



Mehr als Sonne und Tapas

Interessenvertretung in Spanien

Im Sommer zieht es viele Deutsche an die Strände der Iberischen Halbinsel. Doch außer Sonne, Stierkampf und Tapas hat Spanien auch eine enorme wirtschaftliche Entwicklung vorzuweisen, nicht zuletzt nach dem Beitritt zur Europäischen Union im Jahr 1986. Betriebsräte sind nach ähnlichem Muster aufgebaut wie in Deutschland, kennen aber keine Mitbestimmung. Stattdessen haben sie ein Streikrecht und können Haustarifverträge abschließen. Über die betriebliche Interessenvertretung in der „verspäteten Industrienation“ Spanien berichten Dr. Werner Altmeyer und Prof. Dr. Holm-Detlev Köhler.

Spanien ist mit 44 Mio. Einwohnern knapp halb so groß wie Deutschland und steht ökonomisch an fünfter Stelle in der Europäischen Union (EU). Während der Franco-Diktatur war die Wirtschaft (mit Ausnahme des Tourismus) weitgehend abgeschottet und kaum wettbewerbsfähig. So kam es nach dem Jahr 1975 zu einer Krise und Desindustrialisierung in einem Ausmaß, das fast mit dem Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft verglichen werden kann. Die Arbeitslosenrate erreichte im Jahr 1994 den Rekordwert von 24 %. Obwohl sie danach massiv zurückging (im März 2008 waren es noch 9,3 %), liegt Spanien immer noch auf dem zweitletzten Platz der gesamten EU.



Dr. Werner Altmeyer (links) ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte in Hamburg; Prof. Dr. Holm-Detlev Köhler (rechts) ist Professor für Soziologie an der Universität von Oviedo in Nordspanien www.euro-betriebsrat.de

Das Bruttoinlandsprodukt verdoppelte sich in den letzten zehn Jahren und erreicht inzwischen 98 % des EU-Durchschnitts. Mit 4,5 Mio. Ausländern (darunter 500.000 Deutsche) ist Spanien inzwischen das Einwanderungsland Nummer eins in Europa.

Abhängig vom Ausland

Heute sind fast alle großen Industriebetriebe in der Hand ausländischer Konzerne, darunter die gesamte spanische Automobilindustrie, die eine beachtliche Rolle in Europa spielt. Man denke nur an den Aufkauf von SEAT durch Volkswagen. Lediglich bei den Banken, in der Telekommunikation, der Energiewirtschaft und der Bauindustrie konnten sich einige wenige Unternehmen als unabhängige „Global Player“ behaupten (z.B. Banco Santander als größte Bank der Euro-Zone). Spanische Arbeitnehmer sind daher in weit größerer Zahl von Entscheidungen ausländischer Konzernzentralen abhängig als ihre deutschen Kollegen.

Starke regionale Unterschiede

Die Industrialisierung begann in Spanien mit großer Verspätung und beschränkte sich auf wenige Randgebiete

im Norden. In Katalonien entstand eine Textilindustrie mit engen Handelsverbindungen zum industrialisierten Europa. Das Baskenland war Zentrum der Stahl- und Werftindustrie mit engen Verbindungen nach England. Der baskische und katalanische Nationalismus hat seinen Ursprung zu einem erheblichen Teil in dieser privilegierten wirtschaftlichen Entwicklung und einem Misstrauen gegen die konservative, agrarisch-feudale Zentralmacht in Madrid.

Erst in den 1960er Jahren entwickelte sich auch der Ballungsraum Madrid zu einem Industriezentrum. An landwirtschaftlich geprägten Regionen wie Andalusien, Extremadura und Kastilien ging der Aufschwung weitgehend vorbei. Von dort zog es Millionen von Menschen in die spanischen Industriegebiete, viele auch nach Deutschland.

