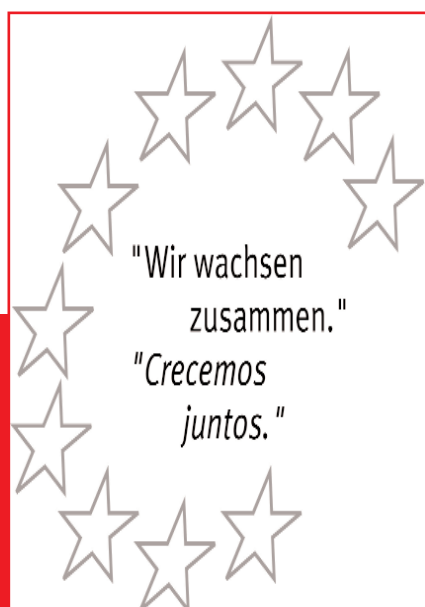




Vorbereitungsmaterialien

für Teilnehmer/Innen spanisch-deutscher Arbeitstreffen



Das Gewerkschafts - **ABC**
Spaniens

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Internationales/Europa
D-60519 Frankfurt, Telefon: **49/69/6693-2667, Fax: **49/69/6693-80-2400,
E-Mail: vorstand@igmetall.de, Internet: www.igmetall.de

Redaktion und Gestaltung: Angélica Jiménez

Frankfurt, August 2006



Das Gewerkschafts - **ABC** Spaniens



Vorbereitungsmaterialien

für Teilnehmer/Innen spanisch-deutscher Arbeitstreffen

Vorwort

Seit über 20 Jahren existiert eine enge Zusammenarbeit mit den spanischen Gewerkschaften, sowohl auf lokalen wie auf zentralen Ebenen. Die konkretesten Projekte finden im Rahmen der deutsch-spanischen Kooperationen hauptsächlich in der Form von regelmäßigen Veranstaltungen zum Informations- und Erfahrungsaustausch statt.

„Das Gewerkschafts-ABC Spaniens“ wurde speziell zur inhaltlichen Vorbereitung von TeilnehmerInnen an Arbeitstreffen der bestehenden spanisch-deutschen Kooperationen sowie an sonstigen internationalen Gesprächen mit spanischer Beteiligung entworfen.

Mit dieser Dokumentation erhalten interessierte Kolleginnen und Kollegen einen Eindruck über das politische, gewerkschaftliche und tarifliche System Spaniens. Dadurch soll eine Grundlage aufgebaut werden, auf der weitere fachspezifischere Themen erweitert und die gewerkschaftspolitische Zusammenarbeit intensiviert werden können.

**Funktionsbereich
Internationales/Europa**

Inhaltsverzeichnis

2 Vorwort

4 Einleitung

7 **A**
Daten und Fakten über Spanien

- Eckdaten
- Politisches System Spaniens

12 **B**
Betrieb und Gewerkschaft in Spanien

- Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisationen
- Gewerkschaftlicher Aufbau
- Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung
- Anmerkungen über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

29 **C**
Tarifsystem in Spanien

- System der Tarifverhandlungen auf einen Blick

Einleitung

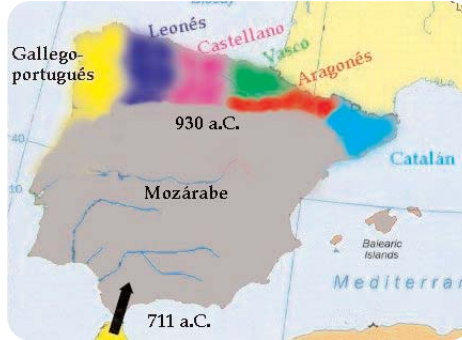
Spanien ist das Land an der Südwestflanke Europas und daher in mehrfacher Hinsicht strategisch von großer Bedeutung:

40 Mio. Einwohner stellen einen interessanten Markt dar, der in vielen Bereichen noch sehr ausbau- und entwicklungsfähig ist.

Spanien ist Sprungbrett und Mittler zwischen Europa und Lateinamerika. Diese Bande aus ferner Kolonialzeit wer-



den sorgsam gepflegt. Die gemeinsame Sprache und aus der Entwicklung bedingten gemeinsame Charakterzüge sind eine feste Klammer. Die wirtschaftlichen Verflechtungen werden ständig enger.



Spanien ist der vorgezogene Posten gegenüber Afrika, dem Kontinent mit den meisten und ärmsten Einwohnern in unserer direkten Nachbarschaft. Somit ist Spanien Brückenkopf von und nach Zentral- und Nordeuropa. (Mehrere Millionen Afrikaner durchqueren Spanien jährlich von und zu ihren Arbeitsplätzen in Frankreich und Belgien).

Aus kulturhistorischen Gründen werden die Kontakte zu den arabischen Nationen intensiv gepflegt und gefördert. Spanien fühlt sich diesen Ländern seit alters her sehr verbunden und hegt

sorgsam das große maurische Erbe.

Es ist jedoch irreführend von einem Spanien zu reden. Dies käme einer groben Verallgemeinerung gleich. Spanien ist die Heimat vieler Regionen, die sich seit 1978 in 17 autonomen Gebieten (Comunidades Autonomas) definieren. Katalonien und Galizien sind kulturell, sprachlich und landschaftlich so wenig vergleichbar wie das Baskenland mit Andalusien.

Die verschiedenen Völker, die im Laufe der Jahrhunderte nach Spanien einwandern, haben das Land geprägt und ihm seinen kulturellen Stempel aufgedrückt.

Die auf der Halbinsel übliche Sprache verbindet lateinische Grundlagen mit arabischen Einflüssen, und hat

sich wegen der dünnen Besiedelung in den verschiedenen Teilen des Landes unterschiedlich entwickelt. Die kastilische Hochsprache wird heute allgemein als „spanische“ Sprache bezeichnet.



Die Landschaften unterscheiden sich wie verschiedene Zonen auf dem Globus. Im Norden finden wir die teilweise kahlen, aber ausgesprochen reizvollen Berglandschaften mit den Picos de Europa bis hin zu den subtropischen Niederungen des Guadalquivir im Süden. Die Gletscher bei Granada wechseln ab mit der „Bratpfanne“ Europas bei Cordoba. Üppige, wasserreiche Täler in Valencia und Murcia sind die Frühgemüsegärten für die nördlichen Länder, und Kastilien ist der Kornspeicher Spaniens.

Ein großer Teil des Landes ist durch Waldbrand, Kahlschlag und Raubbau seit Jahrhunderten systematisch verwüstet worden, und dem kritischen Betrachter entgegen die Steppen und wüstenartigen Gegenden nicht.

Agrar- und Industrieabwässer belasten Flüsse und Seen, die ehemals riesigen Tier-, besonders die feuchten Vogelreservate, werden zugunsten eines geldbringenden Tourismus zurückgedrängt.

In diesem vielgesichtigen und vielschichtigen Land wohnt der Spanier. Ebenso wie es irreführend ist, von einem Spanien zu sprechen, ist es falsch, von dem Spanier zu reden. Der in Spanien lebende Mensch ist so verschieden wie seine Landschaften und sein historischer Hintergrund, die ihn geprägt haben.

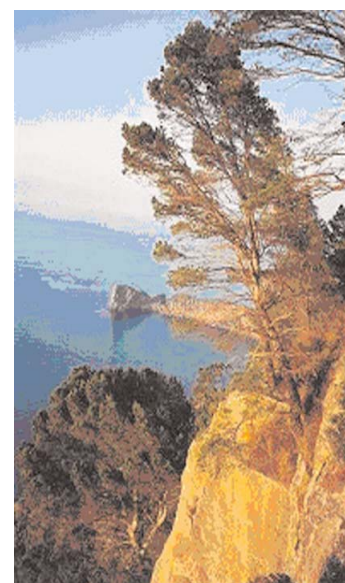
Die rasante Entwicklung in den letzten Jahren hat große Änderungen mit sich gebracht. Der Spanier von heute ist nicht mehr vergleichbar mit seinen Vorfahren aus den 20er oder den

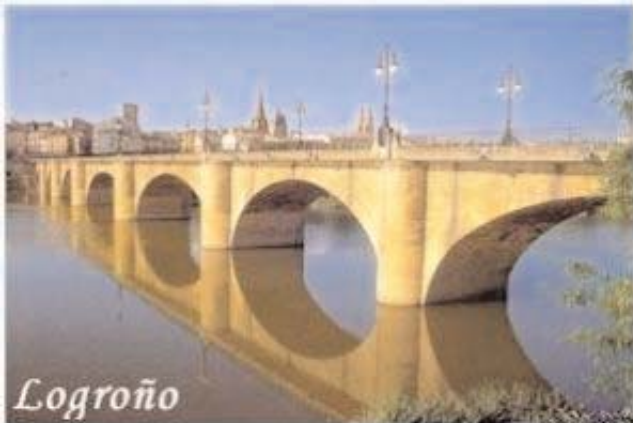


50er Jahren und schon gar nicht mit den Generationen des letzten Jahrhunderts.

