

BULGARIEN

Gewerkschaftsmonitor

Januar 2020

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Bulgarien leidet nach wie vor unter anhaltender Korruption und Armut. Regelmäßig wird das Land von politischen Skandalen und Systempannen erschüttert – diese Vorfälle werden aber zunehmend als normaler politischer Alltag verstanden. Obgleich es auch immer wieder öffentliche Proteste gibt, nehmen deren Amplituden eher ab als zu. Dies liegt auch daran, dass regierungskritische Bulgar_innen kaum eine Alternative zur aktuellen Regierung sehen. Die sozialistische Opposition (BSP) übt zwar aggressiv Kritik, wird aber nicht als politische Alternative zur regierenden GERB-Partei verstanden, da sie ebenso von Vetternwirtschaft, Verbindungen zur Oligarchie und Korruption durchwoben ist.

Gleichzeitig ist das Land in einer massiven demographischen Krise – Bulgarien hat derzeit die am schnellsten schrumpfende Bevölkerung der Welt. Seit Beginn der 90er Jahre ist die Einwohnerzahl von 9 auf 7 Millionen zurückgegangen – insbesondere aufgrund der massenhaften Abwanderung junger Leute. Prognosen gehen von einem Bevölkerungsrückgang auf 6 Millionen bis 2030 und 5 Millionen bis 2050 aus. Die Folge sind Fachkräftemangel, Überlastung der Sozialsysteme, Verstädterung und Verödung der ländlichen Gebiete sowie eine »Demografische Angst«, die mit Fremdenfeindlichkeit und Konservatismus einhergeht.

Der niedrige Lebensstandard vieler Menschen in Bulgarien ist einer der Hauptauslöser für breite Protestwellen. 2019 protestierten die Krankenschwestern über Monate hinweg gegen die niedrige Bezahlung und die schlechten Zustände im maroden bulgarischen Gesundheitssystem – nach einem Treffen mit dem Premierminister stehen konkrete Reformen noch aus.

Eine offene Frage ist der Ausstieg aus der Kohle. Bulgarien deckt 45 Prozent seines Strombedarfs aus Kohle und die Kohlekraftwerke des Landes gehören zu den größten Ein-

zelemtenten Europas. Neben den ca. 100.000 durch einen potentiellen Kohleausstieg gefährdeten Arbeitsplätzen ist aber offen, wie Bulgarien seinen Energiebedarf in Zukunft decken und insbesondere seine Energiepreise konstant halten kann. Das Thema hat das Potential, soziale Unruhen zu entfesseln. Größere Proteste betreffen immer wieder die Benzin-, Strom- und Heizkosten: Die Hälfte der Bulgar_innen kann im Winter aus finanziellen Gründen nicht angemessen heizen. Im Gegensatz hierzu ist das Mobilisierungspotential der Umwelt- und Klimabewegung eher gering.

Seit 2007 gilt in Bulgarien eine Einheitssteuer von 10 Prozent auf Gewinne und Einkommen sowie eine Umsatzsteuer von 20 %. Die Forderungen der Gewerkschaften nach einem Grundfreibetrag in Höhe des Mindestlohns (312 Euro/Monat bei Vollzeit ab dem 1. Januar 2020) und einer steuerlichen Entlastung von Familien (Kinderfreibetrag) wurde bisher nicht nachgegangen. Bulgarien ratifizierte im Jahr 2018 die ILO Konvention 131 für einen festen Mindestlohn. Obwohl der Mindestlohn bereits seit 1990 gilt, ist der soziale Dialog nicht als Mittel für dessen Festlegung etabliert. Eine erneute Anhebung ist beschlossen – auf 332 € monatlich ab 2021. Zusätzlich wurde die sozialversicherungspflichtige Höchstgrenze auf Drängen der Gewerkschaften von 2.600 BGN (1.329 €) auf 3.000 BGN (1.533 €) angehoben.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Bulgarien ist weiterhin das ärmste Land der Europäischen Union. Das Wachstum ist weitgehend stabil; 2020 werden 3,3 Prozent prognostiziert. Innerhalb der Gesellschaft ist die Verteilung jedoch sehr ungleich. Somit hat Bulgarien neben den niedrigsten Löhnen auch den höchsten und weiterwachsenden Gini-Koeffizienten in der EU zu verzeichnen. Der offizielle Durchschnittsbruttolohn betrug im September 2019 nur rund 647 €. Ein zentrales Versprechen der Regierung ist es, den monatlichen Durchschnittslohn bis 2021 auf rd. 670 € im Monat anzuheben – was aber keiner gezielten Armutsbekämpfung gleichkommt. Laut EUROSTAT lebt knapp ein Viertel der Bevölkerung unter Armutsrisiko. Die

