

LITAUEN

Gewerkschaftsmonitor

Februar 2021

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Litauen hat als ehemalige Sowjetrepublik eine bemerkenswerte Entwicklung vollzogen. Gemeinsam mit seinen baltischen Nachbarn bewältigte das Land nicht nur eine gelungene demokratische Transformation, die die drei Länder zu Stabilitätsankern in der Region gemacht hat, sondern erreichte auch ein vergleichsweise hohes Niveau an wirtschaftlicher, sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung. Das Wohlstandsniveau übertrifft dabei nicht nur andere Nachfolgestaaten der Sowjetunion bei Weitem, sondern besteht auch im Vergleich mit anderen mittelosteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten. Allerdings legt man im Baltikum mit Blick auf die vorherige Eigenstaatlichkeit Wert darauf, dass man im Wortsinn kein Nachfolgestaat der Sowjetunion ist.

Litauen ist eine semi-präsidentielle Republik. Das Parlament, der *Seimas*, arbeitet als Einkammersystem und wird für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Dabei werden die 141 Mandate je zur Hälfte direkt bzw. über ein Verhältnis- und Listenwahlrecht vergeben, was eine relativ hohe Anzahl von im Parlament vertretenen Parteien hervorbringt. Seit der Wiedererlangung der Unabhängigkeit vor drei Jahrzehnten regierten durchgängig Koalitionen in Litauen, die entweder von der konservativen Mitte-rechts-Partei »Vaterlandsbund – Christdemokraten Litauens« (TS-LKD) oder den Sozialdemokraten (LSDP) und ihren Vorgängern angeführt wurden. Die einzige Ausnahme stellte die jüngste Legislaturperiode von 2016 bis 2020 dar. Hier stellte der Bund der Bauern und Grünen (LVŽS) den Ministerpräsidenten. Die LVŽS ordnet sich selbst als eine Mitte-links-Partei ein und verbindet dabei Elemente klassischer agrarischer, grüner und Anti-Establishment-Parteien. Ihr Erfolg im Jahr 2016 beruhte zu einem großen Teil auf eigenen Vorschlägen, die in weiten Teilen der Bevölkerung unpopuläre Novellierung des Arbeitsgesetzbuches abzuändern sowie auf einer generellen Unzufriedenheit mit der sozialdemokratischen Vorgängerregierung, der Inkompetenz und einseitige Klientelpolitik angelastet wurde.

Die Parlamentswahl im Oktober 2020 brachte einen erneuten Regierungswechsel und somit eine Rückkehr zum regierungspolitischen (Fast-)Normalzustand. Der Vaterlandsbund gewann sowohl die meisten Zweitstimmen als auch die meisten Direktmandate und bildet zusammen mit zwei liberalen Parteien – der liberalen Bewegung (LRLS) und der erst im Juni 2019 gegründeten Freiheitspartei – die neue Mitte-rechts-Regierung. Ministerpräsidentin ist Ingrida Šimonytė, ehemalige Finanzministerin (2008–2012) und als Gegenkandidatin in der Stichwahl für das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten im Jahr 2019 Gitanas Nausėda unterlegen. Sie wird zwar die TS-LKD Regierung führen, ist aber selbst nicht Mitglied der Partei. Auf den Oppositionsbänken finden sich der Bund der Bauern und Grünen, die Sozialdemokraten und die liberal-populistische Arbeitspartei (DP). Die drei vormaligen Koalitionspartner des LVŽS, die Wahlaktion der Polen Litauens – Bund der christlichen Familien (LLRA), die LSDP-Abspaltung Sozialdemokratische Arbeitspartei Litauens (LSDDP) und die Partei »Ordnung und Gerechtigkeit« (TT), im Juni 2020 mit der Partei »Freiheit und Gerechtigkeit« (LLS) fusioniert, sind alle an der Fünfprozenthürde gescheitert und somit nur noch über direkt errungene Mandate im Seimas vertreten.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Für Litauen ist aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht die Covid-19-Pandemie die bei Weitem größte Herausforderung. Das Land war während der ersten Welle noch vergleichsweise glimpflich davongekommen. Dennoch setzt die Pandemie, ähnlich wie anderswo in Europa, das öffentliche Gesundheitssystem unter Druck und lässt die Zahlen der Infizierten und der Todesfälle stetig ansteigen. Auch hat die Pandemie verheerende Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage, verursacht den Verlust von Arbeitsplätzen und die Schließung von Unternehmen. Besonders betroffen waren hier das Hotel- und Gaststättengewerbe, das im November 2020 trotz der Möglichkeiten zur Kurzarbeit großflächige Entlassungen ankündigte. Bis zu einem Zehntel der Arbeitnehmer_innen befinden sich über die verschiedenen Branchen verteilt in einer Form von Kurzarbeit. Hatte die Arbeitslosigkeit im Jahres-

