



Die Gewerkschaften in Spanien

Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen

HOLM-DETLEV KÖHLER & JOSÉ PABLO CALLEJA JIMÉNEZ

Juni 2013

- Spanien ist ein Schulbeispiel für die Instrumentalisierung der massenhaften Angst vor der Arbeitslosigkeit für einen neoliberalen Umbau der Arbeitsbeziehungen im Sinne von Lohnkürzungen, Arbeitszeitverlängerungen, Aushöhlung des Flächentarifvertrages, Schwächung der Gewerkschaften und Deregulierung des Arbeitsmarktes.
- Die im Verlaufe des Beschäftigungsbooms (1994–2007) erlebte Konsolidierung der spanischen Gewerkschaften wird durch die Krise vor neue Herausforderungen gestellt.
- Die Gewerkschaften verfügen in der andauernden Krise seit 2008 über keine wirksamen Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung, Einkommen und Arbeitnehmerrechte und erleiden eine Schwächung infolge der Arbeitsmarktreformen (2010 und 2012) und sozialen Kürzungen.
- Strukturwandel und Beschäftigungsabbau werden in Spanien noch längere Zeit anhalten und gewerkschaftliche Schlüsselunternehmen und -sektoren wie die Fluggesellschaften, Banken und Sparkassen erleiden einen starken Arbeitsplatzabbau.
- Die Krise der Demokratie in Spanien und die Heterogenisierung des sozialen Protests haben die Gewerkschaften in eine zwiespältige Lage gebracht: Auf der einen Seite sind sie zentrale Protestbewegung und soziale Opposition gegen die neoliberale Politik; auf der anderen Seite sind sie Teil des politischen Systems und seiner Institutionen und werden von vielen zivilgesellschaftlichen Protestbewegungen dafür kritisiert.



Inhalt

1. Einleitung	1
2. Die Gewerkschaften in Spanien	1
2.1 Die historische Herausbildung seit dem demokratischen Übergang	1
2.2 Mitgliederentwicklung und Organisation	3
2.3 Betriebliche Beteiligung, Tarifverhandlungen und Konzertation	6
2.4 Mobilisierung und Streiks	10
3. Die Gewerkschaften in der Krise (2008–2013)	12
3.1 Hintergründe der Wirtschaftskrise in Spanien	12
3.2 Politik und Protest	15
3.3 Gewerkschaftliche Reaktionen auf die Krise	15
4. Herausforderungen für die Zukunft	17



1. Einleitung

Die spanischen Gewerkschaften werden traditionell dem lateinischen Gewerkschaftsmodell zugeordnet, welches sich von dem angelsächsischen und den korporatistischen zentral- und nordeuropäischen Typen durch niedrige Organisationsgrade, häufige Mobilisierungs- und Streikaktivitäten, fragmentierte politische Richtungs-gewerkschaften, konkurrierende Tarifverhandlungsebenen und einen hohen Grad an staatlicher Intervention in die Arbeitsbeziehungen unterscheidet. Ähnlich ihren Partnerorganisationen in Portugal und Italien sehen sich die spanischen Gewerkschaften einer besonders tiefgreifenden wirtschaftlichen und sozialen Strukturkrise gegenüber, die einige ihrer zentralen Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte bedroht. Heute gibt es im Wesentlichen zwei große nationale Gewerkschaftsbünde, die sozialdemokratische UGT und die postkommunistischen CCOO, sowie einige regionale Gewerkschaften in Galizien und im Baskenland (siehe Box).

Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über die historische Herausbildung der demokratischen Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Spanien, die institutionellen Rahmenbedingungen sowie die Mitglieder- und Streikentwicklung. Im zweiten Teil wird dann auf den besonderen Charakter der tiefen Strukturkrise der spanischen Wirtschaft eingegangen, welche die Gewerkschaften vor neue und schwierige Herausforderungen stellt. Die Krise ist nicht nur eine ökonomische, sondern vor allem auch eine der demokratischen Institutionen und sozialen Kohäsion. Die Gewerkschaften als fundamentaler Teil der demokratischen Ordnung sehen sich der schwierigen Aufgabe gegenüber, durch die eigene organisatorische und programmatische Erneuerung zur Revitalisierung der sozialen Demokratie in Spanien beizutragen.

2. Die Gewerkschaften in Spanien

2.1 Die historische Herausbildung seit dem demokratischen Übergang

Die entscheidende Phase für die Herausbildung der modernen demokratischen Arbeitsbeziehungen und der freien Gewerkschaften begann mit dem demokratischen Übergang nach dem Tod des knapp 40 Jahre lang herrschenden Diktators Francisco Franco (1975).

Die Gewerkschaften traten mit dem Renommee und den Hoffnungen der Protagonisten der oppositionellen Demokratiebewegung in den Regimewandel ein, waren jedoch intern gespalten und zerstritten. Zwei grobe Spaltungslinien markieren die spanische Gewerkschaftsbewegung der siebziger und frühen achtziger Jahre. Eine historische Grenze verlief zwischen der sogenannten »historischen« und der »neuen« Arbeiterbewegung. Ideologisch waren die Gewerkschaften in kommunistische, sozialistische, sozialdemokratisch-katholische, anarchistische und nationalistische Organisationen und Gruppen gespalten.

Schwindende politische Differenzen zwischen »historischer Arbeiterbewegung« ...

Die *historische Arbeiterbewegung*, d.h. die Organisationen, die vor 1939 bestanden und den Franquismus im Exil überlebten, besteht aus der sozialistischen UGT, der anarchosyndikalistischen CNT und der baskischen ELA-STV. Die 1888 gegründete UGT war in ihrer Geschichte stets eng mit der sozialistischen Partei PSOE verbunden gewesen und hat sich mit dieser im Exil und im Verlaufe der Demokratisierung ideologisch und organisatorisch in die westeuropäische Sozialdemokratie integriert. Die Sozialisten waren in der antifranquistischen Demokratiebewegung kaum präsent und hatten im Exil weitgehend den Kontakt zur spanischen Arbeiterschaft verloren. Die finanzielle und organisatorische Unterstützung der europäischen Sozialdemokratie sowie die sogenannte »*memoria histórica*« (das kollektive historische Gedächtnis) verhalfen jedoch der UGT und dem PSOE zu einer geradezu rasanten Rückkehr in das sich demokratisierende Spanien. Seit den 1990er Jahren ist die UGT eine der beiden konsolidierten Mehrheitsgewerkschaften Spaniens mit einer sozialdemokratischen Ideologie und Praxis, wobei allerdings zum PSOE eine gewisse Unabhängigkeit und Distanz entstanden sind.

Der CNT war keine vergleichbare Renaissance vergönnt, hatte sie doch im Exil nicht nur den Kontakt zur spanischen Arbeiterschaft, sondern darüber hinaus jeden Bezug zur gewandelten kapitalistischen Realität verloren und konnte auch nicht auf internationale Unterstützung bauen. Nach einer internen Spaltung 1980, aus der zwei anarchosyndikalistische Organisationen hervorgingen (CNT-AIT und CGT), ist sie heute weitgehend in der Bedeutungslosigkeit verschwunden.



Die wichtigsten spanischen Gewerkschaften

Nationale Gewerkschaftsbünde

CCOO (*Comisiones Obreras* – Arbeiterkommissionen): Die Arbeiterkommissionen bildeten sich zuerst als spontane und kurzlebige Untergrundgruppen seit dem Ende der 1950er Jahre. In den 1960er Jahren wurden sie zur wichtigsten Untergrundorganisation der demokratischen Opposition gegen die Diktatur und gerieten unter starken Einfluss der kommunistischen Partei. Im Verlauf der Demokratisierung entwickelten sie sich zu einer modernen Gewerkschaftsorganisation unter zunehmender Unabhängigkeit von der niedergehenden kommunistischen Partei. 1991 traten sie dem Europäischen Gewerkschaftsbund bei und die politisch-ideologischen Unterschiede zur sozialdemokratischen UGT sind heute allenfalls graduell. 11 Industrieverbände mit ca. 1 Mill. Mitgliedern bilden heute die Organisationsbasis der CCOO, die in allen wichtigen Branchen und Regionen vertreten sind.

UGT (*Unión General de Trabajadores* – Allgemeiner Bund der Arbeiter): 1888 von einer kleinen Gruppe qualifizierter Arbeiter gegründet ist die UGT die älteste spanische Gewerkschaft und seit ihrer Gründung eng mit der sozialistischen Partei PSOE verbunden. Während der Diktatur schrumpfte sie auf wenige Exilgruppen und war kaum im Untergrundkampf präsent. Im Verlauf der Demokratisierung wuchs sie jedoch mit Hilfe der internationalen sozialdemokratischen Organisationen schnell zur Alternative zu den kommunistischen Arbeiterkommissionen heran, wobei ihr das sogenannte ›Historische Gedächtnis‹ der spanischen Gesellschaft an vordiktatorische Zeiten half. Seit den 1980er Jahren bildet die UGT mit den CCOO eine bisyndikalistische Hegemonie im fragmentierten spanischen Gewerkschaftsspektrum und seit den 1990er Jahren sind die beiden Mehrheitsgewerkschaften in einer Aktionseinheit verbunden. Nach einem Konzentrations- und Fusionsprozeß arbeiten unter dem Dach der UGT heute noch 11 Industrieverbände mit insgesamt ca. 900.000 Mitgliedern, die Sektoren öffentlicher Dienst und Metall/Bauwirtschaft vereinen etwa 40 Prozent davon auf sich.

USO (*Unión Sindical Obrera* – Gewerkschaftlicher Bund der Arbeit): Die USO formierte sich im linkskatholischen Milieu der demokratischen Opposition seit dem Ende der 1950er Jahre. Sie beteiligte sich sehr aktiv im antifranquistischen Untergrund in den frühen Arbeiterkommissionen und grenzte sich dabei von der kommunistischen Mehrheit ab. Im Verlauf des demokratischen Übergangs verlor sie stark an Einfluss und wichtige Mitgliedergruppen wechselten zu UGT und CCOO. Seit 2006 ist sie Mitglied des Europäischen und des Internationalen Ge-

werkschaftsbundes. Ihr Einfluss ist heute auf einzelne Großbetriebe und Verwaltungen wie z. B. den katholischen Bildungssektor begrenzt und der Mitgliederstand liegt bei ca. 80.000.

Neben diesen nationalen Dachverbänden gibt es ein breites Spektrum kleinerer, lokaler und sektoraler Gewerkschaften. Im öffentlichen Dienst (Beamte, Ärzte, Krankenpfleger, Erzieher, Flugpersonal) agieren starke korporativistische Verbände. Die anarchosyndikalistischen Organisationen **CNT** (*Confederación Nacional del Trabajo* – Nationaler Bund der Arbeit) und **CGT** (*Confederación General de Trabajadores* – Allgemeiner Dachverband der Arbeiter) spielen heute von einigen lokalen Ausnahmen abgesehen keine nennenswerte Rolle mehr.

Regionalistische Gewerkschaftsbünde

ELA-STV (*Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos* – Solidarität der Baskischen Arbeiter): ELA-STV ist die stärkste und älteste regionalistisch-nationalistische Gewerkschaft. Sie wurde 1911 im Kontext des sozialkatholischen baskischen Nationalismus gegründet und stand lange der Baskischen Nationalistischen Partei PNV nahe. Sie trat schon im Exil dem Europäischen Gewerkschaftsbund bei und avancierte in der Demokratisierung schnell zur führenden Gewerkschaft im Baskenland. Die ELA-STV zeichnet sich durch eine effiziente Organisation und Verhandlungsfähigkeit aus. Seit den 1990er Jahren näherte sie sich der radikal-separatistischen LAB an und distanziert sich von den in ganz Spanien agierenden CCOO und UGT. Sie verfügt über ca. 100.000 Mitglieder.