Katalanen und Madrilenos denken und handeln anders als Alicantinos und Extremeños und in ihrer Gesamtheit haben die Spanier eine grundsätzlich andere Mentalität als die Menschen in Nordeuropa.

Der Spanier liebt es, seinen Ursprung bei den Iberern und Keltiberern zu suchen.





Vermischt wird die Ursippe später durch Phönizier, Griechen, Karthager, Römer, Goten und Araber. Sie alle bilden den Ursprung, aus dem 1492 der Nationalstaat Spanien mit den Spaniern erwächst. Das Königreich Kastilien, als mächtigstes Königreich, bildet die Grundlage.

Die Entdeckung Amerikas durch die Spanier, die Gegenreformation, der unendliche Kampf der Konservativen gegen die Libera-

len, die Kämpfe gegen den ehemaligen „Erzfeind“ Frankreich, der automatisch Deutschland zu einem Freund

und Verbündeten macht, haben dieses Land geprägt und ihm einen ganz speziellen Charakter gegeben.

Die Geschichte der letzten 300 Jahre beeinflusst die Wirtschaft und ihre Entwicklung erheblich.

Das Land der Autonomen Gemeinschaften

Als Vorstufe eines möglichen Föderalstaats beinhaltet die 1978 verabschiedete neue

spanische Verfassung die Gestaltung von autonomen Gebieten in Spanien.

Diese Entwicklung widerspricht allen bisherigen Traditionen, die sich seit dem 15. Jahrhundert auf ein einziges Spanien und Vaterland konzentrieren. Somit ist der Übergang vom Einheitsstaat zu einem Staat mit autonomen Gebieten und begrenzten Machtbefugnissen ein langjähriger und qualvoller Prozess. 1983 werden nach zähem Ringen die Statuten der letzten vier Gebiete - von insgesamt 17 - verabschiedet.

In seiner Regierungserklärung 1993 setzt der Ministerpräsident Gonzalez besondere Akzente auf die Impulse zur Stärkung der Autonomen, die er während dieser Legislaturperiode geben will.

Die moderne Verfassung sieht vor, dass die Zentralregierung nicht länger regionale Probleme zu lösen hat. Es ist ein neuer, operativer und effizienter Staat zu schaffen mit einer bewusst herbeigeführten Gewaltenteilung.



Spanien -Eckdaten

Geografie, Bevölkerung

Fläche: 505.988 km². (einschließlich Balearen im Mittelmeer und Kanarische Inseln im Atlantik). Exterritoriale Gebiete: Exklaven in Marokko wie Alhumezas-Inseln, Ceuta, Melilla, Peñón de Vélez.

Verwaltung: 17 Autonome Regionen, 50 Provinzen.

Bevölkerung: 41,286 Mio. Einw.

Flüchtlinge: 5.635.

Ausländeranteil: 8,5%, davon über 500.000 Marokkaner, knapp 500.000 Ecuadorianer, 320.000 Rumänen, 270.000 Kolumbianer, 230.000 Briten 135 000 Deutsche (2004).

In Städten leben 78%, unter 15 J. sind 15 % der Bevölkerung.

Bevölkerungsdichte: 82 Einw./km².

Bevölkerungswachstum: 0,21%

Fruchtbarkeitsrate: 1,3 Geb./Frau.

Landessprachen: Spanisch (Kastilisch), weitere: Katalanisch, Galicisch, Baskisch.

Religionen: >90% Katholiken, 2% Muslime.

Die größten Städte: Madrid 3.099.800, Barcelona 1.578.500, Valencia 785.732, Sevilla 704.200, Zaragoza 638.800, Málaga 547.700.

gliedern, davon 208 direkt gewählt, 51 Delegierte aus den autonomen Regionen. Staatsrat mit 23 Mitgliedern als Konsultativorgan. Wahl alle 4 Jahre. Allgemeines Wahlrecht ab 18 Jahren.

Regierungsform: Spanien ist seit 1978 eine parlamentarische Monarchie.

Staatsoberhaupt: König Juan Carlos I de Borbón y Borbón, seit 1975.

Regierungschef: José Luis Rodríguez Zapatero, seit April 2004

Parteien

- Volkspartei/PP (konservativ)
- Sozialistische Arbeiterpartei/PSOE (sozialdemokratisch)
- Vereinigte Linke/IU
- Bürgerliche Regionalpartei Kataloniens/CiU
- Baskische Nationalisten/PNV
- Kanarische Koalition/CC
- Galicischer Nationaler Block/BNG
- Baskenpartei/Batasuna.

Politisches System

Konstitutionelle Monarchie. Verfassung von 1978, zuletzt geändert 1992. Zweikammerparlament (Cortes Generales): Abgeordnetenhaus (Congreso de los Diputados) mit 350 Mitgliedern und Senat (Senado) mit 259 Mit-

Spanische Parlamentswahlen (Kongress) 2004			
Partei	Stimmen	%	Sitze
Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	10.909.687	42,64	164
Partido Popular (PP)	9.630.512	37,64	148
Convergència i Unió (CiU)	829.046	3,24	10
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)	649.999	2,54	8
Partido Nacionalista Vasco (EAJ/PNV)	417.154	1,63	7
Izquierda Unida (IU)	1.269.532	4,96	5
Coalición Canaria (CC)	221.034	0,86	3
Bloque Nacionalista Galego (BNG)	205.613	0,80	2
Chunta Aragonesista (CHA)	93.865	0,37	1
Eusko Alkartasuna (EA)	80.613	0,32	1
Formación Navarra (Na-Bai)	60.645	0,24	1
Andere	1.217.330	4,76°	0
Total	25.585.030	100,00%	350

°einschließlich blanko abgegebener Stimmzettel

Gesundheit, Soziales, Bildung

Öffentliche Gesundheitsausgaben (am BIP): 5,4%.

Öffentliche Ausgaben für Bildung und Erziehung (am BIP): 4,4%.

Öffentliche Ausgaben für Altersversorgung (am BIP): 10,9% (1997).

Medizinische Versorgung: Ärzte: 3,2/1000 Einw. **Krankenhausbetten:** 4,1/1000 Einw.

Säuglingssterblichkeit: 4/1000 Geb.

Müttersterblichkeit: 4/100.000 Geb.

Frauenanteil an den Beschäftigten: 37,8%.

HIV-Infektionsrate: 0,7%.

Lebenserwartung: Männer 76 J., Frauen 84 J. **Schulpflicht:** 6-16 J.

Einschulungsquote: im Primarbereich 100%, im Sekundarbereich 94%.

Analphabetenrate: Männer 1%, Frauen 3%.

Universitäten: über 50, die größten in Barcelona, Bilbao, Granada, Madrid.

Wirtschaft

Währung: 1 Euro (€) = 100 Cent.

BSP: 875,817 Mrd. US\$.

Wachstumsrate des BIP: 3,4%.

BSP/Kopf: 21.210 US\$.

Anteile am BIP: Landwirtschaft 3%, Industrie 30%, Dienstleistungen 67%.

Forschung+Entwicklungsausgaben (am BIP): 1,03%.

Arbeitslosenquote: 10,9%.

Inflationsrate: 3,4%.

Staatseinnahmen: 323,595 Mrd. €.

Steueraufkommen (am BIP): 12,9% .

Einkommensteuer: 29%.

Körperschaftsteuer: 35%.

Staatsausgaben: 324,427 Mrd. €

Haushaltsdefizit (am BIP): 0,1%.

Staatsverschuldung (am BIP): 46,9%.

Leistungsbilanzsaldo: -23,676 Mrd. US\$

Devisenreserven: 26,809 Mrd. US\$.

Geleistete Entwicklungshilfe:

1,961 Mrd. US\$.

Ausl. Direktinvestition: 25,513 Mrd. US\$.

Börse (Marktkapitalisierung am BIP):

86,6%.

Energie: Produktion 31,737 Mio. t ÖE, Verbrauch 131,558 Mio. t ÖE.

Anteile am Verbrauch: Atomenergie 9,9 %, Erdgas 15,2%, Kohle 14,6%, Öl 53,4%, sonstige 6,9%.

Landwirtschaft, Rohstoffe, Industrie:

Nutzfläche 37,5%, von der Anbaufläche sind 20,3% bewässert.

Produkte: Gerste, Weizen, Zuckerrüben, Gemüse, Zitrusfrüchte, Oliven, Weinanbau.

Bewaldet: 144.000 km².

Rodung (jährlich): -860 km².

Rohstoffe: Kohle, Erdöl, Erdgas.

Beschäftigte: Industrie 42 % (m), 15% (w) Landwirtschaft 8% (m), 5 % (w) Dienstleistung 51% (m), 81% (w).

Wichtige Industriezweige: Automobil- und Schiffbau, Chemieindustrie, Stahl, Textilien, Schuhe .

