

LETTLAND

Gewerkschaftsmonitor

Februar 2021

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die politischen Aussichten für Lettland zu Beginn des Jahres 2020 waren sehr gut. Ein neuer Präsident war vereidigt und die nächsten Parlamentswahlen würden erst im Jahr 2022 anstehen. Der schwierige Regierungsbildungsprozess infolge der letzten Wahl hatte zu einer überraschend stabilen Regierung unter Krišjānis Kariņš geführt. Der Ministerpräsident selber stammt zwar aus der konservativen Vienotība («Einheit»), die in den Wahlen im Herbst 2018 der große Wahlverlierer gewesen und zur kleinsten Fraktion geschrumpft war. Im Anschluss hatte sich die Partei in den Wahlen zum Europäischen Parlament allerdings stabilisiert und die Regierungskoalition und -führung als verlässlich und belastbar erwiesen.

Als sich Lettland im März 2020 gezwungen sah, aufgrund der Covid-19 Pandemie das Land ähnlich wie in anderen europäischen Staaten wirtschaftlich und sozial herunterzufahren, geschah dies rechtzeitig, klar und zielorientiert. Staatliche Stellen kontrollierten die im Vergleich zu den meisten EU-Mitgliedsstaaten weniger strikt ausgelegten Regeln mit Nachdruck und setzen sie auch mit Hilfe von Strafen bei einer im Großen und Ganzen kooperierenden Bevölkerung konsequent durch. Nicht zuletzt deshalb gelang es Lettland erstaunlich erfolgreich durch die erste Welle der Pandemie zu kommen, zumindest wenn man die wirtschaftlichen Folgewirkungen außer Acht lässt.

Genau hier war aber auch schon die Sollbruchstelle angelegt, die während der zweiten Welle im Herbst das Land in schwierigeres Fahrwasser bringen sollte. Einerseits wählte man sich im Sommer als zu sicher, sodass Vorbereitungen sowohl im Gesundheitswesen als auch in der politischen Kommunikation gegenüber der Bevölkerung weitgehend ausblieben. Zudem entwickelten sich die wirtschaftlichen Stützungsmaßnahmen für die Bevölkerung zu einem Problem. Verglichen mit seinen baltischen Nachbarn und angepasst auf die eigene Bevölkerungsgröße wendete Lettland fast ein Drittel weniger

Geld für Unterstützungsmaßnahmen auf als seine Nachbarn. Darüber hinaus kamen die Mittel auch kaum bei Arbeitnehmer_innen an, sondern gingen überwiegend an großen Unternehmen wie beispielsweise der quasi-staatlichen Fluglinie AirBaltic, was im Sommer zu einigem Unmut und einer Grundsatzdebatte über die Rolle des Staates in der Daseinsfürsorge führte. Dies führte im Zuge der zweiten Welle zu einer Reihe von Überarbeitungen wie beispielsweise eines Mindesthilfsbetrags für Individuen oder einer erleichterten Antragsstellung. Bedenkt man, dass Lettland von der Bevölkerung gestützt infolge der Finanz- und Schuldenkrise von vor einem Jahrzehnt zu den Hauptverfechtern der europäischen Austeritätspolitik gehörte, ist das eine bemerkenswerte Entwicklung.

Zusätzliche Bewegung in die politische Landschaft brachte der unerwartet klare Erfolg des sozialdemokratisch-liberalen Parteienbündnisses bei der vorgezogenen Wahl zum Rigaer Stadtrat. Nötig geworden durch eine Reihe von Korruptionsskandalen war die kleine, relativ neu gegründete sozialdemokratische Partei Progresīvie nicht nur erstmalig in den Stadtrat eingezogen, sondern stellt seither hinter der in Riga traditionell starken, aber aufgrund der Korruptionsskandale abgestraften Saskaņa («Harmonie») die zweitstärkste Gruppe und hat damit als Teil der neuen Stadtregierung einen großen Einfluss auf die Entwicklung von Lettlands wirtschaftlichem und gesellschaftlichem Kraftzentrum. Der Anspruch der Partei, Programm- statt Personenpartei zu sein, hat das Potential, die lettische politische Landschaft grundlegend zu verändern und zeigt mit dem Aufbruch des liberalen Parteienbündnisses auch schon erste ernstzunehmende Indizien dafür.