durchschnitt 2019 bei 6,3 Prozent gelegen, stieg sie im November 2020 um 8,6 auf 14,9 Prozent der arbeitsfähigen Bevölkerung. Insbesondere im Servicebereich gingen viele Stellen verloren. Während der Durchschnittslohn vor Steuern auf zuletzt 1.454,80 Euro im dritten Quartal 2020 stieg, verzeichneten Regionen mit einem hohen Anteil an Tourismus deutliche Einbußen. Die Stadt Druskininkai zum Beispiel, bekannt für ihren SPA-Tourismus, meldete einen Rückgang der Durchschnittsgehälter von elf Prozent.

Die regionalen Unterschiede sind beträchtlich zwischen den urbanen Regionen rund um die Großstädte und den ländlichen Gebieten, in denen Gehälter und der Zugang zu öffentlicher Daseinsfürsorge oft erheblich eingeschränkt sind. Oft wird dieser Umstand sogar mit den »zwei Litauen« umschrieben. Auch die ungleiche Verteilung des Wohlstands ist ein Problem. Ein Landesbericht der Europäischen Kommission bemängelt, dass das Einkommen der oberen 20 Prozent der Bevölkerung das Einkommen der unteren 20 Prozent um den Faktor 7,3 übersteigt. Eine 2018 verabschiedete Steuerreform hat nur eine sehr geringe Wirkung auf die Verringerung der Einkommensungleichheit. Litauens sozioökonomischer Ansatz besteuert Einkommen aus Arbeit unverhältnismäßig hoch, während Kapital, Wohlstand und Immobilienbesitz wenig bis gar nicht besteuert wird. Die Folge ist mit 37,3 einer der höchsten Gini-Indizes in der EU im Jahr 2017.

Die demografische Situation Litauens ist bedingt durch die geburtenschwachen postsowjetischen Jahrgänge nach 1990 und die Massenemigration nach dem Beitritt zur Europäischen Union im Jahr 2004 schwierig. Während der Finanz- und Schuldenkrise in den Jahren 2008–2009 verließen 83.157 der etwas über drei Millionen Einwohner_innen das Land in Richtung Großbritannien, Norwegen, Niederlande, Spanien oder Deutschland. Hierbei handelte es sich vorwiegend um Personen im erwerbsfähigen Alter aus dem litauischen Hinterland. Diese Abwanderung bewirkte spätestens ab dem Jahr 2016 einen Arbeitskräftemangel in Litauen. Aufgrund des vergleichsweise geringen Lohnniveaus finden jedoch nur wenige Arbeitskräfte aus der Europäischen Union den Weg nach Litauen, was die Arbeitgeber_innen vielfach mit Arbeitnehmer_innen aus Drittländern kompensieren. Vor allem im Verkehrs-, Bau- und Dienstleistungssektor führt dies zur Verdrängung lokaler Arbeitskräfte durch Arbeitsmigrant_innen hauptsächlich aus der Ukraine und Belarus. Dies wiederum begünstigt Lohndumping und Schattenwirtschaft, was das ursprüngliche Problem seinerseits verschärft. Aufseiten der staatlichen Arbeitsagentur gäbe es jedoch durchaus noch Potential. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden immer noch nicht ausreichend genutzt und Geringqualifizierte sowie Menschen mit Behinderung sind nicht ausreichend in die aktive Arbeitsmarktpolitik eingebunden.