Armut konzentriert sich hauptsächlich in zwei Gruppen; junge Menschen mit niedrigem Bildungsstand und unsicherer Beschäftigung (viele davon Roma) und Menschen über 65 Jahre. Aufgrund der niedrigen Renten und der niedrigen Lohnersatzrate (nur 37 Prozent des Aktivlohns) bedeutet der Renteneintritt für viele den Abstieg aus der Mittelklasse. Die Mindestrente stieg Anfang 2020 um 6,7 % auf 250 BGN (130€) im Monat und liegt nach wie vor weit unter der Armutsgrenze. Von ihr leben rd. 40 Prozent der bulgarischen Rentner. Auch der Mindestlohn ist weiterhin weit von einem Living Wage entfernt – den die Gewerkschaften mit etwas über 1.000 Euro beziffern. Dementsprechend blüht auch der informelle Sektor – die Zahlung »unter der Hand« sind in vielen Betrieben die Regel.

Frauen sind am Arbeitsmarkt relativ gut integriert. Die im EU-Vergleich eher niedrige Gender-Pay-Gap wächst jedoch. Dies ist vor allem auf Lohnrückerei in weiblich dominierten Branchen wie der z.B. der Textilindustrie zurückzuführen. Für unterschiedliche Bezahlung am gleichen Arbeitsplatz gibt es keine Hinweise.

Die Arbeitslosigkeit sank im September des Jahres 2019 auf 3,7 %. Dem gegenüber steht eine relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit von 7,5 %. Ein großes Risiko für den bulgarischen Arbeitsmarkt ist die Abwanderung vieler – insbesondere junger – Arbeitskräfte ins Ausland. Der Fachkräftemangel ist bereits jetzt in vielen Bereichen spürbar. Die EU-Kommission beklagt jedoch weiterhin eine hohe Langzeitarbeitslosigkeit und eine niedrige Erwerbsbeteiligung und Fehlqualifizierungen, die auf strukturelle Missstände im Arbeitsmarkt und in der Bildungspolitik hinweisen. Obgleich die niedrigen Lohnkosten Bulgarien zu einem attraktiven Industriestandort für internationale Unternehmen machen, sprechen Fachkräftemängel und Korruption gegen Investitionen in Bulgarien. 2019 überstiegen die Heimüberweisungen der Auslandsbulgaren die Summe der ausländischen Direktinvestitionen.

Im Allgemeinen bietet das bulgarische Arbeitsrecht noch aus der sozialistischen Vergangenheit einen guten Arbeitnehmer_innenschutz. Problematisch hingegen ist die tatsächliche Umsetzung und Kontrolle. Zudem wird der Anteil der Schattenwirtschaft – wo überhaupt kein Arbeitsrecht greift – an der Wirtschaft Bulgariens auf 20–30 % geschätzt. Zwei Drittel der Befragten einer im Herbst 2018 durchgeführten repräsentativen Umfrage gaben an, dass neben dem Mindestlohn regelmäßig ein Restgehalt schwarz gezahlt wird. 50 Prozent sagten, dass Gehälter nicht vollständig bzw. regelmäßig ausgezahlt würden. Feldforschungen in der Textilbranche zeigen zahlreiche Arbeitsrechtverletzungen auf. Die Löhne der befragten Textilarbeiter_innen decken nur 9 % der hiesigen Lebenshaltungskosten ab. Keiner erhält den gesetzlichen Mindestlohn in der regulären Arbeitszeit und die ArbeiterInnen werden zu Überstunden gezwungen, die das gesetzlich erlaubte Höchstmaß enorm übersteigen. Gewerkschaftsaktivitäten und die Versammlungsfreiheit werden von den Arbeitgebern untergraben. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitsbedingungen in anderen, nicht gewerkschaftlich organisierten Sektoren, kaum besser sind.