WIRTSCHAFTLICH UND SOZIALE LAGE

Lettland wird gerne als Beispiel dafür herangezogen, wie sich eine Volkswirtschaft mit rigiden Sparmaßnahmen selber aus dem durch die Finanzkrise 2007 verschuldeten Einbruch befreien konnte. Tatsächlich hat das Land erst 2017 wieder das Vorkrisen-BIP erreicht und diese Erholung mit einem starken Bevölkerungsverlust bei den grundsätzlich erwerbstätigen

Schichten teuer bezahlt. Stieg das Bruttoinlandsprodukt 2018 mit 4,2 %, hatte es sich 2019 auf ein Plus von 2,2 Prozent verlangsamt. Der Arbeitsmarkt war vor der Pandemie angespannt, da die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand seit zehn Jahren gesunken war und zeitgleich aufgrund des Bevölkerungsverlusts zu wenig Menschen ihre Arbeitskraft anboten. Dies führte zu einer günstigen Ausgangslage aus Sicht der Beschäftigten. Ein Zuwachs bei den Löhnen erhöhte die Kaufkraft pro Haushalt deutlich. Die makroökonomische Lage erschien vor der Pandemie insgesamt ausgewogen; Inflation, Staatsverschuldung und Staatsdefizit unter Kontrolle. Auch die Situation an den Finanzmärkten wirkte weitestgehend stabil, was überrascht, da das Land immer wieder in negativen Schlagzeilen über Geldwäsche auftaucht und auch von Washington diesbezüglich massiv – auch öffentlich – unter Druck gesetzt wird.

Die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die lettische Wirtschaft sind derweil noch nicht wirklich abzusehen. Die Europäische Kommission schätzt den Einbruch des lettischen Bruttoinlandsprodukts in 2020 auf 5,6 Prozent, prognostiziert allerdings schon für 2021 eine Erholung. Problematisch für Lettland ist, dass die Binnennachfrage Treiber des bisherigen Wirtschaftswachstums war. Berechnungen zufolge ist in Kaufkraft im Land allerdings um mehr als zehn Prozentpunkte gesunken, insbesondere, da wirtschaftliche Stützungsmaßnahmen eher holprig umgesetzt werden konnten. Viele Berufsgruppen waren von den Stützungsmaßnahmen gänzlich ausgeschlossen und auch der Versuch der lettischen Regierung, die eingeführte Form von Kurzarbeitergeld für eine steuerpolitische Disziplinierung zu nutzen, indem die Bezugsberechtigung an steuerliche Voraussetzungen wie beispielsweise keine Steuerschuld über 1.000 Euro gebunden wurde, war letztlich kontraproduktiv, weil weite Teile der Bevölkerung von ausreichenden Hilfen ausgeschlossen blieben. Entscheidend für den wirtschaftlichen Ausblick wird sein, inwiefern es Lettland gelingt, eine Insolvenzwelle zu vermeiden. Da Sicherungsmechanismen kaum vorhanden und die Politik sich nicht nur an dem Gedanken der Hilfe für Betroffene als oberster Maxime ausrichtete, sind hier Zweifel angebracht.

Dies wird mittelfristig auch Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt im Land haben, der ein wichtiger Faktor zur Erklärung der positiven Entwicklung in der Vorcoronazeit ist. Die Arbeitslosigkeit hatte rasch abgenommen und die Zahl der freien Stellen, die nicht adäquat besetzt werden konnten, wuchs stetig. Zu Beginn des Jahres 2020 waren 72.800 Menschen in Lettland als arbeitslos gemeldet, was 7,4 % der arbeitsfähigen Bevölkerung entsprach. Im Dezember 2020 lagen die entsprechenden Zahlen erstaunlich stabil bei 80.500 Personen oder 8,3 %. Auf dem Höhepunkt der Wirtschaftskrise im Jahr 2010 hatte die Arbeitslosigkeit noch den Spitzenwert von 19,5 % erreicht. Dies dürfte ein klarer Indikator dafür sein, dass der Mangel an gut ausgebildeten Arbeitnehmer_innen fortbesteht. Lettland verliert weiterhin Arbeitnehmer, vornehmlich hochqualifizierte (40 %), durch Migration. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch einen zweiten Arbeitsmarkt gibt, der Menschen trotz mehrerer Jobs kaum ein ausreichendes Einkommen ermöglicht, wenn sie

sich nicht in der Schattenwirtschaft betätigen, die ungefähr ein Viertel der Wirtschaftsleistung ausmacht. Dies betrifft insbesondere Menschen, die ihren Lebensunterhalt im Dienstleistungssektor, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, Tourismus oder als Selbstständige verdienen, sprich genau den Sektoren, die von der Pandemie am stärksten betroffen sind. Die strukturellen volkswirtschaftlichen Probleme des Landes werden unverändert fortbestehen.

