

JOURNAL FÜR ENTWICKLUNGSPOLITIK

vol. XXXI 2-2015

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN NORD UND SÜD

Schwerpunktredaktion: Julia Eder

Herausgegeben von:
Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik
an den österreichischen Universitäten

Inhalt

- 4 JULIA EDER
Gewerkschaftsarbeit in Nord und Süd in Zeiten deregulierter
Globalisierung
- 11 JULIA HOFMANN
Gewerkschaftsarbeit im Süden Europas: Spanische Gewerkschaften
sowie Arbeitsbeziehungen vor und nach der Krise
- 31 DEVAN PILLAY
Zwischen Fragmentierung und Wiederbelebung: COSATU,
NUMSA und die Politik für die Arbeiterklasse in Südafrika
- 53 TIM PRINGLE, DANIEL FUCHS
Chinas ArbeiterInnen schlagen zurück: Migrantische Kämpfe und
Perspektiven gewerkschaftlicher Reform
- 79 DARIO AZZELLINI
Besetzen, Widerstand leisten, produzieren – Betriebsbesetzungen in
Argentinien, Brasilien, Uruguay und Venezuela
- Essays*
- 106 MARCUS STROHMEIER
Der ÖGB als aktiver Akteur in der Entwicklungszusammenarbeit:
Vom internationalen Selbstverständnis
- 114 SEPP WALL-STRASSER
20 Jahre weltumspannend arbeiten: Internationale
Gewerkschaftsarbeit ist entwicklungspolitische Arbeit
- 130 SchwerpunktredakteurInnen und AutorInnen
- 134 Impressum

JULIA HOFMANN

Gewerkschaftsarbeit im Süden Europas: Spanische Gewerkschaften sowie Arbeitsbeziehungen vor und nach der Krise

I. Einleitung

(Globale) Gewerkschaftsarbeit ist im 21. Jahrhundert mit zahlreichen Problemen und Herausforderungen konfrontiert. Die im Zuge der Globalisierung vorangetriebene Liberalisierung schränkt gewerkschaftliche Handlungsspielräume in den meisten Gebieten dieser Welt stark ein. Gleichzeitig werden die ökonomischen und politischen Spielräume des globalen (Finanz-)Kapitals und der multi- und transnationalen Unternehmen stetig erweitert. Während in der Forschung lange Zeit vorwiegend die Ursachen und verheerenden Folgen dieses Entwicklungstrends für die Peripherie diskutiert wurden, zeigt sich dieser, spätestens seit der Eurokrise von 2008ff., auch vermehrt innerhalb des Zentrums (Fischer 2013). Unter dem Diktat der Wiedererlangung von „Wettbewerbsfähigkeit“ und der „notwendigen Budgetkonsolidierung“ wurde die Krise in allen europäischen Ländern – aber besonders stark in der südeuropäischen Peripherie – dazu genützt, neoliberale Strukturreformen zu forcieren (Bieler/Erne 2015).

In diesem Artikel wird näher auf das Fallbeispiel Spanien und auf die Chancen und Grenzen von Gewerkschaftsarbeit in diesem südeuropäischen Land eingegangen. In Spanien ist die Bevölkerung derzeit mit weitreichenden Eingriffen in Arbeits- und Gewerkschaftsrechte konfrontiert, wie etwa einer Flexibilisierung im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse, einer Dezentralisierung von Tarifverhandlungen oder einer De-facto-Einschränkung des Streikrechts (Clauswaert/Schömann 2012; Meardi 2014). Darüber hinaus wurden die Löhne im öffentlichen Sektor

gekürzt und eingefroren (Busch et al. 2012). Eine Folge der Krise und der Krisenpolitik ist, dass derzeit ca. 25 Prozent der Bevölkerung in Spanien von Arbeitslosigkeit betroffen ist (Eurostat 2014). Über 30 Prozent der SpanierInnen haben des Weiteren ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren. Zwischen 2008 und 2012 kam es außerdem zu über 350.000 Delogierungen im Land (Asensi 2014).

Vor dem Hintergrund dieser immensen sozialen Krise in Spanien stellt sich die Frage, welche Rolle die spanischen Gewerkschaften in diesem Prozess gespielt haben: Wie war es möglich, dass die Gewerkschafts- und Arbeitsrechte so schnell abgebaut wurden? Warum sind die Gewerkschaften nicht in der Lage gewesen, sich erfolgreich dagegen zu wehren? Und wie könnten es die spanischen Gewerkschaften schaffen, sich aus ihrer derzeitigen defensiven Situation zu befreien, um in der Zukunft (wieder) erfolgreich für die Interessen der spanischen Beschäftigten einzutreten?

Der vorliegende Artikel versucht sich diesen Fragen unter Rückgriff auf Forschungsansätze zur strategischen Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften zu nähern. Es wird konkret auf den Jenaer Ansatz des „Strategic Unionism“ Bezug genommen. Dieser geht davon aus, dass widrige politische und ökonomische Verhältnisse die Gewerkschaftsarbeit strukturell zwar stark einschränken. Gleichzeitig verweist er jedoch darauf, dass die Stärke und Position einer Gewerkschaft nicht nur von den (veränderten) Rahmenbedingungen und Kräfteverhältnissen beeinflusst wird, sondern dass Gewerkschaften durch ihre Politik und Strategien auch in der Lage sind, die Bedingungen für ihr Handeln selbst mitzugestalten. Gewerkschaften sind also nicht nur „Opfer gesellschaftlicher Verhältnisse“, sondern durchaus auch selbst in der Lage, ihre Wirkungsmacht zu beeinflussen (Brinkmann et al. 2008; Urban 2013).

Im „Strategic Unionism“-Ansatz wird argumentiert, dass die Chancen eines erfolgreichen strategischen Handelns von Gewerkschaften stark von der Einsetzung ihrer multiplen Machtressourcen abhängen (Brinkmann et al. 2008; Schmalz/Dörre 2013): Viele europäische Gewerkschaften fokussierten lange Zeit auf einige wenige davon, wie etwa auf ihre *institutionelle Macht*. Dabei sollen die Interessen der Mitglieder über etablierte Institutionen (wie etwa den sozialen Dialog oder Kollektivvertragsverhandlungen) durchgesetzt werden. Wenn sich die ökonomischen und politischen Verhältnisse jedoch relativ schnell und relativ stark wandeln

wird der einseitige Fokus auf einige wenige Machtressourcen den Gewerkschaften schnell zum Verhängnis (Brinkmann et al. 2008). Institutionelle Macht ist oft nur „geliehene Macht“ (Dörre 2011) – das heißt, sie ist davon abhängig, dass das „Gegenüber“ (sei es der Staat oder der ArbeitgeberInnenverband) sie anerkennt.

