

Holm-Detlev Köhler

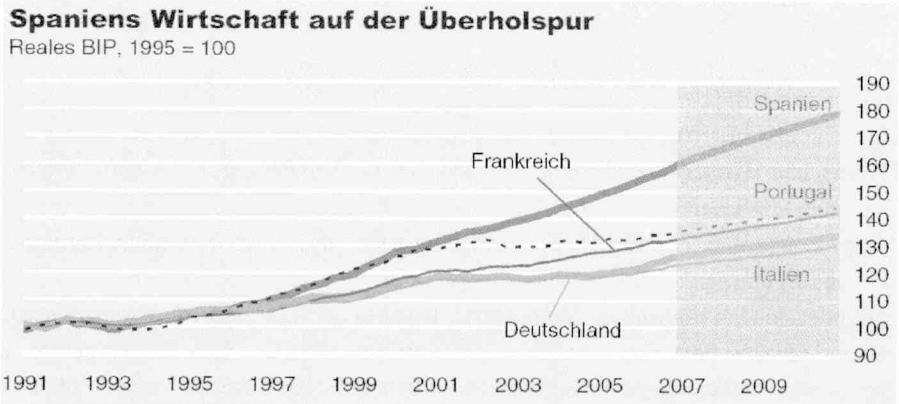
Wirtschaft und Arbeit im Spanien des 21. Jahrhunderts

Der folgende Beitrag beleuchtet zuerst den Zustand und die aktuellen Trends der spanischen Wirtschaft unter dem Einfluss von Globalisierung, Osterweiterung der EU und Masseneinwanderung. Die Bilanz fällt dabei trotz eines langanhaltenden Trends überdurchschnittlicher Wachstumsraten des Sozialprodukts und der Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre zwiespältig aus. Die spanische Wirtschaft befindet sich am Ende eines Wachstumszyklus mit der Bau- und Tourismusindustrie als ins Stocken geratenen Antriebsmotoren und ungewissen Zukunftsperspektiven. Im zweiten Teil werden dann der Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen mit ihren Akteuren untersucht.

1. Spaniens Wirtschaft: dunkle Wolken nach einem strahlenden Boom-Jahrzehnt

Im Jahr 2006 übertraf das spanische Pro-Kopf-Einkommen zum ersten Mal dasjenige Italiens. Die spanische Wirtschaft schreibt seit Mitte der 90er Jahre eine erstaunliche Erfolgsgeschichte mit weit überdurchschnittlichen Wachstumsraten und einer stetig steigenden Zahl von Arbeitsplätzen. Das jährliche Wachstum des BIP (Bruttoinlandsprodukt) lag mit durchschnittlich 3,8% (1995–2006) deutlich über dem der Euro-Zone (2,2%) und Deutschlands (1,5%). Die Arbeitslosigkeit sank im gleichen Zeitraum von knapp 20% auf 8%. Der Staatshaushalt und die Rentenkasse erwirtschafteten Überschüsse, die Wirtschaftsstruktur hat sich zu einer Dienstleistungsökonomie modernisiert, und das frühere Auswanderungsland Spanien ist zu einem Masseneinwanderungsland geworden. Was steckt hinter diesem beeindruckenden Erfolg?

Schaubild 1: Spaniens Wirtschaftswachstum im europäischen Vergleich



Quelle: Bergheim 2007; Daten der nationalen statistischen Ämter, DBR-Prognosen ab 2007

Tab. 1: Pro-Kopf-Einkommen in der EU 2006 (EU-27=100)

Lux	Irl	NL	Öst	Bel	UK	Fin	BRD	Fra	Span	Ita	Grie	Port	Pol	Let	Rum
280	146	131	128	120	118	117	114	111	105	103	98	75	52	50	35

Quelle: Eurostat

Das spanische Wachstumsjahrzehnt rund um die Jahrhundertwende hat sicherlich mehrere Komponenten, einige davon durchaus soliden Charakters. Das Baskenland und Navarra haben eine moderne Metallverarbeitungs-, Maschinen- und Fahrzeugbauindustrie, das benachbarte Rioja und mehrere Mittelmeerregionen haben sich erfolgreich auf den Export von Nahrungsmitteln und Getränken spezialisiert, Zara und Mango sind nur die bekanntesten Marken einer blühenden Mode- und Bekleidungsindustrie, und die Banken und Versicherungen sind zu potenten *global players* geworden. Auch einige ehemals staatliche Energie- und Telekommunikationsunternehmen haben sich erfolgreich internationalisiert und kontrollieren große Teile der lateinamerikanischen Märkte.¹

¹ Die verspätete Internationalisierung der spanischen Unternehmen seit den 90er Jahren hat inzwischen auch eine entsprechende akademisch-analytische Literatur hervorgebracht: Durán Herrera 2005; Guillén 2006; Cátedra Nebrija-Grupo Santander en Dirección Internacional de Empresas 2006.

Den Kern des Beschäftigungswachstums bilden jedoch der Tourismus- und der Bausektor mit den darum gruppierten Dienstleistungsaktivitäten (Hotel und Gaststätten, Reisebüros, Immobilienmakler, Personentransport etc.). Sie sind, neben den häuslichen und persönlichen Diensten, auch das Hauptauffangbecken für die zuwandernden Arbeitsmigranten. Der Bausektor repräsentierte im Jahr 2006 nach einem Jahrzehnt kontinuierlichen Wachstums stolze 17,8% des BIP, fast doppelt so viel wie in Deutschland oder Frankreich. Die Zahl der Touristen ist seit vielen Jahren kontinuierlich ansteigend, und inzwischen sind es jährlich über 60 Millionen Ausländer, die vorwiegend nach Katalonien, Andalusien und auf die Inselgruppen Balearen und Kanaren strömen. Etwa zwei Drittel kommen aus dem Vereinigten Königreich, Deutschland und Frankreich. Insbesondere aus den beiden erstgenannten Ländern kommt eine wachsende Zahl von Appartement- und Ferienhauskäufern – ein Trend, der durch die vielen Billigfluganbieter noch weiter gefördert wird. Sorgen bereitet der spanischen Tourismusindustrie die sinkende Geldausgabeneigung der Touristen, so dass trotz steigender Besucherzahlen die Gesamteinnahmen aus dem Tourismusgeschäft stagnieren.

Mit diesen beiden Sektoren sind jedoch auch die strukturellen Schwachpunkte des auslaufenden Wachstumsmodells identifiziert. Die Arbeitsplätze sind oft prekär, gesundheitsschädlich und gering qualifiziert. Die Wachstumseffekte sind kurzfristig und die ökologischen Nebenwirkungen zunehmend kritisch. Eine weitere Zubetonierung der Mittelmeerküste trifft inzwischen auf deutliche soziale und politische Widerstände. Die oft mit EU-Fonds und Privatisierungseinnahmen aus dem Verkauf von Staatsunternehmen finanzierten öffentlichen Infrastrukturinvestitionen sind mit dem Versiegen dieser Geldquellen ebenfalls rückläufig. Neben den negativen Folgen für die natürliche sind auch ebensolche für die politische Ökologie Spaniens aufgetreten. Die Baulizenzen sind zu hochlukrativen Einnahmen vieler Kommunen geworden, und es hat sich ein spekulatives und korruptes Geschäft um die Genehmigung neuer Bauten an attraktiven, oft küstennahen oder landschaftlich reizvollen Standorten entwickelt. Bestechungsgelder, Unterschlagungen, Geldwäsche-Operationen und Ähnliches haben in den letzten Jahren zahlreiche Bauunternehmer, Finanzmakler, Stadträte und Bürgermeister ins Gefängnis gebracht. Doch das ist nur die Spitze eines angewachsenen Eisbergs, eines undurchsichtigen, korrupten Gestrüpps aus Unternehmern und Politikern aller Parteien, das zu entwirren lange dauern wird und viele Opfer erfordert. Nicht nur kleine Küstenstädte, sondern auch die Baubehörde der Hauptstadt Madrid beteiligte sich an den korrupten Machenschaften und kassierte für die beschleunigte Genehmigung von Baulizenzen Bestechungsgelder zwischen 3.000 € und 18.000 €. Bei den Kommunalwahlen 2007 haben viele Stadtbevölkerungen ihre korrupten Bürgermeister wiedergewählt, da auch viele Bürger von dem illegalen Geldsegen profitieren.