Die OECD bescheinigte Lettland zu wenig in die eigenen Fähigkeiten in Forschung und Innovation zu investieren, wodurch Potenziale zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit ungehoben blieben. Dadurch sei die Produktivität zu niedrig, was aufgrund der demografischen Entwicklung der Bevölkerung zu einem Entwicklungshemmnis zu werden drohe. Die Pandemie hat darüber hinaus jedoch deutlich aufgezeigt, dass das Land einen Wechsel in der Mentalität seiner Eliten bitter nötig hat. Das lettische Ideal des schwachen Staates gehört unbedingt auf den Prüfstand. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist ein offenes Thema sowie – und das kann wohl als Querschnittsthema gelten – das allgemeine staatliche Ausgabenniveau in der Gesundheitsversorgung, bei der sozialen Absicherung und der Schaffung von Wohnraum.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Gewerkschaften waren während der letzten Jahre auf der politischen Bühne aktiv. Die neue Führung hat sich wiederholt mit ranghöchsten politischen Vertretern verschiedener Parteien getroffen, um ihre Hauptanliegen voranzutreiben. So gelang es, verschiedene Diskriminierungen aus der Gesetzgebung zu entfernen. Beispielsweise müssen Anforderungen an Sprachkenntnisse bei Neubesetzung von Stellen nun explizit und objektiv nachvollziehbar begründet werden, was im sprachlich teilweise stark fragmentierten Lettland ein wichtiger Schritt ist. Arbeitgeber müssen bei der Ausschreibung einer Stelle nun das monatliche und jährliche Bruttogehalt nennen sowie die Entlohnung per Stunde. Zudem muss bei der Kündigung eines Gewerkschaftsmitglieds auch dann die Gewerkschaft konsultiert werden, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seinen Aufgaben nicht nachkommen kann.

Der durchschlagendste Erfolg aus Sicht des Gewerkschaftsdachverbands LBAS dürfte aber die Änderung des Arbeitsrechts sein, die zum März 2019 in Kraft getreten ist. Auf den ersten Blick mag das ein wenig widersprüchlich wirken, da einer der zentralen Aspekte dieser Gesetzesänderung die Regelung vorsieht, dass Arbeitgeber geleistete Überstunden nur mit 50 % statt der gesetzlich verankerten 100 % vergüten dürfen. Diese Möglichkeit ist aber ausdrücklich an einen branchenweiten Tarifvertrag gekoppelt, der einen Mindestlohn weit über dem gesetzlich vorgeschriebenen Niveau beinhalten muss. Das Ziel ist also klar: Sozialpartnerschaften sollen gestärkt und sektorielle Tarifeinigungen z. B. im Bau-, Transport oder Gastronomiegewerbe, der Forstwirtschaft oder auch Logistik gezielt befördert werden. Außerdem war der Gesetzesänderung im Dezember 2018 ein Schreiben des Exekutivaus-

schuss des Europäischen Gewerkschaftsbundes vorausgegangen, begleitet von einem gemeinsamen Solidaritätsschreiben der europäischen Tarifpartner im Baugewerbe – EFBWW und FIEC –, die jeweils die entsprechenden gesetzlichen Reformvorhaben ausdrücklich unterstützten. Als direktes Ergebnis der Reformen trat im November 2019 der erste sektorale *erga omnes* Flächentarifvertrag im Baugewerbe in Kraft.

GEWERKSCHAFTEN IN LETTLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Ende der 1980er-Jahre begann in Lettland der Übergang von der sowjetischen Planwirtschaft zur freien Marktwirtschaft. Eine wesentliche Rolle in der Gründung der neuen lettischen Gewerkschaftsbewegung spielte die Verabschiedung der Erklärung »Zur Wiederherstellung der Unabhängigkeit der Republik Lettland« vom Obersten Sowjet Lettlands am 4. Mai 1990.

