

LETTLAND

Gewerkschaftsmonitor

April 2022

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Während der Covid-19-Pandemie wurden mehrere wichtige Änderungen des Arbeitsgesetzes sowie Covid-19-Beschränkungen und damit zusammenhängende Normen verabschiedet, die die »neue Normalität« in Lettland widerspiegeln.

So muss z. B. ein Arbeitgeber den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fernarbeit geben, wenn die Art ihrer Arbeit dies zulässt. Fernarbeit ist demnach Arbeit, die ständig oder regelmäßig außerhalb des Arbeitsplatzes geleistet wird, einschließlich der Arbeit, die unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) geleistet wird. Arbeit, die naturgemäß mit regelmäßigen Reisen verbunden ist, gilt nicht als Fernarbeit im Sinne dieses Gesetzes. Wenn die Arbeit am Arbeitsplatz ausgeführt werden muss, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung von Covid-19 zu ergreifen und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, die Arbeitnehmer_innen über die am Arbeitsplatz getroffenen Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung von Covid-19 zu informieren. Für die Gewerkschaftsarbeit sind zudem die »gewerkschaftlichen Schlüsselprinzipien für die Gewährleistung von Arbeitnehmer_innenrechten bei Fernarbeit« von UNI Europa von Bedeutung.

Das Covid-19-Gesetz hat auch eine wichtige Rolle bei der Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgebern während der Pandemie gespielt. Ziel des Gesetzes ist es, eine Rechtsordnung zu schaffen, die geeignete Maßnahmen vorsieht, um die Rechte und Pflichten von Privatpersonen zu gewährleisten, die der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit sowie dem effizienten Funktionieren der staatlichen und lokalen Verwaltung entsprechen. Nach dem Covid-19-Gesetz dürfen die Rechte von Privatpersonen nur dann eingeschränkt werden, wenn die mit der Verbreitung von Covid-19 verbundenen Risiken für die öffentliche Sicher-

heit nicht durch die Anwendung der im Rahmen bestehender allgemeiner rechtlicher Verfahren verfügbaren Bestimmungen wirksam beseitigt werden können. Sobald jedoch die objektive Notwendigkeit für die Aufrechterhaltung von Maßnahmen, die die Rechte von Personen einschränken, nicht mehr besteht, müssen diese Einschränkungen aufgehoben werden (Artikel 3 des Gesetzes Covid-19). In Kapitel II des Covid-19-Gesetzes sind die Regeln für die Arbeitsumgebung festgelegt.

Das Covid-19-Gesetz macht die Impfung für Personen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, »obligatorisch«. Gemäß Abschnitt 7/3 des Covid-19-Gesetzes legt der Arbeitgeber fest, für welche Stellen oder Kategorien von Arbeitnehmer_innen (Beamte_innen) die Anforderungen und Bedingungen der Gesetze und Vorschriften hinsichtlich der Notwendigkeit einer Impfung oder einer Genesungsbescheinigung gelten, und informiert die Beschäftigten darüber. Diese sind verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob sie geimpft sind oder eine Genesungsbescheinigung besitzen, und die genannte Bescheinigung dem Arbeitgeber gemäß den dort festgelegten Verfahren vorzulegen. Diese Norm wurde zwar von einigen populistischen politischen Parteien in Frage gestellt, ist aber nach wie vor in Kraft und trägt weiterhin zur Bekämpfung von Covid-19 (einschließlich der Delta- und Omikron-Varianten) bei.