Gegen Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts häufen sich Indikatoren, die auf ein Ende des Wachstumszyklus hindeuten und darüber hinaus strukturelle Schwächen der spanischen Wirtschaft offenlegen. Da sind zuallererst das Ende des Baubooms und die Stagnation des Tourismus, d.h. eine Krise der beiden tragenden Pfeiler des auslaufenden Entwicklungsmodells zu konstatieren. Je nach Ausmaß wird diese Krise auch den Finanzsektor, die Finanzkraft der Kommunen und vor allem den Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft ziehen. Die angestiegenen Kredit- und Hypothekenzinsen drücken zudem auf die immer höher verschuldeten Privathaushalte und untergraben ein weiteres Element des auslaufenden Wachstumszyklus: den privaten Konsum.

Der verblassende Glanz der Neubauten, Straßen und Hotels bringt eine verdeckte, lang andauernde Strukturschwäche der spanischen Wirtschaft zum Vorschein. Niedrige Produktivität, schwache Innovationskraft und mangelnde Investitionen in Forschung und Entwicklung vor allem im privaten Sektor bewirken eine Wettbewerbsschwäche der spanischen Produkte auf internationalen Märkten. Ein Viertel der spanischen Exporte stammt allein vom Fahrzeugsektor: dem Wirtschaftszweig, der am meisten von kostensparenden Produktionsverlagerungen nach Zentraleuropa und Nordafrika bedroht ist. Die wachsende Konkurrenz der neuen Industrieländer Asiens und Osteuropas droht Spanien noch weiter aus den internationalen Handelsströmen auszugrenzen. Die Exportschwäche der spanischen Wirtschaft hat diese zum Weltführer im Außenhandelsdefizit gemacht. Knapp 10% des Bruttoinlandsprodukts (2007) werden über ausländische Kapitalzuflüsse finanziert. In absoluten Zahlen weisen nur die USA ein höheres Zahlungsbilanzdefizit auf; und die Frage drängt, wie lange diese Situation ohne finanzielle Turbulenzen aufrechterhalten werden kann.

Die Osterweiterung der EU hat nicht nur zu Standortverlagerungen arbeitsintensiver Produktionen und Dienstleistungen geführt, sondern auch zum allmählichen Versiegen der europäischen Struktur- und Regionalfonds, die im vergangenen Jahrzehnt einen erheblichen Teil der öffentlichen Investitionen (und damit des Baubooms) mitfinanziert haben. Spanien hat wie Portugal seinen Wettbewerbsvorteil als Niedrigkosten-Eintrittstor in die EU an die neuen zentraleuropäischen Mitglieder abgegeben und ist in der EU-27 ein mittleres Einkommensniveauland ohne Rechte auf Ausgleichsfonds.

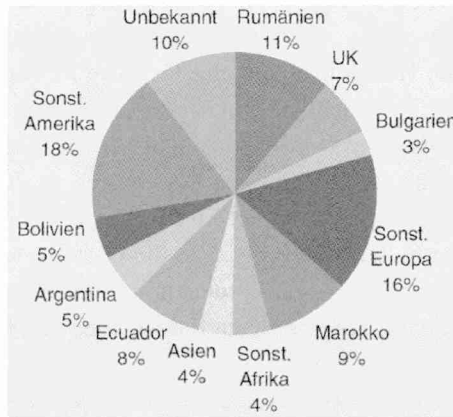
Die wirtschaftlichen Aspekte der Masseneinwanderung der letzten Jahre verdienen eine genauere Betrachtung. Die spanische Gesellschaft empfängt seit Beginn des neuen Jahrtausends jährlich 600.000 Zuwanderer, was 1,5% ihrer Bevölkerung entspricht. Lag der Anteil der im Ausland Geborenen 1998 noch unter 3% der Gesamtbevölkerung, so hat sich diese Zahl in einem Jahrzehnt auf knapp 12%

(2007) vervierfacht. Spanien liegt damit hinter den USA an zweiter Stelle der Empfängerländer in der Welt. Während der Anteil afrikanischer Einwanderer relativ stabil ist, wurde Lateinamerika inzwischen von Zentraleuropa (Rumänien, Ukraine, Baltikum) als führende Herkunftsregion abgelöst. Die Rimessen der Gastarbeiter und deren Familien an die Heimatländer in Afrika, Lateinamerika und Zentraleuropa wachsen in einem Rhythmus von 20%/Jahr und werden zu einem spürbaren Zahlungsmittelabfluss. Mehr als 8 Milliarden Euro waren es 2007 nach offiziellen Angaben der Bank von Spanien, zu denen ein erheblicher Transfer auf inoffiziellen Wegen gezählt werden muss. So transferieren die Gastarbeiter in Spanien inzwischen knapp 1% des spanischen Sozialprodukts in ihre Heimatländer und leisten einen nicht unerheblichen Beitrag zu deren Entwicklung und Linderung der sozialen Not. Laut Daten der Bank von Spanien für das Jahr 2006 kommen 11,4% des marokkanischen, 8,5% des bolivianischen, 5,4% des ekuadorianischen und 3,3% des kolumbianischen Sozialprodukts aus Spanien. In kleinen zentralamerikanischen Ländern wie Guatemala oder El Salvador übersteigt der Beitrag der Rimessen gar die 10%-Marge und bei weitem die offizielle Entwicklungshilfe.

Auf der anderen Seite leisten die Zuwanderer einen wichtigen Beitrag zum Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum, zahlen Steuern, Bankzinsen und Sozialversicherungsbeiträge, kaufen Wohnungen und Massenkonsumgüter und korrigieren den Trend zur Überalterung der Bevölkerung. Ein Viertel des Beschäftigungsbooms seit Beginn des Jahrhunderts sind Gastarbeiterplätze, und die Beschäftigungsquote der Einwanderer liegt etwa neun Prozentpunkte über der einheimischen. Der "Sebastián-Bericht"² schätzt, dass die Hälfte des spanischen Wirtschaftswachstums seit 2000 auf das Konto der Einwanderer geht. Der spanische Staat kassiert und profitiert von den Einwanderern und präsentiert stolz seine Haushaltsüberschüsse, versäumt es aber umgekehrt, die notwendigen Infrastrukturinvestitionen vorzunehmen. Konsequenz sind chaotische Zustände in öffentlichen Schulen und Gesundheitszentren, überfüllte Nahverkehrsmittel und Wartesäle etc. – schlicht eine Verschlechterung der Qualität der öffentlichen Dienste trotz steigender Einnahmen. Ein gefährlich wachsender Teil der Bevölkerung macht dafür nicht die Politik, sondern die Einwanderer verantwortlich. Andererseits wurde in Katalonien der Protest gegen den Zusammenbruch des öffentlichen Nahverkehrs und die ständigen Stromausfälle im Jahr 2007 zu einer Massenkundgebung von Hunderttausenden gegen den spanischen Staat und für die nationale Unabhängigkeit manipuliert.

2 Oficina Económica del Presidente (2006; benannt nach dem damaligen Leiter, Miguel Sebastián). Vgl. hierzu detaillierter den Beitrag von Axel Kreienbrink in diesem Band.

Schaubild 2: Zuzug von Ausländern nach Herkunftsland/Kontinent 2002–2005



Quelle: Bergheim 2007; Daten des Instituto Nacional de Estadística

Zusammenfassend gesehen, häufen sich die Anzeichen für ein Auslaufen des Wachstumszyklus, und es sind keine neuen Sektoren in Sicht, die in der Lage wären, den Bau- und Tourismusboom abzulösen.

