

Basisdemokratie unter südlicher Sonne

– Betriebliche Interessenvertretung in Spanien –



Interessenvertretung in Spanien: Eine vergleichende Betrachtung lohnt sich.

Viele Deutsche schätzen Spanien als Urlaubsland. Wenig bekannt sind dagegen die lange gewerkschaftliche Tradition und die vier Jahrzehnte währende Diktatur des Generals Franco (1936–1975). Unter seiner Führung putschte die Armee gegen die gewählte Linksregierung, was einen dreijährigen Bürgerkrieg auslöste. Nach der Niederschlagung der Republik wurden alle Gewerkschaften verboten und erst 1976 wieder zugelassen. Mit der Rückkehr zur Demokratie musste Spanien, das häufig als verspätete Industrienation bezeichnet wird, einen rasanten wirtschaftlichen Wandel durchmachen.

Trotz einer tiefgreifenden Anpassungskrise steht das Land heute wirtschaftlich an fünfter Stelle in der EU und erfüllt sogar auf Anhieb die Kriterien zur Teilnahme an der Europäischen Währungsunion. Die Arbeitslosenquote ist von

ihrem Höchststand bei 24 % im Jahre 1994 mittlerweile auf rund 13 % gesunken, sie ist damit aber immer noch die höchste aller EU-Länder. Auch die regionalen Unterschiede innerhalb Spaniens sind beachtlich. Als industrielle Kerngebiete gelten lediglich Katalonien, das Baskenland und der Großraum Madrid, alle anderen Landesteile sind entweder touristisch oder agrarisch geprägt.

Beim Organisationsgrad liegt Spanien auf dem zweitletzten Platz in der EU, nur in Frankreich ist die Neigung zum Gewerkschaftsbeitritt noch geringer. Insgesamt gehören heute etwa 18 % aller Beschäftigten einer Gewerkschaft an. Wie in den meisten Mittelmeerländern ist allerdings die Mobilisierungsfähigkeit viel größer als es die Mitgliedszahlen ausdrücken. Aufgrund ihrer anarchistischen Wurzeln sind die spanischen Gewerkschaften sehr viel basisdemokra-

tischer orientiert als in anderen Ländern. Bei den Strukturen der Interessenvertretung gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten mit Frankreich.¹⁾ So schreibt der Gesetzgeber eine gewählte Belegschaftsvertretung vor, die zwar keine Mitbestimmungsrechte hat, aber auch keiner Friedenspflicht unterliegt.

Gewerkschaftsbünde in Spanien

Die wichtigsten Organisationen im heutigen Spanien sind:

- ▶ **CC.OO.** – Die Arbeiterkommissionen entstanden in den 50er Jahren während der Franco-Diktatur als illegale Basisbewegung und organisierten punktuelle Aktionen, z. B. um Lohnerhöhungen durchzusetzen. Früher waren sie eng mit der kommunistischen Partei verbündet. Mit etwa 800.000 Mitgliedern sind sie heute der größte Gewerkschaftsbund Spaniens. Ihre Hochburgen finden sich in Großbetrieben mit hohem Arbeiteranteil (vor allem in der Metall- und Bauindustrie), regional besonders stark sind sie im Großraum Madrid und in Katalonien.
- ▶ **UGT** – Der sozialistische Gewerkschaftsbund wurde bereits 1888 gegründet, verbrachte aber die Zeit der Franco-Diktatur im Exil. Die UGT hatte daher 1975 keine Anbindung in den Betrieben, ein struktureller Nachteil gegenüber den CC.OO. Dennoch gelang es ihr – besonders während der Regierungszeit der Sozialistischen Partei (1982–1996), stärkste gewerkschaftliche Kraft zu werden. Danach fiel die UGT wieder auf den zweiten Platz zurück und zählt heute etwa 672.000 Mitglieder, die sich über alle Branchen und Regionen verteilen. Facharbeiter mit höherer Qualifikation und Angestellte sind eher bei der UGT als bei den CC.OO. zu finden.

¹⁾ Ein Länderbericht zu Frankreich findet sich in AiB 2000, 422–428.