Im Protest der bulgarischen Speditionsunternehmen gegen das Mobilitätspaket der EU unterstützen die Gewerkschaften derzeit die Verschiebung und ggf. Neuverhandlung des Pakets. Bulgariens Transportbranche gehört traditionell zu den wichtigen Wirtschaftssektoren mit rund 120.000 Beschäftigten.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Tarifverhandlungen sind in Bulgarien seit den 1990ern Bestandteil industrieller Beziehungen, deren Stellenwert sich aber in den letzten Jahren verschlechtert hat. Besonders bedeutend ist hierfür der kontinuierliche Dezentralisierungsprozess seit der Wende. Die Arbeitgeberverbände setzen sich intensiv gegen die Ausweitung von Tarifverträgen auf ganze Branchen ein. So bleibt die Mehrheit der Tarifverträge auf Unternehmensebene. Von 2010 bis 2012 wurden Tarifverträge auf fünf Branchenebenen ausgeweitet, um gegen Schattenwirtschaft, unfairen Wettbewerb und Sozialdumping vorzugehen. Seitdem wurde diese Praxis nicht weitergeführt. 2018 sind insgesamt 1.130 Tarifverträge beim Nationalen Institut für Versöhnung und Schlichtung (gegen 1.463 in 2013) registriert. Davon sind 1.087 Verträge auf Unternehmensebene, 16 auf Branchen/Sektorenebene und 27 auf Gemeindeebene. Lediglich der Tarifvertrag der Brauereindustrie gilt für die gesamte Branche (2018–2019).

In den letzten Jahren ist eine Wende vom bipartiten zum tripartiten Dialog vermehrt erkennbar. Die Sozialpartner engagieren sich in den verschiedenen Bereichen Beschäftigung, Migration, Sozial- und Krankenversicherung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Aus- und Weiterbildung. Die Gewerkschaften beteiligen sich außerdem aktiv im Nationalen Rat für Arbeitskraft und professionelle Qualifikation und der Expertenkommission der Nationalagentur für Ausbildung und Weiterbildung (NAVET). Der tripartite Dialog war jedoch in den letzten Jahren wenig produktiv. Dies ist institutionell durchaus gewollte – bei Nichteinigung wird per Regierungsdekret entschieden.

Die Verhandlungen um die von Sozialabgaben freigestellten Beträge (»minimales Versicherungseinkommen«) sind im Jahr 2019 im vierten Jahr in Folge gescheitert, nachdem die Unternehmerseite Gespräche verweigert hat. Auch die Verhandlungen um den Mindestlohn bieten im nationalen Rat für tripartiten Dialog weiterhin Konfliktpotential. Die Arbeitgeberverbände beklagen, dass der Mindestlohn schneller steige als die Arbeitsproduktivität und fordern eine Koppelung der Mindestloohnerhöhungen mit der Arbeitsproduktivität. Weiterhin sprechen sie sich stark gegen die gesetzlich festgelegten jährlichen Lohnerhöhungen für Arbeitnehmer_innen pro Arbeitsjahr aus – derzeit stehen jedem Arbeitnehmer jedes Jahr 0,6 Prozent Lohnsteigerung auf das Grundgehalt zu. Diese Themen intensivieren die Spannungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Zum Ende der bulgarischen Ratspräsidentschaft gründeten die Europäischen und Bulgarischen Gewerkschaftsverbände eine Allianz für eine generelle Erhöhung und Annäherung

der Löhne innerhalb der EU, welches als die große Gewerkschaftsinitiative des Jahres 2018 gilt. Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren große Erfolge im Kampf um höhere Löhne zu verzeichnen. In der Steuerpolitik konnten die Gewerkschaften jedoch bis auf die Anhebung der sozialversicherungspflichtigen Höchstgrenze keine Änderungen erreichen. KT Podkrepa hat sich insbesondere für die bessere Bezahlung für Nachtarbeit eingesetzt und fordert einen Aufschlag von 2,50 BGN (1,28€) mehr pro Stunde – im Gegensatz zur aktuellen Regelung von 0,25 BGN (0,13€) – bisher allerdings ohne Erfolg. KNSB startete eine Kampagne gegen die Schattenwirtschaft. Unter dem Druck der Gewerkschaften sollen Autowerkstätten und Unternehmen in der Leichtindustrie, der Landwirtschaft und im Bauwesen verstärkt auf Schwarzarbeit hin kontrolliert werden.