2. Der Arbeitsmarkt: viele neue Arbeitsplätze bei anhaltenden Strukturproblemen

Spanien gelang es im vergangenen Jahrzehnt, so viele neue Arbeitsplätze zu schaffen, dass vier große Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Zum Ersten vernichtet der Strukturwandel andauernd Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und den traditionellen Industrien; zum Zweiten konnte die Zahl der Arbeitslosen deutlich gesenkt werden; drittens werden Millionen von Arbeitsimmigranten beschäftigt; und viertens steigt die Frauenerwerbsquote kontinuierlich an. Der spanische Arbeitsmarkt ist gemeinsam mit dem irischen der dynamischste unter den 15 alten EU-Mitgliedern. Seit 1994 hat sich die Zahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt und ist von 8 auf über 20 Millionen Beitragszahler gestiegen. Die Hälfte des Zuwachses sind Frauenarbeitsplätze, ein Viertel Gastarbeiter. Statt magerer 46,9% (1995) sind inzwischen 64,8% (2006) aller 15- bis 64-Jährigen berufstätig, was dem EU-Durchschnitt entspricht.

Tab. 2: Die Entwicklung des spanischen Arbeitsmarktes in der Demokratie

	1977	1982	1986	1990	1992	1996	2000	2002	2006	2007
Arbeitslosenrate**	5,3	16,2	21,5	16,3	18,4	22,2	14,2	13,0	8,3	8,6
Frauenarbeitslosigkeit	5,6	18,9	25,6	24,2	25,5	29,6	20,5	16,4	11,6	11,0
Jugendarbeitslosigkeit	14,1	40,5	48,2	33,0	35,7	42,0	28,1	22,3	17,9	
Anteil befristeter Arbeitsverträge			18,1*	30,3	33,5	33,8	32,9	31,6	31,4	30,9
Erwerbsquote	50,3	48,1	47,7	49,4	48,8	49,6	53,3	54,5	58,6	59,1
Frauenarbeitsquote	27,5	27,1	28,2	33,3	34,2	37,2	39,8	42,3	48,6	49,4

* Zahl für 1987, das erste Jahr, in dem diese Ziffer in der Erwerbstätigenumfrage aufgrund des spektakulären Anstiegs erhoben wurde.

** Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren ist zu einem nicht unerheblichen Teil auf Reformen der Arbeitslosenstatistik zurückzuführen, die mehrere Gruppen aus dem Bereich der Arbeitslosen ausschied und das Kriterium für Arbeitslosigkeit verschärfte (siehe dazu auch: <http://www.europa.eu.int/eurostat/Public/>)

Quelle: Instituto Nacional de Estadística (Erwerbstätigenbefragung)

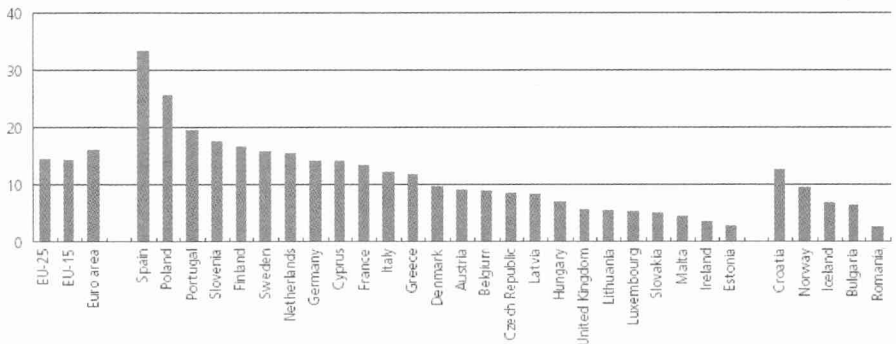
Tab. 3: Der spanische Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich (2005)

	EU15	EU25	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK
Arbeitslose (%)	7,9	8,8	8,4	4,8	9,5	9,2	9,7	4,3	7,7	4,7	5,2	7,6	8,4	7,8	4,7
Männer	7,0	7,9	7,6	4,4	8,9	7,0	8,7	4,6	6,2	4,4	4,9	6,7	8,2	7,9	5,1
Frauen	8,9	9,8	9,5	5,3	10,3	12,2	10,5	4,0	10,1	5,1	5,5	8,7	8,6	7,7	4,3
< 25 J.	16,7	18,5	21,5	8,6	15,0	19,7	22,3	8,6	24,0	8,2	10,3	16,0	20,1	22,6	12,9
Erwerbsquote	65,2	63,8	61,1	75,9	65,4	63,3	63,1	67,6	57,6	73,2	68,6	67,5	68,4	72,5	71,7
Frauen	57,4	56,3	53,8	71,9	59,6	51,2	57,6	58,3	45,3	66,4	62,0	61,7	66,5	70,4	65,9

Anm.: Unterschiede zu national angegebenen Daten sind auf Definitionsunterschiede zurückzuführen.

Quelle: Eurostat

Schaubild 3: Anteil befristeter Arbeitsverträge in der EU 2005
(% aller Beschäftigten)

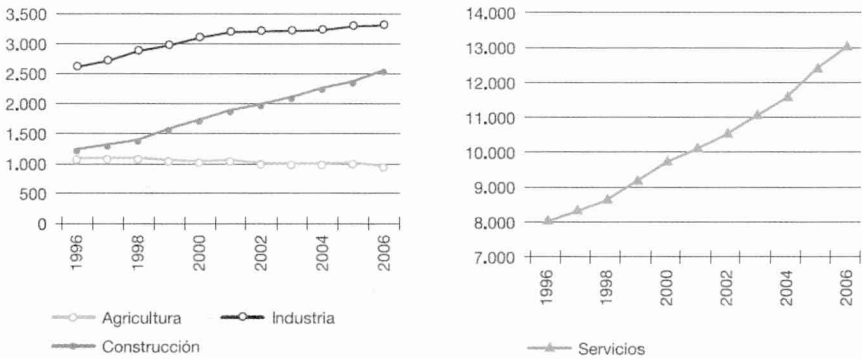


Quelle: Eurostat

Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist 2007 zum ersten Mal seit vielen Jahren rückläufig gewesen, was jedoch ein Kurzeffekt sein kann. Die Regierung hatte einen bis zum 31. Dezember 2006 befristeten Sonderbonus für die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge ausgeschrieben. Mit 32% aller Arbeitsverträge (2007) liegt Spanien aber weiterhin mit weitem Abstand an der europäischen Spitze (EU-27 Durchschnitt: 14,4%). Eine indirekte Folge der weit verbreiteten prekären Arbeitsverhältnisse ist die alarmierend hohe Zahl an Arbeitsunfällen – auch hier liegt Spanien im europäischen Spitzenfeld³ –, Resultat fehlender Ausbildung und Erfahrung der Arbeitskräfte und einer allzu kurzfristigen Gewinnorientierung der Unternehmer. Arbeitsunfälle treten besonders häufig in Sektoren mit viel Auftrags- und Subunternehmen wie der Bauwirtschaft auf. Selbst die EU und konservativere Kräfte übten Kritik an einer zu weit und zu unausgewogen betriebenen Deregulierung, die negative Folgen für die Qualität der (prekären und billigen) Arbeitskräfte und für die Wirtschaft insgesamt bringt. Niemand investiert in ein Humankapital, das er nur kurzfristig einstellt und ausbeutet.