► **ELA/STV** – Dieser Gewerkschaftsbund beschränkt sich auf das Baskenland und verfügt über eine wesentlich effizientere Organisationsstruktur, einen höheren Mitgliederbestand (rund 80.000) und eine bessere finanzielle Ausstattung als die baskischen Regionalverbände von CC.OO. und UGT. Bei den Wahlen zu den Betriebskomitees kommen seine Einzelgewerkschaften im Baskenland auf rund 35 % der Stimmen, wodurch er in allen Wirtschaftsbereichen die dominierende gewerkschaftliche Kraft vor CC.OO. und UGT darstellt. Die ELA/STV befürwortet zwar eine stärkere Autonomie des Baskenlandes vom spanischen Zentralstaat, lehnt aber – ebenso wie die baskische Landesregierung – die terroristischen Methoden der ETA entschieden ab.

► **USO** – Der kleine Gewerkschaftsbund USO ist wie die CC.OO. während der Franco-Diktatur entstanden. Seine Mitgliedschaft ist etwas konservativer geprägt als bei den anderen Gewerkschaften. Heute ist die USO mit rund 79.000 Mitgliedern drittgrößter landesweiter Gewerkschaftsbund, hat aber seinen früheren Einfluss in den Betrieben weitgehend verloren.

Nach dem Ende der Franco-Diktatur waren die Gewerkschaften mit sehr verschiedenartigen Aufgaben konfrontiert. Sie mussten mithelfen, die Demokratie zu konsolidieren, sich der Wirtschaftskrise und der hohen Arbeitslosigkeit stellen, ihre eigene Rolle als Gewerkschaft definieren und ihre Organisationsstrukturen aufbauen. Ende der 80er Jahre gaben sie ihre traditionell sehr enge Bindung an eine bestimmte politische Partei auf und vollzogen damit einen historischen Bruch. Anders als in Frankreich ist es den beiden großen Gewerkschaftsbündeln CC.OO. und UGT 1988 sogar gelungen, sich zu einer dauerhaften Aktionseinheit zusammenzuschließen. Heute gestalten sie ihre

Betriebs- und Tarifpolitik in enger Abstimmung, sogar eine Fusion wird mittelfristig nicht ausgeschlossen.

Interessenvertretung im Betrieb

Die Interessenvertretung in spanischen Betrieben verteilt sich auf zwei verschiedene Gremien. Einerseits gibt es ein von der Belegschaft gewähltes Betriebskomitee, das dem deutschen Betriebsrat vergleichbar ist, aber keine Mitbestimmungsrechte hat. Andererseits kann jede Gewerkschaft innerhalb des Betriebs eine Gewerkschaftssektion bilden. Mit dem deutschen Vertrauenskörper ist sie nicht vergleichbar, weil ihr praktisch die gleichen Rechte wie dem Betriebskomitee zustehen.

Das spanische **Betriebskomitee** (*comité de empresa*) ist wie der deutsche Betriebsrat ein selbständiges, von den Gewerkschaften und vom Arbeitgeber unabhängiges Organ, das die kollektiven Interessen der Belegschaft vertritt. Seine rechtliche Grundlage findet es im Gesetz über das Arbeitnehmerstatut (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*) von 1980. Danach kann ein Betriebskomitee in allen Betrieben ab 50 Beschäftigten gebildet werden. In kleineren Betrieben zwischen sechs und 49 Beschäftigten werden Personaldelegierte (*delegados de personal*) gewählt, denen die gleichen Rechte wie dem Betriebskomitee zustehen. Anzahl der Mandate und **Freistellungsumfang** (*crédito horario*) richten sich nach der Betriebsgröße, wie die folgende Aufstellung zeigt:

Beschäftigte	Anzahl der Mandate	Freistellungsanspruch pro Person
6–30	1	je 15 Std./Monat
31–49	3	
50–100	5	
101–250	9	je 20 Std./Monat
251–500	13	je 30 Std./Monat
501–750	17	je 35 Std./Monat
751–1.000	21	je 40 Std./Monat

Darüber hinaus werden pro angefangene Tausend Beschäftigte jeweils zwei weitere Mandate vergeben, die Höchstzahl beträgt 75 Mitglieder. Der Freistellungsumfang ist für jedes Mitglied des Betriebskomitees gesetzlich genau festgelegt, kann jedoch in einem Haustarifvertrag erweitert werden. Auch können Freistellungsstunden auf bestimmte Mandatsträger, z. B. auf den Vorsitzenden, übertragen und ihm dadurch eine völlige Freistellung ermöglicht werden (Kumulation).