Erschwert wird eine solche aktive Arbeitsmarktpolitik jedoch durch den Umstand, dass seit 2015 Quoten für Arbeitsmigration nach Litauen aus Drittstaaten de facto abgeschafft sind. Die daraus entstehende Dynamik ruft viel Kritik hervor, weil sie Löhne insbesondere in den Ballungsregionen unter Druck setzt und in einen direkten Zusammenhang mit der Zunahme von rechtspopulistischen Tendenzen im Land gesehen wird.

Im Jahr 2021 wird es daher wieder Quoten für Arbeitsmigration aus Nicht-EU-Staaten geben. Allerdings werden diese mit einem Gesamtaufkommen von 30.000 Personen die Arbeitsmigration nur geringfügig abfedern. Zeitgleich wird der demografische Druck auf Litauen kaum abnehmen. In den kommenden fünf Jahren wird zahlenmäßig eine ganze Generation das Renteneintrittsalter erreichen, was sowohl die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen als auch den Staatshaushalt weiter unter Druck setzen wird.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Rahmensetzung der litauischen Gewerkschaftsarbeit ähnelt grundsätzlich der Rahmensetzung der deutschen Gewerkschaftsarbeit, nach deren Vorbild sie bei Wiedererlangung der Unabhängigkeit entwickelt wurde. Auf nationaler Ebene agieren Gewerkschaften vor allem als Lobbyvertreter für Arbeitnehmer_inneninteressen in sozialen, arbeitsrechtlichen und ökonomischen Fragen. Drei Gewerkschaftsdachverbände nehmen am Tripartiten Rat der Republik Litauen teil, der am 5. Mai 1995 nach einer Vereinbarung zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mit dem Ziel eingerichtet wurde, soziale, wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Fragen zu verhandeln und Sozialpartnerschaften zu befördern. In der Regel sind Gewerkschaften innerhalb des Tripartiten Rates jedoch in der Minderheit, da die Regierung mit den Arbeitgeberverbänden zusammenarbeitet. Auch fehlt dem Tripartiten Rat der Anspruch, die Policy-Ebene im Land mitzuprägen. Er legt im Konsens aber den Mindestlohn fest und ist ein Format, in dem Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs und Maßnahmen zur wirtschaftlichen Erholung diskutiert werden.

Flächentarifverträge gelten derzeit für Lehrer_innen, Mitarbeiter_innen des Gesundheits- und Sozialwesens, der Eisenbahn, des öffentlichen Nahverkehrs sowie für einzelne Betriebe im Chemie-, Energie-, Nahrungs- und Genusssektor. Die gelten den Tarifverträge müssen nach einem im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Verfahren registriert und veröffentlicht werden, um allgemeine Verbindlichkeit zu erlangen. Das neue Arbeitsgesetz legt für die verbindliche Geltung eines Tarifvertrags für Gewerkschaftsmitglieder fest, dass die Belegschaft in der allgemeinen Versammlung nichts Gegenteiliges beschließen darf.

Auf der lokalen Ebene spielen Gewerkschaften eine gewichtigere Rolle in Arbeitsstreitigkeiten und gewinnen mit ihrem Engagement in der Regel eine erhebliche Anzahl von Streitfällen. In diesen Streitfällen ist die staatliche Arbeitsaufsicht eine wichtige Instanz, die über Fragen der Auslegung des Arbeitsgesetzbuches wachen soll. Sie hat gleichwohl in den letzten Jahren meist eine Laissez-faire-Haltung verfolgt und nutzt kaum die ihr im neuen Arbeitsgesetzbuch an die Hand gegebenen Instrumente wie Sanktionen oder Geldbußen, um Regelungen und deren Auslegung in ihrem Sinne durchzusetzen.