Geprägt durch die Franco-Diktatur

Zwar wurden die Gewerkschaften bereits 1887 legalisiert und 1909 mit dem Streikrecht ausgestattet, aber echte Mitsprache erhielten sie erst ab 1931. Gegen die gewählte Linksregierung putschte damals die Armee unter General Franco, was den Spanischen Bürgerkrieg (1936-1939) auslöste. Unter

seiner Diktatur wurden alle gegnerischen Organisationen verboten. In den 1950er Jahren entstanden in spanischen Betrieben illegale Arbeiterkommissionen, die mit spontanen Streiks Lohnerhöhungen erkämpften. Nach dem Ende der Diktatur konstituierten sie sich als Gewerkschaftsbund CC.OO. Die Erfahrungen aus der Zeit der Diktatur, der starke Zusammenhalt und die Basisdemokratie sind bis heute prägend. Eine Besonderheit ist die 1911 gegründete baskische Arbeitervereinigung ELA/STV, größter Gewerkschaftsbund im Baskenland mit rund 40 % aller Sitze in den dortigen Betriebsräten. Ihr politisches Ziel ist die Unabhängigkeit von Spanien, die sie mit friedlichen Mitteln anstrebt.

Mit dem Übergang zur Demokratie konnten die Gewerkschaften massenhaft Mitglieder gewinnen. Heute hat sich der Organisationsgrad auf ein Niveau von etwa 15 % eingependelt, etwa halb so hoch wie in Deutschland. Damit belegt Spanien einen der hintersten Plätze in Westeuropa. Nur in Frankreich ist die Neigung zum Gewerkschaftsbeitritt noch geringer. Statt einer Gewerkschaft beizutreten, bekunden viele Arbeitnehmer ihre Unterstützung bei den Betriebsratswahlen, die in Spanien als „Gewerkschaftswahlen“ bezeichnet werden. Die beiden Dachverbände UGT und CC.OO. sind etwa gleich groß und stellen zusammen rund 76 % aller Sitze in den spanischen Betriebsräten. Anders als die französischen Gewerkschaften arbeiten sie im Betriebsrat und bei Tarifverhandlungen meist eng zusammen.

Tarifrecht zwingt Gewerkschaften zur Kooperation

Der Gesetzgeber legte 1978 fest, wann eine Gewerkschaft als „repräsentativ“ gilt. Auf die Zahl ihrer Mitglieder kommt es dabei nicht an. Verfügt sie landesweit über mehr als 10 % aller Mandate in den Betriebsräten (bzw. mehr als 15 % auf Regionalebene; mindestens aber 1.500 Mandate), dann hat sie einen Sonderstatus bei Tarifverhandlungen, wird in die Sozialversicherung sowie Arbeitsverwaltung eingebunden und erhält staatliche Subventionen. Auf gesamtspanischer Ebene vertreten heute ausschließlich UGT und CC.OO. die Arbeitnehmer in den staatlichen Gremien, auf Regionalebene kommen vereinzelt weitere Verbände hinzu.

Für die Tarifverhandlungen bilden die miteinander konkurrierenden Gewerk-

Spanien im Vergleich			
	Spanien	Deutschland	EU 27
Einwohner	46 Mio.	82 Mio.	491 Mio.
Fläche in km ²	505.000	357.000	4.330.000
Einwohner pro km ²	91	230	113
Arbeitslosigkeit (Stand: August 2008)	11,3 %	7,2 %	6,9 %

Quelle: Eurostat

schaften meist eine gemeinsame Verhandlungskommission. Sie muss mindestens die Hälfte der Betriebsratsmandate des Betriebs, der Branche oder der Region abdecken – je nach Geltungsbereich des Tarifvertrags. Sind Tarifverträge nach diesen gesetzlichen Repräsentativitätskriterien zustande gekommen, werden sie im Amtsblatt der Regierung veröffentlicht und gelten als allgemeinverbindlich. Aufgrund der Mehrheitsverhältnisse setzt dies voraus, dass wenigstens UGT und CC.OO. einen Tarifvertrag gemeinsam unterschreiben, was eine „Überbietungskonkurrenz“ wie in Frankreich ausschließt und kleinere Verbände herausfiltert.

Streik als Grundrecht

Das Streikrecht wird in der spanischen Verfassung als individuelles Grundrecht garantiert. Es ist kein Vorrecht der Gewerkschaften, sondern ein kollektiv ausgeübtes Individualrecht. Politische Streiks gelten als „Gewerkschaftsangelegenheiten“, wenn sie der Förderung der beruflichen Interessen dienen. Eine Streikkasse gibt es nur bei den baskischen Gewerkschaften. In den 1990er Jahren haben die Tarifparteien paritätisch besetzte Schlichtungsstellen ins Leben gerufen, die aus öffentlichen Geldern finanziert und dem Arbeitsministerium unterstellt sind. Die Zahl der Arbeitskämpfe hat seither erheblich abgenommen, liegt aber im europäischen Vergleich immer noch auf einem sehr hohen Niveau, nicht zuletzt aufgrund der Generalstreiks.