Da spanische Gewerkschaften nur über sehr wenig hauptamtliches Personal verfügen, sind sie auf ehrenamtliche Hilfe existenziell angewiesen. Viele Mitglieder von Betriebskomitees verbringen deshalb einen Großteil ihrer Freistellungszeit in den örtlichen Gewerkschaftsbüros, um dort Verwaltungs- oder Beratungstätigkeiten zu übernehmen. Oft ist der Vorsitzende des Betriebskomitees beim größten Arbeitgeber am Ort gleichzeitig auch der Generalsekretär der örtlichen Einzelgewerkschaft. Eine Freistellung für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist vom Gesetz her ausdrücklich erlaubt, auch die Teilnahme an Seminaren und Konferenzen gehört dazu. Einen eigenen Anspruch auf **Bildungsurlaub** gibt es hingegen nicht. Der Arbeitgeber hat alle Kosten des Betriebskomitees zu tragen und geeignete Büroräume zur Verfügung zu stellen. In der Praxis ist dies jedoch kaum mit der Situation in Deutschland vergleichbar, da selbst ein Faxgerät oder ein PC nur selten zur Verfügung gestellt werden.²⁾

In allen Betrieben ab 50 Beschäftigten ist ein **Arbeitssicherheitsausschuss** vorgeschrieben, traditionell ist die Arbeit dieses Organs in Spanien allerdings nur schwach entwickelt. Nur in einem Viertel aller Betriebe, in denen die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, existiert ein Arbeitssicherheitsausschuss. Obwohl das Betriebskomitee bei unmittelbarer Un-

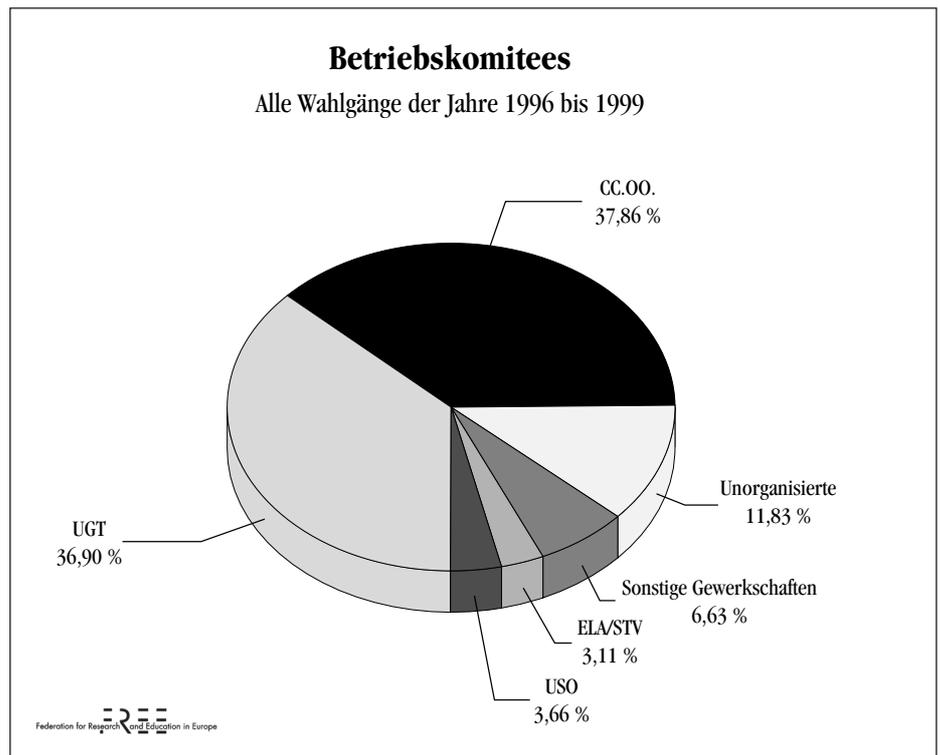
2) Vgl. Altmeyer, Werner: Arbeitsmittel – international. Sachmittelausstattung im europäischen Vergleich, in: Computer-Fachwissen 2001, 35–40.

fallgefahr einseitig die Produktion stilllegen kann, liegt Spanien bei Arbeitsunfällen an erster Stelle in der EU – mit steigender Tendenz. Um gegen die hohe Unfallrate zu protestieren, legten an einem gewerkschaftlichen Aktionstag zur Arbeitssicherheit im April 2001 erstmals über 1,8 Mio. Beschäftigte die Arbeit nieder.