Nur wenige Wochen später – am 25. und 26. Mai 1990 – gründeten 26 Gewerkschaftsorganisationen einen neuen Gewerkschaftsbund: den freien Gewerkschaftsbund Lettlands (Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība, LBAS), der den vorherigen Rat der Gewerkschaften der Republik Lettland ersetzte, »um allgemeine Interessen zu verteidigen und Ziele zu erreichen«. Damit brach ein neues Zeitalter in der Entwicklung der Gewerkschaften an. Einige Elemente des vorherigen Systems, wie die auf einer einzelnen Organisation auf nationaler Ebene basierende pyramidenförmige Organisationsstruktur, blieben jedoch unverändert.

Eine neue rechtliche Grundlage legten das am 13. Dezember 1990 verabschiedete Gewerkschaftsgesetz und die LBAS-Satzung. Das Gesetz bestimmte, dass »Gewerkschaften der Republik Lettland [...] unabhängige öffentliche Organisationen [sind], die Arbeits- und andere soziale und ökonomische Rechte ihrer Mitglieder kommunizieren, repräsentieren und schützen.« Zudem verwies der Text auf internationales Recht, wonach Gewerkschaftsarbeit vor den Prinzipien und Normen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderer internationale Verträge und Abkommen zu geschehen habe.

In der Zeit von 1990 bis 1993 erlebte Lettland einen scharfen wirtschaftlichen Niedergang. Einige Gewerkschaften wurden aufgelöst, andere schlossen sich zusammen oder wurden von stärkeren Gewerkschaften übernommen. Allerdings gelang es LBAS im Unterschied zu den baltischen Schwesterverbänden stets der einzige Gewerkschaftsdachverband zu bleiben und auch frühzeitig Grundzüge einer Sozialpartnerschaft zu etablieren, was für etwaigen Konkurrenzverbänden einen entscheidenden Startnachteil bedeutete. LBAS etablierte sich als politisch unabhängiger Akteur in dieser Zeit erfolgreich im Zentrum der Gewerkschaftsbewegung umgeben von kleineren, ebenfalls unabhängigen Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden. Gewerkschaften außerhalb dieses Systems

spielten keine wesentliche Rolle. Im Jahr 1991 zählten LBAS-Mitgliedsgewerkschaften 1.300.000 Mitglieder, 1993 waren es 624.000 und 1995 320.000 Mitglieder. Auch nach 1995 nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder stetig ab, allerdings mit sinkender Geschwindigkeit. Im Jahr 2015 waren noch 96.000 Mitglieder unter dem LBAS-Dach organisiert und die jüngsten Zahlen aus dem Jahr 2018 umfassen ca. 82.000 Mitglieder auf Betriebsebene.

Der Beitritt Lettlands zur Europäischen Union 2004 verbesserte die Ausgangslage der Gewerkschaften etwas, da sie aus den EU-Strukturfonds finanzielle Unterstützung erhielten, was Möglichkeiten verbesserte, durch Schulungen, Forschung und Beratungstätigkeit Expertise aufzubauen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der lettische Gewerkschaftsdachverband LBAS ist wie bereits dargelegt die einzige allseits anerkannte Gewerkschaftsorganisation auf der höchsten Organisationsebene. Laut lettischem Recht kann eine Einzelgewerkschaft von mindestens 50 Personen gegründet werden. Zwar ist die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaften unter diesem einen Dach organisiert, aber es gibt auch einige kleinere, unabhängige Gewerkschaften. Hierzu muss man auch die Versuche zählen, gelbe bzw. als politische Instrumente gedachte Gewerkschaften zu etablieren. Insgesamt waren im Januar 2017 295 Gewerkschaften in Lettland registriert, wovon 274 als aktiv gelistet waren. Das ist gegenüber 2014, wo die entsprechenden Zahlen bei nur 216 bzw. 197 lagen, ein klarer Anstieg und Indiz dafür, dass die Gewerkschaften sich allmählich von den Folgen der Finanzkrise und der durch sie verursachten hohen Arbeitslosigkeit erholen. LBAS hat 20 Branchenverbände als Mitglieder, die insgesamt 10,7 % der Beschäftigten vereinigen und 16,4 % der Gesamtanzahl Beschäftigter mit Tarifverträgen abdecken.