3 Im Jahr 2006 wurden laut Arbeits- und Sozialministerium 1.716.657 Arbeitsunfälle registriert, 1.338 davon tödlich.

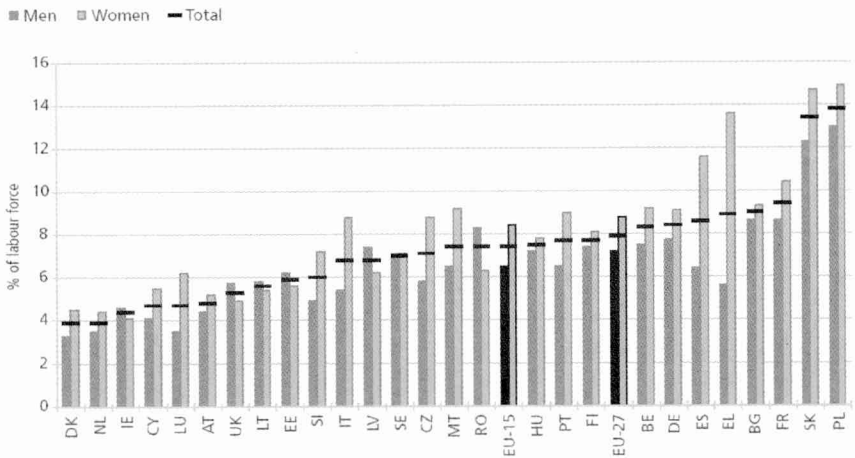
Schaubild 4: Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren, 1996–2006
(in 000)



Quelle: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa (Agricultura = Landwirtschaft, Industria = Industrie, Construcción = Bauwirtschaft, Servicios = Dienstleistungen)

Die sektorale Verteilung des Beschäftigungswachstums bestätigt erneut die oben angeführten strukturellen Probleme. Viele Bau- und Dienstleistungsarbeitsplätze (Hotel und Gaststätten, Handel, persönliche Dienste) zeichnen sich durch niedriges Qualifikations- und Produktivitätsniveau aus, was sich in einer seit Jahren stagnierenden Zuwachsrate der Produktivität widerspiegelt. Auch die rückläufige Lohnquote (Anteil der Lohneinkommen am Sozialprodukt) trotz steigender Zahl der Lohnabhängigen deutet auf den hohen Anteil von Niedriglohnarbeitsplätzen hin. Auf der anderen Seite sind das durchschnittliche Bildungsniveau und die Zahl der Hochschulabsolventen in den vergangenen Jahrzehnten stark angestiegen, so dass Spaniens Jugend heute zu den gebildetsten der Welt gehört.

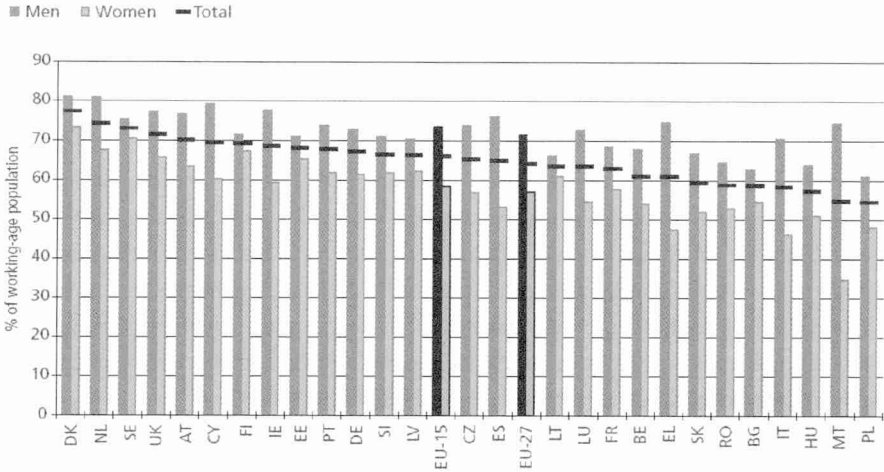
Schaubild 5: Arbeitslosenraten in der EU nach Geschlecht, 2006



Quelle: Eurostat (ES = Spanien; DE = Deutschland; AT = Österreich)

Die Beschäftigtenquote (Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15–64) ist auf knapp 65% (2006) angestiegen, 5% unter den für 2010 als Ziel vorgegebenen 70% der Lissabon-Agenda der EU (BRD: 67,2%). Die Frauenbeschäftigung liegt mit 53,2% immer noch deutlich hinter dem EU-Durchschnitt (57,1% für die EU-27; 58,4% für die EU-15), ist aber im vergangenen Jahrzehnt stark gewachsen, während die männliche seit langem stagniert. Die fast doppelt so hohe Frauenarbeitslosigkeit und das ebenfalls hohe Lohngefälle zwischen den Geschlechtern verweisen jedoch auf einen immer noch hohen Nachholbedarf bei Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Schaubild 6: Beschäftigungsquoten in der EU nach Geschlecht, 2006



Quelle: Eurostat (ES = Spanien; DE = Deutschland)

Auch die Situation der Jugendlichen auf dem spanischen Arbeitsmarkt hat sich im vergangenen Jahrzehnt stark verbessert, obwohl die Daten immer noch hinter dem europäischen Durchschnitt hinterherhinken. Die Arbeitslosenrate der 15- bis 24-Jährigen ist von 26% (Frauen: 32,9%) im Jahr 2000 auf 17,9% (Frauen: 21,6%) im Jahr 2006 gesunken und liegt damit nahe dem EU-27-Durchschnitt von 17,4%. Auch die Beschäftigtenquote der Jugendlichen liegt mit 39,5% (Frauen: 34,4%) nahe dem EU-27-Wert von 36,3%. Die allgemeinen Werte und Statistiken verdecken jedoch, insbesondere seit dem Beitritt der zentraleuropäischen Länder, oft qualitative Tendenzen und Probleme, von denen die spanische Jugend nach wie vor stark betroffen ist.

Da ist zum Ersten der Trend zur späten Emanzipation der Jugendlichen zu nennen. Im Jahre 2007 lebten nur 44% der 18- bis 34-Jährigen unabhängig vom Elternhaus. Neben den hohen Wohnungspreisen und den schwierigen Beschäftigungsbedingungen für Jugendliche spielen hier auch kulturelle Faktoren eine Rolle. Viele junge Spanier und Spanierinnen verlassen erst das gemütliche Elternhaus, wenn sie stabile Beziehungen, Einkommen und einen gehobenen Lebensstandard haben. Zweitens erleiden die Jugendlichen in besonderem Maße die hohe Prekarisierung mit den vielfältigen befristeten und Scheinarbeitsverträgen ohne Schutz und zu schlechten Konditionen. Drittens ist in Spanien die Korrelation zwischen hoher Allgemeinbildung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt ins Wanken geraten. Berufsschulabgänger finden häufig leichter und schneller Arbeit als Hochschulabsolventen.

Insgesamt gesehen, hat sich die Situation auf dem spanischen Arbeitsmarkt in den vergangenen 15 Jahren geradezu spektakulär verbessert, weist aber immer noch strukturelle Defizite wie den hohen Anteil prekärer und Niedriglohnarbeitsplätze und die niedrige Frauenerwerbsquote auf.

3. Die Arbeitsbeziehungen: normalisiert und vor neuen Herausforderungen

Mit dem Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit LOLS (*Ley Orgánica de Libertad Sindical*) von 1985 kann die Herausbildung eines demokratischen Systems von Arbeitsbeziehungen in Spanien als abgeschlossen gelten; seither werden lediglich einzelne Aspekte in konkreten Arbeitsreformgesetzen modifiziert oder ergänzt. Das Interessenvertretungssystem kann als "dualistisch" bezeichnet werden, wobei auf betrieblicher Ebene die in vierjährigem Turnus von der gesamten Belegschaft gewählten Betriebskomitees bzw. (in Kleinbetrieben) die Belegschaftsdelegierten die Interessen der Beschäftigten vertreten, während auf überbetrieblicher Ebene die Gewerkschaften diese Aufgabe wahrnehmen. 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 tarif- und streikfähig. Allerdings verfügen sie nicht über die deutschen Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Personalentscheidungen, sondern nur über Konsultationsrechte.