Gewerkschaftswahlen im Betrieb

Genauso wie der Betriebsrat für deutsche Gewerkschaften, so stellt auch das Betriebskomitee für die Gewerkschaften in Spanien ein wichtiges Mittel dar, um die Kommunikation mit den Beschäftigten zu intensivieren. Die Wahlen sind dann der Gradmesser für die Stärke der einzelnen Organisationen im Betrieb. Da die Komitees nach Gewerkschaftslisten gewählt werden, hat sich hierfür die Bezeichnung „**Gewerkschaftswahlen**“ (*elecciones sindicales*) eingebürgert, obwohl auch gewerkschaftsunabhängige Listen kandidieren können. Für die Durchführung der Wahl ist ein Wahlvorstand (*mesa electoral*) zu bilden. Arbeiter und Angestellte wählen getrennt. Alle Mandatsträger genießen einen Kündigungsschutz bis ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

Anders als die Betriebsratswahlen in Deutschland, die alle innerhalb einer bestimmten Zeitspanne (z. B. im Frühjahr 2002) stattfinden müssen, kann in Spanien jeder Betrieb seinen eigenen Wahltermin eigenständig festlegen. Einen landesweiten Stichtag gibt es nicht. Zu den spanischen Besonderheiten gehört auch, dass Wahlen nach Ablauf der vierjährigen Amtsperiode nur dann durchgeführt werden, wenn eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein Drittel aller Wahlberechtigten dies ausdrücklich verlangen. In allen anderen Fällen bleibt das alte Betriebskomitee automatisch weiter im Amt. Anders als in Deutschland kann allerdings jedes einzelne Mitglied des Betriebskomitees während der laufenden Amtsperiode jederzeit abberufen



werden (*revocación*), und zwar durch Mehrheitsbeschluss der Belegschaftsversammlung.

Keine Mitbestimmung, aber Streikrecht

Die wichtigsten Kompetenzen des Betriebskomitees liegen bei **Unterrichtung und Anhörung**. Ein Mitbestimmungsrecht gibt es nur bei der Verwaltung betrieblicher Sozialfonds. Das Recht auf Information bezieht sich auf die allgemeine Situation des Unternehmens, finanzielle und bilanzmäßige Informationen, Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, Gestaltung von Arbeitsverträgen und personelle Einzelmaßnahmen (z. B. Beförderung oder Versetzung). Darüber hinaus hat das Betriebskomitee Anhörungsrechte bei tiefgreifenden Änderungen der Arbeitsbedingungen, Verlagerung von Betriebsteilen und bei Massenentlassungen (*despido colectivo*). Je nach Sachlage ist hier eine Konsultationsphase von 15 bzw. 30 Tagen vorgeschrieben, danach kann der Arbeitgeber seine Entscheidungen ungehindert umsetzen.

Ist das Betriebskomitee damit nicht einverstanden, kann es ein **kollektives Konfliktverfahren** (*procedimiento de conflicto colectivo*) einleiten. Dabei handelt es sich um ein formalisiertes Schlichtungsverfahren unter Beteiligung der staatlichen Arbeitsinspektion (*inspección de trabajo*), dessen Ergebnis meist in einen Haustarifvertrag mündet. Mit einer deutschen Einigungsstelle ist es nicht vergleichbar, weil jede Seite selbständig entscheiden kann, ob sie das Ergebnis der Schlichtung akzeptiert oder nicht.

Da es keine Mitbestimmungsrechte gibt, unterliegen sämtliche betrieblichen Fragen der allgemeinen **Tarifautonomie**. Das Betriebskomitee kann – anders als ein deutscher Betriebsrat – selbst entscheiden, welche Anliegen und Interessen erzwungen werden sollen. Will der Arbeitgeber beispielsweise über eine Rationalisierungsmaßnahme keinen Interessenausgleich herbeiführen, kann es jederzeit – auch während oder nach Abschluss eines kollektiven Konfliktverfahrens – einen **Streik** ausrufen. Die gesetzlichen Informations- und Anhörungsrechte entfalten daher ihre Wirkung erst in den betrieblichen Tarifver-

handlungen. Jede Konsultation stellt einen Teil der Verhandlungen dar, und jede Verhandlung bringt eine gewisse Teilnahme an der unternehmerischen Entscheidung.