Diese strukturelle Benachteiligung wird durch einen Mangel an Ressourcen aufseiten der Gewerkschaften verschärft. Der gängige Beitragssatz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

liegt bei einem Prozent des Einkommens der Arbeitnehmer_innen. Zusätzlich können Gewerkschaften weiteres Einkommen aus Eigentum und der Einkommenssteuer erhalten. Jede_r Litauer_in kann 0,6 Prozent der Einkommenssteuer einer Gewerkschaft nach Wahl zuteilen. Im Gegenzug bieten Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtsschutz bei Arbeits- und ähnlichen Streitigkeiten. Darüber hinaus sammeln die meisten Gewerkschaften Gelder für Streikkassen, auch wenn Streiks eher selten sind. Im Zeitraum von 2015 bis 2019 gab es insgesamt 737 Arbeitskämpfe, die fast ausnahmslos im Bildungssektor stattfanden und Warnstreiks waren. Einzig ein Warnstreik im Jahr 2017 fand mit der Holzverarbeitenden Industrie in einer anderen Branche statt.

Im Jahr 2016 führte Litauen zudem ein neues Sozialmodell nach dem Vorbild Dänemarks mit einem Schwerpunkt auf Flexicurity ein. Dieses Sozialmodell reformierte die Besteuerung, übertrug Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitnehmer_innen und weitete als Kompensation Dauer und Umfang der Arbeitslosenunterstützung aus. Das neue Arbeitsgesetzbuch und der damit einhergehende andere Ansatz beim Sozialmodell war hochumstritten und unpopulär, da es das Machtgleichgewicht zuungunsten von Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften verschob. Folgerichtig kam es im Zuge der Einführung zu Protesten von Gewerkschaften und linken Aktivist_innen.

Parallel zu dieser Reform gab es interessante Entwicklungen im Bereich der organisierten Arbeit, die sich außerhalb der etablierten Strukturen abspielten. In den späten 2000er Jahren kam es in zuvor nicht gewerkschaftlich organisierten Supermarktfilialen und -ketten zu einer Welle von sporadischen Organisationszusammenschlüssen, die letztlich zu einem Verband von Supermarktmitarbeiter_innen führten. Ähnliches geschah im öffentlichen Sektor in der Mitte der 2010er Jahre. Hier bildeten sich aufgrund des sinkenden Lohnniveaus neue Organisationsformen für öffentliche Angestellte, die zum Teil außerhalb traditioneller Gewerkschaften organisiert waren wie die Fachverbände für Ärzt_innen und Lehrer_innen. Es sind insbesondere diese Organisationsformen, die sich für einige der aufsehenerregenden Erfolge der Gewerkschaftsarbeit in Litauen verantwortlich zeichnen. Bei den Lehrer_innen tat sich die Litauische Gewerkschaft der Bildungsarbeiter (Lietuvos Švietimo Darbuotojų Profesinė Sąjunga) mit einem erfolgreichen Streik 2018 hervor, der in weiten Teilen der Öffentlichkeit breite Unterstützung fand und letztlich die Regierung erfolgreich zwang, über Lohnerhöhungen, Änderungen des Vergütungssystems sowie zusätzliche Mittel für das Bildungssystem zu verhandeln.

Erwähnenswert als relativ neues Phänomen ist die stärker politisierte, dezidiert linke Gewerkschaft Gegužės Pirmosios Profesinė Sąjunga (1. Mai Gewerkschaft), die sich an den Ideen des Unionismus und des IWW-Modells der Gewerkschaftsorganisation orientiert. Der Organisation gelingt es beständig in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden, indem sie sich um Arbeitnehmer_innen bemüht, die normalerweise nicht einfach zu organisieren sind. Im Jahr 2019 erregte ein Fall türkischer Bauarbeiter einige Aufmerksamkeit, die in Litauen als Wanderarbeiter gestrandet waren und kei-

nerlei Hilfe oder Lohnzahlungen seitens der Arbeitgeber mehr erhielten. Derzeit bemüht sich die Gewerkschaft – allerdings mit begrenztem Erfolg –, Lebensmittelkuriers zu organisieren, die aufgrund der Gesetzeslage als selbständige Plattformarbeiter_innen gelten und somit den Status als Angestellte haben.