LAB (*Langile Abertzaleen Batzordeak* – Versammlung Patriotischer Arbeiter): Die LAB formierte sich in den 1970er Jahren als gewerkschaftlicher Flügel der radikalen baskischen Unabhängigkeitsbewegung, zu der auch die Terrororganisation ETA zählte. Sehr basisorientiert entwickelte sich LAB zu einer effektiven gewerkschaftlichen Organisation, die inzwischen ca. 18 Prozent der Betriebskomitee-Sitze im Baskenland innehat und sich aktiv an Tarifverhandlungen und Interessenvertretungsaktivitäten beteiligt.

CIG (*Converxencia Intersindical Galega/Confederación Intersindical Galega* – Gallizischer Gewerkschaftsbund): Die CIG ist eine Koalition heterogener gallizischer Gewerkschaftsgruppen, die sich zur Überwindung der gesetzlichen Repräsentativitätsbarriere (15 Prozent der Betriebskomitee-Sitze, s. u.) zusammenschlossen. Lose mit der nationalistischen Partei ›Nationalistischer Gallizischer Block‹ verbunden, repräsentiert sie heute ein knappes Drittel der organisierten gallizischen Arbeiterschaft.



... und »neuer Arbeiterbewegung« ...

Die *neue Arbeiterbewegung* bildete sich in den spontanen Streikbewegungen der sechziger Jahre im Untergrund, aber auch in den Basisstrukturen der vertikalen franquistischen Staatsgewerkschaft und der katholischen Kirche. Von UGT und CNT ignoriert oder boykottiert (vor allem aufgrund der Aktivitäten innerhalb der Staatsgewerkschaft, was als Kollaboration mit der Diktatur denunziert wurde), geriet sie bald unter starken kommunistischen Einfluss und die Kommunistische Partei Spaniens PCE entwickelte sich zur führenden Oppositionspartei im Untergrund. Die Arbeiterkommissionen (CCOO), zu Beginn kaum mehr als spontane Streik- und Verhandlungskomitees, konsolidierten sich mit der Zeit zur führenden demokratischen Gewerkschaft Spaniens. Zum Zeitpunkt von Francos Tod (1975) waren sie die einzige demokratische Massenorganisation Spaniens. Im Verlauf des demokratischen Übergangs mußten sie allerdings bald die Ebenbürtigkeit der UGT anerkennen und litten unter dem politischen Niedergang der Kommunisten. Heute sind die Unterschiede zur sozialdemokratischen UGT nur noch graduell und die gewerkschaftliche Praxis hat sich sehr stark angenähert. Zwischen den beiden Mehrheitsgewerkschaften besteht heute eine weitgehende Aktionseinheit.

Zur »neuen Arbeiterbewegung« zählt zumindest noch eine weitere nennenswerte gewerkschaftliche Organisation, die USO. Sie hatte sich an den ersten Arbeiterkommissionen im Untergrund beteiligt und rekrutierte sich wesentlich aus dem sozialkatholischen Arbeiterjugendmilieu. Ihre Opposition gegen den wachsenden kommunistischen Einfluss motivierte sie zum Aufbau einer eigenen Untergrundgewerkschaft, die sich ideologisch an einer Mischung aus Selbstverwaltungssozialismus und katholischer Soziallehre orientierte. Obwohl die USO zu Beginn der Demokratisierung in der spanischen Arbeiterschaft viel stärker verankert war als die UGT, musste sie sich bald der Hegemonie Letzterer im sozialdemokratischen Gewerkschaftsspektrum beugen und verlor in zwei Abspaltungen 1977 und 1980 wichtige Mitgliedergruppen an die UGT bzw. die CCOO. Heute ist ihr Einfluss auf wenige Regionen und Sektoren beschränkt.

... bei Fortbestand starker Regionalgewerkschaften

Zur Vervollständigung des Spektrums gewerkschaftlicher Organisationen muss eine Besonderheit hinzugefügt werden, die Spanien von anderen europäischen

Ländern unterscheidet. In mehreren peripheren Regionen haben regionalistisch-nationalistische Gewerkschaften einen starken Einfluss und machen UGT und CCOO die Hegemonie streitig. Im Baskenland sind die beiden nationalistischen Gewerkschaften ELA-STV (sozial-katholisch) und LAB (separatistisch) zusammengenommen stärker als UGT und CCOO. In Galizien hat die aus mehreren kleinen regionalistischen Gruppen hervorgegangene CIG einen wachsenden Einfluss erworben und ist heute mit knapp einem Drittel der Betriebskomitee-Sitze den beiden Mehrheitsgewerkschaften ebenbürtig.

Nach den turbulenten Jahren des demokratischen Übergangs- und Konsolidierungsprozesses in den 1970er und 1980er Jahren kann seit Mitte der 1990er Jahre von relativ stabilen institutionalisierten demokratischen Arbeitsbeziehungen gesprochen werden. Das Kräfteverhältnis zwischen den Gewerkschaften hat sich seitdem kaum verändert und die Gewerkschaften gehören zu den anerkannten demokratischen Verhandlungspartnern.

2.2 Mitgliederentwicklung und Organisation

Die spanischen Gewerkschaften legten lange Zeit, ganz dem lateinischen Modell entsprechend, mehr Wert auf Interessenpolitik, Mobilisierung und gute Wahlergebnisse bei den Betriebskomiteewahlen als auf Mitgliederrekrutierung und Organisation. Die Mitgliederentwicklung kann grob in vier Phasen unterteilt werden. Im demokratischen Übergang (1975–1978) kam es zu massenhaften spontanen Beitritten, den die vielen ideologisch zersplitterten Gewerkschaften jedoch nicht in stabile Mitgliedschaft verwandeln konnten. In der zweiten Phase (1979–1985) konsolidierte sich die Hegemonie der beiden Mehrheitsgewerkschaften und die meisten kleinen Richtungsgewerkschaften der chaotischen Demokratisierungsphase verschwanden. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten, der Strukturwandel der traditionellen Industriesektoren mit massiven Arbeitsplatzverlusten und die enttäuschten politischen Hoffnungen auf eine soziale, arbeitnehmerfreundliche Demokratie ließen den Organisationsgrad auf unter 15 Prozent sinken.

In der dritten Phase (1986–1992) stiegen die absolute Zahl der Mitglieder deutlich und der Organisationsgrad moderat. Die Gewerkschaften emanzipierten sich in dieser Zeit von ihren politischen Referenzparteien und fanden zu einer Aktionseinheit gegen die neoliberalen



Tabelle 1: Gewerkschaftsdichte in Europa (% der abhängig Beschäftigten)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	Diff. 00/10
Schweden	79,1	77,3	77,3	74,2	68,3	68,4	-10,7
Finnland	75,0	73,5	73,3	71,7	67,5	70,0	-5,0
Norwegen	54,4	54,5	55,0	54,9	53,3	54,8	0,4
Italien	34,8	33,8	34,1	33,2	33,4	35,1	0,3
Irland	38,0	36,1	35,5	33,1	32,2	35,0	-3,0
Österreich	36,6	35,2	34,1	31,0	29,1	28,1	-8,5
GB	30,2	29,3	29,4	28,1	27,1	26,5	-3,7
Griechenland	26,5	25,5	24,5	24,7	24,0		-2,5
Portugal	21,6	20,7	21,4	20,8	20,5	19,3	-2,3
Deutschland	24,6	23,5	22,2	20,7	19,1	18,5	-6,1
Niederlande	22,9	21,0	20,8	20,0	18,8	18,6	-4,3
Spanien	16,7	16,0	15,5	15,0	15,0	16,4	-0,3
Polen	24,2	24,1	19,7	16,8	15,6	15,0	-9,2
Frankreich	8,0	8,1	7,8	7,6	7,6		-0,4

Quelle: OECDStat.

Politiken der sozialistischen Regierung. Der Beschäftigungsboom im Anschluss an die Krise der frühen 1990er Jahre (1994–2007) brachte den Gewerkschaften viele neue Mitglieder, wobei der Organisationsgrad jedoch relativ konstant bei ca. 18 Prozent der abhängig Beschäftigten stagnierte. In dieser Phase änderte sich die Zusammensetzung der Mitglieder durch den Beitritt jüngerer, pragmatischer, weniger ideologischer und vor allem weiblicher Beschäftigter.

Die längerfristigen Auswirkungen der anhaltenden Wirtschaftskrise seit 2008 auf die Mitgliederentwicklung sind noch nicht klar absehbar, doch führt die anhaltende Massenarbeitslosigkeit zu Mitgliederverlust.

Die Veränderungen in der spanischen Erwerbsbevölkerung bewirken eine entsprechende Veränderung in der Mitgliederstruktur der Gewerkschaften mit steigenden Anteilen von höher gebildeten und weiblichen Mitgliedern aus öffentlichen und privaten Dienstleistungsbranchen. Die meisten Verbände haben Quoten in ihren Statuten, die eine weibliche Beteiligung an gewerkschaftlichen Gremien zumindest entsprechend dem weiblichen Mitgliederanteil vorschreiben.

Gelang es den Gewerkschaften in vielen Bereichen neue Mitgliedergruppen in traditionell unterrepräsentierten Sektoren zu erreichen, so bleibt der stark angestiegene Anteil ausländischer Arbeitnehmer weitestgehend unorganisiert. Obwohl die Gewerkschaften spezielle Dienstleistungen für Einwanderer mit Problemen der Legalisierung und Arbeitserlaubnis anbieten und dadurch mit vielen Arbeitsmigranten in Kontakt kommen und darüber hinaus spezielle Kampagnen in Sektoren mit hohem Ausländeranteil durchführen (z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe), gelingt es ihnen nicht, nennenswerte Mitgliedsraten zu erzielen. Die ausländischen Bürger mit Bereitschaft zum Engagement ziehen eine Mitgliedschaft in den nationalen Migrantenorganisationen vor.

Die Praxis vieler spanischer Unternehmen, formal Selbstständige über Werkverträge zu beschäftigen, anstatt ein reguläres Arbeitsverhältnis einzugehen, motivierte die Gewerkschaften, sich verstärkt um diese Scheinselbstständigen zu bemühen. Die UGT gründete einen eigenen Verband für Selbstständige, während die CCOO die Mitgliedschaft in den jeweiligen Branchenverbänden vorziehen.