Das Betriebskomitee als Tarifpartei

Vertragspartei von Haustarifverträgen kann – anders als in Deutschland – nicht nur eine Gewerkschaft, sondern auch das Betriebskomitee sein. Die Kompetenz zum Abschluss eines Haustarifvertrags und damit die Tariffähigkeit einem betrieblichen Wahlgremium zu übertragen, ist eine der Besonderheiten der rechtlichen Entwicklung Spaniens. Um einen **Haustarifvertrag** abzuschließen, der sich wie eine deutsche Betriebsvereinbarung auf die gesamte Belegschaft erstreckt, muss das Verhandlungsgremium auf der Grundlage der Betriebskomitee-Wahlen zusammengesetzt sein. In der Praxis delegieren die Gewerkschaften diese Aufgabe daher meist an das Betriebskomitee, denn eine betriebliche Tarifkommission müsste sich spiegelbildlich an der Zusammensetzung des Betriebskomitees orientieren. Anders als in Frankreich gestattet diese Regelung auch unorganisierten Mitgliedern des Betriebskomitees, Tarifpolitik zu betreiben, wenn sie z.B. in einem gewerkschaftlich schwach organisierten Betrieb die Mehrheit in dem Gremium stellen.

Im Zuge einer 1994 erfolgten Gesetzesreform wurde erstmals das Instrument der **Betriebsvereinbarung** (*acuerdo de empresa*) geschaffen, mit der Haus- oder Flächentarifverträge ergänzt, nicht aber verändert oder verschlechtert werden dürfen. Mit einer deutschen Betriebsvereinbarung ist sie nicht vergleichbar, weil sie sich nicht aus konkreten Mitbestimmungsrechten ableiten lässt und weil ohnehin alle betriebsverfassungsrechtlichen Themen in Spanien in einem Haustarifvertrag geregelt werden. Ebenfalls mit der Reform von 1994 sind die Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebskomitees bei flexiblen

Arbeitszeiten, Urlaubsplanung und Kurzarbeit eingeschränkt worden.

Die **Belegschaftsversammlung** (*asamblea de personal*) hat durch die anarchistische Tradition vor dem Bürgerkrieg und den basisdemokratischen Ansatz der Arbeiterkommissionen in der Franco-Zeit eine besondere historische Bedeutung in Spanien. Sie kann jederzeit vom Betriebskomitee einberufen werden, wenn dies zwei Tage vorher dem Arbeitgeber mitgeteilt wird. In der Regel findet sie auf dem Betriebsgelände, aber außerhalb der Arbeitszeit statt. Das Betriebskomitee hat dort Hausrecht. Anders als in Deutschland kann die Belegschaftsversammlung einen Streik ausrufen, wenn sich mindestens 25 % der Beschäftigten dafür aussprechen. Dies kann sogar gegen den ausdrücklichen Willen des Betriebskomitees geschehen. Auch das **Letztentscheidungsrecht** über die Unterzeichnung oder Ablehnung eines Haustarifvertrages steht nicht den Gewerkschaften oder dem Betriebskomitee, sondern grundsätzlich der Belegschaftsversammlung zu.

Gesamtbetriebsräte gibt es fast nicht

Die Bildung eines zwischenbetrieblichen Komitees (*comité intercentro*) – vergleichbar dem deutschen Gesamtbetriebsrat – ist im Gesetz nicht zwingend vorgeschrieben. In der Praxis sind zwischenbetriebliche Komitees nur in einigen wenigen, gewerkschaftlich gut organisierten Großbetrieben z.B. der Automobilindustrie zu finden. Konzernbetriebskomitees (*comité de empresa de grupo*) sind gänzlich unbekannt. Hier liegt ein großes Problem, weil die meisten Betriebskomitees kaum Informationen über andere Standorte des gleichen Unternehmens haben.

Erst in jüngster Zeit und nicht zuletzt wegen der Bildung Europäischer Betriebsräte haben die spanischen Gewerkschaften damit begonnen, die standortübergreifende Koordinierung innerhalb der Unternehmen auszubauen. Finan-

zieren müssen sie dies allerdings aus eigenen Mitteln, da kein Arbeitgeber verpflichtet ist, Reisekosten für sein Betriebskomitee zu erstatten. Eine Arbeitnehmerbeteiligung in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten der Unternehmen gibt es in der spanischen Privatwirtschaft ebenfalls nicht.

Die Gewerkschaftssektionen sind keine Vertrauenskörper

Das Gesetz über die Gewerkschaftsfreiheit von 1985 (*Ley Orgánica de Libertad Sindical*) sichert die Arbeit der betrieblichen Gewerkschaftssektionen rechtlich ab. In der Praxis hat es die Stellung der repräsentativen Gewerkschaften – insbesondere von CC.OO. und UGT – gegenüber den kleinen Minderheitsgewerkschaften erheblich gestärkt.