Freie Betriebsräte seit 1978

In der Franco-Zeit wurden 1953 Belegschaftsräte als „Körperschaften der Arbeitsharmonie“ gebildet, die nur beratende Funktion hatten und unter dem Vorsitz des Arbeitgebers tagten. Freie Betriebsräte wurden erstmals 1978 ge-

wählt. Sämtliche betriebliche Fragen unterliegen der Tarifautonomie. Der Betriebsrat kann selbst entscheiden, welche Anliegen und Interessen er notfalls per Streik durchsetzen will, etwa wenn der Arbeitgeber über eine Rationalisierungsmaßnahme keinen Interessenausgleich herbeiführt.

Jedes Betriebsratsmitglied erhält ein Stundenkontingent, das sich an der Größe des Betriebs orientiert und bei Bedarf auf andere Mandatsträger übertragen werden kann. Für eine vollständige Freistellung ist die Bündelung mehrerer Stundenkontingente in einer Person notwendig. Häufig verbringen Betriebsratsmitglieder ihre Freistellungszeit in den örtlichen Gewerkschaftsbüros, denn spanische Gewerkschaften haben nur sehr wenig hauptamtliches Personal. Grund sind die niedrigen Mitgliedsbeiträge, die sich am gesetzlichen Mindestlohn orientieren und unabhängig vom persönlichen Einkommen sind. Seit 1963 gibt es einen gesetzlichen Min-

Freie Betriebsräte gibt es in Spanien erst seit 1978.

destlohn, der am 01.01.2008 auf 570,60 € pro Monat bei 14 Monatsgehältern (das sind 3,59 € pro Stunde) angehoben wurde.

Vertragsparteien von Haustarifverträgen können sowohl Betriebsräte als auch betriebliche Gewerkschaftssektionen sein. Um einen allgemeinverbindlichen Haustarifvertrag abzuschließen, muss das Verhandlungsgremium auf der Grundlage der Betriebsratswahlen zusammengesetzt sein. Diese Regelung erlaubt es auch gewerkschaftlich nicht organisierten Betriebsratsmitgliedern, Tarifpolitik zu betreiben. Geprägt durch die Tradition der Arbeiterkommissionen in der Franco-Ära ist es üblich, das Letztentscheidungsrecht bei Haustarifverträgen grundsätzlich der Betriebsver-

Es wirkt alles ein wenig improvisiert

Interview mit Frank Mones, EBR-Mitglied bei Banco Santander

Redaktion: Herr Mones, seit Gründung des Europäischen Betriebsrats vertreten Sie die deutschen Arbeitnehmer der Santander-Bank bei den Sitzungen in Madrid. Welchen Eindruck haben Sie?

Frank Mones: Der EBR tagt nur einmal pro Jahr für zwei Tage. Wir haben Simultandolmetscher in den Sitzungen, aber die Sprachbarriere ist dennoch ein großes Problem. Mit meinen Englischkenntnissen komme ich bei den spanischen, portugiesischen und italienischen Kollegen nicht sehr weit.

Redaktion: Wie sehen die Spanier den deutschen Betriebsrat?

Frank Mones: Kritisiert wird die „Gegnerfinanzierung“ des deutschen Betriebsrats, also dass wir Geld vom Arbeitgeber für unser Büro, für Schulungen, Arbeitsmittel und Sachverständige annehmen. Die Spanier finanzieren dies ausschließlich über Gewerkschaftsgelder und fühlen sich dadurch unabhängiger. Die Kehrseite ist aber, dass es an der nötigen Arbeitsorganisation fehlt. Wir bekommen vor der EBR-Sitzung weder eine Tagesordnung noch nachher ein Protokoll, es gibt keine Geschäftsordnung und keinen gewählten Vorsitzenden. Informell leitet der Sprecher der spanischen Delegation die Sitzungen. Wir hatten noch nie eine Schulung für den EBR. Aus deutscher Sicht wirkt das alles ein wenig improvisiert.

Redaktion: Welche Rolle hat der EBR für die Spanier?