Die sozialistische UGT (*Unión General de Trabajadores*) und die postkommunistischen Arbeiterkommissionen (*Comisiones Obreras*, CCOO) haben sich als die beiden etwa gleichstarken Mehrheitsgewerkschaften konsolidiert.⁴ In vielen Betrieben und Regionen existieren daneben kleine, oft radikalere gewerkschaftliche Gruppen. Einige vornehmlich im öffentlichen Dienst tätige Berufsgruppen (Beamte, Lehrer, Ärzte, Krankenschwestern) haben starke Berufsverbände gebildet. Zur Vervollständigung des Spektrums gewerkschaftlicher Organisationen muss eine Besonderheit hinzugefügt werden, die Spanien von anderen westeuropäischen 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, der ETA nahestehend) zusammengenommen stärker als UGT und CCOO.⁵ In Galicien hat die aus mehreren kleinen regionalistischen Gruppen hervorgegangene CIG (*Confederación Inter-sindical Galega*) einen wachsenden Einfluss erworben.

4 Zur aktuellen Situation und Problematik der Gewerkschaften in Spanien siehe Miguélez 2001; Ojeda-Avilés 2000; Magone 2001; Hamann / Martínez Lucio 2003; Pérez 2004.

5 Zur Gewerkschaftsbewegung im Baskenland siehe Köhler 1993a: 182ff. und 1993b.

Tab. 4: Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften Spaniens

Jahr	Mitglieder		Abhängig Beschäftigte		Organisationsgrad %
	Mitglieder	Veränderung %	Total	Veränderung %	
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

Quelle: Köhler / Martín Artiles 2006: 458.

Seit den 90er Jahren profitieren die Gewerkschaften von dem anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung sowie den stabilen sozialen und politischen Verhältnissen (das bis heute vom ETA-Terrorismus geplagte Baskenland ausgenommen). Zunehmende Beschäftigung bringt den Gewerkschaften neue Mitglieder, wobei sich eine Tertiarisierungstendenz ausmachen lässt. Öffentliche und private Dienstleistungen (Erziehungs- und Gesundheitswesen, Transport, Banken) lösen die traditionellen Industrien als dominante Mitgliedergruppen ab. Die Gewerkschaftsmitglieder werden qualifizierter und weiblicher, auch wenn ihr interner Strukturwandel dem der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt hinterherhinkt. Zur Konsolidierung der Gewerkschaften trägt auch die Mitarbeit in vielen tripartistischen Organen bei (siehe unten). Ein dritter konsolidierender Faktor ist die Überwindung der heftigen Feindschaft zwischen den beiden Mehrheitsgewerkschaften UGT und CCOO, die seit Ende der 80er Jahre relativ stabile Kooperationsbeziehungen in den wichtigen gewerkschaftspolitischen Bereichen pflegen und sich dabei auch von ihren Referenzparteien emanzipiert haben.

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. Die LOLS etabliert ein allgemeines "Repräsentativitäts"-Kriterium, nach dem Gewerkschaften, die bei den Gewerkschaftswahlen landesweit über 10% (UGT und CCOO) oder in einer Autonomen Gemeinschaft über 15% der Delegierten (ELA-STV und LAB im Baskenland, CIG in Galicien) erzielen, ein generelles Recht zur Vereinbarung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen besitzen, in den öffentlichen Institutio-

nen 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% 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 Jahren der *transición* wie Pilze aus dem Boden wuchsen, marginalisierte und ein quasi bi-syndikalistisches Modell mit regionalen Abweichungen installierte. Die herausragende Bedeutung der Betriebskomiteewahlen bei relativ niedrigem Organisationsgrad in Spanien begründet für einige Autoren die Charakterisierung als "repräsentatives Gewerkschaftsmodell" (*voters trade unionism*) gegenüber einem "Mitgliederorganisations-Modell" (*members trade unionism*).⁶ Die Ergebnisse der Gewerkschaftswahlen spiegeln daher am besten die gewerkschaftlichen Kräfteverhältnisse wider.

Tab. 5: Ergebnisse der Betriebskomiteewahlen in Spanien

Jahr	Total Delegierte Stimmen	UGT	CCOO	USO	ELA-STV	LAB	CIG	Sonstige	Nicht- Organ.
1978	193.112	41.897	66.540	7.747	1.931	--	--	40.270	35.000
%	(3.821.839)	21,69	34,45	3,87	0,99			20,85	18,12
1980	164.617	48.194	50.817	14.296	4.024	796	1.672	19.654	25.960
%	3.419.914	29,27	30,86	8,68	2,44 (25,6)	-- (4,7)	1,01	11,94	15,77
1982	140.770	51.672	47.016	6.527	4.642	925	1.651	12.233	17.024
%	2.987.933	36,71	33,40	4,64	3,30 (30,2)	-- (5,9)	1,17	8,69	12,09
1986	177.484	71.327	60.816	6.791	5.190	1.855	1.120/1.104	17.670	13.466
%	3.159.778	40,19	34,27	3,83	2,92 (34,9)	-- (10,7)	0,63/0,62	9,95	7,60
1990	221.886	95.596	83.363	6.729	7.184	2.834	3.527	22.948	8.407
%	3.237.776	43,1	37,6	3,0	3,2 (37,84)	-- (13,15)	1,5	9,7	3,5
1994/95	203.804	70.746	76.040		7.377		3.608	45.033	
%		35,27	37,72	3,14	1,07	0,54	1,88		
1998/99	240.151	88.297	90.498		7.267				
%		36,76	37,68						
2003		110.495	106.654		9.035		4.595	46.073	8.337

Anm.: Seit der Arbeitsrechtsreform 1994 werden offizielle Daten zu den Wahlergebnissen nicht mehr veröffentlicht, um den Streit um die Zahlen zu verringern. Die Zahlen ab 1995 wurden dem Autor von den Gewerkschaften UGT und CCOO zur Verfügung gestellt. Die regionalistischen Gewerkschaften ELA, LAB und CIG (bis 1990 zwei getrennte Gewerkschaftsbünde, die zur CIG fusionierten) erscheinen in den Ergebnissen, da sie in ihren jeweiligen Regionen über 15% der Delegierten erreichen und somit unter die Repräsentativitätsklausel des Gesetzes über Gewerkschaftsfreiheit LOLS fallen. Die Zahlen in Klammern geben den Stimmenanteil im Baskenland wieder.

6 Vgl. Martínez Lucio 2001.

Zusammenfassend und vergleichend kann man zu den spanischen Gewerkschaften sagen, dass sie unter den Bedingungen von vier Jahrzehnten Diktatur und einem demokratischen Übergang, der ihnen viele Opfer abforderte und wenig Vergünstigungen bescherte, einige strukturelle Defizite vor allem in organisatorischer Hinsicht geerbt haben (niedriger Organisationsgrad von zur Zeit etwa 18%, sehr ungleichmäßige sektorale und regionale Basis, defizitäre Service- und Verwaltungsstrukturen, prekäre Finanzen), auf der anderen Seite jedoch eine beachtliche politische Präsenz, Mobilisierungs- und Streikfähigkeit aufweisen. Schwache und mitgliederarme Organisationen sind nicht unbedingt gleichbedeutend mit schwachen Gewerkschaften. Seit den 90er Jahren modernisieren die Gewerkschaften ihre Programmatik und Mitgliederstruktur entsprechend den wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen im modernen Spanien.