Das Covid-19-Gesetz sieht außerdem vor, dass ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin entlassen werden kann, wenn er/sie nicht geimpft ist oder keine Genesungsbescheinigung besitzt, die für seine/ihre (Büro-, Dienst-) Tätigkeit erforderlich ist. Eine Entlassung gilt als gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz (Büro) zu versetzen oder die Erfüllung seiner/ihrer Arbeitspflichten (Büro, Dienstleistung) aus der Ferne zu gewährleisten, soweit dies in Gesetzen und Vorschriften vorgesehen ist oder andere objektive Gründe vorliegen. Der Arbeitgeber hat das Recht, den/die Arbeitnehmer_in (Beamten_in) bis zur Vorlage eines Impf- oder Genesungszertifikats von der Arbeit (Büro, Dienst) zu suspendieren oder zu beurlauben, wenn der/die Arbeit-

nehmer_in die Krankheit verschuldet hat. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den_die Arbeitnehmer_in für die Zeit der Suspendierung oder des Urlaubs zu bezahlen. Mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung hat der Arbeitgeber das Recht, das Arbeitsentgelt für die Dauer der Aussetzung einzubehalten. Es ist verboten, Beschäftigte für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten von der Arbeit (Amt, Dienst) zu suspendieren.

Weitere wichtige Änderungen des Arbeitsgesetzes wurden am 9. Juni 2021 verabschiedet. So sieht Artikel 61 beispielsweise Verwaltungsstrafen für die Nichteinhaltung der Bestimmungen des allgemeinen Tarifvertrags über Mindestlöhne vor. Der monatliche Mindestlohn im Rahmen der Normalarbeitszeit, die Mindeststundensätze sowie die Verfahren zur Überprüfung des monatlichen Mindestlohns werden durch das Ministerkabinett und allgemeine Tarifverträge festgelegt. Derzeit beträgt die Höhe des monatlichen Mindestlohns im Rahmen der Normalarbeitszeit (ab 1. Januar 2021) 500 Euro pro Monat. In Übereinstimmung mit dem Gesetz darf der Lohn nicht unter dem vom Staat festgelegten Mindestniveau liegen. Die Sozialpartner können in Tarifverträgen einen höheren Mindestlohn vereinbaren. Die lettischen Gewerkschaften unterstützen die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die sicherstellen soll, dass diese Löhne angemessen sind und mindestens 60 Prozent des nationalen Durchschnittslohns betragen.

Ab dem 1. August 2021 ist es dem Arbeitgeber gemäß Artikel 109 (2) nicht mehr untersagt, den Arbeitsvertrag im Falle einer Behinderung des Beschäftigten zu kündigen (Ausnahmen: Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit).

WIRTSCHAFTLICH UND SOZIALE LAGE

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die wirtschaftliche und soziale Lage in Lettland sind recht besorgniserregend. Im November 2021 wies Lettland aufgrund der schleppenden Impfung und des überlasteten Gesundheitssystems die schlimmsten Covid-19-Infektions- und Todesraten der Welt auf. Diese Situation und insbesondere die Einschränkungen der wirtschaftlichen Aktivitäten, wie z. B. die Schließungen, haben den Tourismus und das Gastgewerbe stark beeinträchtigt. Fast alle waren gezwungen, die Arbeit niederzulegen, was zu Arbeitsplatzverlusten und Unternehmensumstrukturierungen führte. Jetzt haben das Gastgewerbe und andere Branchen Mühe, sich zu erholen, und stehen vor einer neuen Herausforderung: den hohen Gas- und anderen Energiekosten. Der Arbeitsmarkt wurde durch die Beschränkungen von Covid-19, die rasche Digitalisierung und die Organisation von Fernarbeit massiv beeinflusst. Die Situation ist durch die russische Aggression und die Drohungen gegenüber der Ukraine und die damit verbundenen Prozesse, die die baltischen Staaten und Mittel- und Osteuropa im Allgemeinen betreffen, eskaliert.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Lettland beträgt 6,0 Prozent. Aufgrund der Pandemie ist sie in den letzten

zwei Jahren gestiegen. Die höchste Arbeitslosenquote ist mit 14,1 Prozent in der Region Latgale (an der Grenze zu Russland und Weißrussland) zu verzeichnen, während die niedrigste Quote in Riga bei nur 4,2 Prozent liegt. Aufgrund des langsamen Fortschritts bei der Impfung fehlt es den Arbeitgebern an Arbeitnehmer_innen mit den erforderlichen Zertifikaten (geimpfte Arbeitnehmer_innen in Unternehmen der so genannten »grünen Zone«). Die Löhne und das Einkommen der Arbeitnehmer_innen wurden auch durch die hohe Inflation (4–5 Prozent) und die hohen Lebenshaltungskosten aufgrund der hohen Preise für Energie, Gas und öffentliche Versorgungsleistungen beeinträchtigt.