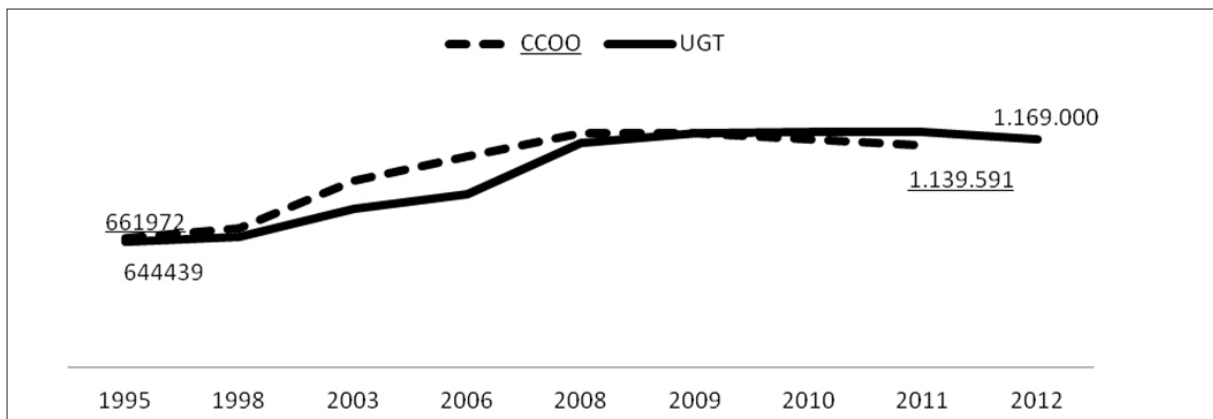


Tabelle 2: Entwicklung der Mitgliedschaft und des Organisationsgrades spanischer Gewerkschaften

Jahr	Mitglieder (Veränd. in %)		Abhängig Beschäftigte		Organisationsgrad
1977	1.606.600	—	8.705.200	—	18,4
1980	1.109.600	-30,7	8.065.600	-7,3	13,7
1985	1.037.000	-6,5	7.309.200	-9,4	14,2
1990	1.561.200	50,5	9.273.400	26,8	16,8
1995	1.838.600	17,7	8.942.700	-3,4	20,5
2000	2.093.500	13,8	12.285.700	37,4	17,0
2005	2.700.000	28,9	15.440.100	26,6	17,5
2010	2.364.412	-14,1	14.417.150	-7,0	16,4

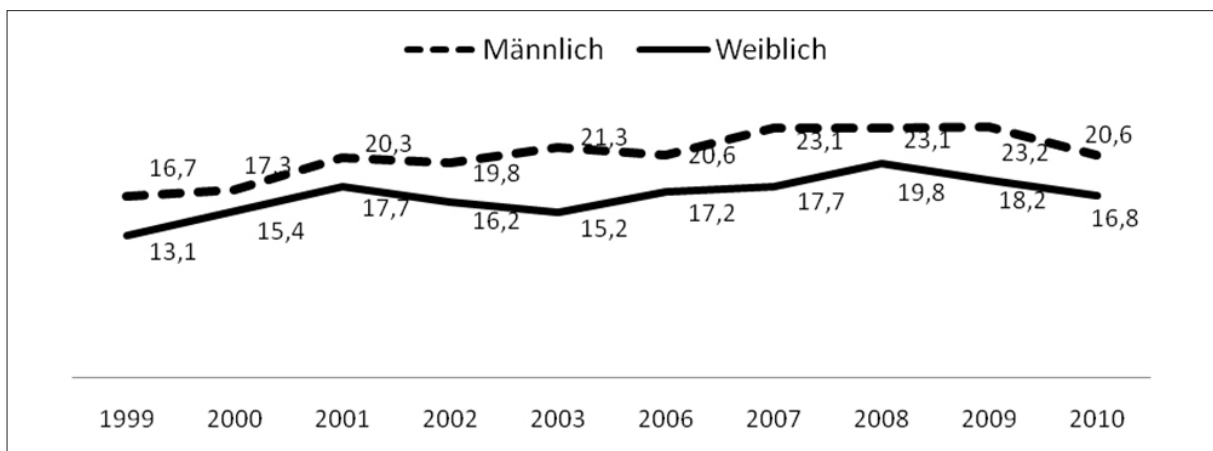
Quelle: Eigene Berechnungen mit Daten der Sozialversicherung und des Spanischen Statistischen Bundesamtes: Umfrage zur Qualität des Arbeitslebens (»Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?«). Die Umfrage zur Qualität des Arbeitslebens wurde vom Spanischen Statistischen Bundesamt seit 1999 jährlich durchgeführt und ist die einzige zuverlässige Datenquelle zu gewerkschaftlichen Themen wie Organisationsgrad und Mitgliederstruktur. 2011 wurde sie im Rahmen der drastischen Sparmaßnahmen eingestellt, sodass seither keine Daten mehr verfügbar sind.

Abbildung 1: Mitgliederentwicklung der beiden Mehrheitsgewerkschaften



Quelle: UGT, CCOO (Anm.: Die Mitgliederangaben der Gewerkschaftsbünde sind mit Vorsicht zu genießen und i. d. R. überhöht. So gaben UGT und CCOO auf ihren jüngsten Kongressen Mitgliederstände von über 1,1 Mill. an, auf der letzten Versammlung des Internationalen Gewerkschaftsbundes 2012 dagegen Zahlen unterhalb 900.000, da hier höhere Mitgliedszahlen höhere Beitragszahlungen an den IGB bedeuten).

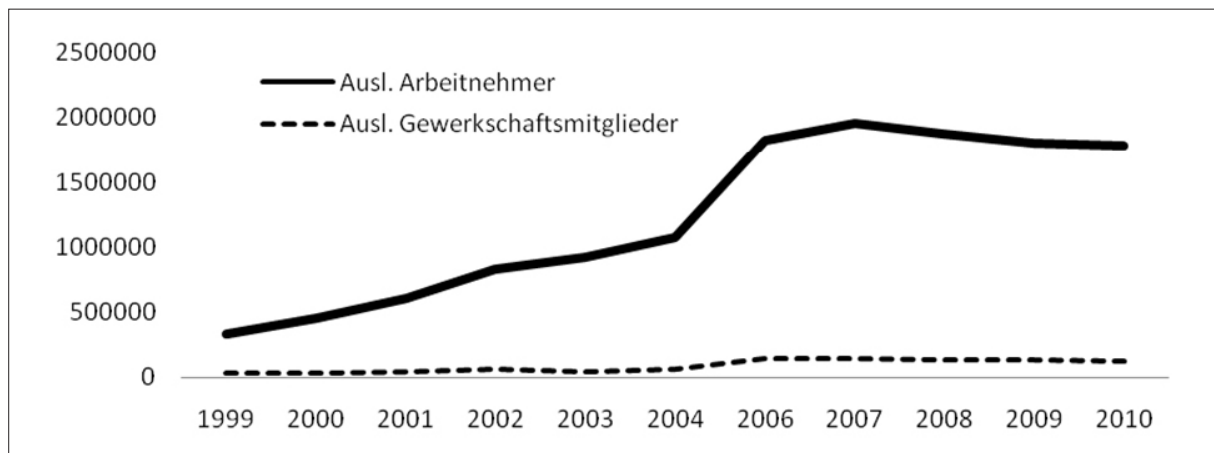
Abbildung 2: Organisationsgrad nach Geschlecht



Quelle: Spanisches Statistisches Bundesamt: Umfrage zur Qualität des Arbeitslebens.



Abbildung 3: Entwicklung der ausländischen Arbeitsbevölkerung und ihr Organisationsgrad



Quelle: Spanisches Statistisches Bundesamt: Umfrage zur Qualität des Arbeitslebens.

Obwohl nach wie vor ein Schwergewicht der Mitglieder bei älteren männlichen Beschäftigten in industriellen Großbetrieben und zunehmend im öffentlichen Dienst besteht, ist unter dem Einfluss des veränderten Arbeitsmarktes und der Erwerbsbevölkerung die Mitgliedschaft in den vergangenen zwei Jahrzehnten sehr viel heterogener geworden. Die subjektive Haltung der Mitglieder zu den Gewerkschaften hat sich dabei ebenfalls gewandelt. Es dominiert eine instrumentelle Einstellung, die Suche nach Schutz und Service insbesondere bei Arbeitskonflikten, während politisch-ideologische Motive weitgehend verschwinden. Die Gewerkschaften beklagen Schwierigkeiten der langfristigen Mitgliederbindung, da viele in konkreten Problemsituationen eintreten, um nach der Lösung des Problems wieder auszutreten.

Die organisatorischen Kapazitäten der spanischen Gewerkschaften sind durch den geringen Mitgliederstand und niedrige Mitgliedsbeiträge – diese orientieren sich am gesetzlichen Mindestlohn und liegen derzeit bei ca. 12 Euro/Monat – begrenzt. Die wesentlichen Ressourcen kommen von öffentlichen Zuschüssen (Gesetz zur Förderung von Verbänden und Stiftungen, Projekte, Bildungsmaßnahmen...) und das Personal wird wesentlich über freigestellte Betriebsräte organisiert. Das spanische Gewerkschaftsgesetz erlaubt die Bündelung von Delegiertenstunden mehrerer Delegierter zur kompletten Freistellung einer Person, die sich dann überwiegend gewerkschaftlichen Aufgaben widmet.

Die spanischen Gewerkschaftsbünde folgen einem generellen europäischen Trend zur Konzentration und Fusion von Einzelverbänden. In der UGT reduzierte sich die

Zahl der Einzelgewerkschaften von 14 auf 10 zu denen sich jüngst ein neuer Verband der Selbstständigen gesellte. In den CCOO fusionierten die einst 23 Einzelgewerkschaften zu den aktuellen 11 Verbänden.

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern geht die Konzentration auf wenige große Einzelgewerkschaften bislang nicht mit einem Funktionsverlust der Dachverbände einher. Diese bleiben streik- und tariffähig, handeln Rahmentarifverträge aus und beteiligen sich an den vielen tripartistischen Gremien und Verhandlungen auf allen Ebenen.

2.3 Betriebliche Beteiligung, Tarifverhandlungen und Konzertation

Die im Arbeiterstatut (1980) und im Gesetz zur Gewerkschaftsfreiheit (1985) verankerten Vertretungs- und Beteiligungsrechte etablieren eine dualistische Interessenvertretung aus gewerkschaftlichen Organen auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene und den von allen Belegschaften mit mehr als 50 Beschäftigten gewählten Betriebskomitees. In Betrieben ab 250 Beschäftigten sind die Gewerkschaften berechtigt, »Gewerkschaftssektionen« (ähnlich den deutschen Vertrauensleuten) zu bilden. Im Unterschied zum deutschen »dualen« System sind in Spanien auch die Betriebskomitees und Gewerkschaftssektionen tarif- und streikfähig. Allerdings verfügen sie nicht über die deutschen Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Personalentscheidungen, sondern nur über Konsultationsrechte. In Betrieben ab 50 Beschäftigten ist zudem ein paritätischer Arbeitssicherheitsausschuss vorgeschrieben.