Der 1977 gegründete Dachverband CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*, Spanischer Dachverband der Arbeitgeberverbände) baute organisatorisch wie personell wesentlich auf den franquistischen, im Rahmen der vertikalen Staatsgewerkschaft mit Zwangsmitgliedschaft für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber entwickelten, Strukturen auf.⁷ Angesichts mangelnder Konkurrenz und der Notwendigkeit, schnell einen Interessenverband gegenüber den politischen und gewerkschaftlichen Akteuren aufzubauen, konnte die CEOE schon bald ein Vertretungsmonopol auf Arbeitgeberseite für sich beanspruchen. Der entscheidende Schritt dazu war 1980 die Eingliederung der Mittelstandsvereinigung CEPYME (*Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas*, Spanischer Dachverband Kleiner und Mittlerer Unternehmen), die allerdings eine weitreichende Autonomie beibehalten hat. Jüngst hat die CEOE, ebenso wie die Gewerkschaften, als Reaktion auf die wachsende Zahl und Bedeutung der Selbständigen (von manchen Autoren "Arbeitskraftunternehmer" genannt) einen eigenständigen Selbständigenverband mit dem Namen CEAT (*Confederación Española de Trabajadores Autónomos*, Spanischer Dachverband der Selbständigen) gegründet, der seit 2004 als zweiter eigenständiger Dachverband neben der CEPYME im Rahmen der CEOE existiert.

Hinsichtlich Mitgliedschaft und institutioneller Beteiligung kommt der CEOE in Spanien ein unumstrittenes Vertretungsmonopol der spanischen Arbeitgeber zu. Etwa 72% (2004) aller spanischen Unternehmen gehören einem seiner Mitgliedsverbände an. Die Tarifverhandlungen werden inzwischen weitestgehend von den

7 Zur Entwicklung der spanischen Arbeitgeberverbände siehe Martínez / Pardo Avellaneda 1985; Pardo Avellaneda / Fernández Castro 1991; Aguilar 1985; Aguilar / Casademunt / Molins 1999; García Femenia 2002.

Industrieverbänden geführt, doch übt der Dachverband neben der Lobbyarbeit weiterhin wichtige Funktionen in den tripartistischen Organen und den Aus- und Weiterbildungsinstitutionen aus. Neben der CEOE existieren im Unternehmerlager noch die Industrie- und Handelskammern, die in einigen Regionen Einfluss und Macht ausüben, sowie vereinzelte Zirkel und Clubs. Letztere vertreten politisch dezidiertere Positionen als der allumfassende Dachverband oder widmen sich ganz konkreten Zwecken wie beispielsweise der Qualitätszertifizierung oder Exportförderung.

Die Arbeitsrechtsreformen Ende der 90er Jahre brachten Bewegung in die spanische Tariflandschaft und spiegeln die Wiederbelebung des tripartistischen Dialogs zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wider. 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 Geltungsbereich der Verträge festzulegen. In der Reform von 1997 wurde erstmals eine klare Ebenenstruktur in das Tarifverhandlungssystem eingebracht, indem bestimmte Themen für die nationale Branchenebene reserviert und die Tarifparteien beauftragt wurden, für die anderen Themen eine Kompetenzhierarchie zu vereinbaren. Mehrere Vereinbarungen deuten auf eine Stärkung der Tarifautonomie und der Rolle der Tarifparteien hin:

- 1994 wurde vereinbart, die noch aus der Franco-Zeit stammenden rigiden Einstufungsklassifikationen der Arbeitsplätze und Lohnstufen (*ordenanzas laborales*) schrittweise durch Rahmentarifverträge zu ersetzen.
- Das 2007 verabschiedete Gleichstellungsgesetz der Geschlechter (*Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) verpflichtet die Tarifparteien in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, Gleichstellungspläne zur Förderung weiblicher Beschäftigung in allen Berufen und Hierarchien auszuhandeln.
- 1996 wurden Rahmenvereinbarungen über die Rentenversicherung, die freiwillige Schlichtung bei Arbeitskonflikten, den Beschäftigungs- und Sozialversicherungsplan für Landarbeiter und über die Mitbestimmung bei der betrieblichen Fortbildung unterzeichnet. Diese werden seitdem regelmäßig erneuert.
- Seit 1997 werden regelmäßig Rahmenabkommen über Verfahren und Inhalte der Tarifverhandlungen auf den verschiedenen Verhandlungsebenen vereinbart. Darin werden einige grundlegende Angelegenheiten für die nationale Verhandlungsebene reserviert (Arbeitsvertragsmodalitäten, Arbeitszeit, Sicherheit und Hygiene, Aus- und Weiterbildung, Schlichtung, Einstufungskriterien); andere können auf unteren Ebenen konkretisiert werden, und alle übrigen Themen sind den dezentralen Verhandlungen vorbehalten.

Diese Rahmenverträge zwischen den Mehrheitsgewerkschaften und der CEOE/CEPYME haben in der Regel eine mehrjährige Laufzeit, um dann verlängert oder neu verhandelt zu werden. Auf diese Weise werden die Tarifparteien unter moderierender Beteiligung der Regierung in einen permanenten Verhandlungsprozess zu zentralen arbeitspolitischen Themen eingebunden, was dem sozialen Klima nur förderlich sein kann.⁸ Zu den positiven Auswirkungen gehört eine Belebung und Anreicherung der Tarifverträge mit Inhalten wie Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Altersteilzeit, Arbeitssicherheit, Stress und *mobbing*, funktionale Flexibilität etc. Tarifverhandlungen und -verbände wurden somit seit Mitte der 90er Jahre gestärkt und mit erweiterten Kompetenzen versehen.

Auf den ersten Blick verwunderlich, fiel diese Wiederbelebung des Mitte der 80er Jahre abgebrochenen sozialen Dialogs über zentrale arbeits- und sozialpolitische Angelegenheiten in die Zeit der konservativen PP-Regierung, während sich unter den Sozialisten die Fronten zwischen den Gewerkschaften und der Regierung sehr verhärtet hatten. Diese Tendenz zum sozialen Dialog ist allerdings durch die Arbeitsmarktformen 2001 und 2002 unterlaufen worden, indem die Regierung einseitig gegen verhaltene Kritik der Arbeitgeber und offenen Widerstand der Gewerkschaften den Kündigungsschutz minderte, befristete Beschäftigungen verteuerte und den Druck auf Arbeitslose zur Akzeptierung jedweder Beschäftigung erhöhte. Sichtbarster Ausdruck des neuen Konfliktklimas war der Generalstreik aller Gewerkschaften gegen diese Reformen am 20. Juni 2002, der den weitgehenden Rückzug des Reformprojekts bewirkte. Die seit 2004 regierende sozialistische Regierung José Luis Rodríguez Zapateros hatte sich von Beginn an dem sozialen Dialog verschrieben, dabei allerdings Schwierigkeiten, die gegensätzlichen Parteien zu gemeinsamen Reformanstrengungen zu verpflichten. Die jüngste Arbeitsmarktreform von 2006 und die dieser zugrunde liegende tripartistische Vereinbarung zur Beschäftigungsförderung (*Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo*, AMCE) enthalten zwar einige Anreize zur Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse mit dem Ziel, den extrem hohen Anteil prekärer Arbeitsverträge zu senken, ließen jedoch viele andere umstrittene Themen unberücksichtigt.

8 Dieses tripartistische Verhandlungssystem verdient nach Auffassung des Autors viel eher den Titel "Korporatismus" als die Sozialpakte der *transición*, die unter Ausnahmebedingungen und mit kaum konsolidierten, ständig wechselnden Verhandlungspartnern vereinbart wurden. Vgl. Köhler 1993a: 158ff.

Tab. 6: Die Tarifverhandlungen in Spanien

Jahr	Tarifverträge	Betroffene Betriebe	Betroffene Arbeitnehmer	Abhängig Beschäftigte
1994	4.581	950.700	7.502.100	9.386.099
1995	4.827	975.100	7.605.100	9.537.817
1996	5.028	1.027.500	8.128.200	9.768.878
1997	5.040	1.018.300	8.365.100	10.239.033
1998	5.091	1.077.600	8.750.600	10.937.054
1999	5.110	1.122.600	9.008.100	11.651.809
2000	5.252	1.198.300	9.230.400	12.260.210
2001	5.421	1.293.200	9.496.000	12.755.650
2002	5.462	1.302.300	9.696.500	13.143.299
2003	5.522	1.281.400	9.995.000	13.456.046
2004	5.474	1.282.400	10.193.500	13.927.013
2005	5.641	1.296.500	10.582.500	14.767.180
2006	4.623	1.206.000	9.594.800	16.208.100

Anm.: Die Angaben zu betroffenen Betrieben und Arbeitnehmern können Doppelzählungen enthalten. Die Zahlen für 2006 sind noch vorläufig. Abhängig Beschäftigte = registrierte abhängig Beschäftigte in der Sozialversicherung zum Jahresende.