Neben der *institutionellen Macht* stehen Gewerkschaften bzw. Lohnabhängigen, so der „Strategic Unionism“-Ansatz, aber noch drei weitere Machtressourcen zu Verfügung, derer sie sich bedienen können: (1) die *strukturelle Macht*, also die Macht, den Produktions- und den Reproduktionsprozess zu stören (etwa durch Streiks oder durch eine Erhöhung der Marktmacht von Lohnabhängigengruppen), (2) die *Organisationsmacht*, also die Macht, die aus dem kollektiven Zusammenschluss von Lohnabhängigen entsteht (ein Indikator dafür ist z.B. der Organisationsgrad) und (3) die *Bündnismacht*, also die Macht, die aus dem Zusammenschluss verschiedenster kollektiver Akteure entsteht; ein Indikator hierfür wäre etwa die Zusammenarbeit mit Parteien, NGOs oder sozialen Bewegungen.

Im folgenden Artikel wird argumentiert und empirisch gezeigt, dass die beiden großen spanischen Gewerkschaften – CC.OO. und UGT – lange Zeit vor allem auf institutionelle und strukturelle Machtressourcen zurückgegriffen haben, während bei der Einsetzung von Organisations- und Bündnismacht großer Nachholbedarf besteht. Die fehlende Nutzung der anderen beiden Machtressourcen sowie das ständige Schwanken zwischen Dialogbereitschaft auf der einen Seite und Opposition auf der anderen Seite werden als (Mit-)Ursachen für die derzeitige Schwäche der spanischen Gewerkschaften angesehen.

Zu Beginn des Artikels, in Kapitel 2, wird ein kleiner Einblick in die Gewerkschaftsstrukturen und die Arbeitsbeziehungen sowie in die wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen des Landes gegeben. Daran anschließend werden – weiterhin in Kapitel 2 – die Krisenentwicklung im Land und die gewerkschaftlichen Reaktionen und Strategien im Zuge der Krisenpolitik beschrieben. In Kapitel 3 werden einige zentrale Herausforderungen der spanischen Gewerkschaften beschrieben, deren Lösung (zumindest teilweise) auch in der Hand der Gewerkschaften selbst liegt. Schlussendlich wird ein kurzes Fazit gezogen (Kapitel 4).

2. Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Spanien

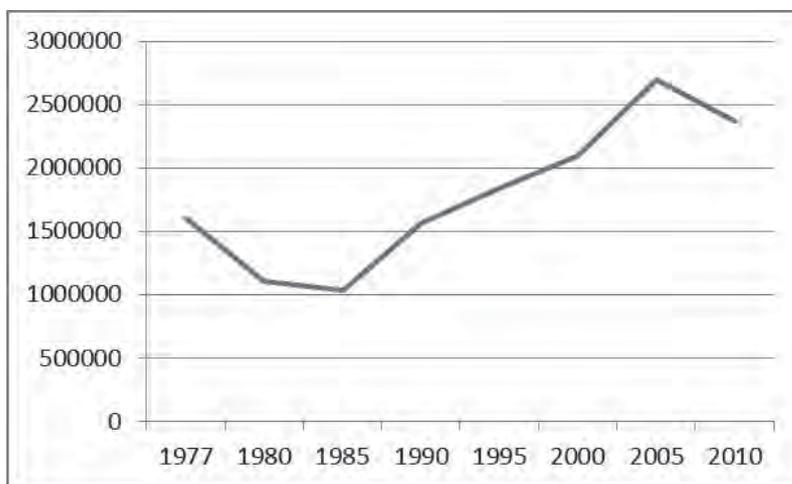
2.1 Gewerkschaften in Spanien vor und nach der Diktatur unter Franco (1939 bis 1975)

Bis zur Machtergreifung Francos im Jahr 1939 gab es in Spanien zwei wichtige Gewerkschaften – die anarchistische CNT (*Confederación Nacional del Trabajo*; 1910 gegründet) und die sozialistische UGT (*Unión General de Trabajadores*; 1867 gegründet). Beide Gewerkschaften hatten in der zweiten Republik eine starke und aktive Mitgliederbasis und beeinflussten das politische Leben Spaniens. Nach der Niederlage im spanischen BürgerInnenkrieg und unter der knapp 40 Jahre dauernden Herrschaft Francos waren die Gewerkschaften jedoch verboten. Viele führende FunktionärInnen der UGT gingen dementsprechend in dieser Zeit ins Exil; CNT-AktivistInnen versuchten hingegen eher im Untergrund den Widerstand gegen das Franco-Regime zu organisieren. In den 1960er Jahren bildeten sich zunehmend neue Protestbewegungen heraus, die nach Francos Tod unter anderem zur Herausbildung neuer gewerkschaftlicher Organisationen, wie der CC.OO. (*confederación sindical de comisiones obreras*) und der USO (*Unión Sindical Obrera*) führten (Bernecker 2006).

Nach dem Tod Francos 1975 begann die Phase der *Transición*, die von 1975 bis 1982 andauerte. In dieser Phase wurden die Weichen für die Herausbildung der modernen Arbeitsbeziehungen in Spanien gelegt: 1978 wurden etwa das Streikrecht sowie das Recht zur Bildung freier Gewerkschaften wieder in Kraft gesetzt. Insbesondere zwei Gewerkschaften konnten sich in dieser Phase von den anderen abheben; sie gelten bis heute als die zwei wichtigsten Gewerkschaften in Spanien: die aus dem Widerstand entstandene CCOO sowie die wieder ins Land zurückgekehrte UGT. Die Differenzen zwischen CCOO und UGT waren anfangs vorwiegend politischer Natur, beide Gewerkschaften sind in allen wichtigen wirtschaftlichen Sektoren und Branchen gleichermaßen aktiv: Die CCOO stand (vor allem in der Phase der *Transición*) der Kommunistischen Partei Spaniens (PCE) nahe, während die UGT enge Verbindungen zur Sozialdemokratischen Partei (PSOE) pflegte (Hamann 2003). Die Beziehungen zwischen CCOO und UGT sind seit den 1990er Jahren als relativ harmonisch zu beschreiben; beide Gewerkschaften haben sich von den ihnen nahestehenden politischen Parteien mehr oder weniger gelöst. Zwar gibt es

durch die bestehende Konkurrenz weiterhin Konflikte auf Betriebsebene; auf Landesebene setzen die beiden Gewerkschaften jedoch auf das „unit of action“-Prinzip (Köhler/Calleja Jiménez 2013).