GEWERKSCHAFTEN IN LITAUEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Im 20. Jahrhundert waren die Gewerkschaften in Litauen von Veränderung geprägt. In der Ersten Republik sah man die Gewerkschaften als Nichtregierungsorganisationen und sprach ihnen meist das Recht auf Streiks und Tarifverhandlungen ab. In der folgenden autoritären Regierungsform (1926–1940) zentralisierte man die Gewerkschaften schrittweise und stellte sie schließlich im Jahr 1936 ganz unter staatliche Kontrolle. Sowohl während der deutschen Besetzung als auch nach der Okkupation durch die Sowjetunion (1940 bzw. 1944) verwandelten sich die Gewerkschaften in staatlich kontrollierte Regierungsinstrumente. In der Sowjetzeit sollten sie die Loyalität gegenüber der kommunistischen Partei sicherstellen, indem sie den Zugang zu verschiedenen Privilegien kontrollierten und gewährten.

Viele dieser Gewerkschaften schafften nach dem Zerfall der Sowjetunion den Übergang zu »freien« Gewerkschaften, nicht zuletzt, da sie über teils beträchtliche Vermögenswerte aus der Sowjetzeit verfügen konnten. Diese Vermögenswerte, insbesondere Immobilien (Ferienhäuser, Hotels, etc.), sorgten jedoch dafür, dass eine Kräftebündelung nicht gelang. Eigeninteressen standen dem oft entgegen. Zudem riefen die Vermögenswerte eine Menge Kritik hervor, da den Gewerkschaften Krisengewinnlerschaft und Vorteilsnahme vorgeworfen wurde. Nicht zuletzt hieraus speist sich der Generalverdacht, unter dem Gewerkschaftsarbeit als tendenziell ewig gestrig gestellt wird. Dieser zwingt die Akteure oftmals, ein besonderes Augenmerk auf die Legitimation und Relevanz ihrer Arbeit zu legen.

Während der harten Transformationsphase in den 1990er Jahren brachen Teile des alten Industriesektors, hauptsächlich im verarbeitenden Gewerbe, zusammen. Diese konnten im Wettbewerb mit westeuropäischen und aufkommenden billigeren ostasiatischen Produkten nicht konkurrieren. Die post-sowjetische Wirtschaftsblockade durch die Sowjetunion (1990–1991), die russische Wirtschaftskrise und damit verbundene Zahlungsunfähigkeit (1997) sowie die ständigen Banken Krisen destabilisierten die Wirtschaft und stellten weite Teile der alten Fertigungsindustrie vor kaum lösbare Herausforderungen. Der größte Teil dieser alten Fertigungsindustrie verfügte über bedeutende Gewerkschaften, wodurch der Niedergang dieser Industrie auch zu einem dramatischen Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Land führte. Einer der wenigen Lichtblicke in dieser seither fortschreitenden Entwicklung war der EU-Beitritt Litauens am

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Litauen

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, LPSK (Litauischer Gewerkschaftsbund)	Inga Ruginienė Janina Matužienė	50.000 (2019)	IGB, EGB, BASTUN (Baltisches Gewerkschaftsnetzwerk)
Lietuvos profesinė sąjunga »Solidarumas«, LPS'S (Litauische Gewerkschaft SOLIDARUMAS)	Kristina Krupavičienė Jovita Pretsch Rimtautas Ramanauskas	13.000 (Schätzung 2017)	IGB, EGB, PERC, BASTUN
Profesinė sąjunga SANDRAUGA, (Gewerkschaftsbund Sandrauga)	Kestutis Juknis	Geschätzt unter 5.000	CESI
Lietuvos darbo federacija, LDF (Litauischer Abreitsverband)	Janina Svedienė Jelena Soms	Unter 5.000	EGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Litauen

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Lietuvos Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, LŠMPS (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)	LPSK	Regina Dapšytė	8.035	ETUCE, EI
Lietuvos Švietimo darbuotojų profesinė sąjunga, LSDPS (Gewerkschaft der Bildungsarbeiter_innen)	LPSK	Andrius Nacvickas Erika Leiputė-Stundžienė Vytautas Silvanavičius	6.000	ETUCE, EI
Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, LPPSF (Lithuanian Industrial Trade Union Federation, LITUF)	LPSK	Dalia Jakutavičė Jurga Subačiūtė-Žemaitienė	3.188	EPSU, PSI IndustriAll EPSU
Lietuvos maistinių profsąjunga, LMPS (Litauische Gewerkschaft der Lebensmittelproduzenten)	LPSK	Gražina Gruzdienė Raimondas Tamošauskas	1.508	EFFAT, IUW
Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga (Gewerkschaft der litauischen Beamten, Haushalts- und öffentlichen Angestellten)	LPSK	Irena Petraitiene Rima Kisieliene	2.150	PSI, EPSU
Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, LTPF, (Litauischer Verband der Strafverfolgungsbeamten)	LPSK	Loreta Soščekienė Robertas Pranckūnas Lai-mutė Lynikaitė Vytautas Aleksan-dravičius Evaldas Norkūnas	4.000	EPU, EUROCOP