Eine **betriebliche Gewerkschaftssektion** (*sección sindical de empresa*) kann grundsätzlich in jedem Betrieb und von jeder Gewerkschaft gegründet werden, besondere Rechte stehen ihr aber erst in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten zu. Dort kann jede Gewerkschaft, die mindestens einen Sitz im Betriebskomitee errungen hat, **Gewerkschaftsdelegierte** (*delegados sindicales*) aus dem Kreis ihrer Mitglieder wählen lassen. Ihnen hat der Arbeitgeber die gleichen Rechte wie den Mitgliedern des Betriebskomitees zu gewähren. In der Praxis gibt es Gewerkschaftssektionen jedoch nur dort, wo auch ein gewisser Organisationsgrad vorhanden ist. Die Zahl der Gewerkschaftsdelegierten ist abhängig von der Größe des Betriebs, wie die folgende Aufstellung zeigt:

Zahl der Beschäftigten	Delegierte pro Gewerkschaft
251–750	1
751–2.000	2
2.001–5.000	3
über 5.000	4

Allerdings dürfen Gewerkschaften, die bei der letzten Wahl zum Betriebskomitee weniger als 10 % der Stimmen

erzielt haben, grundsätzlich nur einen einzigen Delegierten benennen. Die Gewerkschaftsdelegierten sind keine Repräsentativorgane der Belegschaft und werden – wie deutsche Vertrauensleute – nur von den Mitgliedern der jeweiligen Gewerkschaft alle vier Jahre gewählt. Dennoch haben sie den gleichen **Freistellungsanspruch** wie die Mitglieder des Betriebskomitees, ihnen steht sogar ein eigener Büroraum auf dem Werksgelände zu. Bei individuellen arbeitsrechtlichen Fragen kommt ihnen eine stärkere Kompetenz als dem Betriebskomitee zu, allerdings können sie gegenüber dem Arbeitgeber nur ihre jeweiligen Mitglieder vertreten.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich alle Gewerkschaftssektionen in gleicher Weise **informieren und anhören** wie das Betriebskomitee. Aus diesem Grund können die Gewerkschaftsdelegierten an allen Sitzungen des Betriebskomitees beratend teilnehmen. Sie dürfen – ebenso wie hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre – die Arbeitsplätze besuchen und können eigene Versammlungen im Betrieb abhalten, allerdings nur für ihre Mitglieder und grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit. Anders als deutsche Vertrauensleute können sie **Haustarifverträge abschließen und zum Streik aufrufen**.

Wann ist eine Gewerkschaft repräsentativ?

Entscheidend für die Stärke einer Gewerkschaft ist nicht ihre Mitgliederzahl, sondern der vom Gesetzgeber definierte **Status der Repräsentativität**. Er wird von der Mandatsverteilung in den Betriebskomitees abgeleitet. Ein Gewerkschaftsbund gilt als repräsentativ (*sindicato más representativo*), wenn seine Einzelgewerkschaften in ganz Spanien mehr als 10 % aller Mandate in den Betriebskomitees stellen oder auf Provinzebene mehr als 15 % – mindestens aber 1.500 Mandate. Diese Kriterien erfüllen landesweit nur CC.OO. und UGT, im Baskenland auch die ELA/STV.

Repräsentative Gewerkschaften verfügen über einen Sonderstatus bei Tarifverhandlungen, sind in die Verwaltung der Sozialversicherung eingebunden und erhalten staatliche Subventionen. Auf gesamtspanischer Ebene vertreten heute ausschließlich CC.OO. und UGT die Arbeitnehmerseite in den staatlichen Gremien, da sie rund 75 % aller Mandate in den Betriebskomitees auf sich vereinen.

Um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abzuschließen, stehen die miteinander konkurrierenden Gewerkschaften unter dem Zwang, eine gemeinsame Tarifpolitik zu betreiben. Die **Verhandlungskommission** ist nur ordnungsgemäß besetzt, wenn die in ihr vertretenen Gewerkschaften mindestens die Hälfte der Betriebskomitee-Mandate im Geltungsbereich des Tarifvertrags abdecken. Zudem bedarf die Annahme eines Verhandlungsergebnisses der mehrheitlichen Zustimmung innerhalb jeder Tarifpartei. In der Praxis kommen allgemeinverbindliche Tarifverträge also nur zustande, wenn sie wenigstens von CC.OO. und UGT gemeinsam unterschrieben werden, was eine Konkurrenzsituation wie in Frankreich ausschließt und kleinere Verbände herausfiltert.