All dies hat die Kaufkraft der Arbeitnehmer_innen verringert. Der Kampf um Gesundheit, Arbeitsplätze und eine klare Vision für die Zukunft geht weiter. Die Menschen warten auf gute Nachrichten und Erholung. Die lettischen Exporteure sind wettbewerbsfähig geblieben, aber aufgrund der Energiekrise und der Covid-19-Verluste wird mehr staatliche Unterstützung benötigt. Das BIP wird voraussichtlich um 4,3 Prozent im Jahr 2021, 3,6 Prozent im Jahr 2022 und 4,8 Prozent im Jahr 2023 wachsen. Der private Verbrauch wird den Aufschwung anführen, gestützt durch nicht ausgegebene frühere staatliche Leistungen an die Haushalte, aufgestaute Nachfrage und die damit verbundene Inanspruchnahme von Vorsorgemaßnahmen. Die Exporte werden trotz weltweiter Engpässe bei einigen wichtigen Komponenten robust bleiben. Die Arbeitslosigkeit wird ab 2022 allmählich zurückgehen und sich ihrem Vorkrisenniveau annähern. Die Inflation wird sich abschwächen, aber über 2 Prozent bleiben.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Am 3. Dezember 2021 hielt der Freie Gewerkschaftsbund Lettlands (LBAS) seinen neunten Kongress ab, auf dem die Schwerpunkte für die nächste Kongressperiode festgelegt wurden. Der Kongress verabschiedete den LBAS-Tätigkeitsbericht für 2016–2021, den Bericht der Prüfungskommission, die LBAS-Satzung, die strategischen Ziele des LBAS für 2021–2026 und zwei Resolutionen. In der Entschließung über junge Menschen lenkte der LBAS die Aufmerksamkeit auf die Möglichkeiten, sie in die Gewerkschaften und ihre Bildungs- und Ausbildungspolitik einzubeziehen. Mit der zweiten Entschließung forderte der LBAS die Regierung auf, die Einkommen durch Lohnerhöhungen und eine gerechte Steuerpolitik zu erhöhen, Maßnahmen zu ergreifen, um den Aufschwung nach der Covid-19-Pandemie voranzutreiben, den dreigliedrigen sozialen Dialog zu fördern und die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer_innen zu schützen.

Der LBAS-Kongress wählte Egils Baldzēns erneut zum Vorsitzenden, zusammen mit zwei Stellvertreter_innen der Gewerkschaft für Wissenschaft und Bildung und der Gewerkschaft der Eisenbahnen.

Nach dem Kongress verließ eine Mitgliedsorganisation – LSAB PRO – den LBAS. LSAB PRO hatte nicht rechtzeitig eine Zoom-Einladung für den LBAS-Kongress bekommen, die Po-

sition von LBAS zu Impfungen war aus Sicht von LSAB PRO zu »flexibel« und gab zu wenig Unterstützung für Impfungen und eine Reihe anderer interner Fragen waren in den Augen von LSAB PRO nicht ausreichend transparent und demokratisch. Somit ging die Mitgliederzahl des LBAS zurück und er verlor eines seiner fortschrittlichsten Mitglieder.

GEWERKSCHAFTEN IN LETTLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Ende der 1980er Jahre wurde der Übergang von der sowjetischen Planwirtschaft zum kapitalistischen Marktsystem eingeleitet. Eine entscheidende Rolle bei der Gründung der neuen lettischen Gewerkschaften spielte die Verabschiedung der Erklärung »Über die Wiederherstellung der Unabhängigkeit der Republik Lettland« durch den Obersten Gerichtshof der Lettischen SSR 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 die bisherige Spitzenorganisation, den »Republikanischen Gewerkschaftsrat Lettlands«, ablöste, um gemeinsame Interessen zu verteidigen und Ziele zu erreichen. Eine neue Ära der gewerkschaftlichen Entwicklung begann. Einige Elemente des früheren Systems, wie z. B. die pyramidenförmige Organisationsstruktur auf der Grundlage einer einzigen nationalen Organisation, blieben jedoch unverändert.