1. Mai 2004. Die litauische Regierung war dadurch gezwungen, ein Mindestmaß an Arbeitsbedingungen und -standards einzuhalten bzw. auf das von der EU geforderte Minimum anzuheben.

Die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in Litauen wirkt in Teilen bis heute nach und macht es schwer, ausreichend Verhandlungsmacht hinter den gesellschaftspolitischen Forderungen versammeln zu können. Sie hatte auch ganz konkrete existenzielle Folgen. Durch die Streitigkeiten der Verbände untereinander ging viel gesellschaftliche Akzeptanz verloren. Zudem musste aber auch Gewerkschaftseigentum aus Sowjetzeiten unter Wert veräußert werden, weil man sich auf kein gemeinsames Vorgehen einigen konnte. Mit dem Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2007 wurden die Gewerkschaften nach einer kurzen Phase der Konsolidierung erneut vor große Herausforderung gestellt. Viele der Mitglieder wurden durch die Krise arbeitslos, was sie auch ihren Status als gewerkschaftliche Vollmitglieder kostete. Diese Entwicklung warf die Gewerkschaften, aber auch Regierung und Parlament in der öffentlichen Wertschätzung zurück, weil breite Teile der Bevölkerung ihre Fähigkeiten zur Problemlösung infrage stellten. Zudem emigrierten erneut viele Bürger_innen ins Ausland.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Im Jahr 2019 gab es laut Statistik 89.600 Gewerkschaftsmitglieder in Litauen. Bei noch 112.600 Mitgliedern im Jahr 2010 bedeutet dies einen deutlichen Rückgang der Mitgliederzahl. Allerdings zeigt die Kurve nach der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzbuchs mit ca. 3.000 neuen Mitgliedern seit 2018 wieder leicht nach oben.

Organisiert ist die Gewerkschaftsarbeit in Litauen durch Gewerkschaften auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene. Sie sind heute alle grundsätzlich in der Lage, finanziell eigenständig ihre Arbeit in Regional- und Branchenverbänden von Arbeitgeber_innen unabhängig durchzuführen. Auf der nationalen Ebene gibt es drei anerkannte Dachverbände – den litauischen Gewerkschaftsbund LPSK, Solidarumas und den Vereinten Gewerkschaftsbund Sandrauga. Der Litauische Arbeitsverband (LDF) hat in den letzten Jahren viele Mitglieder verloren. Obwohl er noch Mitglied von ETUC und EZA ist, spielt er in der gewerkschaftlichen Bewegung Litauens keine bedeutende Rolle mehr. Solidarumas und Sandrauga haben ihrerseits keine Mitgliederzahlen veröffentlicht. Bedenkt man, dass nicht alle Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern Dachverbänden auf nationaler Ebene angeschlossen sind, wird klar, dass der litauische Gewerkschaftsbund mit seinen um die 50.000 Mitgliedern klar dominiert. Die Solidarumas-Gewerkschaft versucht vernehmlich, sich regional zu organisieren und zielt darauf ab, in Städten oder Bezirken eigene Organisationsformen zu etablieren.