Tabelle 3: Die betriebliche Interessenvertretung in Spanien

Direkte Interessenvertretung	- Belegschaftsdelegierte (10–50 Beschäftigte) - Betriebskomitee (>50 Beschäftigte)
Gewerkschaftliche Interessenvertretung	- Gewerkschaftsdelegierte (Vertreter der jeweiligen Gewerkschaftssekktion in Betrieben mit >250 Beschäftigten)
Rechte des Betriebskomitees	
Informationsrechte	- Wirtschaftliche Situation des Unternehmens - Arbeitsverträge - Sanktionen für schwerwiegende Vergehen
Konsultationsrechte	- Kollektive Entlassungen - Änderungen in der Personalorganisation und -struktur - Betriebliche Bildung - Einstufungskriterien und Prämien
Weitere Aufgaben	- Kontrolle der Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen - Kontrolle der Arbeitssicherheit und Hygiene - Zusammenarbeit bei Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung

Große Bedeutung der betrieblichen Delegiertenwahlen

Die Wahlen der Belegschaftsdelegierten und Betriebskomitees, in Spanien »Gewerkschaftswahlen« genannt, haben eine herausragende Bedeutung, hängt doch von ihren Ergebnissen weit mehr ab als die Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung. Das Gesetz zur Gewerkschaftsfreiheit etabliert ein allgemeines »Repräsentativitäts«-Kriterium, nach dem Gewerkschaften, die bei den Gewerkschaftswahlen landesweit über 10 Prozent (UGT und CCOO) oder in einer »Autonomen Gemeinschaft« (Bundesland) über 15 Prozent der Delegierten (ELA-STV und LAB im Baskenland, CIG in Galizien) erzielen, ein generelles Recht zur Vereinbarung von Tarifverträgen besitzen, in den öffentlichen Institutionen vertretungsberechtigt sind und Zugang zu bestimmten staatlichen Subventionen haben. Alle anderen gewerkschaftlichen und Berufsverbände sind nur in den Betrieben und Sektoren tariffähig, wo sie mehr als 10 Prozent der Delegierten aufweisen können. Diese Bestimmung hat unter anderem einen wesentlichen Beitrag zur Klärung des gewerkschaftlichen Panoramas geleistet, indem sie die Vielzahl kleiner lokaler und radikaler Gewerkschaften, die in den chaotischen 1970er Jahren wie Pilze aus dem Boden wuchsen, marginalisierte und ein quasi bi-syndikalistisches Modell mit regionalen Abweichungen installierte. Die herausragende Bedeutung der Betriebskomitee-Wahlen bei relativ niedrigem Organisationsgrad in Spanien begründet für einige Autoren die Charakterisierung als »repräsentatives Ge-

werkschaftsmodell« (*voters trade unionism*) gegenüber einem »Mitgliederorganisations-Modell« (*members trade unionism*).¹ Die Ergebnisse der Gewerkschaftswahlen spiegeln daher am besten die gewerkschaftlichen Kräfteverhältnisse wider.

Traditionell sehr hohe Tarifdeckung ...

Die Tarifdeckung ist in Spanien generell hoch (bei ca. 80 Prozent aller Beschäftigten) aufgrund der automatischen Allgemeinverbindlichkeitsregel (*erga omnes*), nach der alle Betriebe unabhängig von der Mitgliedschaft unter die Regel des gültigen Branchen-Tarifvertrages fallen. Die Arbeitsrechtsreformen Ende der neunziger Jahre brachten Bewegung in die spanische Tariflandschaft und lebten von der Wiederbelebung des tripartistischen Dialogs zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

... aber Lockerung der automatischen Allgemeinverbindlichkeitsregel ...

Im Reformgesetz 1994 wurde die Allgemeinverbindlichkeitsregel aufgeweicht, indem sogenannte »Öffnungsklauseln«, die es Betrieben in schwierigen Situationen erlauben, vom geltenden Tarifvertrag abzuweichen, eingeführt und die Tarifparteien verpflichtet wurden, den

1. Vgl. Miguel Martínez Lucio: »Spain: Constructing institutions and actors in a context of change«, in: Anthony Ferner/Richard Hyman (Hrsg.): *Industrial Relations in the new Europe*, Oxford/Cambridge MA 1992, S. 482–523.



Tabelle 4: Ergebnisse der Betriebskomitee-Wahlen in Spanien

Jahr	Abgegebene Stimmen	Delegierte	UGT	CCOO	USO	ELA-STV	LAB	CIG	Sonstige
1978	3.821.839	193.112	21,69 %	34,45 %	5,56 %	0,99 % (18,9 %)		0,55 % (22,3 %)	20,85 %
1980	3.419.914	164.617	29,27 %	30,86 %	8,68 %	2,44 % (25,6 %)	0,48 % (4,7 %)	1,01 % (17,4 %)	11,94 %
1982	2.987.933	140.770	36,71 %	33,40 %	4,64 %	3,30 % (30,2 %)	0,68 % (5,9 %)	1,17 % (18,9 %)	8,69 %
1986	3.159.776	177.484	40,19 %	34,27 %	3,83 %	2,92 % (34,9 %)	1,06 % (10,7 %)	1,34 % (21,29 %)	9,95 %
1990	3.237.776	221.886	43,10 %	37,60 %	3,00 %	3,2 % (37,84 %)	1,27 % (13,15 %)	1,5 % (23,4 %)	9,70 %
1995	5.049.334	219.554	35,51 %	37,74 %	3,56 %	2,97 % (39,73 %)	1,22 % (15,42 %)	1,91 % (26 %)	17,09 %
1999	5.266.089	255.713	37,17 %	37,63 %	3,49 %	3,06 % (40,59 %)	1,33 % (15,2 %)	1,62 % (26,2 %)	15,62 %
2003	6.536.668	284.984	36,80 %	38,74 %	3,11 %	3,24 % (41 %)	1,37 % (15,24 %)	1,62 % (26,2 %)	15,12 %
2007	7.170.898	314.174	37,15 %	39,09 %	2,95 %	3,13 % (40,2 %)	1,39 % (16,02 %)	1,82 % (28,6 %)	14,45 %
2011	7.252.121	304.845	36,33 %	38,38 %	3,43 %	3,03 % (39,8 %)	1,39 % (17,26 %)	1,63 % (26,48 %)	15,77 %

Quelle: CCOO (2012): *Informe de elecciones sindicales*, Secretaría de Organización, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid. Anm.: Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf den Anteil der Delegierten, den die regionalistischen Gewerkschaften in ihren jeweiligen Bundesländern (ELA-STV und LAB im Baskenland, CIG in Galizien) erreichten. Hinter der Kategorie »Sonstige« verbergen sich vor allem die korporativistischen Verbände der Beamten, Lehrer, Krankenpflege, öff. Nahverkehr etc. sowie im Einzelhandel zwei »gelbe« unternehmergesteuerte Verbände.

Geltungsbereich der Verträge festzulegen. In der Reform von 1997 wurde erstmals eine klare Ebenenstruktur in das Tarifverhandlungssystem eingezogen, indem bestimmte Themen für die nationale Branchenebene reserviert und die Tarifparteien beauftragt wurden, für die anderen Themen eine Kompetenzhierarchie zu vereinbaren. Seit dieser Zeit ist es üblich, dass die zentralen Spitzenverbände mehrjährige Rahmentarifverträge unterzeichnen, die nicht nur Lohnleitlinien, sondern vor allem neue Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Altersteilzeit etc. in die spanische Tariflandschaft eingeführt haben. Die jüngste Arbeitsmarktreform (2012) hat allerdings tiefe Lücken in der Tarifdeckung hervorgerufen und den Gewerkschaften damit einen von mehreren heftigen Kritikpunkten geliefert (s. u.).

... bei gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen

Spanien hat eine lange Tradition gesetzlich festgelegter Mindestlöhne, die jährlich unter Berücksichtigung der Inflationsrate angeglichen werden. Mit derzeit 645,30

Euro (2013) liegt Spanien aber im europäischen Vergleich am unteren Ende und die Gewerkschaften fordern seit langem eine Anhebung auf zumindest 60 Prozent des Durchschnittslohns. Dieser betrug 2010 21.500 Euro brutto/Jahr, was bei 14 Monatsgehältern 1.536 Euro brutto/Monat entspricht.

Überbetriebliche Interessenvertretung und transnationale Unternehmen

Die spanischen Gewerkschaftsbünde zeigen ein wachsendes Interesse an der europäischen Politik und die Vorsitzenden von UGT und CCOO übernahmen in den letzten Jahren die Präsidentschaft des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Auf der operativen Ebene von europäischen Betriebsräten und dem europäischen Sozialen Dialog zeigen sich jedoch weiterhin Beteiligungsdefizite. Neben kulturellen und traditionellen Faktoren liegt ein Grund für die niedrige Bedeutung transnationaler Konzernbetriebsräte in Spanien in der Struktur der spanischen Unternehmen. Von den 55 Unternehmen mit Hauptsitz in Spanien, die die Kriterien der EU-Richtlinie



Tabelle 5: Abgeschlossene Tarifverträge

Jahr	Firmentarifverträge		Überbetriebliche TVe		Gesamt	
	Anzahl	Betroffene Arbeitnehmer (in Tausend)	Anzahl	Betroffene Arbeitnehmer (in Tausend)	Anzahl	Betroffene Arbeitnehmer (in Tausend)
2009	4.323	1.114,6	1.366	10.443,2	5.689	11.557,8
2010	3.802	932,2	1.265	9.871,1	5.067	10.794,3
2011	3.279	860,8	1.068	8.975,3	4.347	9.836,1
2012	2.116	672,2	646	5.455,5	2.762	6.127,7

Quelle: Ministerium für Beschäftigung und Sozialversicherung (Daten für 2011 und 2012 noch vorläufig, d. h. es fehlen noch viele nicht registrierte Tarifverträge). Anm. Die meisten überbetrieblichen Tarifverträge werden auf Provinzebene für einen Sektor abgeschlossen. Der Rückgang der Tarifverträge ist wesentlich auf zwei Trends zurückzuführen. Zum einen werden in den letzten Jahren verstärkt Tarifverträge mit mehrjähriger Gültigkeit abgeschlossen, um den Aufwand der ständigen Verhandlungen zu reduzieren. Zum anderen reduziert die Krise und die Betriebsschließungen die Zahl der Abkommen und betroffenen Arbeitnehmer. Seit der Arbeitsmarktreform 2012 kommt noch ein strategischer Faktor auf Arbeitgeberseite hinzu, den Abschluss neuer Tarifverträge zu verzögern oder zu verhindern (s. u.).

94/45 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats fallen (mehr als 1.000 Beschäftigte und mehr als 150 Beschäftigte in 2 EU-Ländern), haben nur acht einen EBR eingerichtet.²

Die Internationalisierungsbestrebungen der spanischen Unternehmen gehen viel stärker nach Lateinamerika, wo die großen Banken, Fluggesellschaften, Telekommunikations- und Energieunternehmen etc. wichtige Beteiligungen und Filialen unterhalten, als nach Europa. Spanien ist dagegen umgekehrt Investitionsziel vieler europäischer und nordamerikanischer Konzerne und darüber sind spanische Gewerkschaftsdelegierte in Hunderten von Europäischen Betriebsräten (EBR) beteiligt. In den oft noch sehr rudimentär arbeitenden EBR mit sehr niedriger Sitzungshäufigkeit (1–2 mal im Jahr), Sprachproblemen, kulturellen Barrieren etc., spielen die spanischen Delegierten aber oft nur eine sehr marginale Rolle gegenüber den Interessenvertretern der zentralen Werke. Zudem sind auch innerhalb Spaniens betriebsübergreifende Gesamtbetriebskomitees selten und die überbetriebliche Interessenvertretung unterliegt den oft miteinander konkurrierenden Gewerkschaften. Die europäischen Betriebsräte sind nur ein Beispiel für die noch ungenügende Europäisierung und internationale Vernetzung der spanischen Gewerkschaften und Betriebskomitees.

2. Alle Angaben beziehen sich auf Informationen der *Multinationals Database* des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (www.etuc.org/etui/; letzter Zugriff: 4.4.2013). Die Unternehmen mit EBR sind: *Repsol* (1997), *Power Control* (1999), *Roca Radiadores* (2000), *Tafisa* (2002), *BBVA* (2004), *SAICA* (2004), *Grupo Santander* (2005), *Amadeus IT* (2008).