Frank Mones: Für die beiden Gewerkschaftsbünde UGT und CC.OO. scheint das Gremium eine Prestigefrage zu sein,

schließlich ist Santander die größte spanische Bank und der Kauf der britischen Abbey National war die größte Bankenfusion in Europa. Aber faktisch werden nur die Minimalregeln der EU-Richtlinie erfüllt. Man kann nichts bewegen, weil niemand „das Zepter“ in die Hand nimmt.

Redaktion: Wie ist der Umgang mit dem Arbeitgeber?

Frank Mones: Hier in Deutschland werden klare Worte gesprochen, man bewegt sich als Arbeitnehmervertretung „auf gleicher Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber. Die spanischen Gewerkschaften verhalten sich jedoch manchmal etwas zu unterwürfig, wenn der Chef den Raum betritt. Die Konzernleitung pflegt einen sehr patriarchalischen Führungsstil und verhält sich fast schon arrogant gegenüber der Arbeitnehmervertretung. ■ (WA)

Frank Mones ist gelernter Bankkaufmann und seit dem Jahr 2000 freigestelltes Betriebsratsmitglied in der deutschen Hauptverwaltung der Banco Santander in Mönchengladbach. Er gehört dem Aufsichtsrat an und wurde 2005 als einziger deutscher Delegierter in den EBR gewählt.



sammlung und nicht dem Betriebsrat oder den Gewerkschaften zu überlassen. Die Betriebsversammlung kann sogar einen Streik ausrufen, wenn sich mindestens 25 % der Arbeitnehmer dafür aussprechen.

Vertrauensleute mit Verhandlungsmandat

Die Gewerkschaftssektionen sind mehr als Vertrauensleute. Mit dem Gesetz über die Gewerkschaftsfreiheit von 1985 abgesichert, haben sie in Betrieben mit mehr als 250 Arbeitnehmern die gleichen Rechte wie der Betriebsrat. Je nach Betriebsgröße kann jede Gewerkschaft bis zu vier Arbeitnehmer des Betriebs zu Gewerkschaftsdelegierten

benennen, die Anspruch auf Freistellung und Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats haben.

Gesamt- und Konzernbetriebsräte sind im Gesetz nicht zwingend vorgeschrieben und daher nur selten zu finden. Die Gewerkschaften wollen überbetriebliche Fragen lieber selbst regeln, denn starke Betriebsräte führen zu schwachen Gewerkschaften. Das spanische Gesetz über die Errichtung Europäischer Betriebsräte (EBR) wurde erst mit Verspätung im April 1997 verabschiedet. In den meisten spanischen Konzernen gibt es bisher noch keine transnationale Arbeitnehmervertretung.

Fazit

Die betriebliche Interessenvertretung in Spanien hat ihre Stärke unmittelbar am Arbeitsplatz, wo sie in der Regel basisdemokratisch besser und direkter abgesichert ist als ein deutscher Betriebsrat. Sie leidet aber unter mangelhaften Arbeitsmöglichkeiten: kein eigenes Büro, nur stundenweise Freistellungen, kaum Unterstützung durch Hauptamtliche so-

wie Sachverständige, kein Anspruch auf Seminare und Reisekosten, kein eigenes Budget. Die Spaltung in Richtungs-gewerkschaften ist dagegen – mit Ausnahme des Baskenlandes – kein entscheidendes Problem mehr. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die institutionelle Beteiligung der Gewerkschaften in öffentlichen Einrichtungen (z.B. Sozialversicherung, Arbeitsverwaltung, Universitäten, Wirtschafts- und Sozialräte, Berufsbildung) stark angewachsen und hat zur sozialen Befriedung und Konsolidierung der Verbände beigetragen.

Ein erheblicher Mangel ist die fehlende gesetzliche Grundlage für Gesamtbetriebsräte, standortübergreifende strategische Planungen des Managements bleiben daher meist im Dunkeln. Aus diesem Grund richtet sich das Interesse stark auf die Europäischen Betriebsräte. Nur auf dieser Ebene treffen spanische Delegierte mit der spanischen Landesleitung zusammen und erhalten Informationen, die ihnen im eigenen Land nicht zugänglich sind. Andererseits ist nicht immer gewährleistet, dies dann mit allen Betriebsräten der anderen Standorte in Spanien rückzukoppeln. ■

Anzeige

Die Basis Ihrer BR-Arbeit.



DGB BILDUNGSWERK

www.dgb-bildungswerk.de