Sind Flächentarifverträge auf dieser Grundlage zu Stande gekommen, werden sie im Amtsblatt der Regierung veröffentlicht und erstrecken sich wie ein Gesetz automatisch auf alle Unternehmen und alle Beschäftigten innerhalb des Geltungsbereichs. Diese **Allgemeinverbindlichkeit** (*eficacia general*) führt dazu, dass rund 70 % aller abhängig Beschäftigten von tarifvertraglichen Regelungen erfasst sind. Unabhängig davon steht es jeder Gewerkschaft natürlich frei, einen Tarifvertrag nur für ihre eigenen Mitglieder abzuschließen. In der Praxis geschieht dies jedoch nur sehr selten.

Hier liegt einer der Gründe, warum viele Beschäftigte ihre Unterstützung für eine Gewerkschaft lieber bei den betrieblichen Gewerkschaftswahlen bekunden als ihr beizutreten. Zudem zah-

len CC.OO. und UGT keine Streikunterstützung, lediglich die baskische ELA/STV verfügt über eine sehr bescheidene „Solidaritätskasse“ für Arbeitskämpfe.

Die **Mitgliedsbeiträge** werden häufig direkt vom Lohn einbehalten und vom Arbeitgeber an die Gewerkschaften abgeführt. Anders als in Deutschland orientieren sie sich nicht am persönlichen Einkommen des Mitglieds, es handelt sich vielmehr um einen Pauschalbeitrag auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohnes SMI (*salario mínimo interprofesional*). Dieser seit 1963 existierende branchenübergreifende Mindestlohn wird jährlich von der Regierung neu festgelegt, derzeit liegt er bei etwa 430 Euro pro Monat und ist damit der niedrigste in der EU. Aufgrund der geringen Beitragseinnahmen sind spanische Gewerkschaften existenziell auf **staatliche Zuschüsse** angewiesen, die bei CC.OO. und UGT schätzungsweise die Hälfte ihres Gesamtbudgets ausmachen.

Streikrecht und Friedenspflicht

Das **Streikrecht** wird in der spanischen Verfassung als individuelles Grundrecht und als unveräußerlicher Bestandteil der Gewerkschaftsfreiheit ausdrücklich garantiert. Anders als in Deutschland ist es kein Vorrecht der Gewerkschaften, sondern ein kollektiv ausgeübtes Individualrecht. Eine **Friedenspflicht** während der Laufzeit eines Tarifvertrags kann daher von keiner Gewerkschaft garantiert werden. Auch politische Generalstreiks – wie sie zwischen 1985 und 1994 mehrfach stattgefunden haben – gelten verfassungsrechtlich als integraler Bestandteil des normalen Gewerkschaftshandelns. Ruft eine Gewerkschaft beispielsweise gegen die Rentenreform der Regierung zum Streik auf, gilt dies als legale Aktion zur Wahrung der beruflichen Interessen der Beschäftigten. Vor Beginn eines Streiks sind lediglich einige Formalitäten einzuhalten, die der Anmeldung einer Demonstration in Deutschland ähneln.

Eine Reform des Arbeitnehmerstatuts hat 1994 den Trend zur **Verbetrieblichung der Tarifpolitik** weiter verstärkt. Arbeitszeit, Schichtarbeit, Arbeits- und Leistungssysteme können seither auf der betrieblichen Ebene neu geregelt werden, auch wenn sie bereits in einem Flächentarifvertrag abschließend geregelt sind. Allerdings steht es den Tarifparteien frei, entgegen dieser gesetzlichen Öffnungsklausel bestimmte Materien ausschließlich der überbetrieblichen Ebene vorzubehalten. Seit 1994 muss jeder Entgelttarifvertrag eine Nichtanwendungsklausel (*clausula de inaplicación*) enthalten, die konkursbedrohten Unternehmen gestattet, die Tariflöhne zu unterschreiten.

Seit 1998 gibt es eine ständige **Schlichtungsstelle** auf gesamtspanischer Ebene (*Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje*), die bei Tarifkonflikten angerufen werden kann. So findet vor Beginn eines Streiks, aber auch vor der Durchführung von Massenentlassungen grundsätzlich eine Schlichtung statt, wenn eine der beiden Parteien dies beantragt. Während sich die Gewerkschaften davon eine größere Mitsprache in der Unternehmenspolitik erhoffen, erwarteten die Arbeitgeber eine Reduzierung von Streiks. Die Zahl der Arbeitskämpfe hat in Spanien mittlerweile ein historisch niedriges Niveau erreicht.