Gleichwohl ist es eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau. Laut eines OECD-Berichts gehörten 2015 nur 14 % der lettischen Arbeitnehmer einer Gewerkschaft an, wodurch Lettland zu den europäischen Ländern mit dem geringsten Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmervertreter in Betrieben zählte. Diese Zahl ist zudem immer noch kleiner als die 2008 gemeldeten 15 Prozent. In dem Bericht machte OECD folgerichtig den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad im privaten Sektor wie auch das Fehlen einer Tradition starker Tarifverhandlungen als wesentliche Herausforderungen für Lettland aus.

Gewerkschaftsarbeit in Lettland ist traditionell an Industriebranchen ausgerichtet. Gewerkschaften dominieren im öffentlichen Sektor oder in Industrien, die mit der Bereitstellung von öffentlichen Dienstleistungen wie Bildung, Gesundheitswesen, Sozialarbeit, öffentlichem Nahverkehr oder lokalen Gemeinden in Verbindung stehen. Im privaten Sektor findet sich wenig Entsprechendes. Im Allgemeinen besteht die interne Struktur der kleineren Gewerkschaften aus lokalen Organisationen auf Arbeitsplatzebene mit geringem administrativem Überbau.

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Lettland

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība LBAS (Freier Gewerkschaftsbund Lettlands)	Präsident: Egils Baldžēns Vizepräsident: Aleksandrs Muhlinkins	82.000	EGB, IGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Litauen

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība LIZDA (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer aus Bildung und Wissenschaft)	LBAS	Präsidentin: Inga Vanaga	24.000	EI / ETUCE
Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība LDzSA (Gewerkschaftsbund des Schienenverkehrs Lettlands)	LBAS	Präsident: Savelijs Semjonovs	10.000	ITF / ETF
Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer aus Gesundheitswesen und Sozialpflege)		Präsident: Valdis Keris	8.000	PSI / EPSU

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaftsarbeit in Lettland wird über das Arbeitsrecht und das 2014 verabschiedete Gewerkschaftsrecht geregelt. Letzteres verbesserte die rechtlichen Rahmenbedingungen von Gewerkschaftsaktivitäten, weil es die Prinzipien der Zusammenarbeit sowohl unter den Mitarbeitern als auch mit staatlichen und lokalen Regierungsinstitutionen regelte, Widersprüche mit anderer nationaler Gesetzgebung auflöste und die Einhaltung internationaler Standards gewährleistete. Derzeit sind 42 ratifizierte Abkommen und ein Protokoll der Internationalen Arbeitsorganisation in Lettland in Kraft.

Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz wird entweder durch Gewerkschaften oder durch gewählte Arbeitsplatzvertreter_innen organisiert. Gewerkschaftsvertreter_innen und autorisierte Arbeitsplatzvertreter_innen gelten beide rechtlich als Arbeitnehmervertreter und haben beide im Wesentlichen dieselben Aufgaben und Pflichten. Beide sind in Informations- und Beratungsabläufe involviert und beide können an Tarifverhandlungen teilnehmen. Allerdings muss hier hervorgehoben werden, dass bei Tarifverhandlungen eindeutig Sozialpartner auf der Arbeitnehmerseite bevorzugt eingebunden werden, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Aufgrund der geringen Zahl der Gewerkschaftsmitglieder insgesamt sowie der Zurückhaltung der Arbeitnehmer_innen

sich Vertreter_innen zu wählen, haben die meisten Arbeitsplätze im privaten Sektor gar keine Arbeitnehmervertretung.