Die drei Gewerkschaftsdachverbände auf der nationalen Ebene vertreten die Gewerkschaften in den tripartiten Kooperationsgremien gleichberechtigt und setzen sich auf Regierungsebene und im Parlament für die Interessen der Arbeit-

nehmer_innen ein. Sektorale oder Branchengewerkschaften existieren als Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, die für Flächentarifverträge auf nationaler Ebene arbeiten. Die meisten davon wurden nach 2016 ausgehandelt und umfassen Aspekte des öffentlichen Sektors wie das Schul-, Hochschul- und Gesundheitssystem. Dabei bieten sie in einigen Fällen zusätzliche Vorteile und bestimmte Abweichungen vom Arbeitsgesetzbuch, die nur in gesonderten Tarifverträgen zulässig sind. Gewerkschaften auf der Unternehmensebene sind oft sehr unterschiedlich aufgestellt. Vor allem jüngere Gewerkschaften in diesem Feld operieren zum Teil ohne nationale oder Branchenzugehörigkeit. Größere Unternehmen und Institutionen haben zudem in der Regel mehrere aktive Gewerkschaften, die manchmal miteinander konkurrieren oder gegeneinander antreten können. Themen wie Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz werden von den Gewerkschaften bislang eher zurückhaltend angegangen, aber zunehmend wichtiger.

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. Aufgrund der sowjetischen Vergangenheit der litauischen Gewerkschaften steht dem jedoch ein unausgesprochenes System gegenüber, das in der Arbeit der Gewerkschaften weniger einen Prozess zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen der Arbeitnehmerschaft insgesamt sieht, sondern eine individuelle Vorteilsnahme durch eine Mitgliedschaft. Diese hat sich unmittelbar in Form von Privilegien, Zuschüssen oder Sonderrechten auszuwirken. Erst allmählich gelingt es den Gewerkschaftsspitzen, diese Sichtweise zurückzudrängen. Allerdings gibt es immer wieder Beispiele, in denen sich die überkommene Sichtweise niederschlägt und Vorteile direkt und ausschließlich an eine Gewerkschaftsmitgliedschaft gekoppelt sind.

Dies bringt die Gewerkschaften in ein strategisches Dilemma. Während sie auf der lokalen und betrieblichen Ebene mit Blick auf ihren niedrigen Organisationsgrad oft wenig Verhandlungsmacht generieren können, fehlt ihnen auf regionaler und ganz besonders auf nationaler Ebene die Unterstützung, strategische Ressourcen und Politikempfehlungen zu entwickeln, wenn diese mit keinem unmittelbaren Zweck verbunden sind. Dies hat in jüngster Vergangenheit zu einer Überbetonung der Lohnentwicklung geführt. Gewerkschaftlich vertretene Betriebe standen auch gegenüber solchen, die von unabhängigen Arbeitnehmervertreter_innen repräsentiert wurden, in einer gewissen Bringschuld. Selbstverständlich besteht der Zielkonflikt zwischen der Lohnentwicklung der eigenen Mitgliedschaft und der generellen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer_innen mittels regulatorischer Einflussnahme im Prinzip überall. Aber in allen drei baltischen Staaten führt er in eine kaum aufzulösende Zwickmühle: Ohne sichtbare Verhandlungserfolge bei der Lohnfin-

derung wird sich der schnelle Mitgliederverlust fortsetzen. Erfolge hier werden aber zumeist mit Zugeständnissen in anderen Bereichen erkaufte. Dies ist wiederum nicht geeignet, den Ruf der Gewerkschaften in der Gesellschaft allgemein zu verbessern und so neue Mitglieder zu gewinnen. Zudem ist es den Gewerkschaften per Gesetz untersagt, explizit politische Forderungen zu verfolgen, beispielsweise durch das Organisieren von Solidaritätsstreiks.

Es bleibt also festzuhalten, dass die intendierten nicht unbedingt den tatsächlichen Kernaufgaben der Gewerkschaften entsprechen. Allerdings ist das Problem erkannt und wird von den Gewerkschaften bearbeitet. In der Vergangenheit nahmen sich Gewerkschaften und unabhängige Betriebsräte als Konkurrenten war und arbeiteten allzu oft gegeneinander. In kleinen und mittleren Betrieben ist meist die Gründung eines gewerkschaftsunabhängigen Betriebsrats das Mittel der Wahl, da die Lohnfindung abgesehen von Flächentarifverträgen auf der betrieblichen Ebene verortet ist. Es liegt bei den Gewerkschaften, hier bessere Kooperationsangebote zu erarbeiten und nach Möglichkeit mehr Betriebsräte zu organisieren.