GEWERKSCHAFTEN IN BULGARIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der größte und einflussreichste gewerkschaftliche Dachverband, die Konföderation unabhängiger Gewerkschaften in Bulgarien (KNSB), ist Nachfolger des Gemeinsamen Arbeitergewerkschaftsbundes (1945–1972) und der Bulgarischen Berufsgewerkschaften (1972–1990), also der Einheitsgewerkschaft vor der Wende 1989. KNSB wurde am 12.2.1990 gegründet. Unmittelbar nach der Wende 1989 galt der Verband aufgrund dieser Nachfolge eher als linksorientiert. Seit 1995 ist KNSB Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).

Nach 1997 hat sich die Führungsebene eher im gesellschaftlichen Zentrum positioniert, obwohl die Mitglieder größtenteils der sozialistischen Partei nahestehen und pro-russisch orientiert sind. KNSB bemüht sich generell um politische Neutralität; allerdings hat der Präsident von KNSB gegenwärtig bessere Beziehungen zum konservativen Ministerpräsidenten Boyko Borissov als zur Vorsitzenden der sozialistischen Partei Kornelia Ninova.

In den letzten 25 Jahren war KNSB im öffentlichen und politischen Raum in Bulgarien sowie bei den europäischen und internationalen Gewerkschaften sichtbar vertreten, war Motor der Neuordnung der Arbeitsbeziehungen und der Sozialpartnerschaft in Bulgarien und hat wesentlich zur Europäisierung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung in Bulgarien beigetragen.

KT Podkrepa (Konföderation der Arbeit »Unterstützung«), der zweite Dachverband, entstand kurz vor der Wende 1989 als dezidiert antikommunistische Gewerkschaft. Podkrepa führte in den krisenhaften 1990er Jahren zwei nationale Streiks gegen die jeweiligen Regierungen, um die extreme Verarmung und wachsende Inflation im Land anzuprangern. Podkrepa ist der erste bulgarische Gewerkschaftsverband, der in den Internationalen Bund freier Gewerkschaften (heute IGB) aufgenommen wurde. 1994 erhielt Podkrepa den Beobachterstatus beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und ist seit Dezember 1995 als Vollmitglied aufgenommen.

KNSB und KT Podkrepa sind von der Regierung als nationale repräsentative Gewerkschaften anerkannt und nehmen als solche am Nationalen Rat für dreiseitigen Zusammenarbeit (Regierung, Gewerkschaften, Arbeitgeber) teil. Daneben gibt es einige kleinere Gewerkschaften, die praktisch keine Rolle spielen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

In den staatlichen und privatisierten Unternehmen Bulgariens sind Gewerkschaften weitgehend vertreten, in den nach der Wende gegründeten Unternehmen hingegen kaum. Jedoch existiert gewerkschaftliche Organisation in fast allen Branchen. KNSB hat 37 Branchenorganisationen und KT Podkrepa 25.

Besonders stark sind die Gewerkschaften im Bildungswesen, im Energiesektor und im Bergbau. Dagegen sind die Gewerkschaften im u. a. im Tourismus, im Kultur- und wissenschaftlichen Bereich und in der Textilbranche schwach.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Bulgarien

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Конфедерация на независимите синдикати в България, КНСБ (Konföderation der Unabhängigen Gewerkschaften in Bulgarien, KNSB)	Plamen Dimitrov	rd. 271.000 (nächste Zählung 2020)	EGB, IGB
Конфедерация на труда »Подкрепа«, КТ Подкрепа (Konföderation der Arbeit »Unterstützung« KT Podkrepa)	Dimitar Manolov	rd. 80.000 (nächste Zählung 2020)	EGB, IGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften in Bulgarien

Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitgliederzahl	Internationale Mitgliedschaften
Синдикатът на българските учители, СБУ (Bulgarische Lehrgewerkschaft – SBU)	KNSB	Yanka Takeva	rd. 80.000	ETUCE, EI
Синдикална иньорска федерация, СМФ (Bergarbeitergewerkschaft, SMF)	KT Podkrepa	Vladimir Topalov	rd. 7.000	IndustriALL

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Laut Verfassung haben die Arbeitnehmer_innen das Recht auf Vereinigung. In fast allen staatlichen und privaten Unternehmen gibt es gewerkschaftliche Organisationen. In den neu gegründeten Unternehmen gibt es zahlreiche Versuche vonseiten der Arbeitgeber, die Gründung von Gewerkschaften zu verhindern. Obwohl auf Druck der Gewerkschaften hin die Verhinderung der Gründung von Arbeitnehmerorganisationen strafbar geworden ist, dauern die Probleme weiter an. Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch haben die Gewerkschaften ein Mitspracherecht, bei der Erstellung und Änderungen der unternehmensinternen Regelungen zu Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Dies wird jedoch zum Teil unterlaufen.