Tarifverhandlungen in Lettland können auf Branchen-, regionaler oder Unternehmens-/Organisationsebene stattfinden, wobei das Land eine unterentwickelte Tradition hat, Tarifverträge auf Branchenebene (Rahmenvereinbarung) abzuschließen. Es gibt jedoch ein paar wenige Ausnahmen. Im Jahr 2006 schlossen die Arbeitnehmerorganisation der lettischen Eisenbahnindustrie, der lettische Schienenverkehr und die Gewerkschaft des Schienenverkehrs Lettlands eine solche. Diese Vereinbarung regelt u. a. die Arbeitnehmerbezahlung, Indexierung, ein Bonussystem und zusätzliche soziale Sicherheit für Arbeitnehmer_innen (Zusatzurlaub, zusätzliche Ruhetage). Im Jahr 2017 wurde ebenso eine Rahmenvereinbarung im Bereich des Gesundheitswesens und der Sozialpflege unterzeichnet. Sie verbessert die Bedingungen von Arbeits- und Ruhezeiten von praktizierenden Ärzt_innen, Sozialarbeiter_innen, Spezialist_innen für Sozialarbeit, sozialen Betreuer_innen und Erzieher_innen, Zahlungen und soziale Absicherungen sowie die Unterstützung der Verbesserung von Arbeitnehmerqualifikationen. Am 3. November 2019 trat eine Rahmenvereinbarung im Bauwesen in Kraft. Sie bestimmt den Mindestlohn in der Branche und zusätzliche Boni, falls Mitarbeiter_innen eine branchenspezifische Ausbildung durchlaufen haben.

Die lettische Gesetzgebung definiert Themen, die Tarifverträge abdecken können, wie die Organisation der Arbeit, Zahlung, Gesundheit und Sicherheit und interne Arbeitsverfahren. In der Praxis decken Verträge üblicherweise Zahlung und Boni, Urlaub und Arbeitszeiten sowie Themen rund um Entlassungen und insbesondere Massenentlassungen ab. Daten von 2009 zufolge waren die wichtigsten in Tarifverträgen geregelten Themen Arbeitszeiten (89 % der Tarifverträge), Zusatzvergütung (20,3 %) und Work-Life-Balance oder Gender-Richtlinien (18,7 %), aber auch in 32 % der Verträge die Vergütung von Gewerkschaftsaktivitäten. OECD-Daten zufolge lag die allgemeine Abdeckung mit Tarifverträgen in Lettland 2016 unter 14 %. Es gibt jedoch keine Verhandlungen für große Teile des privaten Sektors und keine zuverlässigen Informationen über die Verwendung von Tarifverträgen in KMU, die mehr als 99 % aller Unternehmen ausmachen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Nach der Wiedererlangung der staatlichen Unabhängigkeit orientierte sich die Gesetzgebung zur Gewerkschaftsarbeit in weiten Teilen an einem Model, wie es im Groben auch in Deutschland praktiziert wird. Im Prinzip sollen die Interessen der organisierten Arbeitnehmer_innen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene miteinander verzahnt vertreten werden. Die Lohnfindung findet vor allem auf der betrieblichen Ebene statt, falls kein Branchentarifvertrag besteht. Branchentarifverträge sind in Lettland aber eher die Ausnahme und auch nicht wirklich im öffentlichen Denken verankert.

Die konkrete Vertretung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben übernehmen dabei entweder gewählte Repräsentant_innen, die auf dem Papier den Aufgaben nach den deutschen Betriebsräten nachempfunden sind, oder eben Vertreter_innen der Gewerkschaften. Die Branchengewerkschaften fungieren im letzteren Fall als Unterstützung und helfen mit Expertise und Organisation. Unabhängig davon, welches Model ein Betrieb wählt, gelten die bestimmten Personen als Arbeitnehmervertreter und werden gesetzlich identisch behandelt. Auch mit Blick auf Rechte und Pflichten wie beispielsweise bei Informations- oder Konsultationsvorgängen bestehen keine Unterschiede.

Aufgrund der schwachen gesellschaftlichen Stellung von Gewerkschaften in Lettland führt das gegenwärtige System dazu, dass die Mehrzahl von Betrieben, insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe, die 99 % aller Unternehmen des Landes ausmachen, keine nennenswerte gewerkschaftliche Verankerung hat. Vor diesem Hintergrund hat sich der Gewerkschaftsdachverband LBAS entschieden, sein Hauptaugenmerk auf die nationale Ebene zu richten. Die beiden Hauptadressaten hier sind die Politik und Arbeitgeberverbände, die zu Flächentarifverträgen gebracht werden sollen. Der Dachverband profitiert dabei im Vergleich zu den beiden baltischen Nachbarstaaten davon, dass es seit der Unabhängigkeit nie zu nennenswerten Spaltungen kam, sodass ein gewisses Grundvertrauen in der Verlässlichkeit der Gewerkschaften im lettischen Kontext vorhanden ist. Parteipolitisch arbeiten die lettischen Gewerkschaften betont unabhängig