Europäische Betriebsräte in Spanien

Seit den 80er Jahren bemühte sich die Regierung in starkem Maße um ausländische Investitionen, wobei es sich jedoch nur selten um die Neugründung von Unternehmen handelte. Die meisten Investoren übernehmen und modernisieren bestehende Unternehmen, oft auch ehemalige Staatsbetriebe, die vorher auf Kosten der Allgemeinheit saniert wurden (z. B. Kauf von SEAT durch Volkswagen). Im Verlauf der 80er und 90er Jahre gerieten fast alle größeren, international orientierten Unternehmen Spaniens – mit Ausnahme der Bauwirt-

schaft und der Banken – in die Hand ausländischer Konzerne. Es gibt daher nur wenige europäische Unternehmen mit einer spanischen Konzernmutter, aber viele mit einer spanischen Tochtergesellschaft.

Das spanische Gesetz über Europäische Betriebsräte wurde erst mit Verspätung im April 1997 verabschiedet. Aufgrund der Rahmenbedingungen, mit denen die betriebliche Interessenvertretung in Spanien konfrontiert ist, kommt spanischen Delegierten in den Europäischen Betriebsräten meist nur eine Nebenrolle zu. Sie stehen leicht in der Gefahr, insbesondere von ihren deutschen Kollegen – die über bedeutend bessere Arbeitsmöglichkeiten verfügen – entweder an den Rand gedrängt oder vereinnahmt zu werden. Erfahrungsgemäß ist die Bereitschaft zu einer pragmatischen Mitarbeit bei spanischen Delegierten höher ausgeprägt als bei den Delegierten aus manchen anderen Mittelmeerländern.

Fazit

Die betriebliche Interessenvertretung wird in Spanien wesentlich pragmatischer betrieben als im Nachbarland Frankreich, mit dem es ansonsten viele Gemeinsamkeiten gibt. Größter Pluspunkt ist die gute Zusammenarbeit der beiden großen Gewerkschaftsbünde, die dadurch eine ähnlich herausgehobene Stellung haben wie der DGB mit seinen Einzelgewerkschaften. Nachteil sind der niedrige Organisationsgrad und die schwache Position der Gewerkschaften aufgrund der extrem hohen Arbeitslosigkeit.

Es gibt für spanische Betriebskomitees kaum die Möglichkeit, Informationen über die strategischen Planungen der Unternehmensleitung zu erhalten. Auch zu anderen Betriebsstätten des gleichen Konzerns bestehen oft nur wenig Kontakte. Spanische Belegschaftsvertreter stehen hier vor dem gleichen Problem wie ihre britischen Kollegen.³⁾ Viel stärker noch als dies für deutsche

Betriebsratsmitglieder gilt, richtet sich das Interesse der spanischen Interessenvertreter daher auf die Europäischen Betriebsräte. Nur auf diesem Wege haben sie die Chance, standortübergreifende betriebswirtschaftliche Informationen zu bekommen und ihren lokalen betrieblichen Horizont, auf den sie der spanische Gesetzgeber bisher noch beschränkt, zu überwinden.

Dr. Werner Altmeyer, Berater für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen im Team von FREE e. V. (Federation for Research and Education in Europe) in Hamburg.
Kontakt: w.altmeyer@gmx.de
Homepage: www.euro-betriebsrat.de

Empfehlung für vertiefende Länderinformationen:

Das Europäische Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) unterhält eine fast täglich aktualisierte Online-Datenbank in englischer Sprache: www.eiro.eurofound.ie

Literaturhinweise

- ▶ **Werner Altmeyer**, Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien, Baden-Baden 2001.
- ▶ **Christopher Kasten**, Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch. Von der Franco-Diktatur zur Demokratie, Baden-Baden 1999.
- ▶ **Folke Schneider**, Die spanische Betriebsverfassung. Eine Darstellung in rechtsvergleichender Hinsicht, Göttingen 1997.
- ▶ **Alexander Ulrich**, Das Arbeitnehmerstatut in Spanien. Vorbild für ein Arbeitsvertragsgesetz in Deutschland? Heidelberg 1998.
- ▶ **Jeremy Waddington/Reiner Hoffmann (Hrsg.)**, Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster 2001 (enthält Länderberichte über 16 europäische Länder).