Eine neue Rechtsgrundlage für Gewerkschaften wurde durch das am 13. Dezember 1990 verabschiedete Gewerkschaftsgesetz und die LBAS-Satzung geschaffen. Das Gesetz definiert den Begriff der Gewerkschaften in Lettland wie folgt: »Die Gewerkschaften in der Republik Lettland sind unabhängige öffentliche Organisationen, die die Arbeitnehmerrechte und andere soziale und wirtschaftliche Rechte und Interessen ihrer Mitglieder zum Ausdruck bringen, vertreten und schützen.« Auch auf das internationale Recht wird Bezug genommen: Die Gewerkschaften müssen die Grundsätze und Normen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderer internationaler Pakte und Konventionen beachten.

Im Zeitraum 1990–1993 erlebte Lettland einen starken wirtschaftlichen Niedergang. Einige Gewerkschaften hörten auf zu existieren, andere fusionierten oder wurden von stärkeren Gewerkschaften übernommen. LBAS hatte die Aufgabe, menschenwürdige Lebensbedingungen für Menschen zu schaffen, die unter den politischen und wirtschaftlichen Veränderungen leiden. Kennzeichnend für diese Zeit war die Dominanz des zentralistisch ausgerichteten Systems mit einem unabhängigen LBAS im Zentrum und unabhängigen Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden in dessen Umfeld. Außerhalb dieses Systems spielten die Gewerkschaften keine nennenswerte Rolle. Im Jahr 1991 hatten die LBAS-Mitglied-

sorganisationen (Branchengewerkschaften) 1 300 000 Mitglieder, 1993 nur noch 624 000 und 1995 waren es 320 000. Nach 1995 ging die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder langsamer zurück, 2015 hatten die LBAS-Mitgliedsorganisationen insgesamt 96 000 Mitglieder. Die jüngsten Zahlen von Ende 2021 erfassen ca. 58 000 Mitglieder auf Betriebsebene. In den LBAS-Mitgliedsgewerkschaften sind 9,7 Prozent der Beschäftigten und 15,4 Prozent der Gesamtbeschäftigten mit Tarifverträgen erfasst.

Nach dem Beitritt zur Europäischen Union 2004 kamen die Gewerkschaften für eine finanzielle Unterstützung aus den EU-Strukturfonds in Frage, was die Möglichkeit bot, die Kapazitäten der Gewerkschaften in Bezug auf Fachwissen, Schulung, Forschung und Beratung zu verbessern. Es ist von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung der Gewerkschaften und des sozialen Dialogs in Lettland, das sozioökonomische Umfeld zu verbessern und die Abwanderung von Fachkräften aus Lettland in westeuropäische Länder zu verlangsamen.

Am 1. November 2014 trat ein neues Gewerkschaftsgesetz in Kraft, das allgemeine Bestimmungen für die Gründung und die Tätigkeit von Gewerkschaften und ihren Verbänden sowie die Grundsätze für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Arbeitgebern, Arbeitgeberorganisationen und ihren Verbänden sowie staatlichen und kommunalen Einrichtungen festlegt.