Der etablierte »soziale Dialog« gerät in der Krise an seine Grenzen

Seit den 1990er Jahren hat sich in Spanien ein weitreichendes System institutioneller Beteiligung der Sozialparteien in Institutionen wie den Arbeitsämtern, der Sozialversicherung, der beruflichen Weiterbildung, den Universitäten, den Wirtschafts- und Sozialräten, etc. entwickelt. Die Gewerkschaften sind dadurch auf allen Ebenen (national, regional, lokal, sektoral) in vielfältige politische Verhandlungsprozesse eingebunden. Das Klima des sozialen Dialogs führte zu zahlreichen tripartistischen Sozialpakten (Konzertation) über Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, Rentenreform, Gesundheitssystem und Sozialen Dialog im öffentlichen Dienst. Die Folgen der aktuellen Wirtschaftskrise mit den drastischen Austeritätsprogrammen und zwei gewerkschaftsfeindlichen Arbeitsmarktreformen (2010, 2012) haben den sozialen Dialog auf vielen Ebenen zum Erliegen gebracht, und es ist derzeit unsicher, ob und wann er wiederbelebt werden kann. Konzertierung und sozialer Dialog erwiesen sich erfolgreich bei der Verteilung wachsender öffentlicher Ressourcen, scheitern jedoch bei einer sozial gerechten Verteilung der Krisenfolgen.

Die starke institutionelle Einbindung der Gewerkschaften in tripartistische soziale Dialoge und staatliche Institutionen gibt den Gewerkschaften zwar Einfluss, Gehör und Zugang zu organisatorischen Ressourcen, hat jedoch ihrem Image und öffentlichen Ansehen der Arbeitnehmerorganisationen eher geschadet. Als Teil des poli-



tischen Systems erleiden sie denselben Vertrauensverlust wie die Politik und bilden zusammen mit den politischen Parteien, Banken und multinationalen Unternehmen die Gruppe des geringsten Vertrauens in der spanischen Gesellschaft. Kleine und mittlere Unternehmen werden dagegen ebenso wie Wissenschaft, Polizei, Militär, Sozialversicherung und Nicht-Regierungsorganisationen positiv bewertet.³

2.4 Mobilisierung und Streiks

Das Streikrecht ist in Spanien ein in der Verfassung verankertes kollektiv ausgeübtes individuelles Grundrecht und nicht wie in einigen nordeuropäischen Ländern an gewerkschaftliche Organisationen und Urabstimmungen gebunden. Aussperrungen sind dagegen gesetzlich stark eingeschränkt auf Ausnahmesituationen. Die großen spanischen Gewerkschaften verfügen über keine Streikkasse und zahlen ihren Mitgliedern kein Ausfallgeld bei Arbeitsniederlegungen.

Ähnlich wie andere lateinische Gewerkschaften gelten die spanischen als relativ streikfreudig und die Mobilisierungsfähigkeit übersteigt den Grad der Mitgliedschaft. Gleichwohl lässt sich auch in Spanien ein langfristiger Trend zu nachlassender Konfliktivität und Streikhäufigkeit festmachen.⁴ Die Streikentwicklung in Spanien folgt einer stark politisch motivierten Dynamik mit niedriger Konfliktivität in Phasen intensiver Konzertation und guten Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und zwischen Gewerkschaften und Regierung, wie z. B. in den Jahren der sozialistischen Regierung Zapatero vor dem Ausbruch der Krise (2005–2008), und ansteigender Streikhäufigkeit in Phasen politischer Unzufriedenheit seitens der Gewerkschaften. So kam es seit der Arbeitsmarktreform der sozialistischen Regierung 2010 und den drastischen Sparmaßnahmen und Beschneidungen der Arbeitnehmerrechte, die sich mit der neuen konservativen Regierung Rajoy noch verschärften zu zahlreichen Protestaktionen und drei nationalen Generalstreiks (2010, März und November 2012). Aber nicht nur po-

litische Konflikte mit der Zentralregierung, auch auf regionaler und lokaler Ebene nehmen Arbeitskonflikte oft einen politischen Charakter an, und die Protestaktionen richten sich nicht nur an die Arbeitgeber, sondern auch an die politisch Verantwortlichen.

Streiks und Arbeitskonflikte folgen in Spanien einigen längerfristigen Trends, die auch in anderen südeuropäischen Ländern beobachtbar sind. Neben der sinkenden Streikhäufigkeit kommt es zu einem Wandel der Inhalte und Adressaten. Während strikte ökonomische Streiks um Löhne und Arbeitsbedingungen im privaten Sektor stark zurückgehen, nehmen politisch motivierte Streiks zu. Adressaten der Protestaktionen sind weniger die Arbeitgeber als die politisch Verantwortlichen. Dieser Trend wird auch dadurch verstärkt, dass bei vielen Konflikten um Werksschließungen und Produktionsverlagerungen die unternehmerischen Entscheidungsträger in ausländischen Konzernzentralen sitzen und für die Betroffenen nicht greifbar sind. Viele Probleme des Arbeitsmarktes wie die zunehmende Prekarisierung, die Fragmentierung der Belegschaften und der verschärfte Wettbewerbsdruck nehmen zudem einen systemischen Charakter an und sind kaum einzelnen Unternehmern anzulasten.

Ein weiterer Formwandel der Arbeitskonfliktivität ist die Tertiärisierung. Auch wenn der industrielle Sektor noch eine Spitzenposition in der Streikhäufigkeit behauptet, so nehmen Streiks am meisten in öffentlichen Dienstleistungen (Pflegepersonal, Transport, Lehrkräfte) zu und werden häufiger von kleinen strategischen Gruppen (Fluglotsen, Piloten) angeführt. Hauptbetroffene der Streiks sind dabei weniger die verantwortlichen Arbeitgeber (oft politische Amtsträger), sondern die Bürger als Nutzer dieser Dienstleistungen. Die Streikenden üben Druck über öffentliches Chaos und Medienberichterstattung anstatt über ausfallende Gewinne und Verkäufe aus.

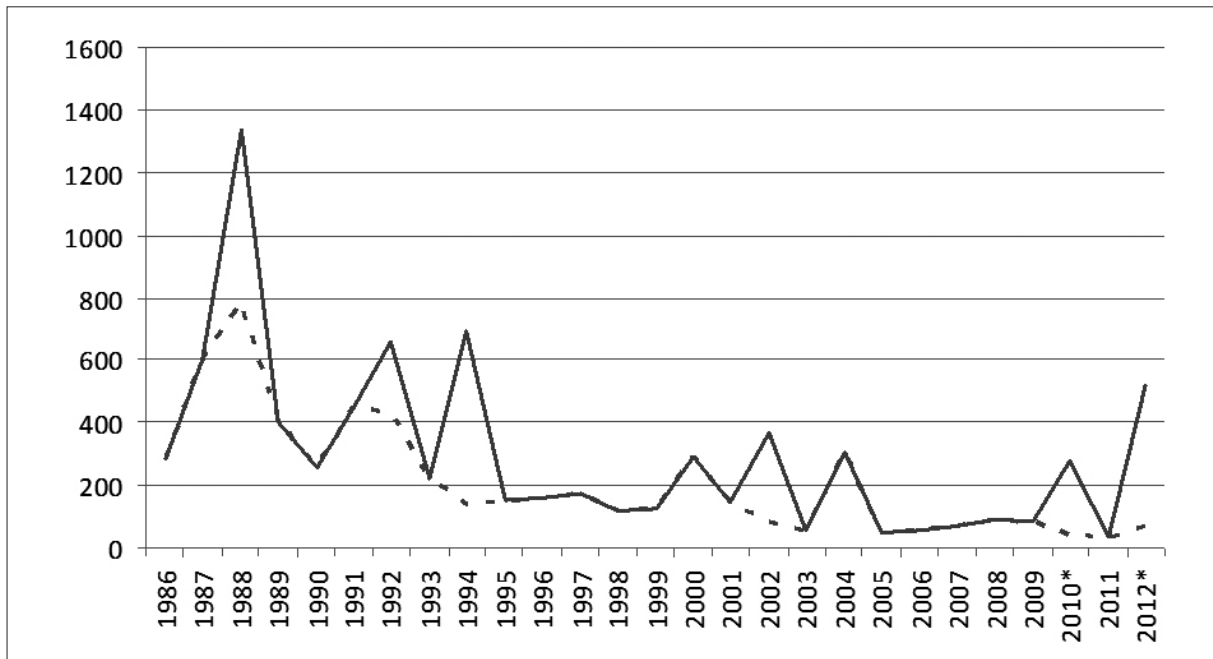
Ein dritter längerfristiger Trend in der Entwicklung der Arbeitskonfliktivität ist der Defensivcharakter der meisten Streiks. Die Arbeiter und ihre Gewerkschaften kämpfen nicht mehr um die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und die Ausweitung ihrer Rechte, sondern um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze, gegen den Abbau des Kündigungsschutzes, die Verlängerung der Arbeitszeiten, die Verlagerung der Produktionskapazitäten oder die Prekarisierung der Arbeitsverträge.

3. Siehe dazu die regelmäßigen Meinungsumfragen von *Metroscopia* (www.metroscopia.org) und des *Zentrums für Soziologische Forschung, CIS* (www.cis.es).

4. Eine detaillierte Analyse der Arbeitskonfliktivität und Streikhäufigkeit in Spanien bietet David Luque Balbona (2013): *La forma de las huelgas en España, 1905–2010*, *Política y Sociedad*, vol. 50(1), S. 235–268 und ders. (2012): *Huelgas e intercambio político en España*, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 70 (3), S. 561–585.

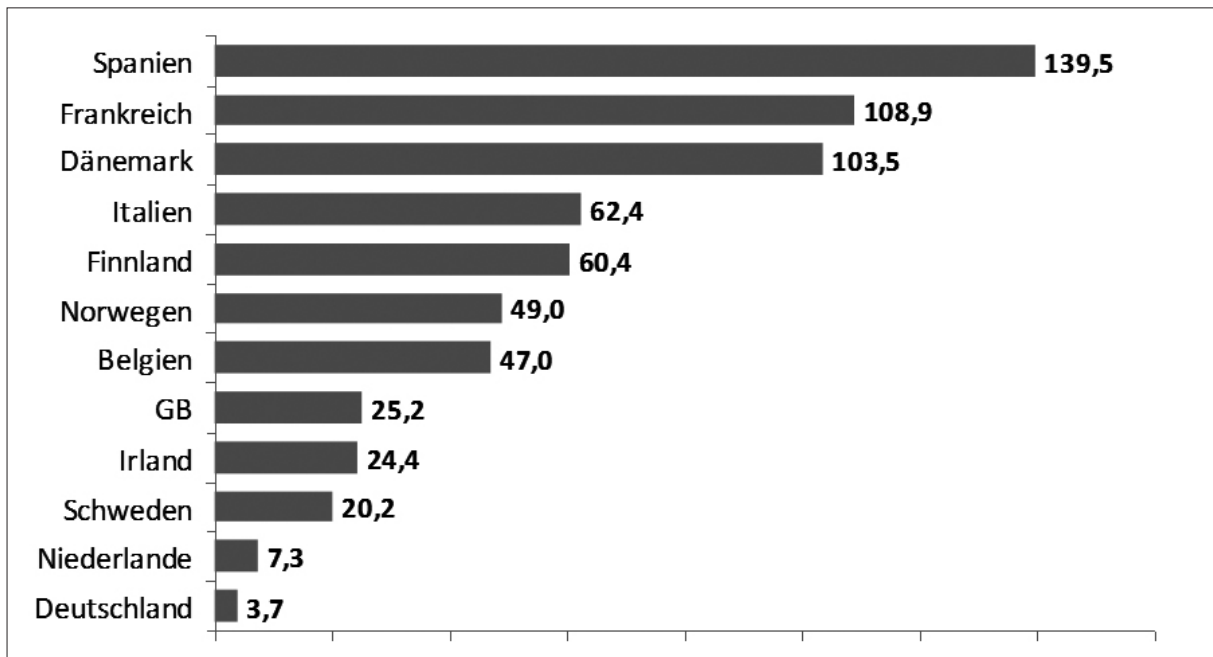


Abbildung 4: Streikentwicklung in Spanien (ausgefallene Arbeitstage/1.000 Beschäftigte)



* 2010 und 2012: Die offiziellen Daten dieser Jahre enthalten keine Angaben zu den Generalstreiks. Die Beteiligung an den Generalstreiks beruht auf den Schätzungen des Öffentlichen Instituts für Soziologische Forschungen CIS. Quelle: Ministerium für Beschäftigung und Sozialversicherung. Die gestrichelte Linie zeigt die Streikentwicklung unter Ausschluss der landesweiten Generalstreiks.