Die Organisationsmacht von CCOO und UGT ist relativ gering: Nur circa 16 Prozent der Beschäftigten in Spanien sind Gewerkschaftsmitglieder; 50 Prozent steht eine Vertretung auf betrieblicher Ebene zur Verfügung (Eurofound 2010). Im europäischen Vergleich liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Spanien im unteren Drittel.¹ Den neuesten Daten zufolge (ABC 2013) hatte CCOO 1.139 591 Mitglieder. UGT hatte 2012 1.169 000 Mitglieder. Im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Gewerkschaften haben die spanischen Gewerkschaften jedoch in den 1990er und 2000er Jahren noch stetig Mitglieder hinzugewonnen. Erst seit Ausbruch der Krise nimmt die Gewerkschaftsmitgliedschaft leicht ab, was vorwiegend an der hohen Arbeitslosenrate im Land liegt (worker-participation.eu 2013). Traditionell arbeiten spanische Gewerkschaftsmitglieder meist Vollzeit im öffentlichen Sektor, in der (Metall-)Industrie oder in der Bauwirtschaft.



Graphik 1: Entwicklung der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Spanien (1977–2010)

Quelle: Köhler/Calleja Jiménez 2013: 4; eigene Darstellung

Neben der UGT und der CCOO gibt es in Spanien noch zahlreiche andere Gewerkschaften, die zusammen rund 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder stellen. Landesweit wichtig ist noch die bereits erwähnte USO sowie die CNT. Neben diesen gibt es auch einige starke regionale Gewerkschaften, die in den jeweiligen Regionen eine wichtigere Bedeutung haben als etwa die CC.OO und/oder die UGT. Vor allem die baskische ELA-STV (*Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vasco*), die ebenfalls baskische LAB (*Langile Abertzaleen Batzordeak*), die andalusische SAT (*Sindicato Andaluz de Trabajadores*) sowie die galizische CIG (*Confederación Intersindical Galega*) sind hierbei zu erwähnen (Köhler/Calleja Jiménez 2013).

Trotz des eher geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades lag die kollektivvertragliche Abdeckung in Spanien bis 2012 bei relativ hohen 70 Prozent.² Im europäischen Vergleich lag Spanien damit im obersten Drittel.³ Dies liegt zum einen an der starken Nutzung struktureller Machtressourcen durch die spanischen Lohnabhängigen und der damit einhergehenden hohen Mobilisierungsfähigkeit spanischer Gewerkschaften: Obwohl nicht viele Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder sind, lassen sie sich dennoch von Seiten der Gewerkschaften zu Protesten oder Streiks mobilisieren (De Paz Campos Lima/Artiles 2011).⁴ Zum anderen lässt sich die hohe KV-Abdeckung aber auch mit der sozialpartnerschaftlichen Tradition des post-franquistischen Landes erklären. Nach Ende der Diktatur setzte man auf die Inklusion aller zentralen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen AkteurInnen in eine Art „demokratischen Dialogs“. Ziel war es, die Zuspitzung politischer und gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und somit ein neuerliches Abdriften in die Diktatur zu verhindern (Hamann 2003; Huke 2014). Ein wichtiges Resultat des sozialen Dialogs sind die Sozialpakete. Diese werden teils bipartistisch, also zwischen Regierung und Gewerkschaften, und teils tripartistisch, also zwischen Regierung, Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden, ausverhandelt (De Paz Campos Lima/Artiles 2011).

Die Strategien, die die beiden spanischen Mehrheitsgewerkschaften (Huke 2013) anwenden, um ihre Interessen durchzusetzen, bewegen sich zwischen der Teilnahme an sozialen Dialogen und der Organisation von sozialen Protesten und Streiks. Für CCOO und UGT ist der soziale

Dialog zwar der primäre Weg zur Interessendurchsetzung, dennoch versuchen beide Gewerkschaften immer wieder über Mobilisierungen Druck auf die Regierung bzw. die ArbeitgeberInnenverbände auszuüben (Hamann 2012).

2.2 Wirtschaftliche Entwicklung und spanische Arbeitsbeziehungen bis zur Krise (1982–2006)

Sieht man sich die Arbeitsbeziehungen im historischen Verlauf an, so zeigt sich, dass die 1980er Jahre in Spanien eine Phase der ökonomischen und politischen Stabilisierung darstellen. Anfang bis Mitte der 1980er Jahre war die Arbeitslosigkeit noch auf recht hohem Niveau (bei knapp 20 Prozent); die Wachstumsraten des BIP waren niedrig bis negativ. Die schlechte wirtschaftliche Ausgangslage war ein Erbe der wirtschaftspolitischen Versäumnisse unter Franco. Nach der Diktatur waren die spanischen Produktionsstrukturen in vielen Bereichen nicht mehr international wettbewerbsfähig. Die von Franco forcierte Phase des Autarkismus wurde zwar bereits in den 1960er Jahren beendet und durch eine Phase des wirtschaftlichen Liberalismus ersetzt. Daraufhin erfolgte die Industrialisierung Spaniens im Eiltempo; einige strukturelle Probleme konnten jedoch nicht sofort behoben werden. Der Übergang Spaniens in die Demokratie fiel noch dazu zeitlich zusammen mit der durch die Ölkrise ausgelösten Weltwirtschaftskrise in den 1970er Jahren (Bernecker 2006).

Die ökonomische Lage Spaniens änderte sich jedoch durch (die Vorbereitungen auf) den EG-Beitritt 1986. Das damals sozialdemokratisch regierte Land versuchte die eigene Ökonomie über eine expansive Finanzpolitik, Privatisierungen und Restrukturierungen von staatseigenen Betrieben wiederzubeleben (Huke 2013). Die damalige PSOE-Regierung setzte zeitgleich auf De-Industrialisierungs- wie Re-Industrialisierungsmaßnahmen (Bernecker 2006). Um die Aufnahmekriterien der EG zu erfüllen, wurden auch einige Veränderungen am Arbeitsmarkt in die Wege geleitet, die unter anderem zu einer Zunahme an Teilzeit- bzw. befristeten Beschäftigungen und damit zu einer wachsenden Teilung der Beschäftigten in zwei Gruppen führten: erstens die gut abgesicherten, vollzeitbeschäftigten Insider sowie zweitens die arbeitslosen bzw. prekär beschäftigten Outsider – eine sogenannte Dualisierung des Arbeitsmarktes (Gago 2013).

Trotz dieser weitreichenden Umstrukturierungen der spanischen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes gab es von Seiten der Mehrheitsgewerkschaften bis 1988 kaum Widerstand gegen diese Entwicklungen. Dies lag zum einen an dem bereits erwähnten „post-franquistischen Friedenskonsens“ und zum anderen an der stark pro-europäischen Haltung der spanischen Gewerkschaften, aber auch der spanischen Bevölkerung insgesamt. Die EG wurde als Friedens- und Demokratieprojekt wertgeschätzt – einem Beitritt in die EG sollte nichts entgegenstehen (Hamann 2003, 2012).