LBAS ist Mitglied im Europäischen Gewerkschaftsbund EGB und im Internationalen Gewerkschaftsbund IGB.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der zentrale Gewerkschaftsdachverband ist der Freie Gewerkschaftsbund Lettlands (LBAS). Der LBAS stagniert jedoch und verliert allmählich an Mitgliedern. Obwohl fast alle größeren Branchengewerkschaften dem LBAS angehören, gibt es auch einige kleinere, die nicht angeschlossen sind. Ende 2021 hatte der LBAS 19 Mitgliedsorganisationen und rund 58 000 Mitglieder. Zuvor hatte nach dem Kongress 2021 eine Mitgliedsorganisation, die Gewerkschaft der Beschäftigten in den Bereichen IKT, Post und Telekommunikation, LSAB PRO, den LBAS verlassen, vor allem weil sie der Meinung war, dass der Gewerkschaftsbund die Impfkampagne nicht ausreichend unterstützt. Der LBAS ist nicht stark und modern genug, um die Erwartungen der Mitglieder und der Arbeitnehmer_innen zu erfüllen, insbesondere im privaten Sektor.

In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften mehr in Bildung und Ausbildung investiert, um die Menschen von einer postsowjetischen Haltung zu einer Orientierung am europäischen sozialen Dialog zu bewegen und das Vertrauen in die Gewerkschaften im Allgemeinen zu stärken. Der EGB hat zusammen mit seinem Forschungsinstitut, dem ETUI erheblich in den Ausbau der intellektuellen Kapazitäten der Gewerkschaften, in die Entwicklung von Führungskräften (einschließlich Frauen) und in die Erneuerung investiert. Trotz-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Lettland

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība LBAS (Freier Gewerkschaftsbund Lettlands)	Vorsitz: Egils Baldzēns Stv. Vorsitz: Gita Oskaja, Anda Grinfelde	58 000	EGB, IGB

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Lettland

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība LIZDA (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer_innen 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_innen aus Gesundheitswesen und Sozialpflege)		Präsident: Valdis Keris	8 000	PSI / EPSU

dem verliert der LBAS allmählich seine Position als zentrale Gewerkschaft in Lettland, weil er nicht bereit ist, sich zu verändern und seine Führungskräfte größtenteils im Rentenalter sind. Wenn es eine gewerkschaftliche Erneuerung in Lettland geben soll, muss eine neue Generation heranwachsen und die Gewerkschaftsbewegung umgestalten.

Laut lettischem Recht kann eine Einzelgewerkschaft von mindestens 50 Personen gegründet werden. Obwohl die lettischen Gewerkschaften in den letzten Jahren durch den starken Anstiegs der Arbeitslosigkeit geschwächt wurden, waren im Jahr 2021 mehr als 345 Gewerkschaften im Gewerkschaftsregister eingetragen (zum Vergleich: 2017 waren es insgesamt 295 Gewerkschaften). Die Zahl der Gewerkschaften nimmt also nominal zu.

Die Gewerkschaften in Lettland sind traditionell nach Branchen organisiert. Covid-19 hat aufgrund der massiven Digitalisierung und der »neuen Normalität« zu erheblichen Turbulenzen und einer Neuausrichtung der Branchen geführt. Gewerkschaften gibt es vor allem im öffentlichen Sektor, unter anderem im Bildungs- und Gesundheitswesen, in der Sozialarbeit, im öffentlichen Verkehrswesen und in den Kommunen. In der Privatwirtschaft sind die Gewerkschaften nur schwach vertreten. Die Gewerkschaften bestehen größtenteils aus lokalen Organisationen in den einzelnen Betrieben.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften in Lettland werden durch das Arbeitsgesetz und das 2014 verabschiedete Gesetz über Gewerkschaften geregelt. Es verbesserte den rechtlichen Rahmen für Gewerkschaftsaktivitäten, die Grundsätze der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, staatlichen und lokalen Regierungsinstitutionen, verhinderte Widersprüche mit anderen nationalen Gesetzen und stellte die Übereinstimmung mit internationalen Dokumenten sicher. Gegenwärtig sind in Lettland 42 ratifizierte ILO-Abkommen und ein Protokoll in Kraft.