Außenwirtschaft

Handelsbilanzsaldo: -12,001 Mrd. US\$.

Export: 236,426 Mrd. US\$, davon Fahrzeuge 25,3%, Maschinen 15,1%, Nahrungsmittel 9,5%, chem. Produkte 8,7%.

Hauptausfuhrländer: Frankreich (19,0%), Deutschland (11,5%), Portugal (10,2%).

Hightech-Exporte: 8,889 Mrd. US\$.

Import: 248,427 Mrd. US\$, davon Maschinen 20,7%, Fahrzeuge 17,5%, Ölprodukte 12,0%, chem. Produkte 10,4%.

Hauptlieferländer: Frankreich (16,4%), Deutschland (16,1%), Italien (9,1%).

Verkehr

Schienennetz: 13.856 km.

Straßennetz: 664.852 km, davon 99,0% befestigt. **Motorisierung:** 539 Kfz/1000 Einw.

Internationale Flughäfen: >20 (die größten: Madrid, Palma de Mallorca, Barcelona, Gran Canaria).

Binnenschifffahrt auf 1045 km Flüssen und Kanälen möglich.

Umwelt, Tourismus

Geschützte Gebiete: 8,5% der Landesfläche. **Energieverbrauch/Kopf:** 3.215 kg ÖE.

CO₂-Emission: 282,9 Mio. t.

Verwendung des Süßwassers: Landwirtschaft 68%, Industrie 19%, Haushalte 13%.

Tourismus: 52,478 Mio. Besucher.

Einnahmen: 45,967 Mrd. US\$.

Spaniens politisches System

Für Spanien begann 1975 eine neue politische Epoche. Seit dem Sieg der Nationalisten im Spanischen Bürgerkrieg (1936-39) hatte General Francisco Franco das Land mehr als 35 Jahre lang diktatorisch regiert und von der Entwicklung der westeuropäischen Demokratien weitgehend abgeschnitten. Auf Grund des 1974 per Volksabstimmung gebilligten Nachfolgegesetzes wurde nach Francos Tod die Monarchie in Spanien wiederhergestellt und der seit 1969 als Nachfolger feststehende Prinz Juan Carlos von Bourbon im November 1975 zum König proklamiert. Es folgte eine schwierige Phase des Übergangs zur parlamentarischen Demokratie, die der Gefahr eines Putschs von rechts und den Terrorakten separatistischer Untergrundorganisationen ausgesetzt war. Am 15. Juni 1977 fanden in Spanien erstmals nach über vierzig Jahren wieder demokratische Wahlen statt. Im Oktober 1978 verabschiedete das Parlament den Entwurf einer neuen Verfassung, die anschließend in einer Volksabstimmung mit großer Mehr-

heit (88%) angenommen wurde und am 29. Dezember 1978 in Kraft trat.

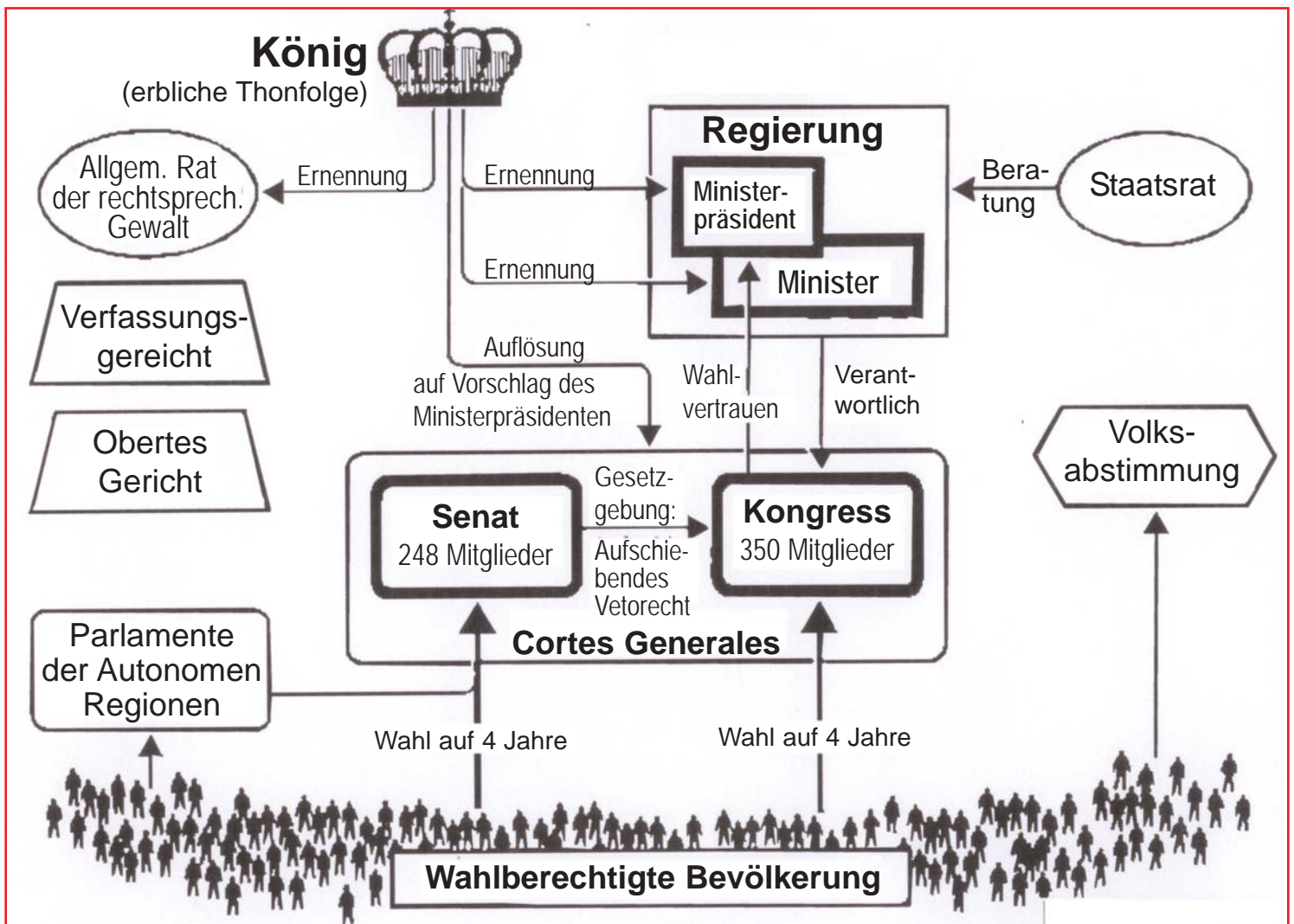
Nach dieser Verfassung ist Spanien ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat in der Form einer parlamentarischen Monarchie. Dem König als Oberhaupt des Staates sind hauptsächlich repräsentative Aufgaben zugewiesen; seine Autorität erwies sich bisher als stabilisierendes Element der jungen spanischen Demokratie.

Träger der gesetzgebenden Gewalt ist das aus zwei Kammern bestehende Parlament (Cortes Generales). Die 350 Abgeordneten des Kongresses werden durch die wahlberechtigte Bevölkerung auf vier Jahre gewählt. Die 248 Mitglieder des Senats, der territorialen Vertretung, gehen zum Teil aus direkten Wahlen in den spanischen Provinzen hervor, zum Teil werden sie durch die Parlamente der Autonomen Regionen benannt. Gesetzesinitiative steht bei den Kammern des Parlaments und der Regierung zu. Gegen Gesetzesbeschlüsse des Kongresses

kann der Senat sein Veto einlegen, das jedoch überstimmt werden kann.

Der Ministerpräsident, der die Tätigkeit der Regierung leitet und koordiniert, wird zu Beginn jeder Legislaturperiode vom Kongress gewählt und durch den König ernannt. Die weiteren Mitglieder der Regierung ernennt und entlässt der König auf Vorschlag des Ministerpräsidenten. Gegenüber dem Kongress ist die Regierung für ihre Politik kollektiv verantwortlich; nur durch ein konstruktives Misstrauensvotum, d. h. durch Wahl eines neuen Ministerpräsidenten, kann sie abgelöst werden. Der Ministerpräsident hat die Möglichkeit, die Auflösung einer oder beider Kammern des Parlaments vorzuschlagen und damit Neuwahlen herbeizuführen.

Spaniens politisches System



Das Abgeordnetenhaus (Madrid).

Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation



<p>Name und Gründungsjahr der Gewerkschaft</p>	<p>Die Metall- und Baugewerkschaft MCA-UGT wurde am 31. Mai 1998 in Gijon als Ergebnis der Fusion zwischen der Metallgewerkschaft UGT-Metal und der Holz- und Baugewerkschaft FEMCA-UGT gegründet.</p> <p>Der Ursprung beider Organisationen liegt bei den Anfängen der organisierten Arbeiterbewegung und der Zeit vor der Gründung des Dachverbandes UGT. Ihre Vorgänger waren die Verbände für Berufe, die an dem Gründungskongress der UGT in August 1888 in Barcelona vertreten waren.</p>
<p>Mitgliederzahl</p>	<p>ca. 170.000</p>
<p>Gremien</p>	<p>Das höchste beschlussfassende Organ ist der alle 4 Jahre stattfindende Kongress. Die Delegierten für den Kongress werden von den Regionalgewerkschaften gewählt und stimmen dabei individuell ab.</p> <p>Der Beirat, der zwei ordentliche Sitzungen im Jahr durchführt, ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Kongressen.</p> <p>Der Bundesvorstand ist die ständige Leitung der MCA-UGT. Er besteht aus 15 Vorstandsmitgliedern mit folgenden Zuständigkeitsbereichen: Vorsitz; Generalsekretariat; Organisation; Innere Verwaltung; Betriebsratswahlen; Gewerkschaftspolitik; Arbeitssicherheit und Umweltpolitik; Gleichstellungs- und Migrationpolitik; Sozialpolitik und Jugend; Bildung- und Dokumentationspolitik; sowie fünf Bundessekretäre.</p>
<p>Untergliederung</p>	<p>Die MCA-UGT ist in Betriebsgewerkschaftsgruppen gegliedert, die sich zu Orts-, Provinz- und Regionalgewerkschaften zusammenschließen.</p>
<p>Beitrag</p>	<p>Als Beitrag wird ein fester Betrag festgelegt, der jedes Jahr entsprechend der offiziell registrierten Teuerungsrate erhöht wird. Die UGT-Mitglieder, die eine Alters- oder sonstige Rente beziehen, bleiben bei ihrer bisherigen Einzelgewerkschaft vertreten und gleichzeitig werden sie Mitglieder der Rentnergewerkschaft mit Beteiligungs- und Stimmrecht. Der Beitrag für Rentner und Arbeitslose ist niedriger als der normale Beitrag.</p>

Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation



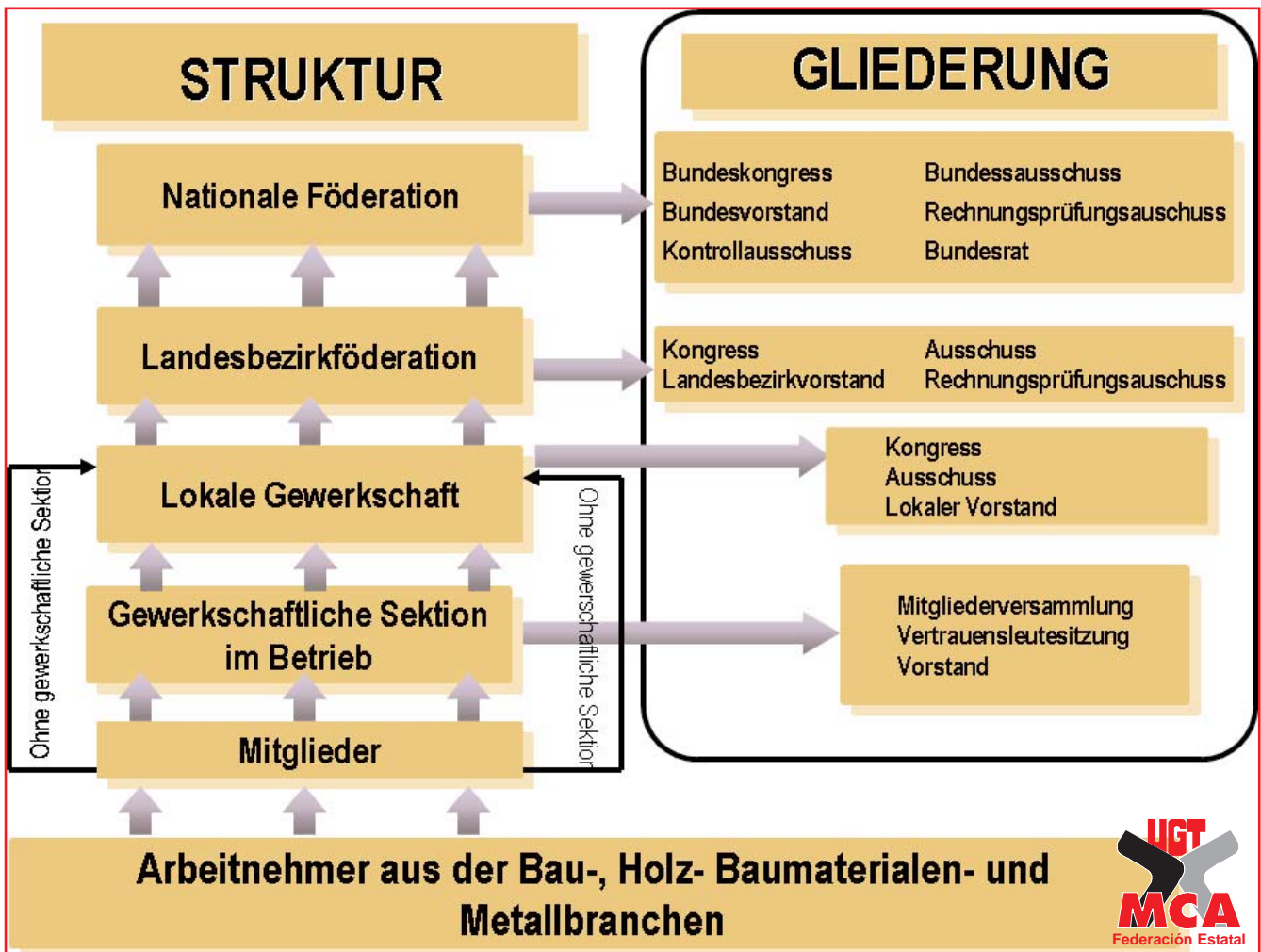
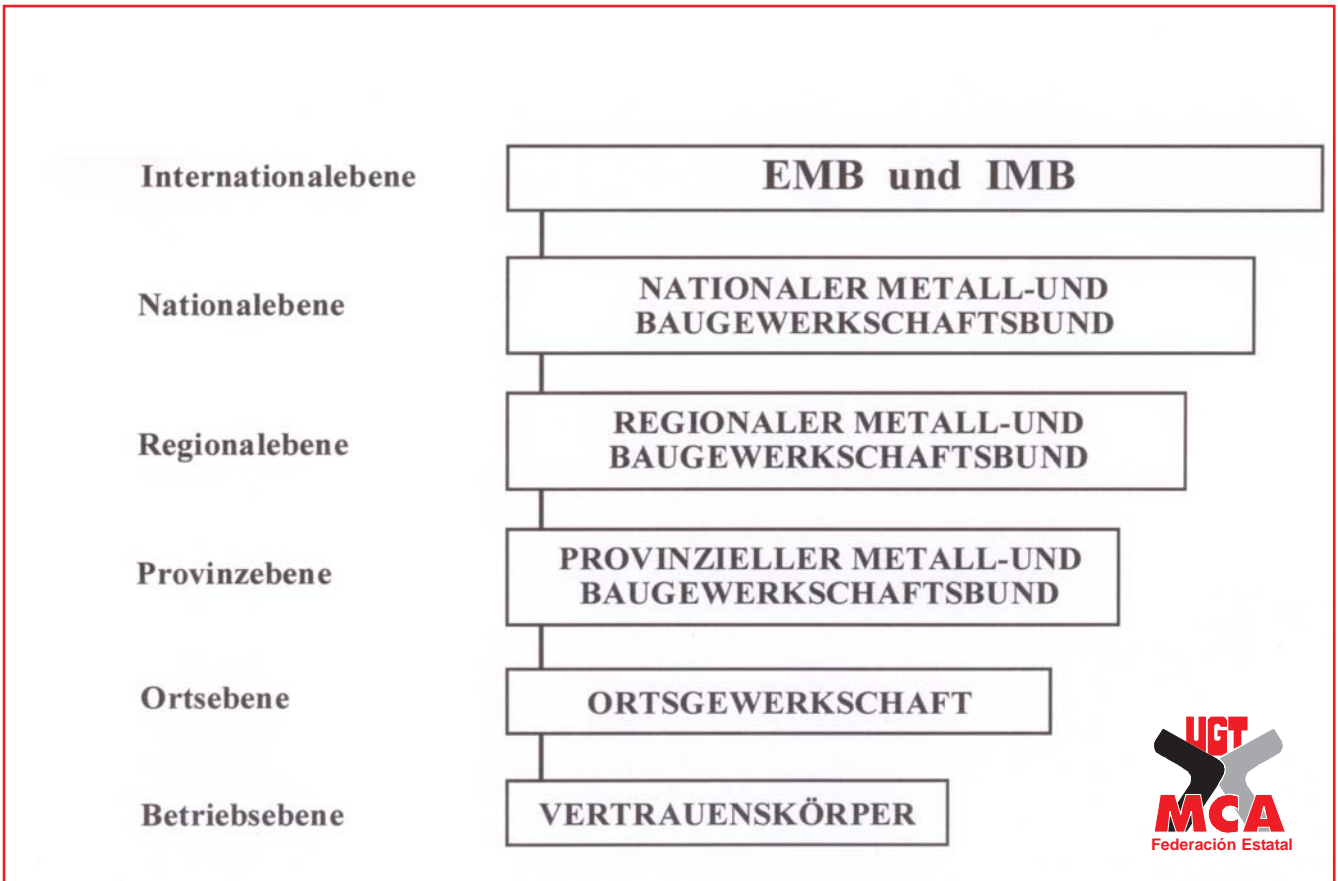
<p>Bildungsarbeit</p>	<p>Mitglieder, Vertrauensleute und Gewerkschaftsfunktionäre der MCA-UGT haben Anspruch auf gewerkschaftliche Bildung, die wiederum ein unverzichtbares Instrument für die Organisation ist.</p> <p>Die verschiedenen Aktivitäten innerhalb der gewerkschaftlichen Bildung zielen darauf, die theoretischen und praktischen Kenntnisse der Mitglieder, Vertrauensleute und Funktionäre der Organisation zu verbessern und ihre Fähigkeit, die Probleme durch Nachdenken zu verstehen, zu steigern.</p> <p>Die KollegenInnen sollen darauf vorbereitet werden, die Verantwortung für die Dynamisierung einer gesellschaftlichen Veränderung zugunsten der Arbeitnehmerinteressen und zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu übernehmen.</p> <p>Nach den Beschlüssen des Gewerkschaftstages übernimmt die Abteilung Bildung die Entwicklung der Politik für Berufs- und gewerkschaftliche Bildung. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, wurde die Abteilung in vier Hauptfelder unterteilt: Gewerkschaftliche Bildung; Studien und Projekte; Koordinierung und Verfolgung der Weiterbildung; und Leitung und Verwaltung der Abteilung.</p>
<p>Welche Gewerkschaften sind noch in der Metallindustrie</p>	<p>Die MCA-UGT organisiert Arbeiter, technische und Verwaltungsangestellte sowie Angestellte aus dem mittleren Management. Auf nationaler Ebene sind UGT und CCOO die größten Gewerkschaften.</p>
<p>Tarifpartner und Arbeitgeberverbände</p>	<p>In Spanien werden die Kollektivverträge je nach Branche auf drei Ebenen verhandelt: auf nationaler, Provinz- und Betriebsebene. In den zwei ersten Fällen werden sie von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden der jeweiligen Branchen abgeschlossen. Auf Betriebsebene werden die Kollektivverträge vom Betriebsrat und der Geschäftsleitung abgeschlossen.</p>
<p>Bevölkerungsgröße</p>	<p>44.109.000 Einwohner (Quelle: Bundesamt für Statistik, 01.01.2005)</p>
<p>Zahl der Erwerbstätigen (gesamtwirtschaftlich, einschließlich Öffentlicher Dienst)</p>	<p>20.839.600 (Quelle: Erhebung über die Zahl der Arbeitskräfte von 2005)</p>

Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation



<p>Mitgliederzahl des Gewerkschaftsbundes (UGT)</p>	<p>ca. 888.000 Mitglieder</p>
<p>Name des Gewerkschaftsbundes, Gründungsjahr, Mitglieds-gewerkschaften</p>	<p>Der Gewerkschaftsbund "Unión General de Trabajadores" (UGT) wurde 1888 gegründet. Vorgänger waren gewerkschaftliche Organisationen von Arbeitnehmern derselben Branche bzw. Arbeitstätigkeit, die so genannten Berufsverbände. Die UGT wurde 1939, nach dem Sieg der Nationalfront im spanischen Bürgerkrieg, verboten, das Vermögen beschlagnahmt und viele ihrer Funktionäre und Mitglieder verhaftet.</p> <p>Die UGT setzte jedoch ihre Arbeit im Untergrund und im Exil fort, dank der Hilfe der internationalen demokratischen Organisationen. Nach dem Tod von General Franco, im Jahre 1975, wurden die demokratischen politischen und gewerkschaftlichen Organisationen legalisiert.</p> <p>Heutzutage schließt die UGT 8 Industrie- bzw. Dienstleistungsföderationen, 19 Regionalverbände und zwei weitere nationalen Verbände - der Rentner- und der Selbstständigenverband - ein. Somit vertritt sie alle Branchen beruflicher Tätigkeit.</p>
<p>Beschlussgremien des UGT</p>	<p>Der alle 4 Jahre stattfindende Kongress ist das höchste beschlussfassende Gremium und besteht aus Delegierten, die in den regionalen Organisationen gewählt wurden.</p> <p>Der Bundesausschuss ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Kongressen. Der Bundesausschuss besteht aus 160 von den Landes- und Regionalgewerkschaften gewählten Vertretern und aus dem Bundesvorstand. Die Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften sind auch ständige Vertreter.</p> <p>Der Bundesvorstand ist das ständige Leitungsorgan. Dieser besteht aus 13 Mitgliedern mit folgenden Zuständigkeitsbereichen: Generalsekretär; Organisation und Kommunikation; Innere Verwaltung; Gewerkschaftspolitik; Gleichstellung; Beschäftigungs- und Sozialpolitik; Arbeitssicherheit und Umweltpolitik; Koordination und Tarifpolitik; Gewerkschaftliche Bildung und Kultur; Koordination der Politik in der Fläche und berufliche Bildung zur Beschäftigungsförderung; Jugend; Internationales; Industriepolitik.</p>
<p>Beitrag an die Zentralorganisation</p>	<p>Der Betrag beträgt 45% der Beitragseinnahmen der Einzelgewerkschaften.</p>

Gewerkschaftlicher Aufbau





Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation

<p>Name und Gründungsjahr der Gewerkschaft</p>	<p>Der Bergbauarbeiter- und Metallerbund (FM-CCOO) gehört dem Dachverband Comisiones Obreras (CCOO) an und entstand 1994 aus dem Zusammenschluss der Gewerkschaften Bergbau und Metall. Die Metallgewerkschaft wurde 1977 gegründet, nachdem das Gesetz der Gewerkschaftlichen Freiheit verabschiedet wurde. Bei FM-CCOO sind ArbeitnehmerInnen organisiert, die in der Stahl- und Metallindustrie bezüglich der Produktion, Förderung, Verarbeitung, Montage, Reparatur und Vertrieb, einschließlich Zulieferbetriebe, sowie bei Firmen aus den Branchen Bergbau, Elektroindustrie, Stromerzeugung und -versorgung, tätig sind.</p> <p>FM-CCOO ist Mitglied des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB), des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), des Internationalen Chemie- Energie- und Bergbaugewerkschaftsbundes (ICEBB) und des Europäischen Chemie-Energie- und Bergbaugewerkschaftsbundes (ECEBB), und beteiligt sich aktiv an ihren Kongressen und Leitungsgremien.</p>
<p>Gewerkschaftliche Vertretung</p>	<p>Im Bereich der Betriebe mit mehr als 6 Arbeitnehmern werden alle 4 Jahre Betriebsratswahlen durchgeführt, in denen die jeweiligen gesetzlichen Arbeitnehmervertreter gewählt werden. Die Zahl der Vertreter hängt von der Belegschaftsgröße ab. Heutzutage gibt es etwa 118.000 Betriebsratsmandate, die als Kandidaten von CCOO agieren. Etwa 21.000 davon (18%) gehören zum Bergbauarbeiter- und Metallerbund (FM-CCOO). Da in dieser Branche 47.000 Betriebsratsmandate insgesamt zu verzeichnen sind, bedeutet dies ein Anteil von 42% der Mandate für FM-CCOO.</p>
<p>Mitgliederzahl</p>	<p>ca. 170.000</p>
<p>Gremien</p>	<p>Das höchste beschlussfassende Organ der FM-CCOO ist der Kongress. Alle 4 Jahre findet der ordentliche Kongress statt. Ein außerordentlicher Kongress wird organisiert, wenn die absolute Mehrheit des Bundesvorstandes bzw. 2/3 der Mitglieder es so beschließen.</p> <p>Der Bundeskongress besteht aus dem Vorstand, Vertretern der Landesverbände und der Regionen entsprechend ihrer Mitgliederzahlen. Die Delegierten werden in den Regionen gewählt.</p> <p>Der Beirat ist das höchste Entscheidungs- und Repräsentationsgremium zwischen Kongressen. Der Vorstand ruft ihn mindestens vier mal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung auf und, wenn ein Drittel der Beiratsmitglieder es beantragen, zu einer außerordentlichen Sitzung.</p>

Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation



<p>Gremien</p>	<p>Der Bundesausschuss ist ein Leitungs- und Koordinierungsgremium, das sich aus den Vorstandsmitgliedern, den Bezirksleitern und regionalen Koordinatoren zusammensetzt. Der Ausschuss bereitet die Sitzungen des Beirats vor.</p> <p>Der Bundesvorstand ist das Leitungsorgan, das alle vom Kongress, vom Beirat und vom Bundesausschuss beschlossenen Entscheidungen und Richtlinien umsetzt. Er besteht aus 22 Mitgliedern und seine Sitzungen werden vom Generalsekretär bzw. ein Drittel seiner Mitglieder aufgerufen. Der Bundesvorstand kann so viele Vorstands- und Zuständigkeitsbereiche [Sekretariate] aufbauen, wie er für notwendig hält. Zur Zeit gibt es 20 Vorstandsgebiete: Generalsekretariat, Organisation, Finanzen und Kasse, Kleinen und Mittleren Betrieben, Bildung, Frauen, Jugend, Internationales, Industriepolitik, Bergbau, Automobilindustrie, Elektroindustrie, Investitionsgüter, Telekommunikation, Informations- und Kommunikationsindustrie, Güter für die Eisenbahnindustrie, Stahlindustrie, Tarifpolitik, Beschäftigungspolitik, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit in der Bergbauindustrie, sowie Informations- und Pressestelle.</p>
<p>Untergliederung</p>	<p>FM-CCOO ist in mehreren Bezirke bzw. Regionen untergliedert, die wiederum in Organisationen auf Provinz- bzw. Landkreisebene, sowie gewerkschaftlichen Interessensvertretung im Betrieb strukturiert sind.</p> <p>Die Unterteilung in Bezirke und darüber hinaus in Provinzen bzw. Landkreise richtet sich nach der politischen Aufteilung Spaniens in autonomen Regionen. Die Organisation auf Provinz- bzw. Landkreisebene besteht aus den Mitgliedern, die in den Betrieben der Provinz bzw. des Landkreises arbeiten. Die Mitglieder, die in demselben Betrieb arbeiten, bilden die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb und wählen bei einer Mitgliederversammlung den Vorstand [ähnlich der Vertrauenskörperleitung] und den Generalsekretär.</p>
<p>Beitrag</p>	<p>Zurzeit beträgt der Beitrag 7,81 Euro, der entsprechend der Kongressbeschlüsse des Dachverbandes CCOO aufgeteilt wird. Die aktuelle Verteilung sieht 60% der Einnahmen für die Einzelgewerkschaften und 40% für den Dachverband vor.</p>



Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation

Bildungsarbeit

FM/CCOO betrachtet die gewerkschaftliche Bildung als grundlegender Baustein für die Konsolidierung und Erneuerung der Gewerkschaftsstruktur. Die geplanten Ziele basieren darauf, soziale und politische Probleme ideologisch zu identifizieren, die solidarische Einstellung gegenüber der allgemeinen Problemen, die Arbeitnehmer insgesamt betreffen, zu fördern, Erfahrungen zu sammeln, um den ständigen Kontakt zu den ArbeitnehmerInnen zu erleichtern, sowie gemeinsame Organisations- und tarifpolitische Strategien kennen zu lernen.

Die Bildungspolitik wird im Dachverband unter Berücksichtigung der branchenbedingten Besonderheiten in den verschiedenen Einzelgewerkschaften entwickelt.

Welche Gewerkschaften sind noch in der Metallindustrie

CCOO neben UGT sind die mehrheitlichen Gewerkschaften innerhalb der Metallbranche. In manchen Regionen gibt es auch nationalistisch orientierte Gewerkschaften wie CIG in Galizien oder ELA-STV im Baskenland.

Tarifpartner und Arbeitgeberverbände

Der Arbeitgeberverband der Metallbranche ist CONFEMETAL - auch in Provinzen untergliedert - der Bergbaubranche ist CONFEDEM und der Elektroindustrie ist UNESA. Tarifverträge werden auf Branchen-, Provinz- und Betriebsebene abgeschlossen. Branchen- und provinzbezogene Tarifverträge werden von den Gewerkschaften und den entsprechenden Arbeitgeberverbänden unterzeichnet. Betriebliche Tarifverträge werden von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat abgeschlossen, außer im Falle eines konzernumfassenden Tarifvertrages. Dann werden sie mit der Konzernleitung und dem Vorstand der Metallgewerkschaft verhandelt. Abgeschlossene Tarifverträge sind allgemeinverbindlich, d.h. betreffen alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrer Mitgliedschaft.

Bevölkerungsgröße

44.109.000 Einwohner (Quelle: Bundesamt für Statistik, 01.01.2005)

Zahl der Erwerbstätigen (gesamtwirtschaftlich, einschließlich Öffentlicher Dienst)

20.839.600, (Quelle: Erhebung über die Zahl der Arbeitskräfte vom 2005)



Kurze Darstellung der Gewerkschaftsorganisation

Mitgliederzahl des Gewerkschaftsbundes (CCOO)	1.100.000 Mitglieder
Name des Gewerkschaftsbundes, Gründungsjahr, Mitglieds-gewerkschaften	<p>Der Gewerkschaftsbund „Comisiones Obreras“ (CC.OO.) wurde 1976, am Anfang des spanischen Demokratisierungsprozesses, gegründet. Vorgänger waren die Comisiones Obreras [Arbeiterkommissionen], die während des Frankismus zwischen 1955 und 1976 im Untergrund ihre Arbeit fortgesetzt hatten.</p> <p>CC.OO. ist eine demokratische Gewerkschaftsorganisation mit 12 Einzelgewerkschaften als Mitglieder und in 18 regionalen Bezirke unterteilt. Sie vertritt die beruflichen, politischen und sozialen Interessen der ArbeitnehmerInnen aller Branchen, insbesondere innerhalb des Betriebes.</p>
Beschlussgremien des CCOO	<p>Der Kongress findet alle 4 Jahre statt. Daran nehmen der Generalsekretär, der Vorstand und die gleiche Anzahl Delegierte aus den Einzelgewerkschaften und den regionalen Bezirken teil.</p> <p>Die Bundeskonferenz</p> <p>Der Beirat tagt 4-mal im Jahr</p> <p>Der Bundesvorstand ist das Leitungsorgan von CC.OO.</p> <p>Als Koordinationsgremien haben wir:</p> <p>Der Bundesausschuss</p> <p>Der Sekretär bzw. ständiger Ausschuss des Bundesvorstandes</p>
Beitrag an die Zentralorganisation	10% der Beitragseinnahmen der Einzelgewerkschaften.

Gewerkschaftlicher Aufbau



Dachverband Comisiones Obreras CCOO

Einzelgewerkschaften

- Gewerkschaft für verschiedene Zweige
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste
- Gewerkschaft Landwirtschaft und Nahrungsmitteln
- Gewerkschaft Handel, Gaststätten und Tourismus
- Gewerkschaft Transport und Verkehr
- Gewerkschaft Bau, Holz und verwandten Branchen
- Gewerkschaft Erziehung
- Gewerkschaft Bergbau und Metall
- Gewerkschaft Rentner und Pensionäre
- Gewerkschaft Finanz- und Verwaltungsdienstleistungen
- Gewerkschaft Gesundheitswesen
- Gewerkschaft Textil-Leder, Chemie und verwandten Branchen

Dachverband-Regionale Bezirke

- Dachverband Andalusien
- Dachverband Aragon
- Comisiones Obreras Asturien
- Comisiones Obreras Kantabrien
- Regionaler Dachverband Kastilien-La Mancha
- Regionaler Dachverband Kastilien-Leon
- Comisiones Obreras Katalonien
- Dachverband CCOO Baskenland
- Regionaler Dachverband CCOO Extremadura
- Regionaler Dachverband CCOO Galicien
- Comisiones Obreras Kanaren
- Dachverband CCOO Balearen
- Dachverband CCOO Großraum Madrid
- Regionaler Dachverband CCOO Murcia
- Dachverband CCOO Valencia
- Dachverband CCOO La Rioja
- CCOO Ceuta
- CCOO Melilla

Koordinationsgremien

- o Bundesausschuss
- o Ständiges Sekretariat bzw. Ausschuss des Bundesvorstandes

Leitungsgremien

- Kongress
- Bundeskonferenz
- Beirat
- Bundesvorstand

Kontroll- und Garantiengremien

- Garantienausschuss des Dachverbandes CCOO
- Finanz- und Verwaltungs- Kontrollausschuss

Bundesvorstand Generalsekretariat

- **Vorstandsbereich Organisation und Kommunikation**
 - Kommunikation
 - Publikationen
 - Abteilung Informationssysteme
- **VB Beschäftigungspolitik**
- **VB Tarifpolitik**
 - Pensionsfond
- **VB Frauen**
- **VB Institutionellen Beziehungen**
- **VB Jugend**
- **VB Internationale Politik**
 - Serafin-Aliaga-Stiftung für Frieden und Solidarität
 - Vertretungsbüro in Brüssel
- **VB Sozialpolitik**
 - Europäisch-Mittelmeer-Institut für Emigrations- und Asylpolitik
 - Dokumentations- und Studienzentrum für Emigrationsfragen in Europa