Die neoliberale Wirtschaftspolitik unter González hatte einen kurzfristigen Investitionsboom im Land zur Folge: Zwischen 1986 und 1993 begann sich die spanische Wirtschaft leicht zu erholen (Bernecker 2006); 1993 kam es allerdings erneut zu einer Rezession. Um die Maastricht-Kriterien dennoch erfüllen zu können, wurden der spanische Arbeitsmarkt weiter flexibilisiert und die Zinssätze reduziert – Ziel war es, den Konsum und die Investitionen anzukurbeln. In den 1990er Jahren kam es daher zu einem vorwiegend über die Verschuldung von Privathaushalten finanzierten Immobilienboom in Spanien. In wenigen Jahren wurden im Land bis zu sieben Millionen durch Kredite finanzierte Häuser gebaut. Der kontinuierliche Fall der Zinsraten für kurzfristige Anleihen war einer der wichtigsten Faktoren für diese große Verbreitung von Privatkrediten (López/Rodríguez 2012).

Der Immobilienboom kurbelte natürlich auch die Bauwirtschaft und daran angrenzende Industriezweige an. Zwischen 1993 und 2007 ging die Arbeitslosenrate daher von knapp 20 Prozent auf 8 Prozent zurück. In diesem Zeitraum wandelte sich Spanien gleichzeitig endgültig von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsland: Der spanische Arbeitsmarkt hatte in den 1990er Jahren einen hohen Bedarf an (billigen) Arbeitskräften, vor allem in der Landwirtschaft und in den sozialen Dienstleistungen. MigrantInnen übernahmen häufig die schlecht bezahlten Tätigkeiten in diesen Sektoren. Darüber hinaus dehnte sich der informelle Sektor in den 1990er Jahren im Land weiter aus; auch in diesem prekären Arbeitsbereich wurden vorwiegend MigrantInnen eingesetzt (Kreienbink 2008).

Trotz der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sprach man in Spanien vom „employment boom“ der 1990er bzw. der 2000er

Jahre. Dieser wirkte sich auch positiv auf die spanischen Gewerkschaften aus, die zahlreiche neue Gewerkschaftsmitglieder rekrutieren konnten (Köhler/Calleja Jiménez 2013). Dementsprechend standen die Mehrheitsgewerkschaften der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes überwiegend positiv gegenüber. Spanien war in den 1990er Jahren wirtschaftlich so erfolgreich, das in einigen wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften sogar vom „spanischen Modell“ (López/Rodríguez 2012) die Rede war, das eingehend zu studieren und als „best practice“-Beispiel heranzuziehen sei.

2.3 Wirtschaftliche Entwicklung und spanische Arbeitsbeziehungen seit der Krise (seit 2006/2007)

Dies änderte sich Anfang bzw. Mitte der 2000er Jahre, als sich – bereits kurz vor der Subprime-Krise in den USA von 2007 – eine Krise im Immobiliensektor abzeichnete (López/Rodríguez 2012). Die spanische Wirtschaft war zu diesem Zeitpunkt bereits außerordentlich globalisiert – der Anteil des Außenhandels am BIP lag 2000 bei über 50 Prozent. Die wichtigsten Handelspartner Spaniens sind zwar innerhalb der EU zu finden. Gleichzeitig ist das Land jedoch auch ein wichtiger Akteur in den europäisch-lateinamerikanischen Handelsbeziehungen (Bernecker 2006). Durch seine globalen Vernetzungen und die einseitige Konzentration auf den Immobilien- und Tourismussektor war das Land sehr verletzlich, als die Subprime-Krise und der Zusammenbruch des Interbankenmarktes Europa erreichte. Die Arbeitslosigkeit stieg rasant an; viele Haushalte waren mit der Situation konfrontiert, dass sie die ausstehenden Raten nicht mehr zurückzahlen konnten und wurden zwangsgeräumt (Asensi 2014).

Im Kontext dieser ökonomischen Rahmenbedingungen haben sich auch die politischen Kräfteverhältnisse im Land und somit das System der Arbeitsbeziehungen stark verändert. Vor allem die Gewerkschaften sind in ihrem Handeln sehr geschwächt worden: 2009 setzte die Regierung Zapatero zwar noch – mit Unterstützung von CCOO und UGT – auf ein „keynesianistisches Ad-hoc-Programm“ (Huke 2014: 6). Als jedoch die Steuereinnahmen des Staates weiter sanken und von Seiten der EU Druck auf den spanischen Staat ausgeübt wurde, den Haushalt möglichst schnell zu sanieren, schwenkte Zapatero Mitte 2010 auf einen neoliberalen Kurs um. In zahlreichen Studien wird der wirtschaftspolitische Schwenk des Landes als „textbook example of neoliberal restructuring of employ-

ment relations“ (Köhler/Calleja Jiménez 2013: 1) bezeichnet. Die Regierung Rajoy (Partido Popular, PP), die seit 2011 im Amt ist, setzt den von Zapatero begonnenen austeritätspolitischen Kurs aktuell weiter fort.

Seit 2013 hat Spanien die Rezession offiziell überwunden – das BIP-Wachstum liegt bei 0,1 Prozent –, allerdings ist die Massenarbeitslosigkeit bislang nicht merklich zurückgegangen; dafür wäre ein stetiges Wachstum von 2 bis 3 Prozent nötig. Vor allem bei den unter 30-Jährigen und in spezifischen Regionen, wie etwa Andalusien, liegt die Arbeitslosenrate weiter bei 30 Prozent, zum Teil bis über 50 Prozent. Dementsprechend bricht auch die Binnennachfrage weiter ein (Feigl 2014).