Abbildung 5: Durchschnittliche Streikhäufigkeit 2000–2010 in ausgewählten Ländern (ausgefallene Arbeitstage/1.000 Beschäftigte)



Quellen: LABORSTAT, OIT (1980–2008). ILOSTAT, OIT (2009–2010), Spanisches Ministerium für Beschäftigung und Sozialversicherung (Niederlande und Finnland 2000–2009, Schweden, GB, Norwegen, Belgien, Italien, Dänemark 2000–2008).



3. Die Gewerkschaften in der Krise (2008–2013)

3.1 Hintergründe der Wirtschaftskrise in Spanien

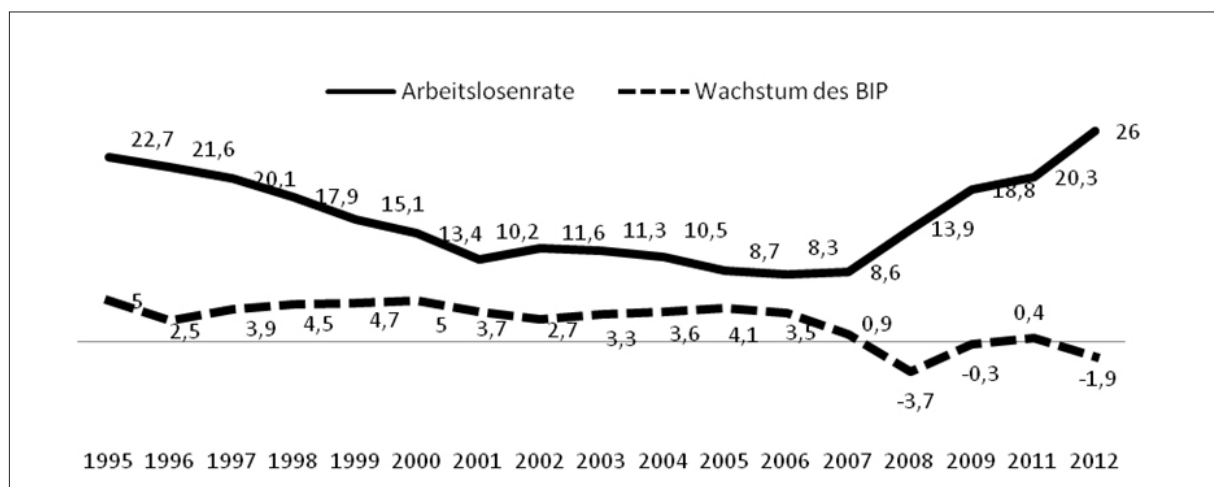
Die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise traf in Spanien auf eine besonders anfällige und strukturschwache Wirtschaft und ließ die lange aufgeblähte Immobilienblase platzen. Bauboom, Tourismus, und Binnenkonsum ließen von 1993 bis 2007 die Beschäftigung von 12 auf 22 Mill. Menschen ansteigen und die Arbeitslosenrate von 23 auf 8 Prozent sinken. Die Mehrzahl der Arbeitsplätze entstanden in Branchen mit prekären Niedriglohnjobs wie Bau, persönliche Dienste, Hotel- und Gaststätten und Einzelhandel. In dieser Phase wuchs auch der Anteil der Einwanderer in der Erwerbsbevölkerung von unter 2 Prozent auf 11,3 Prozent (2008).

Die spanische Wirtschaft weist eine Reihe über lange Zeit angehäufter Strukturprobleme auf, die durch den künstlichen Boom nicht nur überdeckt, sondern noch verstärkt wurden. Dazu gehören in erster Linie das Spezialisierungsprofil mit der Dominanz des Bau- und Tourismussektors und darum gruppierter Dienstleistungen mit niedriger Wertschöpfung und Beschäftigungsqualität. Umgekehrt fehlt es an international wettbewerbsfähigen Industrien und Innovationskapazität. Der Finanzsektor weist nach mehreren Banken Krisen, die mit hohem öffentlichen Aufwand in den 1980er und 1990er Jahren saniert wurden, einige führende interna-

tionale Großbanken auf. Doch ließen eine nachlässige Zentralbank und das billige Geld der Finanzmärkte ein mit dem Immobiliensektor und dem privaten Konsum vermitteltes spekulatives Wachstum vieler Kreditinstitute und vor allem Sparkassen zu. Die Sanierung dieses Sektors wird noch viele Ressourcen und Arbeitsplätze kosten. Ein drittes Strukturproblem ist der ineffiziente und fehlkonstruierte Staat, dessen Regionen (17 Autonome Gemeinschaften) und vor allem Kommunen über keine klare Finanzierungsbasis verfügen. 20 Jahre Kompetenzverlagerungen an die Autonomen Gemeinschaften haben zu einem enormen Wachstum des Beamtenapparates, aber nicht zu besseren öffentlichen Dienstleistungen geführt, und das ständige Gerangel um die Finanzierung und den Finanzausgleich zwischen den Regionen und dem Zentralstaat bedroht auch den politischen Zusammenhalt Spaniens.

Die Kommunen haben sich lange Zeit über Lizenzen und Baugenehmigungen finanziert und dabei korrupt-klientelistische Strukturen ausgebildet, deren finanzielle Quellen nun versiegt sind und deren politisch-administratives Erbe noch lange Wirtschaft und Gesellschaft belasten werden. Das allzu leicht verfügbare Geld, das unkontrollierte Wachstum der Finanzinstitutionen und der Konsumstil der Bevölkerung haben zu einer extrem hohen privaten Verschuldung sowohl der Unternehmen und Banken wie der Haushalte geführt, deren ständige Refinanzierung derzeit eines der drängendsten Probleme darstellt. Als fünfte Strukturschwäche – es ließen

Abbildung 6: Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts und der Arbeitslosenrate in Spanien



Quelle: Spanisches Statistisches Bundesamt (Instituto Nacional de Estadística).



Tabelle 6: Strukturdaten des spanischen Arbeitsmarktes

	1990	1992	1996	2000	2002	2007	2009	2011	2013
Arbeitslosenrate	16,3	18,4	22,2	14,2	13,0	8,6	18,3	21,6	27,2
Anteil Langzeitarbeitsloser	51,4	46,6	54,6	44,6	37,7	22,6	34,5	50	56,3
Frauenarbeitslosenrate	24,2	25,5	29,6	20,5	16,4	11,0	18,4	23,3	27,6
Jugendarbeitslosenrate	33,0	35,7	42,0	28,1	22,3	18,1	39,6	46,4	57,2
Arbeitslosenrate Spanier	nd	nd	nd	nd	nd	7,9	16,8	20,6	25,1
Arbeitslosenrate Ausländer	nd	nd	nd	nd	nd	12,3	29,7	34,8	39,2
Anteil befristeter Arbeitsverträge	30,3	33,5	33,8	32,9	31,6	30,9	25,4	25	22,1
Anteil Teilzeitarbeitsverträge	4,6	5,9	7,4	7,5	8	11,6	13,3	13,8	16,0
Erwerbsquote	49,4	48,8	49,6	53,3	54,5	58,9	59,9	60	59,7
Weibliche Erwerbsquote	33,3	34,2	37,2	39,8	42,3	48,9	51,6	52,9	53,4

Quelle: Spanisches Statistisches Bundesamt INE, Erwerbsbevölkerungsumfrage; Entwicklung der Zeit- und Teilzeitarbeitsverträge in der Krise (in Tausend).

sich noch mehrere hinzufügen, wie die unterentwickelte Berufsbildung, das Steuersystem oder die Energieverschwendung – soll hier noch auf die extrem polarisierte Unternehmensgrößenstruktur hingewiesen werden. Laut Daten des Statistischen Bundesamtes hatten 2012 95,4 Prozent aller spanischen Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte. Einigen wenigen durchaus wettbewerbsfähigen Großunternehmen steht somit ein Heer von Mikrounternehmen gegenüber und es fehlt praktisch völlig der Mittelstand, der in anderen Ländern eine zentrale Rolle für Wettbewerb und Innovation spielt.

Rekordarbeitslosigkeit ...

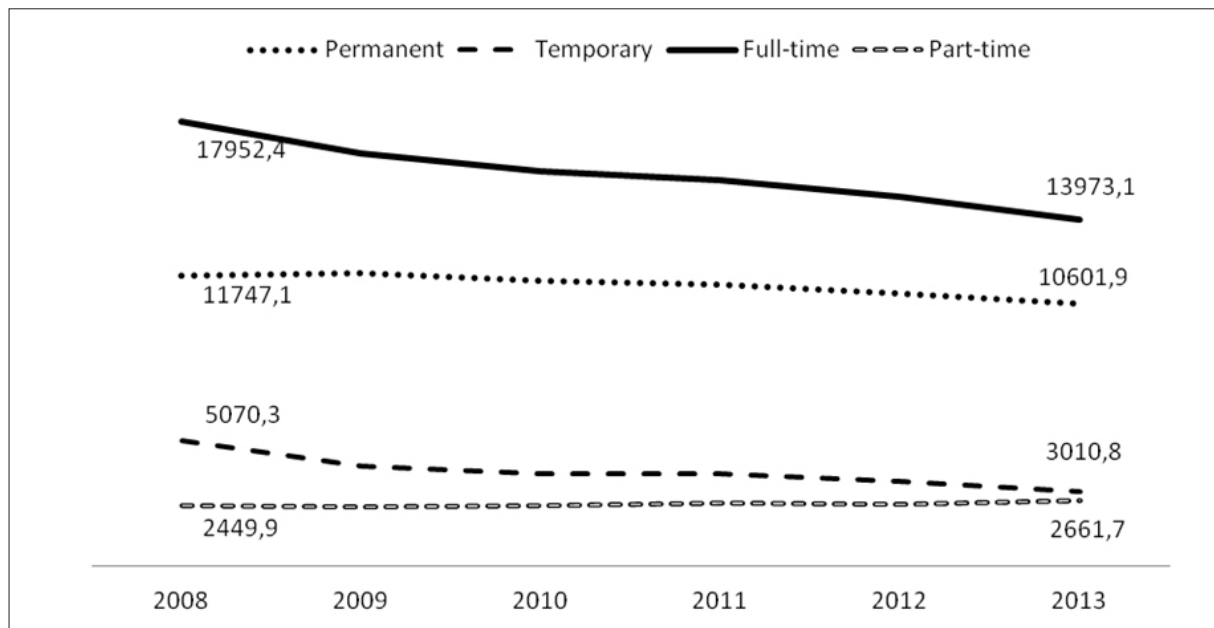
War Spanien von 1994–2007 das europäische Land mit dem höchsten Beschäftigungswachstum, so wurde es in der Krise zum rasantesten Arbeitsplatzvernichter. Spanien entwickelte sich im Verlauf der Krise rasch zum Spitzenreiter in der Arbeitslosenrate (2013: 27,16 %) und der Jugendarbeitslosigkeit (57,2 %). 6.202.700 Menschen sind laut Erwerbsbevölkerungsumfrage zu Beginn des Jahres 2013 ohne Beschäftigung. Laut Eurostat hat die Krise in Europa in den Jahren 2008–2012 5,1 Mill. Arbeitsplätze vernichtet, mehr als die Hälfte davon in Spanien (2,75 Mill.). Das durchschnittliche Haushaltseinkommen sank in den Jahren 2008–2012 um 4,3 Prozent infolge gekürzter Sozialleistungen und Gehälter sowie mehrerer Steuererhöhungen.