- **VB Arbeitssicherheit und Umwelt**
 - Abteilung Arbeitssicherheit
 - Abteilung Drogenabhängigkeit
- **VB Bildung für Beschäftigung**
 - FOREM-Stiftung
- **VB Verwaltung und Finanzen**
 - Abteilung Juristische Studien
 - Abteilung Rechtsschutz
 - Abteilung für technisch-juristische Fragen
 - Abteilung Subventionen
 - Verwaltungswesen
 - Verwaltungs- und Einnahmenstelle
- **VB Branchenpolitik**
- **VB Studien und Stiftungen**
 - Abteilung Technische Beratung
 - Dokumentationszentrum
 - 1.Mai-Stiftung
- **VB Dienstleistungen**
- **VB Gewerkschaftliche Bildung**
 - Bildungszentrum „Muñiz Zapico“

Gewerkschaftlicher Aufbau



Bergbauarbeiter- und Metallerbund CCOO

Organisationsaufbau

- Regionale Bezirke
- Provinz- bzw. Landkreisorganisationen
- Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb

Leitungsgremien

- Der Kongress
- Der Beirat
- Der Vorstand
- Koordinations- und Leitungsgremien
- Bundesausschuss

Vertretungsmandat

- Der Generalsekretär

Vorstand Generalsekretariat

Tarifpolitik

- Sekretariat Tarifpolitik
- Sekretariat Beschäftigung und Arbeitsverträge
- Sekretariat Arbeitsschutz
- Sekretariat Arbeitssicherheit im Bergbau
- Sekretariat Frauen
- Sekretariat Jugend

Industriepolitik

- Sekretariat Industriepolitik
- Sekretariat Bergbau
- Sekretariat Automobilindustrie
- Sekretariat Investitionsgüter
- Sekretariat Telekommunikation, Kommunikationsindustrie und Güter für die Eisenbahnindustrie
- Sekretariat Stahlindustrie
- Sekretariat Elektroindustrie, sowie Stromerzeugung und –Versorgung

Organisation, Verwaltung und Finanzen

- Sekretariat Organisation
- Sekretariat Verwaltung und Finanzen
- Sekretariat für kleine und mittlere Betriebe

Information und Publikationen

- Sekretariat Information und Publikationen

Bildung

- Sekretariat Bildung

Internationales

- Sekretariat Internationales

Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

ARBEITNEHMERVERTRETER/IN



Belegschafts-
vertreter/in

Betriebsrats-
mitglied

Vertrauens-
mann/frau

Arbeitssicherheits-
delegierte

Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN

§§ 61 - 68 Arbeitnehmerstatut

Leiten Wahlen ein:

- Die repräsentativste Gewerkschaft
- Gewerkschaften mit 10% der Vertreter im Betrieb
- Die Belegschaft durch Mehrheitsbeschluss

Betriebsrat

In jedem Betrieb mit **50 oder mehr** festangestellten Arbeitnehmern wird ein Betriebsrat errichtet, der das Vertretungsorgan der gesamten Belegschaft im Unternehmen oder im Betrieb ist und das deren Interessen wahrzunehmen hat.

Informationen über die Zahl der Betriebsratsmitglieder, das Betriebsratswahlverfahren und andere wichtige Daten werden in den folgenden Seiten erläutert.

Belegschaftsvertreter/in

In Betrieben, die **weniger als 50 und mehr als 10** festangestellte Arbeitnehmer beschäftigen, vertreten die Belegschaftsvertreter/innen die Arbeitnehmer. In Betrieben, die **zwischen 6 und 10** festangestellte Arbeitnehmer beschäftigen, kann gleichfalls ein/e Belegschaftsvertreter/in gewählt werden, wenn die Beschäftigten dies mit Mehrheit beschließen.

In Betrieben bis zu 30 Beschäftigten wird ein/e Vertreter/in, in Betrieben zwischen 31 und 49 Beschäftigten werden **drei** Vertreter/innen gewählt.

Auf den nächsten Seiten werden wir das Wahlverfahren erläutern. Dabei muss man folgendes berücksichtigen:

Gesetzliche Fristen: Zwischen der Wahlvorstandsbildung und der Durchführung der Wahlen dürfen höchstens 10 Tage liegen.

Wahl der Vertreter/innen: Jeder Wähler kann seine Stimme höchstens so vielen Kandidaten geben, wie Sitze zu vergeben sind. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält.

Mandat

Die Amtsperiode beträgt 4 Jahre und verlängert sich automatisch, wenn keine neuen Wahlen eingeleitet werden. Während der Amtszeit ist eine Abwahl der Belegschaftsvertreter/innen und der Mitglieder des Betriebsrates möglich. Dafür muss eine Versammlung von mindestens einem Drittel der Wahlberechtigten einberufen werden und diese muss mit absoluter Mehrheit dafür stimmen. Die Abwahl kann nicht während der Verhandlungen über einen Kollektivvertrag und nicht vor Ablauf von 6 Monaten erfolgen.

Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN

Betriebsrat

Belegschaftsvertreter/in

Kompetenzen

1. Einmal im Quartal muss er über die allgemeine Entwicklung der Branche, zu der das Unternehmen gehört, über die Situation der Produktion und des Umsatzes und über die wahrscheinliche Entwicklung des Beschäftigungsstands informiert werden.
2. Kenntnis der Bilanz, der Gewinn- und Verlustrechnung des Jahresabschlusses und der übrigen Dokumente, die den Gesellschaftern zur Verfügung gestellt werden.
3. In Kenntnissetzung vor der Durchführung folgender Entscheidungen durch den Unternehmer: Umstrukturierung und Personalabbau, Einführung von Kurzarbeit, Verlagerung der Betriebseinrichtungen, Pläne des Unternehmens zur Berufsausbildung, Einführung oder Veränderungen von Systemen der Arbeitsorganisation und der Kontrolle sowie Prämiensysteme und Arbeitsplatzbewertung.
4. Kenntnis von Formulararbeitsverträgen, die vom Unternehmen benutzt werden, sowie von den Unterlagen, die sich auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen beziehen.
5. Mindestens dreimal im Jahr muss er über die statistischen Zahlen über Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten informiert werden.
6. Überwachung der Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften sowie der Vorschriften über Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.
7. Über alle Sanktionen, die wegen sehr schwerer Verfehlungen verhängt werden, muss er informiert werden.

Rechte und Garantien

1. Durchführung eines kontradiktorischen Verfahrens im Falle von Sanktionen wegen schwerer Verfehlungen; im Rahmen dieses Verfahrens muss außer dem Betroffenen auch der Betriebsrat als solches bzw. die übrigen Belegschaftsvertreter gehört werden.
2. Bei Suspendierung oder Beendigung des Arbeitsvertrags aus ökonomischen Gründen bzw. räumlichen Beweglichkeit werden die betrieblichen Interessenvertreter als letzte erfasst.
3. Betriebliche Interessenvertreter dürfen während ihrer Amtszeit und des darauf folgenden Jahres weder entlassen noch mit anderen Nachteilen belegt werden.
4. Im Falle einer unzulässigen Kündigung müssen die betrieblichen Interessenvertreter wiedereingestellt werden, falls sie sich dafür entscheiden.
5. Das Recht die Meinung des Betriebsrates bzw. der Belegschaftsvertreter zu äußern, zu veröffentlichen oder zu verbreiten; dies ist dem Unternehmen mitzuteilen.
6. Jeder Interessenvertreter verfügt über ein bestimmtes Quantum von Stunden pro Monat, in denen er bei voller Lohnfortzahlung zum Zwecke der Amtsausübung von der Arbeit freigestellt ist. In Kollektivverträgen kann vorgesehen werden, dass die den einzelnen Mitgliedern des Betriebsrates bzw. Belegschaftsvertretern zustehenden Stunden auf eines oder mehrere ihrer Mitglieder konzentriert werden.