Die Strategien, die CCOO und UGT einsetzten, um dem neoliberalen Kurs der Regierung etwas entgegenzusetzen, schwankten zwischen den Versuchen, über Verhandlungen „das Größte zu verhindern“ und einer konfrontativen Oppositionspolitik (die vor allem in zahlreichen Protesten und Mobilisierungen ihren Ausdruck gefunden hat): Auf den wirtschaftspolitischen Schwenk der Regierung Zapatero im Mai 2010 reagierten die Gewerkschaften mit einer Doppelstrategie aus Protesttagen und dem Versuch weiterer Verhandlungen mit der PSOE. Als diese Strategie nicht aufging und Zapatero Gesetzesänderungen, die wesentliche Kürzungen im Bereich der Sozialleistungen vorsahen, ohne Einbindung der Gewerkschaften in die Wege leitete, wurde für September 2010 ein Generalstreik ausgerufen. An diesem beteiligten sich allerdings für spanische Verhältnisse nicht allzu viele Beschäftigte.⁵

Im Jahr 2011 formierten sich – als Reaktion auf die als unerträglich wahrgenommene ökonomische und politische Situation im Land – neue soziale Bewegungen, die vor allem von jungen, prekär Beschäftigten und Arbeitslosen getragen wurden. Der Movimiento 15M (Bewegung 15. Mai⁶, auch Indignad@s – die Empörten – genannt) erregte mit der wochenlangen Besetzung des Madrider Platzes Puerta del Sol europaweit Aufsehen. Der Movimiento 15M wendete sich nicht nur gegen die sozialen Auswirkungen der Krise in Spanien, sondern auch gegen das als korrupt wahrgenommene politische Regime im Land (zu dem viele AktivistInnen auch die beiden Mehrheitsgewerkschaften zählten⁷) (Espinar/Abellán 2012). CCOO und UGT fanden kaum Zugang zur Indignad@s-Bewegung. Dies lag einerseits am Misstrauen der Movimiento-15M-AktivistInnen den beiden Gewerkschaften gegenüber. Andererseits haben CCOO und UGT die Indignad@s

in ihrer Anfangsphase auch nicht als zentralen Akteur der spanischen Politik angesehen. Ihre Vorstellung war, dass die Bewegung wieder abflachen würde und sie quasi zum „Tagesgeschäft“ zurückkehren könnten, ohne eine Kooperation mit den Indignad@s zu suchen. Die Beständigkeit der Bewegung und der derzeitige Erfolg der aus ihr entstandenen Partei „Podemos“ (näheres siehe Kapitel 3) zeigte jedoch, dass sich CCOO und UGT in ihren anfänglichen Einschätzungen hinsichtlich der Bedeutung der Bewegung geirrt haben (Huke/Tietje 2014).

Trotz der weitreichenden Eingriffe in Gewerkschafts- und Arbeitsrechte und der aufkommenden Protestbewegungen im Land setzten die beiden Mehrheitsgewerkschaften 2011 auch weiterhin auf Verhandlungen mit der Regierung. Dies änderte sich allerdings im Laufe des Jahres 2012, als weder CCOO noch UGT zu den Verhandlungen über die Ausgestaltung weiterer Arbeitsmarktreformen eingeladen wurden und der soziale Dialog somit von Seiten der Regierung zum Erliegen gebracht wurde. Auf einen Aktionstag im Februar 2012 (an dem rund 2 Millionen Menschen teilnahmen) folgten ein Generalstreik am 29.3.2012 (29M) und ein weiterer Generalstreik am 14.11.2012 (14N). Im Gegensatz zum Generalstreik von 2010 verlief insbesondere der erste Generalstreik 2012, was die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften betrifft, außerordentlich erfolgreich – Zahlen von CCOO zufolge beteiligten sich rund 77 Prozent der Beschäftigten am Generalstreik im März (CCOO 2012).⁸ Wenn man jedoch auf das konkrete Ergebnis der Streiks im Sinne einer Interessendurchsetzung blickt, so ist anzumerken, dass die Regierung Rajoy die Generalstreiks sowie die zahlreichen weiteren Proteste im Jahr 2012 ignorierte und ihre neoliberale Austeritätspolitik ungehindert fortführte (Huke 2014).

Wohl auch als Reaktion auf diese Ignoranz der politischen Eliten den sozialen Protesten gegenüber gab es in den darauffolgenden Jahren (2013 und 2014) keinen Generalstreik in Spanien; auch die Zahl der nicht normierten Auseinandersetzungen ging zurück. Die Konflikte werden derzeit eher auf Betriebs- bzw. Branchenebene (z.B. über Kollektivverträge) und weniger auf politischer Ebene ausgetragen (Huke 2014). Seit 2014 versuchen CCOO und UGT darüber hinaus, ihren Platz am Verhandlungstisch wiederzugewinnen.

3. Zickzackkurs und der geringe Einsatz von Organisations- und Bündnismacht als Problem spanischer Gewerkschaften

Seit der Krise ist der Prozess des sozialen Dialogs in Spanien also zunehmend erodiert. Gleichzeitig waren die Gewerkschaften nur begrenzt in der Lage, auf die sich verändernden gesellschaftlichen und politischen Spielregeln zu reagieren. Dies lag, wie Nikolaus Huke und Olaf Tietje in einem Artikel argumentieren, einerseits an dem „unruhigen Zickzackkurs“ (2014: 372) der beiden Gewerkschaften – also an dem Schwanken zwischen Dialogbereitschaft und Protesten. Zwar bleibt die Frage ungeklärt, ob CCOO und UGT mit einer einheitlichen Strategie – das heißt etwa mit einem alleinigen Fokus auf Radikalopposition – tatsächlich erfolgreich(er) gewesen wären. Tatsache ist allerdings, dass der Zickzackkurs in der Bevölkerung ein Gefühl der „Unglaubwürdigkeit“ gewerkschaftlichen Handelns hinterlassen hat: Wie eine Eurobarometer-Umfrage zeigt, ging das Vertrauen in die Gewerkschaften im Land während der Krise stark zurück: Trauten 2004 noch knapp 45 Prozent der spanischen Bevölkerung den Gewerkschaften, waren es 2010 nur mehr 30 Prozent (Eurobarometer 2014).

Andererseits sind in der Krise aber auch einige strukturelle Probleme der spanischen Mehrheitsgewerkschaften zutage getreten, die CCOO und UGT angehen müssten, um sich selbst zu „erneuern“ bzw. um sich aus ihrer defensiven Position herauszuarbeiten. Dies betrifft die in der Einleitung erwähnte Nutzung anderer Machtressourcen – wie die Organisations- oder die Bündnismacht. Auf beide Machtressourcen haben die Gewerkschaften vor und in der Krise nur bedingt zurückgegriffen. Im Folgenden wird daher darauf eingegangen, in welcher Weise die spanischen Gewerkschaften durch eine Stärkung eben dieser Machtressourcen ihre strategische Handlungsfähigkeit wiedererlangen könnten und welche Probleme sich hierbei stellen.