Das Arbeitsgesetz bietet ein vergleichsweise hohes Maß an Schutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sowohl Gewerkschaftsvertreter_innen als auch einfache Mitglieder können nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der betreffenden Gewerkschaft entlassen werden (Artikel 110 des Arbeitsgesetzes und des Gewerkschaftsgesetzes). Wenn die Gewerkschaft nicht zustimmt, kann der Arbeitgeber die Angelegenheit vor Gericht bringen, was in der Praxis einen zweijährigen Prozess bedeutet. Das Gesetz besagt auch, dass die Ausübung der Pflichten von Arbeitnehmer_innenvertreter_innen, sei es in der Eigenschaft von Gewerkschaftsvertreter_innen oder als bevollmächtigte betrieblichen Vertreter_innen, kein Grund für eine Entlassung oder eine andere Form der Diskriminierung sein darf.

Die Arbeitnehmer_innenvertretung am Arbeitsplatz wird entweder durch Gewerkschaften oder durch gewählte Arbeitsplatzvertreter_innen organisiert. Gewerkschaftsvertreter_innen und autorisierte Arbeitsplatzvertreter_innen gelten beide rechtlich als Arbeitnehmer_innenvertreter_innen und haben beide im Wesentlichen dieselben Aufgaben und Pflichten. Beide sind in Informations- und Beratungsabläufe involviert und beide können an Tarifverhandlungen teilnehmen.

In der lettischen Gesetzgebung sind die Themen festgelegt, die von Tarifverträgen abgedeckt werden können, darunter Arbeitsorganisation, Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit sowie interne Arbeitsverfahren. In der Praxis regeln die Vereinbarungen in der Regel Lohn und Prämien, Urlaub und Arbeitszeit sowie Fragen im Zusammenhang mit Entlassungen, insbesondere Massenentlassungen. Daten aus dem Jahr 2009 zufolge sind die wichtigsten Themen, die in Tarifverträgen geregelt werden, die Arbeitszeit (89 Prozent der Tarifverträge), zusätzliche Vergütungen (20,3 Prozent) und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Geschlechterpolitik (18,7 Prozent), während 32 Prozent der Verträge die Vergütung von Gewerkschaftsaktivitäten betreffen.

Abgesehen von Vereinbarungen mit regionalen Behörden gibt es in der Praxis nur Vereinbarungen auf Branchen- und Unternehmens-/Organisationsebene. Die Unternehmensebene ist eindeutig vorherrschend. Nach Angaben der OECD lag die Tarifbindung in Lettland im Jahr 2016 unter 14 Prozent. Für große Teile des privaten Sektors gibt es keine Verhandlungen, und es liegen keine zuverlässigen Informationen über die Anwendung von Tarifverträgen in KMU vor, die mehr als 99 Prozent aller Unternehmen ausmachen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Zentrale Kernaufgabe der Gewerkschaften sind auch in Lettland die Tarifverhandlungen. Sowohl betriebliche Vertreter_innen als auch die Gewerkschaften sind an den Informations- und Konsultationsverfahren beteiligt, und beide können an den Tarifverhandlungen teilnehmen, aber im letzteren Fall wird den Gewerkschaften der Vorzug gegeben, und die Verhandlungen mit den bevollmächtigten Arbeitnehmer_innenvertreter_innen finden nur statt, wenn es eine Gewerkschaftsvertretung im Betrieb gibt. Aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der geringen Bereitschaft der Arbeitnehmer_innen, Vertreter_innen zu wählen, gibt es in den meisten Betrieben des privaten Sektors jedoch überhaupt keine Arbeitnehmer_innenvertretung.

Tarifverhandlungen können auf Branchen-, Regional- und Unternehmens- bzw. Organisationsebene geführt werden. In Lettland ist die Tradition des Abschlusses von Tarifverträgen auf Branchenebene (allgemeiner Tarifvertrag) nur schwach entwickelt. Bislang wurden in Lettland mehrere Tarifverträge geschlossen. Im Jahr 2006 wurde eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeberverband der lettischen Eisenbahnindustrie und den lettischen Eisenbahnen und der Gewerkschaft des Eisenbahnverkehrs in Lettland unterzeichnet. Die Vereinbarung regelt das Arbeitsentgelt, die Indexierung, die