Bulgarien ist Mitglied der ILO seit 1920. Das Land ist unter den ersten 10 mit den meisten ratifizierten ILO-Konventionen (84 von 184) und war unter den ersten Ländern, die das Paket von ILO-Konventionen zu den Menschenrechten im Bereich der Arbeit ratifiziert haben.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die kollektiven Arbeitsverträge (KAV) wurden 1990 eingeführt. Im Arbeitsgesetzbuch sind die KAV als Recht der Gewerkschaften und Pflicht für die Arbeitgeberseite bezeichnet. Es ist festgelegt, dass nur eine Gewerkschaft den KAV unterzeichnen darf. KAV können auf der Ebene des Unternehmens, der Branche und der Gemeinde unterzeichnet werden. Seit 2003 sollen die KAV auf Branchenebene minimale Versicherungseinkommen enthalten. Wenn es zu keiner Einigung kommt können die minimalen Versicherungseinkommen durch den Minister für Arbeit und Sozialpolitik festgelegt werden. Die KAV gelten für die Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft, aber auch Arbeitnehmer_innen, die einer anderen Gewerkschaft angehören oder gar keine Gewerkschafter_innen sind können sich durch eine schriftliche Erklärung dem KAV anschließen. 2016–2018 forderten die Arbeitgeberorganisationen die Abschaffung des Mindestbeitrags der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungen zugunsten eines prozentualen Systems auch bei sehr niedrigen Löhnen – dies konnte bisher abgewendet werden.

Im Allgemeinen werden Verpflichtungen aus den KAV eingehalten; allerdings hat sich die Anzahl der Branchen-KAV seit 2013 von 25 auf 16 reduziert. Zurückgegangen ist auch die Anzahl der KAV auf Unternehmensebene – 1.087 gegenüber 2.132 in 2013. 2018 wurden eine bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen in KAV in manchen Branchen des öffentlichen Dienstes durchgesetzt, so u.a. im Schulwesen, Kulturwesen und im Innenministerium und nachgeordneten Behörden (z.B. Polizei). Der Anteil der Arbeitnehmer, die durch KAV abgedeckt sind liegt bei 30 %.

Der Sozialdialog in Bulgarien ist institutionell auf folgenden Ebenen organisiert:

- Auf nationaler Ebene findet er im Rahmen des Nationalen Rates für dreiseitige Zusammenarbeit (NRDZ) statt. Daran nehmen die Regierung, die national anerkannten Gewerkschaftsdachverbände (derzeit 2) und Organisationen der Arbeitgeber (derzeit 5) teil. Der Rat gliedert sich in verschiedene Ausschüsse. Laut Gesetz sollen alle Gesetzesentwürfe und Anordnungen der Regierung, die die Sozialpolitik betreffen, vorher im Rat diskutiert werden.
- Auf Branchenebene existieren 51 Branchenräte, an denen sich Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen beteiligen. In Branchen des öffentlichen Dienstes nehmen Vertreter der Regierung als Arbeitgebervertreter teil.
- Auf Gebietsebene gibt es Räte für dreiseitige Zusammenarbeit.
- Auf Gemeinde-Ebene existieren 82 Räte für soziale Kooperation. Hier nehmen Vertreter_innen der Gemeinden an der Diskussion von Fragen der kommunalen Selbstverwaltung, Ausbildung, Gesundheitswesen, Kultur, sozialen Fürsorge teil
- Auf Unternehmensebene beteiligen sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaftsorganisationen am Dialog.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Beide Gewerkschaftsdachverbände verfügen über hohe Kompetenzen in sozialen und wirtschaftlichen Fragen. Sie

sind international vernetzt und gut mit der europäischen Praxis der Führung von Tarifverhandlungen vertraut. Damit sind sie in der Lage, kompetent an der Arbeit des Nationalen Rates für dreiseitige Zusammenarbeit teilzunehmen.