3.1 Stärkung der Organisationsmacht

Wie weiter oben bereits erwähnt, war der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Spanien lange Zeit kein wichtiger Indikator für die gewerkschaftliche Stärke im Land. Die Mehrheitsgewerkschaften konnten darauf vertrauen, dass sie einerseits in der Lage sind, auch Nichtmitglieder zu mobilisieren sowie andererseits von Seiten der Regierung trotz niedrigem Organisationsgrad als Sozialpartner ernst genommen werden. Mit

der einseitigen Aufkündigung des sozialen Dialogs fiel letztere Sicherheit zumindest für einige Zeit weg; auch die Mobilisierung von Nichtmitgliedern wird zunehmend schwieriger, wie etwa die Erfahrungen mit den Indignad@s zeigen. Dementsprechend werden neue Gewerkschaftsmitgliedschaften sowie der Umgang mit der großen Gruppe von (jugendlichen) Arbeitslosen auch für die spanischen Gewerkschaften wichtiger.

Köhler und Calleja Jiménez (2010) haben sich in einer Studie mit der Sozialstruktur der Gewerkschaftsmitglieder von CCOO und UGT beschäftigt. Sie fanden heraus, dass knapp 22 Prozent der derzeitigen Gewerkschaftsmitglieder über 50 Jahre alt, während nur 11 Prozent zwischen 23 und 29 Jahre alt sind. Darüber hinaus verzeichnen Frauen einen wesentlich geringeren Organisationsgrad (15 Prozent) als Männer (20 Prozent). Prekär Beschäftigte sind ebenfalls unterrepräsentiert in den Mehrheitsgewerkschaften, während der Anteil an MigrantInnen in den Organisationen seit dem Jahr 2000 bei 3 Prozent stagniert⁹; und das obwohl mittlerweile knapp 11 Prozent der spanischen Beschäftigten Migrationserfahrung mitbringen. Gago (2013) argumentiert, dass die spanischen Gewerkschaften die starke Dualisierung des Arbeitsmarktes erst viel zu spät als Problem (auch hinsichtlich ihrer potenziellen Mitglieder) erkannt haben. Dadurch wären CCOO und UGT immer mehr in die Rolle der VertreterInnen der „integrierten“ ArbeitnehmerInnenschaft (Castel 2000) gerutscht und hätten die wachsende Zahl an prekär Beschäftigten nicht auf ihrem Radar gehabt. Ohne diese und vor allem ohne die jungen, gut ausgebildeten (weiblichen) Beschäftigten als Mitglieder können CCOO und UGT ihrem repräsentativen Vertretungsanspruch allerdings nicht mehr gerecht werden und keine Stärkung ihrer Organisationsmacht in Gang setzen.

Aus der Gewerkschaftsforschung ist bekannt, dass die tradierten (männlichen) Gewerkschaftskulturen vor allem für Frauen abschreckend wirken (Ledwith 2012); dies gilt Köhler und Calleja Jiménez (2010) zufolge auch für die spanischen Mehrheitsgewerkschaften. Die beiden Forscher argumentieren weiters, dass junge Beschäftigte die derzeitige Form gewerkschaftlicher Organisation in Spanien als veraltet und zu bürokratisch strukturiert empfinden. Sie würden – ganz im Sinne eines erweiterten Organizing-Ansatzes (Brinkmann et al. 2008) – lieber aktiv in Strukturen oder an Aktionen partizipieren, als sich von gewählten RepräsentantInnen vertreten zu lassen (Köhler/Calleja Jiménez 2010).

Bislang scheint es CCOO und UGT jedoch an konkreten Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu fehlen. CCOO hat zwar bereits vor der Krise ein Mitgliedermonitoring eingerichtet; eine konkrete Organizing-Strategie steht bislang jedoch noch aus (Köhler/Calleja Jiménez 2010). In den Sektoren, in denen beispielsweise vorwiegend Frauen arbeiten, wie der Sorge- oder der Telearbeit, fällt die gewerkschaftliche Organisierung auch aufgrund der dort herrschenden sozialen Umstände (hohe Fragmentierung, stark unregulierte Arbeitsbedingungen usw.) eher schwer. Die Krise und die hohe (Jugend-)Arbeitslosenrate haben das Problem weiter verschärft, da Gewerkschaften traditionell nur VertreterInnen von Beschäftigten, nicht aber von Arbeitslosen waren und sind. Aus eigenen Interviews ist bekannt, dass zumindest CCOO derzeit versucht, eine taktische Lösung für dieses Problem zu finden, in dem etwa junge Arbeitslose keine oder nur geringe Mitgliedsbeiträge zahlen müssen. Dieser Versuch löst jedoch das generelle Problem der Organisierung von Arbeitslosen nicht.

Um ihre Organisationsmacht zu stärken, benötigen die beiden Gewerkschaften daher Strategien zur Gewinnung und Einbindung (auch im Sinne eines neuen Verständnisses von Partizipationsmöglichkeiten in gewerkschaftlichen Strukturen) neuer Mitglieder – vor allem von Frauen, MigrantInnen und jungen (prekär) Beschäftigten – sowie eine Strategie im Umgang mit der großen Zahl an Arbeitslosen im Land.

3.2 Stärkung der Bündnismacht

Neben der Stärkung der Organisationsmacht brauchen CCOO und UGT jedoch auch eine Stärkung ihrer Bündnismacht, um am Aufbau eines gemeinsamen gegenhegemonialen Projektes im Land mitzuwirken. Potenzielle BündnispartnerInnen wären neben den sozialen Bewegungen auch linke Parteien und NGOs.

Auf das schwierige Verhältnis zwischen den BewegungsaktivistInnen des Movimiento 15M und den GewerkschaftsvertreterInnen wurde weiter oben bereits eingegangen. Durch die Mitarbeit von CCOO und UGT in der sogenannten „mareas“-Bewegung (auf Deutsch: Wellen-Bewegung), die sich etwa gegen Kürzungen im öffentlichen Sektor richtet, sowie von einzelnen gewerkschaftlichen BasisaktivistInnen (vorwiegend von radikaleren regionalen Gewerkschaften) in der Plattform PAH (Plataforma

de Afectados por la Hipoteca), deren Ziel die Verhinderung von Zwangs-räumungen ist, konnte dieses gegenseitige Misstrauen etwas aufgeweicht werden. Gleichzeitig haben Movimiento-15M-AktivistInnen auch aktiv die Generalstreiks von 2012 unterstützt. Dennoch bleibt die gegenseitige Annäherung von Bewegungen und Gewerkschaften in Spanien bislang eher punktuell (Huke/Tietje 2014). Das Verhältnis zu den NGOs konnte durch die gewerkschaftliche Beteiligung an der 2012 gegründeten Plattform „Cumbre Social“ (Sozialer Gipfel) gestärkt werden. In der Plattform arbeiten über 150 Organisationen mit, die sich gegen die Kürzungen im Zuge der Krisenpolitik stellen und vorwiegend Demonstrationen organisieren. Eigenen Interviews zufolge gehen die Gewerkschaften davon aus, dass die Mitarbeit im „Cumbre Social“ wichtig für ihre Glaubwürdigkeit und Reputation im Land ist.