Zulagen und die zusätzliche soziale Absicherung der Arbeitnehmer_innen (Zusatzurlaub, zusätzliche Ruhetage). Im Jahr 2017 wurde ein allgemeiner Tarifvertrag für das Gesundheits- und Sozialwesen unterzeichnet. Er verbessert die Arbeits- und Ruhezeitbedingungen von Ärzt_innen, Sozialarbeiter_innen, Sozialpfleger_innen und Erzieher_innen, die Entlohnung und die sozialen Garantien sowie die Unterstützung bei der Verbesserung der Qualifikationen der Beschäftigten. Der jüngste allgemeine Tarifvertrag im Baugewerbe trat am 3. November 2019 in Kraft. Dieser legt den Mindestlohn in der Branche und Prämien für Arbeitnehmer_innen fest, die eine branchenbezogene Ausbildung absolvieren.

Die Gewerkschaftsbewegung hat intern eine grundlegende Aufgabe: die Modernisierung, Erneuerung und Vergrößerung ihrer Mitgliederzahl. Die Gewerkschaften sollten überall für die Vertretung der Arbeitnehmer_innen im Betrieb zuständig sein; andernfalls »ersetzen« gewählte betriebliche Vertreter_innen die Gewerkschaften und schließen sogar Tarifverträge mit den Arbeitgebern ab. Die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen sollte aber nur den Gewerkschaften zustehen. Lettland könnte ein ähnliches System wie in Deutschland entwickeln, in dem nur die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen, während die Betriebsräte darüber wachen, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Der Nationale Tripartite Kooperationsrat (NTSP) bietet einen Rahmen für Gespräche zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung in Lettland. Die Arbeitnehmer_innen werden im Rat von einer einzigen Gewerkschaftsorganisation, LBAS, und die Arbeitgeber_innen vom Lettischen Arbeitgeberverband (LDDK) vertreten. Der Rat erörtert das Arbeitsrecht und kann eine wichtige beratende Rolle bei der Entwicklung des lettischen Systems der Arbeitsbeziehungen spielen. Er wird auch zum Mindestlohn konsultiert. Die Themen, die im Rahmen des sozialen Dialogs konsultiert werden, haben sich im Laufe der Jahre erweitert. Der NTSP hat leider seine frühere Bedeutung verloren. Heute nimmt er überwiegend an formellen Konsultationen teil, die sich vor allem auf die Bereiche Bildung und Gesundheitsversorgung konzentrieren.

Was die internationale Zusammenarbeit anbelangt, so hat der LBAS seit 1991 die Bedeutung internationaler Maßnahmen betont und die internationale Zusammenarbeit zu einer Priorität gemacht. Der wichtigste internationale Kooperationspartner von LBAS ist seit 2003 der EGB. Er ist die einzige offiziell anerkannte Organisation, die die Arbeitnehmer_innen und ihre Vertreter_innen auf europäischer Ebene vertritt. Daher ist die Beteiligung des EGB an der Entscheidungsfindung sehr wichtig und auch für LBAS bindend. LBAS hat aktiv in den EGB-Ausschüssen mitgearbeitet, insbesondere im Ausschuss für den sozialen Dialog, im Ausschuss für Arbeitnehmer_innenbeteiligung und Unternehmenspolitik, im Aus-

schuss für Sozialschutz, im Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit, im Ausschuss für allgemeine und berufliche Bildung, im Ausschuss für Tarifverhandlungen und Lohnkoordinierung und anderen.

LBAS ist außerdem seit 1997 Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IBG) und seit 1999 des Baltic Sea Trade Union Network (BASTUN). Im Jahr 2018 hatte LBAS den Vorsitz von BASTUN inne. LBAS ist in vielen verschiedenen Gremien der Europäischen Union und der Internationalen Arbeitsorganisation ILO vertreten.

Kristis Šukevičs, *Projektkoordinator der FES in Lettland, Riga*

Dr. Irēna Liepiņa, *Juniorprofessorin, Fakultät für Gesellschaft und Wissenschaft, Fachhochschule Vidzeme, Riga*

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@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.