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales

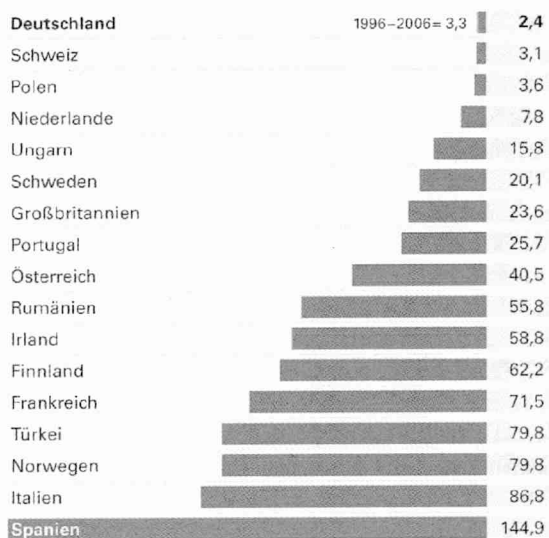
Den Gewerkschaften gelang es gegenüber der Regierung Zapatero auch, den Mindestlohn, eine Referenzgröße für die Festlegung von Arbeitslosengeld und Mindestrenten, spürbar anzuheben. Für das Jahr 2008 wurde er auf 20 €/Tag, 600 €/Monat und 8.400 €/Jahr festgesetzt. Zu Beginn der Legislaturperiode im Jahr 2004 hatte er noch 460 €/Monat betragen. In mehreren Regionen wurde inzwischen ein

soziales Mindesteinkommen mit unterschiedlicher Höhe und variierenden Bedingungen eingeführt.

Das Streikrecht ist in der spanischen Verfassung als individuelles Grundrecht und unveräußerlicher Bestandteil der Gewerkschaftsfreiheit ausdrücklich verankert. Es ist kein institutionelles Vorrecht der Gewerkschaften, sondern ein kollektiv ausgeübtes Individualrecht. Auf betrieblicher Ebene sind sowohl das Betriebskomitee als auch die Gewerkschaftssektionen streikfähig. Zusätzlich kann auch die Belegschaftsversammlung zum Streik aufrufen, wenn sich mindestens 25% der Beschäftigten dafür aussprechen. Während der Tarifverhandlungen gibt es keine Friedenspflicht. Kommt es zu keiner Einigung, wird ein freiwilliges Schlichtungsverfahren eingeleitet, wenn eine der beiden Parteien dies beantragt. Die formellen Voraussetzungen für die Anmeldung eines Streiks sind gering: Ein Streik muss dem Arbeitgeber und der zuständigen Arbeitsbehörde mindestens fünf Tage vor Streikbeginn schriftlich angekündigt werden, ebenso wie die Gründe für den Streik und die Zusammensetzung der Streikleitung. Eine Urabstimmung ist nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Schaubild 7: Streiks in Europa 1996–2005

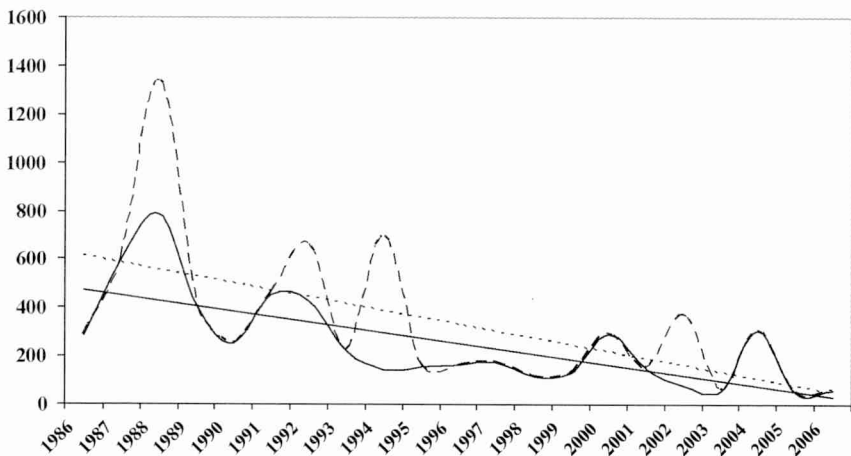
(Durch Streik und Aussperrung ausgefallene Arbeitstage je 1000 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2007

Spanien gilt im europäischen Vergleich als streikfreudiges Land mit hoher Arbeitskonfliktivität.⁹ Hier sind jedoch statistische Verzerrungen und Sondereffekte zu berücksichtigen. In Spanien (wie in Italien) sind eintägige Generalstreiks sowohl auf regionaler wie gesamtstaatlicher Ebene ein häufig angewandtes Mobilisierungsinstrument gegen konkrete sozial- und wirtschaftspolitische Maßnahmen. Politische Streiks oder auch kurze Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen sind in vielen Streikstatistiken anderer Länder gar nicht erfasst. Eine Trendanalyse zeigt zudem den kontinuierlichen Rückgang der Arbeitskonflikte (Schaubild 8) in ähnlicher Weise wie in den europäischen Nachbarländern, allerdings von einem sehr hohen Ausgangsniveau. Berücksichtigt man also die Sondereffekte der politischen Generalstreiks, die statistischen Verzerrungen und den langanhaltenden Trend, dann muss die spanische Streikführerschaft im internationalen Vergleich stark relativiert werden. Gleichwohl soll nicht bestritten werden, dass die spanischen Gewerkschaften eher zu Mobilisierungen und Arbeitskampfmaßnahmen neigen und die Arbeitnehmer eher bereit sind, Streikaufrufen zu folgen, als viele ihrer europäischen Nachbarn.

Schaubild 8: Durch Streik ausgefallene Arbeitstage pro 1000 Beschäftigte



Anm.: Die gestrichelte Linie zeigt die Entwicklung unter Ausschaltung der nationalen Generalstreiks; die gepunktete Linie zeigt den Trend.

9 Eine ausführliche und detaillierte Analyse der Arbeitskonfliktivität in Spanien liefern Mato Díaz / Cueto Iglesias / Luque Balbona 2007.

Tab. 7: Streiks in Spanien 1986–2006

Jahr	Streiks	Betroffene Betriebe		Streikende Arbeitnehmer	Ausgefallene Arbeitstage
		Betriebe	Beschäftigte		
1986	914	57.699	1.740.769	857.947	2.279.390
1987	1.497	207.470	4.882.325	1.881.217	5.025.018
1988	1.193	1.726.783	12.114.342	6.692.240	11.641.088
	(1.192) ¹	(569.301) ¹	(4.810,4) ¹	(1.894,5) ¹	(6.843,4) ¹
1989	1.047	65.068	2.983.430	1.382.083	3.685.412
1990	1.231	111.376	1.964.546	863.966	2.442.846
1991	1.552	207.168	3.860.957	1.944.456	4.421.313
1992	1.296	1.469.859	14.325.189	5.169.634	6.246.543
	(1.295) ²	(266.359) ²	(4.420,1) ²	(1.678,6) ²	(4.055,8) ²
1993	1.131	166.219	2.058.800	997.232	2.012.652
1994	890	1.083.492	13.477.534	5.427.708	6.254.669
	(889) ³	(78.444) ³	(1.099,4) ³	(452,8) ³	(1.279,8) ³
1995	866	76.614	1.362.625	569.906	1.442.906
1996	807	108.035	3.087.895	1.078.034	1.552.872
1997	709	167.064	1.669.731	630.962	1.790.100
1998	618	118.642	1.906.995	671.878	1.263.536
1999	739	91.388	2.463.242	1.125.056	1.477.504
2000	727	722.129	6.096.555	2.061.349	3.577.301
2001	729	574.648	5.885.927	1.242.458	1.916.987
2002	684	2.063.113	17.390.775	4.528.210	4.938.535
	(683) ⁴	(194.098) ⁴	(2.307,1) ⁴	(668,3) ⁴	(1.078,7) ⁴
2003	674	587.485	4.702.704	728.481	789.043
2004	707	74.615	1.607.051	555.832	4.472.191
2005	669	42.055	1.454.336	331.334	758.854
2006	779	130.298	1.504.155	499.240	927.402
19.459		9.851.220	106.539.883	39.239.223	68.916.162