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu linken Parteien ist als ambivalent zu beschreiben: Die zugeschriebene Nähe der UGT zur PSOE war vor allem während des wirtschaftspolitischen Schwenks von Zapatero ein Problem für die Gewerkschaft. Da die Regierung Rajoy derzeit von der konservativen Partei PP gestellt wird, stellt die Nähe der UGT zur oppositionellen PSOE aktuell zwar ein geringeres Problem dar, dennoch scheint dieses Problem nicht ganz ausgestanden zu sein. CCOO galt lange Zeit als Izquierda-Unida(IU, Vereinigte Linke)-nahe. Im Sinne einer Stärkung der Bündnismacht erscheint dieses Verhältnis zwar relativ unproblematisch für die Gewerkschaft zu sein. Allerdings liegt IU in den Meinungsumfragen derzeit nur bei knapp 5 Prozent, während das aus dem Movimiento 15M entstandene Bündnis „Podemos“, das explizit politisch-strategische Anleihen an „Syriza“ in Griechenland nimmt, mit derzeit 30 Prozent Wahlsieger werden könnte.¹⁰ Das Verhältnis von CCOO und UGT zu Podemos ist jedoch zum gegenwärtigen Stand noch etwas unklar. Aus Interviews mit einem ihrer Vorsitzenden, Pablo Iglesias (2014), lässt sich eine Skepsis von Podemos gegenüber den als passiv und teils korrupt wahrgenommenen Gewerkschaften ablesen. Gleichzeitig werden Gewerkschaften an sich von Podemos als zentrale Akteure für ein gegenhegemoniales Projekt anerkannt. Wie sich das Verhältnis von Podemos und den beiden Mehrheitsgewerkschaften in Zukunft weiterentwickelt, muss zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch offen gelassen werden.

4. Fazit

Wie bereits ausgeführt, sind CCOO und UGT derzeit mit einer schwierigen ökonomischen und politischen Situation im Land konfrontiert. Durch ihr Schwanken zwischen der Strategie des Protestes und der Strategie des Dialogs wurden sie zum einen von aufkommenden sozialen Bewegungen, wie den Indignad@s, nicht als Partner, sondern als Teil des „korrupten Regimes“ angesehen. Zum anderen waren die beiden Gewerkschaften weder über Proteste und Generalstreiks noch über den sozialen Dialog in der Lage, die Austeritätspolitiken der Regierungen Zapatero und Rajoy aufzuhalten (Gago 2013). Dennoch könnten sie sich teilweise eigenständig aus ihrer schwachen Position herausarbeiten, wenn sie einerseits eine kohärente Strategie im Umgang mit der Krisenpolitik im Land entwickeln und andererseits versuchen würden, ihre multiplen Machtressourcen einzusetzen und zu nützen. Dafür bräuchte es vor allem eine Stärkung ihrer Organisations- und Bündnismacht.

Zum Abschluss soll jedoch noch erwähnt werden, dass auch die europäische Gewerkschaftsbewegung gefragt ist, ihre spanischen KollegInnen beim derzeitigen Abwehrkampf zu unterstützen. Von Seiten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dessen Präsident derzeit Ignacio Toxo von CCOO ist, und seinen Mitgliedsorganisationen gab es bislang nur eher symbolische Zeichen der Solidarität, wie etwa in Form von europäischen Aktionstagen oder der Ausarbeitung eines (keynesianischen) europäischen Investitionsprogramms. Eine konkrete europäische gewerkschaftliche Strategie zur Durchsetzung einer anderen EU-Krisen- bzw. Wirtschaftspolitik steht bislang jedoch noch aus.

- 1 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den nordeuropäischen Ländern mit knapp 70 Prozent am höchsten. Dies liegt allerdings vorwiegend an der dort üblichen Koppelung der Gewerkschaftsmitgliedschaft mit der Arbeitslosenversicherung (das sogenannte Ghent-System; Böckerman/Uusitalo 2006). In Österreich liegt der Organisationsgrad derzeit bei 28 Prozent.
- 2 Es gibt noch keine Zahlen für 2013/2014; ExpertInnen erwarten jedoch durch die EU-Krisenpolitik einen leichten Rückgang der Abdeckungsrate (<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Collective-Bargaining>, 12.II.2014).

- 3 Seit 2012 gibt es in Spanien jedoch die Regel des Vorranges von Haustarifverträgen vor sektoralen Tarifverträgen. Dies wird die Tariflandschaft wohl stark beeinflussen (Busch et al. 2012).
- 4 Die Mobilisierungsfähigkeit von CCOO und UGT nimmt jedoch ab (Näheres siehe weiter unten).
- 5 Laut den Daten des Arbeitsministeriums streikten zwar 100 Prozent der Beschäftigten in der Automobilindustrie, aber nur ca. 8 Prozent der traditionell gut organisierten und protestbereiten öffentlichen Bediensteten (Cerrillo Vidal 2013).
- 6 15M ist die Abkürzung für den Tag der Demonstration, den 15. Mai.
- 7 Dieses Misstrauen haben einige gewerkschaftliche Teilorganisationen zum Teil mitverschuldet: Andalusische Gewerkschaften waren etwa in einen politischen Skandal rund um Fortbildungskurse, die niemals stattfanden, aber vom Staat bezahlt wurden, verwickelt (Köhler/Calleja Jiménez 2010).
- 8 Der Bewegungsforscher José Antonio Cerrillo Vidal (2013) argumentiert jedoch, dass der Erfolg der beiden Generalstreiks weniger CCOO und UGT zuzuschreiben ist, sondern vorwiegend auf die Beteiligung des Movimiento 15M und regionaler Basisgewerkschaften zurückging. Diese wären bekannt für ihre große Mobilisierungsfähigkeit.
- 9 Die einzig verfügbaren Daten zum migrantischen Organisationsgrad finden sich im European Social Survey. Diese dürften für Spanien allerdings aufgrund der geringen Fallzahlen nicht besonders aussagekräftig sein.
- 10 Stand: November 2014.

Literatur

- ABC (2013): La militancia en tiempos de crisis. <http://www.abc.es/espana/20130526/abci-afiliados-partidos-crisis-201305242232.html>, 20.07.2015.
- Asensi, Christina (2014): Die Rückkehr der Politik durch den Kampf für Grundbedürfnisse: Der Fall der Bewegung gegen Delogierungen in Spanien. In: *Kurswechsel 1* (2014), 62-70.
- Bernecker, Walther (2006): *Spanien-Handbuch: Geschichte und Gegenwart*. Stuttgart: UTB.
- Bieler, Andreas/Erne, Roland (2015): Transnational Solidarity? The European Working Class in the Eurozone Crisis. In: *Socialist Register Vol. 51* (i.E.).
- Busch, Klaus/Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl/Schulten, Thorsten (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. In: *FES Working Paper „Internationale Politikanalyse“*, 1-37.
- Böckerman, Petri/Uusitalo, Roope (2006): Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. In: *British Journal of Industrial Relations* 44 (2), 283-303.