... Austeritätspolitik ...

Nachdem die zaghaften Versuche einer Konjunkturbeliebung in den ersten Krisenjahren 2008/09 angesichts der Stärke und Struktur des wirtschaftlichen Einbruchs wirkungslos verpufften, ging die sozialistische Regierung auch unter dem wachsenden Druck der europäischen Troika (EU Kommission, Europäische Zentralbank und Internationaler Währungsfonds) zu einer radikalen Austeritätspolitik über, wodurch die Kosten der Krise vor allem den Lohnabhängigen und sozial Schwachen aufgebürdet wurden. Gehaltskürzungen im öffentlichen Dienst, eingefrorene Renten, Erhöhung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre, Kürzungen der öffentlichen Investitionen und Entwicklungshilfe und Verlängerungen der Arbeitszeiten sollten die Verschuldung der öffentlichen Haushalte stoppen und das Vertrauen der internationalen Finanzmärkte in die spanische Wirtschaft wiederherstellen. Hinzu kam im Herbst 2010 eine Arbeitsmarktreform, die Kündigungen erleichterte und verbilligte und die privaten Arbeitsvermittlungs- und Zeitarbeitsagenturen förderte. Resultat dieser Austeritätspolitik war eine verschärfte Wirtschaftskrise, steigende Haushaltsdefizite bei steigenden Sozialausgaben und sinkenden Einnahmen, drastisch steigende Arbeitslosigkeit und hohe Zinsen auf die Refinanzierung der Schulden auf den internationalen Finanzmärkten.



Abbildung 7: Strukturdaten des spanischen Arbeitsmarktes



Quelle: Spanisches Statistisches Bundesamt INE, Erwerbsbevölkerungsumfrage; Entwicklung der Zeit- und Teilzeitarbeitsverträge in der Krise (in Tausend).

... und anschwellende soziale Ungleichheit ...

Neben dem dramatischen wirtschaftlichen Niedergang leidet die spanische Gesellschaft unter den sozialen Verwerfungen der ungerechten Verteilung der Kosten der Krise. Als Folge der Massenarbeitslosigkeit sind die soziale Ungleichheit und die Armut stark angestiegen. Viele Haushalte leben nach dem Auslaufen des Arbeitslosengeldes von einer minimalen Armenunterstützung und sind zudem von der Zwangsräumung ihrer Wohnungen bedroht, da sie die Hypothek nicht mehr bedienen können.

Weder der Generalstreik der Gewerkschaften noch die monatelangen Proteste der Jugendlichen auf den zentralen Plätzen der spanischen Städte, die »Bewegung 15. Mai« bzw. die »Empörten«, konnten die antisoziale Krisenpolitik korrigieren, und im Herbst 2011 verlor die PSOE schließlich die Wahlen und die konservative Volkspartei (*Partido Popular*) unter Mariano Rajoy übernahm die Regierung. Diese radikalisierte die Politik der Kürzungen und Steuererhöhungen, die nun auch das Gesundheitswesen und die Bildung empfindlich treffen. Dazu wurde die Mehrwertsteuer von 18 Prozent auf 21 Prozent erhöht, das 14. Monatsgehalt im öffentlichen Dienst gestrichen und das Arbeitslosengeld gekürzt.

... erzeugen eine Abwärtsspirale

Die seit 2010 auch unter dem Druck der EU und der Finanzmärkte betriebene Austeritätspolitik ist unter den gegebenen Bedingungen ohne Perspektive, da sie die Strukturprobleme der spanischen Wirtschaft noch verschärft und eine gefährliche Abwärtsspirale aus sinkenden Wachstumsraten, sinkenden Staatseinnahmen, Arbeitsplatzvernichtung und steigenden Refinanzierungszinsen in Gang gesetzt hat. Weitere Lohnsenkungen, Kündigungserleichterungen und Kürzungen der Sozialausgaben schaffen keine Arbeitsplätze und erhöhen nicht die Wettbewerbsfähigkeit der spanischen Unternehmen. Letztere ist nur durch massive Investitionen in zukunftssträchtige Aktivitäten und Technologien zu erreichen, und dazu bedarf es einer strategischen gezielten Wirtschaftspolitik. Die spanische Wirtschaft ist in der Vergangenheit in Phasen spezifischer Wettbewerbsvorteile wie der Marktöffnung unter den Technokraten des Franco-Regimes in den 1960er Jahren oder dem Zustrom ausländischen Kapitals im Zuge des EU-Beitritts gewachsen und hat zudem häufig von der Abwertung der Währung Gebrauch gemacht. Derartige Sonderkonjunktoren stehen derzeit nicht mehr zur Verfügung und die Jahre des Immobilienbooms können aus Sicht der notwendigen Modernisierung der spanischen Wirtschaft als verlorenes Jahrzehnt angesehen werden.



3.2 Politik und neue Protestbewegungen

Der Unmut in der Bevölkerung über das inkompetente und sozial unausgewogene Krisenmanagement der Regierungen und die anhaltende Welle von Korruptions-skandalen auf allen politischen Ebenen führt zu einer anwachsenden Distanz der Bevölkerung gegenüber der politischen Klasse, aber auch zu neuen zivilen Protestbewegungen. Allen gängigen Umfragen zufolge ist die politische Klasse Spaniens die diskreditierteste soziale Gruppe, und die Korruption von Politik und Verwaltung ist inzwischen in der Wahrnehmung der Bevölkerung das drängendste Problem nach der Arbeitslosigkeit.

Der wachsende Unmut mit der sozialen und politischen Situation führte zur Bildung vieler ziviler Oppositionsgruppen insbesondere unter den Jugendlichen, die sich um ihre Zukunftsperspektiven betrogen fühlen. Das Internet und die sozialen Netzwerke (*Facebook*, *Twitter*, etc.) boten für diese sehr heterogenen Gruppen eine agile Kommunikationsplattform und spontane Bewegungen in anderen Ländern, (der »arabische Frühling« oder »*Occupy Wall Street*«) eine zusätzliche Inspiration. Als am 15. Mai 2011 die Plattform »*Democracia Real Ya*« (Wahrhafte Demokratie Jetzt) zu einem Protesttag aufrief, kam es spontan in allen spanischen Städten zu massenhaften Protesten, Platzbesetzungen und Zeltlagern. Die repressive Antwort der Ordnungskräfte heizte die Stimmung zusätzlich an und Tausende von überwiegend Jugendlichen hielten monatelang die zentralen Plätze der spanischen Städte besetzt, organisierten Debatten und Protestaktionen und lebten direkte Demokratie auf der Straße und im Netz.⁵ Der betont zivile und friedliche Charakter sowie die explizite Ablehnung aller etablierten Gruppen und Symbole, neben allen politischen Parteien auch der großen Gewerkschaften, machten diese Bewegung zu einem neuen und interessanten Phänomen in der verkrusteten politischen Landschaft Spaniens. Laut Umfragen unterstützte eine breite Bevölkerungsmehrheit Form und Inhalte der Bewegung.

Die Heterogenisierung des politischen und sozialen Protestes in neuen Räumen und Medien stellt nicht nur die etablierten demokratischen Akteure und Institutionen, sondern auch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.

5. Die Bewegung wurde zuerst unter Bezug auf die Broschüre Stéphane Hessels *Indignez-vous!* »*Los indignados*« (Die Empörten) genannt, doch mit der Zeit bürgerte sich mehr die Referenz auf das Datum des initialen Protesttages 15-M ein.

3.3 Die Gewerkschaften in der Rolle einer außerparlamentarischen Opposition

Die spanischen Gewerkschaften wurden durch den politischen Richtungswechsel seit 2010 und die Aufkündigung des impliziten Sozialpakts seitens der Arbeitgeber geradezu in die Rolle einer außerparlamentarischen Opposition gedrängt. Seither haben sie zu drei Generalstreiks aufgerufen (29.9.2010, 29.3.2012 und 14.11.2012 in Koizidenz mit dem europäischen Protesttag des Europäischen Gewerkschaftsbundes), zahlreiche Massendemonstrationen im ganzen Land organisiert, ein breites Aktionsbündnis gegen den Sozialabbau organisiert (den sogenannten »Sozialen Gipfel« mit ca. 150 Organisationen) und eine Bewegung für ein Referendum über einen alternativen Ausweg aus der Krise ins Leben gerufen.

Der öffentliche Dienst, dessen Beschäftigte ganz unmittelbar von Sozialabbau, Gehaltskürzungen und Arbeitszeitverlängerungen betroffen sind, übernahm eine Führungsrolle bei den Massenprotesten, die in den einzelnen Autonomen Gemeinschaften unterschiedliche Intensität erreichten. So organisierten die Beschäftigten des Gesundheitswesens eine weiße (*marea blanca*), die des Bildungswesens eine grüne (*marea verde*) und die Verwaltungen eine schwarze Protestwelle (*marea negra*).

Im privaten Sektor kam es zu unterschiedlichen Reaktionen. Während sich viele von Schließungen (Werften, Bergbau) oder massivem Personalabbau (Banken und Sparkassen) bedrohte Belegschaften sehr aktiv an den Massenprotesten beteiligten und einige spektakuläre Aktionen wie den 500km-Marsch der asturischen Bergarbeiter nach Madrid organisierten, verfolgten andere, wie die Werke der großen Automobilkonzerne, eine Strategie der Konzessionsverhandlungen, um dadurch im internationalen konzerninternen Standortwettbewerb neue Modelle an Land zu ziehen und ihre Arbeitsplätze (manchmal auf Kosten anderer Werke in anderen Ländern) zu sichern.

Radikale Deregulierungen im Arbeitsrecht ...

Aus Sicht der Gewerkschaften gibt neben den sozialen Einschnitten insbesondere eine erneute Arbeitsmarktreform Anlass zu Kritik und Gegenwehr. Diese verschiebt das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit eindeutig zugunsten der Arbeitgeber (siehe Box).