Durch die Durchführung von großen Streiks in der Vergangenheit konnten die Gewerkschaften viele ihrer Forderungen durchsetzen (Lehrer_innen, Eisenbahn, Polizei, Bergbau). Die Gewerkschaften sind unter den wenigen Organisationen, die in Bulgarien eine große Anzahl von Menschen zu Protesten mobilisieren können. Die bisherigen Regierungen versuchten im Allgemeinen Konflikte mit den Gewerkschaften zu vermeiden. Der relativ hohe Anstieg des Mindestlohns in den vergangenen Jahren ist vor allem auf den anhaltenden politischen Druck der Gewerkschaften zurückzuführen. Gleiches gilt auch für die Beibehaltung des jährlichen Zuschlags auf das Grundgehalt (s.o.). Beides wurde gegen massiven Widerstand durch die Arbeitgeber durchgesetzt und hat maßgeblich zum Ansehen der Gewerkschaften beigetragen.

Dennoch bleibt die größte Herausforderung für die bulgarischen Gewerkschaften die sinkende Mitgliederzahl. Ein Grund dafür ist das steigende Alter der Mitglieder – einerseits zurückzuführen auf die geringe Zahl der Neueintritte unter jungen Leuten, aber auch auf die generelle Überalterung der bulgarischen Gesellschaft und Abwanderung der Jungen. Ein weiterer Grund ist, dass in den neuen Unternehmen kaum gewerkschaftliche Organisationen gegründet werden. Beide Gewerkschaftsdachverbände messen der Jugendarbeit einen hohen Stellenwert bei, um dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken.

Höchste Priorität für die Gewerkschaften ist die Erhöhung der Einkommen und die Reduzierung der Ungleichheit. Mit einem realen Wachstum des Durchschnittslohns um 87 Prozent im Zeitraum 2009–2018 liegt Bulgarien im europäischen Vergleich weit vorn (vor Rumänien mit 34 % und Polen mit 30 %). In 2019 ist der Durchschnittslohn um weitere 12 % gestiegen. Es handelt sich aber um einen Anstieg von einem extrem niedrigen Niveau – trotz dieses hohen Wertes sind die Löhne in Bulgarien mit Abstand die niedrigsten in der EU.

Der politische Einfluss der Gewerkschaften ist relativ groß – auch im Verhältnis zum dem der Arbeitgeber. Hier ist auch die Tatsache hilfreich, dass die bulgarischen Arbeitgeber mit fünf Dachverbänden zersplitterter sind als die Gewerkschaften.

Obgleich die beiden Gewerkschaftsdachverbände miteinander im Austausch stehen, gibt es doch deutliche institutionelle Abgrenzungstendenzen. Zu gemeinsamen Aktionen und Kampagnen kommt es daher so gut wie nicht. Auch eine strategische Partnerschaft mit einer bestimmten Partei existiert nicht.

Einige kleinere linke NGOs (z.B. *Solidarna Bulgaria*) setzen sich ebenfalls für Arbeitnehmerinteressen ein, haben jedoch weit geringeren politischen und gesellschaftlichen Einfluss.

Von 2016 bis 2019 verteidigte Maya Manolova aus der sozialistischen Partei als Ombudsfrau entschlossen Arbeitnehmerinteressen und arbeitete aktiv mit beiden Gewerkschaftsdachverbänden. Manolova legte 2019 ihr Amt nieder um in der Bürgermeisterwahl in Sofia anzutreten. Nach der Wahlniederlage gründete sie die NGO »Stehe auf.BG«, die sich mit der Verteidigung der Rechte der Bürger beschäftigen will.

KNSB und KT Podkrepa sind Mitglieder sowohl von IGB als auch von EGB. Der Präsident von KNSB Plamen Dimitrov ist Mitglied der Führung der ILO und hat viele internationale Kontakte. KNSB pflegt enge Kontakte zum DGB. Ein gegenseitiger Erfahrungsaustausch auf verschiedenen Ebenen erfolgt regelmäßig, oft mit Unterstützung der FES. Zudem nehmen Vertreter_innen beider bulgarischen Gewerkschaften an internationalen Veranstaltungen in Deutschland und anderen Ländern teil.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

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