliederzahlen stellt die Beschäftigung von Expert\_innen eine große Herausforderung dar und bedroht daher den politischen Einfluss der Gewerkschaften.

Obwohl der LBAS nicht in der Lage war, Druck auf das Lohnniveau, die Löhne im öffentlichen Sektor und die Verfügbarkeit von Sozialschutz und Gesundheitsversorgung auszuüben, ist es ihm gelungen, die arbeitsrechtlichen Standards auf einem respektablen Niveau zu halten. Jedoch haben der LBAS und seine Mitgliedsorganisationen es versäumt, ihre Beiträge und Erfolge in der breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dies hat zur Folge, dass die Gewerkschaftsarbeit in der Gesellschaft keine breite Anerkennung erfährt. Die Arbeitnehmer\_innen kommen in den Genuss der Vorteile, die das Arbeitsgesetz und andere Rechtsakte bieten, ohne dass diese an gewerkschaftliche Errungenschaften geknüpft sind.

**Natalja Preisa**, Anwältin, Expertin für EU-Angelegenheiten, Freier Gewerkschaftsbund Lettlands

**Adrians Daniels Bormanis**, FES Regionalbüro Riga

### 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.