Politisch sind die litauischen Gewerkschaften (partei-)unabhängig, arbeiten aber nach Möglichkeit mit linken Parteien zusammen. Vertreter_innen der Gewerkschaften unterhalten enge Kontakte mit einzelnen Abgeordneten und den Fraktionen des Seimas. Alle arbeitsmarktpolitischen Themen müssen im Tripartiten Rat unter Einbeziehung der Gewerkschaften diskutiert werden. Erst im Anschluss werden Fragen im Parlament behandelt. Die Beschlüsse des Rates haben zwar nur einen empfehlenden Charakter, sind aber trotzdem ein wichtiger Beitrag zu der Meinungsbildung im Parlament.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Das Land steht vor einer Reihe von arbeitspolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Aspekte wie die Einkommensungleichheit, die Armut von sozial schutzbedürftigen Gruppen, der wachsende Mangel an Fachkräften und die Auswanderung der Bevölkerung betreffen im hohen Maße die Arbeit der Gewerkschaften.

Litauen sucht als Gesellschaft eine Antwort auf diese Fragen und Gewerkschaften könnten Teil der Lösung sein. Ihre Rolle im Tripartiten Rat sowie gegebene Zugänge zu politischen Entscheidungsträger_innen ermöglichen auf dem Papier eine entsprechende Position. Zudem hat ein inhaltlicher und vor allem personeller Erneuerungsprozess, am sichtbarsten bei der Vorsitzenden des LPSK Inga Ruginienė, eingesetzt, der mit einem strategischeren Ansatz einhergeht. Auch in der Politik setzt sich mehr und mehr die Sichtweise durch, dass Litauen seine Probleme nicht nur mit entsprechendem Lohnwachstum lösen können, sondern eine ganzheitlichere Arbeits- und Sozialpolitik benötigt. Inwiefern die neue Mitte-rechts-Regierung dem eingeschlagenen Pfad folgen wird, bleibt allerdings abzuwarten.

Die fortwährende Zersplitterung und der geringe, vor allem nur punktuell vorhandene Organisationsgrad läuft dem An-

spruch der Gewerkschaften allerdings entgegen, die Interessen der arbeitenden Bevölkerung in Gänze zu vertreten. Zudem gelingt es nicht sonderlich gut, die durchaus guten Zugänge in Politik und Administration in konkreten Einfluss und dauerhafte Arbeitsbeziehungen umzusetzen. Die Gewerkschaften sind für echte Einflussnahme von gesellschaftlichen Konjunkturen abhängig, die die Gewerkschaftsbewegung nur in sehr begrenztem Maße selbst zu beeinflussen vermag. So spielte das Thema der Sozial- und arbeitsmarktpolitischen Gestaltung Litauens im Präsidentenwahlkampf 2019 durchaus eine Rolle, wurde aber ausnahmslos abstrakt und losgelöst von den Gewerkschaften diskutiert. Aufgrund der Covid-19-Pandemie, die ihre ganze Wucht in Litauen erst in der zweiten Jahreshälfte 2020 entfaltete, kamen arbeitsmarktpolitische Fragen im Wahlkampf zu den Wahlen des Seimas im Oktober kaum vor. Allerdings gelang es den Gewerkschaften und insbesondere dem LPSK, die errungene Glaubwürdigkeit aus den Streitigkeiten um die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches gewinnbringend in die öffentliche Debatte um staatliche Covid-Unterstützungsprogramme einzubringen und sich so als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft zu profilieren. Die doppelte Botschaft der zur Zusammenarbeit bereiten, aber in der Sache hart und dennoch problemlösungsorientiert auftretenden Interessenvertretung verlief nicht zuletzt deshalb sehr gut, da diese gesellschaftliche Rolle weitgehend unbesetzt war. Dies war zweifellos ein Renommeeerfolg für die litauische Gewerkschaftsbewegung. Ein Problem für dessen Verstärkung dürften gleichwohl die Beziehungen der Gewerkschaftsbewegung zu ihr eigentlich nahestehenden Parteien sein. Diese scheinen einerseits nach den Wahlen marginalisiert und andererseits von persönlichen Verhältnissen überlagert.

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

Dr. Laurynas Šerdydis, Institut für Geschichte der Vytautas Magnus Universität, Kaunas

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.