- Brinkmann, Ulrich/Choi, H.-L./Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, S./Schmalstieg, Carina (2008): *Strategic Unionism – Aus der Krise zur Erneuerung der Gewerkschaften. Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Clauswaert, Stefan/Schömann, Isabelle (2012): *Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa*. Working Paper 2012.04, Brüssel: ETUI.
- Cerrillo Vidal, José Antonio (2013): *From general strike to social strike: movement alliance and innovative actors in the November 2012 Spanish general strike*. In: *Interface. A journal for and about social movements* 5 (2), 39-46.
- De Paz Campos Lima, Maria/Artiles, Antonio M. (2011): *Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts*. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 17 (3), 387-402.
- Dörre, Klaus (2011): *Funktionswandel von Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation*. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus: *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag, 267-302.
- Eurostat (2014): *Unemployment statistics*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/unemployment_statistics, 12.11.2014.
- Eurobarometer (2014): *Trust in the European Union in Spain 2003-2014*. http://ec.europa.eu/public_opinion/cf/showchart_line.cfm?keyID=2193&nationID=5,&startdate=2003.11&enddate=2014.06, 12.11.2014.
- Eurofound (2010): *Spain: Industrial relations profile*. <http://eurofound.europa.eu/observatories/comparative-information/national-contributions/spain/spain-industrial-relations-profile>, 12.11.2014.
- Espinar, Ramon/Abellán, Jacobo (2012): *„Lo llaman democracia y no lo es“*. Eine demokratietheoretische Annäherung an die Bewegung des 15. Mai. In: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 42, 135-149.
- Feigl, Georg (2014): *Krise in Spanien stabilisiert*. <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/krise-in-spanien-stabilisiert/>, 12.11.2014.
- Fischer, Karin (2013): *Peripherisierung, Industrialisierung und Abhängigkeit: die Frage nach den Hemmnissen gelungener Entwicklung*. In: *Journal für Entwicklungspolitik* 3 (2013), 9-33.
- Gago, Angie (2013): *Spanish trade unions must change with the times if they are to offer a coherent voice against austerity policies*. <http://blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2013/08/19/spanish-trade-unions-must-change-with-the-times-if-they-are-to-offer-a-coherent-voice-against-austerity-policies>, 7.5.2014.
- Iglesias, Pablo (2014): *The Left can win*. <https://www.jacobinmag.com/2014/12/pablo-iglesias-podemos-left-speech/>, 9.1.2015
- Hamann, Kerstin (2012): *The Politics of Industrial Relations. Labour Unions in Spain*. New York: Routledge.

- Hamann, Kerstin (2003): European integration and civil society in Spain. In: South European Society and Politics 8 (1-2), 47-68.
- Huke, Nikolai/Tietje, Olaf (2014): Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanische Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise. In: Industrielle Beziehungen 21 (4), 371-389.
- Huke, Nikolai (2014): Zwischen hilflosem sozialen Dialog und vorsichtiger Radikalisierung. Die spanischen Mehrheitsgewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise (unveröffentlichtes Manuskript).
- Huke, Nikolai (2013): Autoritäre Austeritätspolitik in der Euro-Krise als Herausforderung für Gewerkschaften und soziale Bewegungen: Das Fallbeispiel Spanien. In: Friedrich, Wiebke/Schwarz, Christoph./Voigt, Sebastian (Hg.): Gewerkschaften im demokratischen Prozess. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 155-176.
- Köhler, Holm-Detlef/Calleja Jiménez, José (2013): Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges. Berlin: FES International.
- Köhler, Holm-Detlef/Calleja Jiménez, José (2010): Organizing heterogeneity: challenges for the Spanish trade unions. In: Transfer. European Review of Labour and Research 16 (4), 541-557.
- Kreienbink, Alex (2008): Focus Migration Nr. 6. Länderprofil Spanien. http://focus-migration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Laenderprofile/LP_06_Spanien-08.pdf, 9.1.2015.
- Ledwith, Sue (2012): Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. In: Transfer: European Review of Labour and Research 18 (2), 85-99.
- López, Isidro/Rodríguez, Emmanuel (2012): Das spanische Modell. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 42 (1), 113-134.
- Meardi, Guglielmo (2014): Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der Großen Rezession. In: WSI Mitteilungen 6 (2014), 430-438.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg., 2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/Main: Campus.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Gewerkschaftsstrategien in der Krise. Zur kollektiven Handlungsfähigkeit im Gegenwartskapitalismus. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/Main, 376-396.
- Worker-participation.eu (2013): Trade Unions. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>, 12.11.2014.

Abstract

Der Artikel beschäftigt sich mit den Herausforderungen der Gewerkschaftsarbeit in Spanien; einem Land, das derzeit mit weitreichenden Eingriffen in Arbeits- und Gewerkschaftsrechte konfrontiert ist. Unter Rückgriff auf den „Strategic Unionism“-Ansatz wird argumentiert, dass die beiden großen spanischen Gewerkschaften – CCOO und UGT – lange Zeit vor allem auf institutionelle und strukturelle Machtressourcen zurückgegriffen haben, während bei der Einsetzung von Organisations- und Bündnismacht Nachholbedarf besteht. Die fehlende Nutzung dieser beiden Machtressourcen sowie das ständige Schwanken der Gewerkschaften zwischen der Strategie des sozialen Dialogs auf der einen Seite und der Strategie der Opposition auf der anderen Seite werden, neben den widrigen ökonomischen und politischen Verhältnissen im Land, als (Mit-) Ursachen für die derzeitige Schwäche der spanischen Gewerkschaften angesehen.

The article deals with the current challenges of trade unions in Spain; a country which is currently confronted with far-reaching interventions in labour and trade union laws. By using the research approach of “Strategic Unionism” the author argues that the two big Spanish trade unions – CCOO and UGT – predominantly focus on institutional and structural power resources to enforce their interests. At the same time they hardly use organisational and associative power resources. Besides the adverse economic and political situation in the country, the absent use of these two power resources and the constant fluctuation between the strategy of social dialogue and the strategy of opposition are seen as the main causes of the current weakness of trade unions in Spain.

Julia Hofmann
Institut für Soziologie, JKU Linz
julia.hofmann@jku.at