Die wichtigsten Maßnahmen des Gesetzes zur Reform des Arbeitsmarktes vom 10.2.2012 (RD-Ley 3/2012):

- Drastische Reduzierung des Kündigungsschutzes: Abfindungszahlungen werden auf 33 Arbeitstage pro geleistetes Beschäftigungsjahr und maximal 24 Monatsgehälter gekürzt (bisher waren es 42 Arbeitstage und max. 42 Monatsgehälter). Diese Abfindungshöhe wird jedoch in Zukunft Ausnahme bleiben, da bei gerechtfertigten Kündigungen nur noch 20 Arbeitstage und max. ein Jahresgehalt gezahlt werden müssen und Rechtfertigungen für Kündigungen so einfach wie noch nie geworden sind. Schon vorübergehende Verluste oder erwartete zukünftige Absatzrückgänge gelten als Rechtfertigung für Entlassungen.
- Kollektive Entlassungen erfordern keine staatliche Genehmigung mehr und müssen nicht mehr mit dem Betriebskomitee bzw. den Gewerkschaftsvertretungen verhandelt werden.
- Ein Arbeitgeber kann ohne Verhandlung mit dem Betriebsrat aus der Tarifbindung ausscheren und Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen anordnen, sofern er dafür »ökonomische, technische oder wettbewerbliche« Gründe angeben kann.
- Den Tarifverträgen auf Unternehmensebene wird ausdrücklich Vorrang vor überbetrieblichen Tarifverträgen eingeräumt.
- Die automatische Verlängerung bestehender Tarifverträge im Falle des Scheiterns von Neuverhandlungen wird auf ein Jahr beschränkt. Danach fällt die Tarifbindung weg, sofern kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde.
- Die Neueinstellung von unter 30-Jährigen und über 45-Jährigen wird subventioniert.
- Zur Förderung der Weiterbildung wird für jeden Beschäftigten ein Weiterbildungsfonds bei der Sozialversicherung eingerichtet und jeder Beschäftigte hat ein Recht auf 20 Stunden bezahlte Weiterbildung im Jahr.

Diese bisher radikalste Reform des Arbeitsrechts stärkt somit explizit die individuelle Arbeitgebermacht gegenüber kollektiven Regelungen und schwächt die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften wie insgesamt die Tarifautonomie. Die Gewerkschaften organisierten einen Generalstreik (29.3.2012) und mehrere nationale Protesttage in vielen Städten gegen das Reformpaket, ohne es verhindern oder korrigieren zu können. Das offizielle Reformziel, die Förderung der Beschäftigung und deren Sicherung durch die sogenannte »interne Flexibilität« (Anpassung durch Arbeitszeitflexibilität, Kurzarbeit und funktionale Mobilität ohne Entlassungen), wurde im

ersten Jahr nach der Reform klar verfehlt. Das implizite Ziel einer Machtverschiebung zugunsten des Unternehmerlagers wurde dagegen erreicht.

... machen Spanien zum Schulbeispiel des neoliberalen Umbaus der Arbeitsbeziehungen

Die Gewerkschaften sehen sich einer Unternehmeroffensive in den Tarifverhandlungen, einer einseitigen Aufkündigung des sozialen Dialogs und billigen Massenentlassungen ohne Gegenwehr gegenüber. Wie in der o. a. Tabelle zu sehen ist die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge seit der Reform drastisch zurückgegangen und vielen Beschäftigten droht der Verlust der Tarifdeckung.

Die Arbeitsmarktreform ist auch deshalb ein frontaler Angriff gegen die Tarifautonomie, insofern sie kurz zuvor getroffene Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern außer Kraft setzt. Wenige Wochen vor der Verabschiedung der Reform hatten die Spitzenverbände das II. Abkommen über Beschäftigung und Tarifverhandlungen 2012–2014 mit weitreichenden Mechanismen zur Flexibilisierung der Löhne und des Arbeitseinsatzes unterzeichnet. Dazu wurde das V. Abkommen zur autonomen Schlichtung von Arbeitskonflikten vereinbart. Diese Versuche einer Wiederbelebung des Sozialen Dialogs würgte das Gesetz schlicht ab. Der offen antigewerkschaftliche Charakter der Arbeitsmarktreform steht in Zusammenhang mit einer generellen neokonservativen Offensive einiger Regionalregierungen und Teilen der aktuellen Zentralregierung zur Diskreditierung und Schwächung der gewerkschaftlichen Organisationen. Neben der Aushöhlung der Tarifautonomie werden dabei Subventionen an soziale Organisationen gekürzt, Freistellungsrechte von Delegierten beschnitten und gezielte antigewerkschaftliche Kampagnen gefahren. Spanien ist ein Schulbeispiel für die Instrumentalisierung der massenhaften Angst vor der Arbeitslosigkeit für einen neoliberalen Umbau der Arbeitsbeziehungen im Sinne von Lohnkürzungen, Arbeitszeitverlängerungen, Aushöhlung des Flächentarifvertrages, Schwächung der Gewerkschaften und Deregulierung des Arbeitsmarktes.

Inwieweit die neokonservative Offensive und die Arbeitsmarktreform ihr Ziel eines deregulierten Arbeitsmarktes ohne Tarifverhandlungen und mit machtlosen Gewerkschaften tatsächlich erreichen, ist derzeit trotz allem noch eine offene Frage. Ein über viele Jahre etabliertes viel-



schichtiges Verhandlungssystem mit sich gegenseitig anerkennenden Sozialparteien lässt sich nicht so einfach zerschlagen und erzeugt Widerstände. Wie oben angedeutet, hatten sich die spanischen Mehrheitsgewerkschaften an den kontinuierlichen sozialen Dialog und die Einbindung in das politisch-institutionelle System gewöhnt. Nun aber stehen sie vor dem Problem, entweder mit dieser Tradition radikal zu brechen und sich wieder in eine soziale Protestbewegung zu verwandeln oder einen schwierigen Spagat zwischen Protest und Beteiligung durchzuhalten.

4. Herausforderungen für die Zukunft

Angesichts des geschilderten Panoramas stehen die spanischen Gewerkschaften vor einer extrem problembeladenen, schwierigen Zukunft. Die tiefgreifende Wirtschaftskrise hat nicht nur ihre soziale Basis geschwächt. Zudem hat die neoliberale, antisoziale Politik ihre Beteiligungsrechte und Verhandlungspositionen untergraben. Die traditionellen Kampfinstrumente wie Massendemonstrationen und Generalstreik, die zu anderen Zeiten wie 1988 oder 2002 durchaus Wirkung zeigten, verpuffen derzeit gegenüber einer Mauer aus internationalem Druck der Troika und vulgärem neoliberalen Dogmatismus. Die spanischen Gewerkschaften stehen somit vor einer grundlegenden Herausforderung der Erneuerung ihrer Rolle als wirksame soziale Kraft und Opposition gegen einen deregulierten, finanzmarktgetriebenen, sozial ungerechten Kapitalismus. Eine derartige Erneuerungsstrategie müsste folgende Elemente enthalten:

- Mitwirkung bei einer Politik des wirtschaftlichen Strukturwandels zur Förderung neuer wachstumskräftiger, innovativer Sektoren und Unternehmen: Ohne eine Erneuerung des wirtschaftlichen Spezialisierungsprofils sind die sozialen und beschäftigungspolitischen Probleme Spaniens nicht zu lösen.
- Organisatorisch müssen die Gewerkschaften die Erneuerung der Mitgliederstruktur weiter vorantreiben und der tatsächlichen Beschäftigungsstruktur annähern. Angesichts der Probleme, jugendliche, prekär Beschäftigte in kleinen Unternehmen zu organisieren, droht ein Übergewicht des öffentlichen Dienstes und einiger weniger Großunternehmen insbesondere in den Gremien und hauptamtlichen Strukturen. Das große Heer befristeter Beschäftigter mit prekären Vertragsformen und die ausländischen Beschäftigten sind stark unterrepräsentiert.

- Gegen die jüngsten antigewerkschaftlichen Offensiven konservativer Regierungen gilt es, die Tarifautonomie und -deckung zu verteidigen und zu stärken. Dazu sind neue überbetriebliche Verhandlungs- und Organisationsformen zu entwickeln.⁶ Denkbar wäre z.B. ein gemeinsamer Tarifvertrag für ein Einkaufs- oder Gewerbezentrum.
- Eine fundamentale Herausforderung für die spanischen Gewerkschaften liegt in der Rückgewinnung ihrer sozialen Reputation und politischen Glaubwürdigkeit. Im Unterschied zu den politischen Parteien, die trotz der Verwicklung in unzählige Korruptionskandale weiterhin gewählt werden, oder des Arbeitgeberverbandes, dessen Präsident wegen Wirtschaftskriminalität entlassen werden musste und in Haft ist, werden die Gewerkschaften durch Beteiligungen an unehrenhaften Machenschaften unmittelbar geschwächt. Die Verwicklung der andalusischen Mehrheitsgewerkschaften in den Skandal um gefälschte Vorruhestands- und Kollektiventlassungsvereinbarungen oder die Beteiligung der Gewerkschaftsvertreter in den Verwaltungsräten der Sparkassen, die sich in der Finanz- und Immobilienkrise blamierten, drücken das angeschlagene Image der Gewerkschaften weiter nach unten.⁷

Die beiden großen Dachverbände führten in diesem Frühjahr Bundeskongresse durch und waren sich dabei so ähnlich wie nie. Im Februar wählten die Delegierten der CCOO Ignacio Fernández Toxo mit 85,6 Prozent der Stimmen erneut zum Generalsekretär. Zum ersten Mal gab es keine Gegenkandidatur und die verschiedenen Flügel konnten in eine gemeinsame Kandidatenliste integriert werden. Der Vorstand wurde von 44 auf 14 Mitglieder reduziert, verjüngt und der Frauenanteil erhöht. Neben den Angriffen gegen die Austeritätspolitik gab es auch selbstkritische Töne hinsichtlich des schlechten Images in der Öffentlichkeit, der Distanz zur Gesellschaft und den jüngsten Mitgliederverlusten. Der Apparat soll verschlankt und neue Mitgliedergruppen gewonnen werden.

6. Einige Gewerkschaftsverbände versuchen bspw. mit mobilen Einsatzzentralen in großen Einkaufszentren, Gewerbegebieten oder Flughäfen an die verstreuten Belegschaften der dort ansässigen Betriebe heranzukommen.

7. Die Generalsekretäre von CCOO, Ignacio Fernández Toxo, und UGT, Cándido Méndez, haben auf Pressekonferenzen im April 2012 die Notwendigkeit von totaler Transparenz und einer Verbesserung des öffentlichen Images explizit anerkannt und innergewerkschaftliche Reformen angemahnt.



Im April wurde Cándido Méndez mit 86,3 Prozent der Stimmen für ein sechstes Mandat als Vorsitzender des von 13 auf 10 Mitglieder reduzierten Vorstandes der UGT wiedergewählt, aber gleichzeitig für die Zukunft ein Maximum von drei Mandaten (12 Jahre) für Vorstandsmitglieder beschlossen. Auch die UGT will den Apparat reformieren, agiler gestalten und näher an die Mitglieder heranführen. Ein Schwerpunkt soll auf die Masse kleiner und mittlerer Unternehmen gelegt werden und gegen das Brüsseler/Berliner Spardiktat soll Widerstand geleistet und der Soziale Dialog widerbelebt werden.

Mit ihren 2,5 Mill. Mitgliedern, 7 Mill. Wählerstimmen bei Betriebskomitee-Wahlen und 11 Mill. Beschäftigten mit Tarifdeckung bilden die spanischen Gewerkschaften weiterhin die wichtigsten sozialen Organisationen der spanischen Gesellschaft. Gleichwohl kommt es für sie darauf an, durch eine Rückkehr in die Gesellschaft wieder zu einer glaubwürdigen Drohung und Opposition für arbeitnehmerfeindliche und antisoziale Kräfte zu werden.



Über die Autoren

Holm-Detlev Köhler ist Professor für Soziologie an der Universität von Oviedo.

José Pablo Calleja Jiménez ist Professor für Sozialarbeit und Sozialforscher an der Universität von Oviedo.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-561-4