1. Daten ohne den Generalstreik vom 14. Dezember 1988

2. Daten ohne den Generalstreik vom 28. Mai 1992

3. Daten ohne den Generalstreik vom 27. Januar 1994

4. Daten ohne den Generalstreik vom 20. Juni 2002

1,2,3 und 4 Quelle: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales

Quelle: Estadística de Huelgas y Cierres patronales. MTAS

Hinsichtlich der Streikformen und -inhalte lässt sich ein Trend zur Tertiarisierung und zu Defensivstreiks ausmachen. Die schrumpfenden traditionellen Industriebranchen verlieren ihre Protagonistenrolle oft an öffentliche Dienstleistungssektoren wie Gesundheit, Erziehung oder Transport. Hauptbetroffene sind hier häufig nicht so sehr die Arbeitgeber wie vielmehr die Bürger. In der Privatwirtschaft häufen sich dagegen Streiks gegen Restrukturierungen, Produktionsverlagerungen und Fremdvergaben, d.h. Defensivstreiks zur Verteidigung von Arbeitsplätzen und erkämpften Rechten.

4. Die neuen Herausforderungen: Flexibilisierung und Globalisierung

Spätestens seit dem Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft 1986 sind die spanische Wirtschaft und ihre Arbeitsbeziehungen den internationalen Tendenzen und Konjunkturen ausgesetzt. Die Unternehmen sehen sich einem wachsenden Wettbewerbsdruck, der Notwendigkeit zur Internationalisierung und Modernisierung ihrer Organisationen ausgesetzt – ein Druck, der gerade auch die Arbeitsbeziehungen trifft. Letztere werden gleichzeitig durch die Strukturprobleme des Arbeitsmarktes in eine besonders für die Gewerkschaften und Betriebskomitees schwierige Situation gebracht. Betriebsstätten und Belegschaften werden kleiner, die traditionellen gewerkschaftlichen Hochburgen schwächer; neue Personalführungstechniken (*Human Resource Management*) betonen individuelle gegenüber kollektiver Partizipation der Beschäftigten; die neuen Wachstumssektoren sind für Gewerkschaften schwer zugänglich etc.: Eine ganze Serie von Trends bedroht die Stärke und Kampfkraft derjenigen Organisationen, die in der Vergangenheit einen akzeptablen Lebensstandard für Arbeitnehmer gewährleisten konnten.

Die Europäisierung und Globalisierung entzieht einen wachsenden Teil wirtschaftlicher Entscheidungsmacht der nationalstaatlichen und gewerkschaftlichen Kontrolle. Lokale Betriebsleitungen und Zulieferunternehmen sind oft nur Vollstrecker von fernab getroffenen Entscheidungen und müssen den Kostensenkungsdruck ohne viel Verhandlungsspielraum an die Belegschaften weitergeben. Umgekehrt gibt es erst sehr embryonale Versuche einer transnationalen Arbeitnehmerinteressenvertretung. Europäische Betriebsräte sind meist zahnlose, wenig operative Organe, und eine transnationale Koordinierung tarifpolitischer Strategien wirkt angesichts der Differenzen und Komplexität der erweiterten EU geradezu utopisch. Die Arbeitgeberverbände haben es unter diesen Umständen leicht, alle Versuche transnationaler Kollektivverhandlungen zu blockieren. Die spanischen Gewerkschaften und Belegschaften erleben und erleiden diese zunehmende Ohnmacht immer häufiger, beispielsweise bei Betriebsschließungen infolge von Produktions-

verlagerungen oder billiger Leiharbeit aus Osteuropa, ohne bislang schlüssige Antworten oder Gegenstrategien entwickelt zu haben.

Literaturverzeichnis

- Aguar, María José / Casademunt, Alexandre / Molins, Joaquín M. (1999): "Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986–1997). Unión Europea, desconcertación y diálogo social". In: Miguélez, Faustino / Prieto, Carlos (Hgg.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, S. 53-78.
- Aguilar, Salvador (1985): "El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista". In: *Papers*, 25, S. 53-84.
- Bergheim, Stefan (2007): "Spanien 2020 – die Erfolgsgeschichte geht weiter". In: *Deutsche Bank Research; Aktuelle Themen*, 394 <<http://www.dbresearch.de>> (1.3.2007).
- Cátedra Nebrija-Grupo Santander en Dirección Internacional de Empresas (2006): *La internacionalización de la empresa española: aprendizaje y experiencia*. [Madrid].
- Durán Herrera, Juan José (2005): "El auge de la empresa multinacional española". In: *Boletín Económico de ICE*, 2881, S. 13-33.
- García Femenía, Ana María (2002): *El asociacionismo empresarial en España*. Madrid.
- Guillén, Mauro F. (2006): *El auge de la empresa multinacional española*. Madrid.
- Hamann, Kerstin / Martínez Lucio, Miguel (2003): "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation". In: *European Journal of Industrial Relations*, 9/1, S. 61-77.
- Hans-Böckler-Stiftung (2007): "Mehr Streiks im Jahr 2006". In: <http://www.boeckler.de/32015_85729.html> (1.4.2008).
- Köhler, Holm-Detlev (1993a): *Spaniens Gewerkschaftsbewegung*. Münster.
- (1993b): *Die Gewerkschaftsbewegung im Baskenland* (HBS-Manuskripte). Düsseldorf.
- Köhler, Holm-Detlev / Martín Artilles, Antonio (2006): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid.
- Magone, José M. (2001): *Iberian Trade Unionism*. New Brunswick / London.
- Martínez, Roberto / Pardo Avellaneda, Rafael (1985): "El asociacionismo empresarial español en la transición". In: *Papeles de Economía Española*, 22, S. 84-114.
- Martínez Lucio, Miguel (2001): "Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation". In: Ferner, Anthony / Hyman, Richard (Hgg.): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, S. 426-458.
- Mato Díaz, Javier / Cueto Iglesias, Begoña / Luque Balbona, David (2007): *La evolución de la conflictividad laboral en España*. Pamplona.
- Miguélez, Faustino (2001): "Die Modernisierung der Gewerkschaften in Spanien". In: Waddington, Jeremy / Hoffmann, Reiner (Hgg.): *Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*. Münster, S. 348-369.
- Oficina Económica del Presidente (2006): "Inmigración y economía española 1996–2000" (15.11.). In: <<http://www.la-moncloa.es/ActualidadHome/Informeconomia.htm>> (1.4.2008).

- Ojeda-Avilés, Antonio (2000): “Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español” (Instituto Internacional de Estudios Laborales, Documentos de Trabajo). In: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp11400.pdf>> (1.4.2008).
- Pardo Avellaneda, Rafael / Fernández Castro, Joaquín (1991): “Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales de la España democrática”. In: Miguélez, Faustino / Prieto, Carlos (Hgg.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, S. 147-184.
- Pérez, Sofía A. (2004): “Constraint or Motor? Monetary Integration and the Construction of a Social Model in Spain”. In: Martin, Andrew / Ross, George (Hgg.): *Euros and Europeans. Monetary Integration and the European Model of Society*. Cambridge, S. 150-173.