und Vertreter der Gewerkschaften unterhalten enge Kontakte mit einzelnen Abgeordneten und den Fraktionen des Saima aller Parteien.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Der nationale tripartite Kooperationsrat (NTSP) bildet ein Rahmenwerk für Gespräche zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Regierung Lettlands. Die Arbeitnehmerinteressen im Rat werden durch LBAS vertreten, die der Arbeitgeber durch den Arbeitgeberverband LDDK. Im Rat werden Arbeitsgesetzgebungen besprochen und er kann eine wichtige beratende Rolle in der Entwicklung der lettischen Industriebeziehungen spielen. Auch Beratungen über Mindestlöhne gehören zu den Aufgaben. Insgesamt ist die Themenvielfalt, die im sozialen Dialog besprochen werden, über die Jahre gewachsen. Im Zuge der gesetzlichen Hilfen während der Covid-19 Pandemie ist das Bild, dass der lettische Staat hier abgab, ein gemischtes. Der NTSP oder eines seiner Unterkomitees wurde nicht einberufen. Stattdessen wurde ein System von Arbeitsgruppen aufgesetzt, in denen die Gewerkschaften sich zwar einbringen konnten, um Sichtweisen und Anregungen der Sozialpartner einzubringen. Dabei waren sie allerdings auf maximal zwei Teilnehmer_innen begrenzt und in ihrer Funktion den ebenfalls beteiligten zivilgesellschaftlichen Akteuren gleichgestellt. Gleichwohl wurde der Versuch der Einbindung von Seiten der Gewerkschaften durchaus geschätzt. Sie kritisieren allerdings, dass es zwischen den beiden Pandemiewellen zu keiner Normalisierung der Sozialpartnerschaft kam.

Die von LBAS vertretenen Rollenauslegung und Effektivität der Sozialpartnerschaft wird unterschiedlich bewertet, wie eine Untersuchung der Regierung zum Thema zeigt. So sind 77 % der Vertreter des öffentlichen Sektors und nur 25 % der Vertreter des privaten Sektors der Ansicht, Intensität und Qualität staatlicher Konsultationen mit Tarifpartnern auf nationaler Ebene seien gut und die Ansichten sozialer Partner würden ausreichend berücksichtigt. Kritisiert wird der Rechts- und Beratungsstatus des NTCC, ein allgemein geringes Bewusstsein für Probleme und Anliegen von Tarifpartnern, eine mangelnde Umsetzung von vereinbarten NTCC-Beschlüssen durch die Regierung sowie die Leistungsfähigkeit und Expertise der einzelnen Tarifpartner. Die wichtigste Schlussfolgerung der Untersuchung ist, dass der Einfluss des LBAS auf Entscheidungen der Regierung aufgrund mangelnder politischer Bereitschaft als eher gering gesehen wird.

Neben den offiziellen institutionellen Zugängen versucht der Gewerkschaftsdachverband auch über informelle Übereinkommen Einfluss zu nehmen und tat das in der jüngeren Vergangenheit mit einigem Erfolg. So wurden verschiedene Übereinkünfte mit dem Arbeitgeberverband erzielt, z. B. mit dem Ziel, gemeinsam an einer Verbesserung der Bildung zu arbeiten. Auch die Zugänge zu Ministerien und hochrangigen Regierungsvertretern sind gegeben, wenn auch meist nicht institutionalisiert.

Auf der internationalen Ebene unterstreicht LBAS seit 1991 die Bedeutung internationaler Regeln. Seit 2003 ist der EGB

in diesem Bereich der wichtigste Kooperationspartner. Beim EGB ist LBAS in einer Reihe von Ausschüssen aktiv beispielsweise für sozialen Dialog, Arbeitnehmerpartizipation und Unternehmenspolitik, Sozialschutz, Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung oder für Lohnkoordination. Seit 1997 ist man zudem Mitglied des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (ICFTU) und seit 1999 des gewerkschaftlichen Netzwerks im Ostseeraum BASTUN.

Peer Krumrey, *Leiter des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Baltischen Staaten, Riga*

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.

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