Stundenzahl	15	20	30	35	40
Zahl der Beschäftigten	100	101-250	251-500	501-750	751

Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN

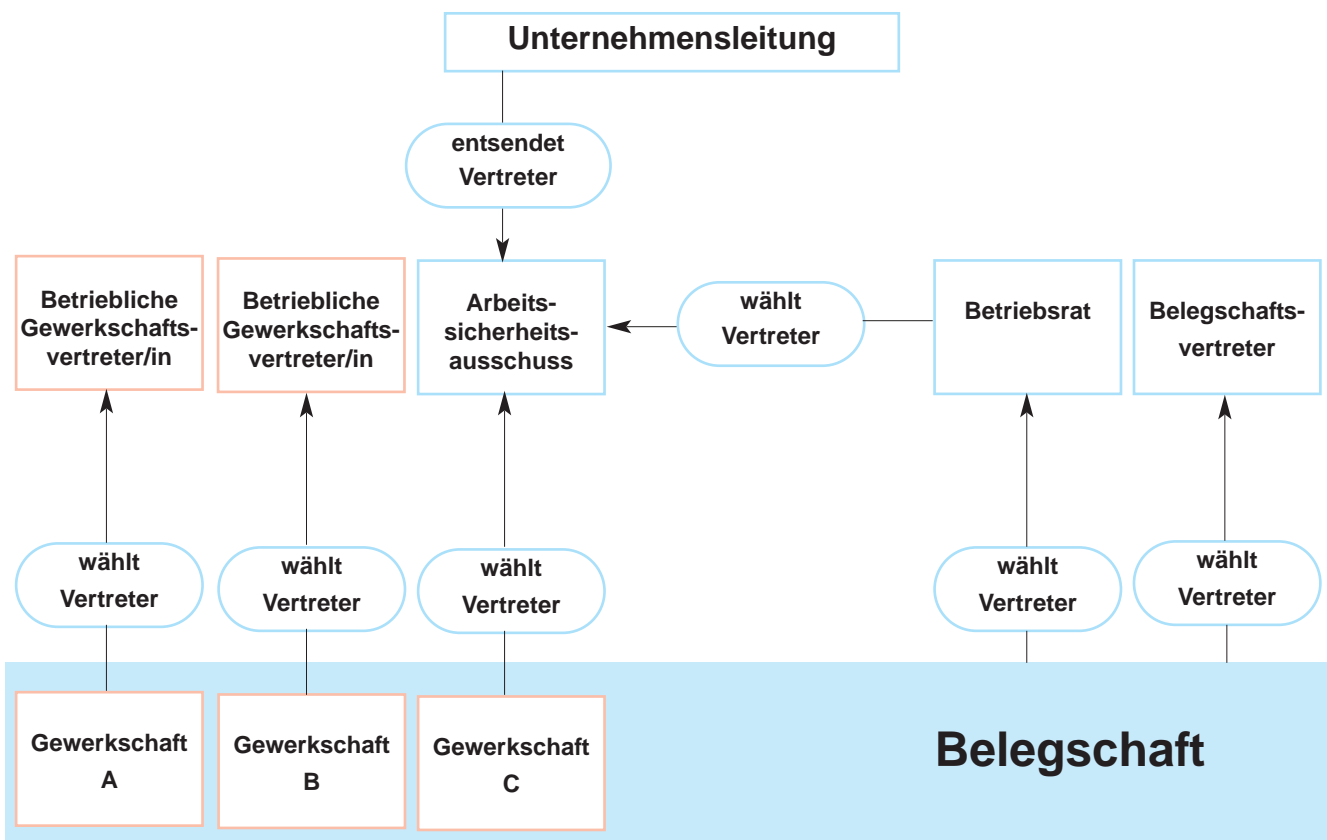
Gesamtbetriebsrat

Nur durch einen Kollektivvertrag kann die Bildung und die Tätigkeit eines Gesamtbetriebsrates mit höchstens 13 Mitgliedern vorgesehen werden, dessen Zusammensetzung dem Ergebnis der globalen Betriebsratswahl verhältnismäßig entsprechen muss. Gesamtbetriebsräte können keine anderen Funktionen als diejenigen in Anspruch nehmen, die ihnen ausdrücklich in dem Kollektivvertrag eingeräumt wurden.

Um die Zahl der Vertreter der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer und der Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag zu bestimmen, wird folgendes berücksichtigt:

- Die nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer gelten als festangestellte Arbeitnehmer.
- Die Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag:
 - Wenn dieser Arbeitsvertrag länger als einen Jahr dauert, gilt der Beschäftigte als festangestellter Arbeitnehmer.
 - Für die restlichen Arbeitnehmer werden die Arbeitstage zusammengerechnet, die ein Jahr vor der Einleitung der Wahlen erbracht wurde, und pro 200 gearbeitete Stunden wird ein Beschäftigter dazu gerechnet.

Betriebliche Arbeitnehmervertretungsstruktur in Spanien



Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

VERTRETUNGSARTEN DER ARBEITNEHMER

1. Betriebsrat

In Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten

2. Belegschaftsvertreter

In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten

3. Betriebliche Gewerkschaftsvertreter/innen

Sie vertreten die Belegschaft, nachdem sie durch ein Wahlverfahren gewählt wurden

Sie vertreten Vertrauenskörper (*betriebliche Gewerkschafts-sektion*) und werden von und unter den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt.

VERTRAUENSLEUTE (BETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSVERTRETER/INNEN)

Vertrauensleute werden in Betrieben oder Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten von den Vertrauenskörpern der Gewerkschaften gewählt, die im Betriebsrat vertreten sind.

Außer den im Kollektivvertrag festgelegten Rechten haben sie auch folgende:

1. Zugang zur Information, die das Unternehmen dem Betriebsrat überreicht.
2. Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrates und der im Betrieb zuständigen Stelle für das Thema **Arbeitssicherheit**.
3. Anhörungsrecht im Unternehmen bevor dieses Kollektivmaßnahmen, insbesondere bei Kündigung und Sanktionen gegen die Mitglieder ihrer Gewerkschaft, ergreift.

Die **Zahl** der Vertrauensleute pro Gewerkschaft beträgt:

- Wenn die Gewerkschaft 10% der Stimmen bei der Betriebsratswahlen erreicht hat:

250 – 750 Beschäftigte = 1

751 – 2.000 Beschäftigte = 2

2.001 – 5.000 Beschäftigte = 3

ab 5.001 Beschäftigte = 4

Dieser Schlüssel kann durch Kollektivverhandlungen verändert werden, so dass die Zahl der Vertrauensleute erhöht wird.

- Wenn eine Gewerkschaft weniger als 10% der Stimmen erhalten hat, wird sie von nur einem/r Vertrauensmann/frau vertreten.

Die Vertrauensleute haben dieselben Garantien die Betriebsräten und Belegschaftsvertretern gesetzlich eingeräumt werden.

GESETZ ÜBER GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

Daten über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

DAS VERSAMMLUNGSRECHT

§§ 77 - 81 Arbeitnehmerstatut

Die Beschäftigten eines Betriebes oder Unternehmens haben das Recht auf Betriebsversammlungen

Einberufung

Die Betriebsversammlung kann einberufen werden:

- durch die Belegschaftsvertreter bzw. den Betriebsrat
- durch mindestens 33% der Beschäftigten

Die Einberufung muss die Tagesordnung beinhalten. Dem Arbeitgeber muss die Einberufung der Betriebsversammlung sowie die Namen der Teilnehmer, die nicht dem Unternehmen angehören, mindestens 48 Stunden vorher mitgeteilt werden. Er hat den Empfang zu bestätigen.

Versammlungsort und Uhrzeit

Soweit keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird, finden die Versammlungen außerhalb der Arbeitszeit statt.

Der Versammlungsort ist der Betrieb, wenn:

- die dort bestehenden Arbeitsbedingungen dies gestatten
- die Einberufung vorschriftsgemäß durchgeführt wurde
- seit der letzten Versammlung weniger als 2 Monate vergangen sind, es sei denn, sie wurde einberufen, um über einen Kollektivvertrag zu informieren
- Schäden, die eventuell in früheren Betriebsversammlungen entstanden waren, noch nicht ersetzt worden sind
- der Betrieb nicht rechtmäßig ausgesperrt ist.

Ablauf der Betriebsversammlung

Es können nur solche Themen behandelt werden, die vorher in die Tagesordnung aufgenommen wurden

Die Abstimmungen erfolgen durch persönliche, freie, direkte und geheime Wahl. Ein Beschlussvorschlag wird angenommen, wenn ein Arbeitnehmer über die Hälfte der im Unternehmen oder Betrieb Beschäftigten hinaus sich dafür ausspricht.

Die Betriebsversammlung wird durch den Betriebsrat bzw. die Belegschaftsvertreter geleitet, die für den normalen Ablauf sowie für das Verhalten betriebsfremder Personen in der Versammlung verantwortlich sind.

Anmerkungen über die Rechte der Arbeitnehmervertretung

Interessenvertretung im Betrieb

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

Sie haben den gleichen Freistellungsanspruch wie die Mitglieder des Betriebskomitees, ihnen steht sogar ein eigener Büroraum auf dem Werksgelände zu. Bei individuellen arbeitsrechtlichen Fragen kommt ihnen eine stärkere Kompetenz als dem Betriebskomitee zu, allerdings können sie gegenüber dem Arbeitgeber nur ihre jeweiligen Mitglieder vertreten.

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

Ehrenamtliche Arbeit in den Gewerkschaften

Da spanische Gewerkschaften nur über sehr wenig hauptamtliches Personal verfügen, sind sie auf ehrenamtliche Hilfe existenziell angewiesen. Viele Mitglieder von Betriebskomitees und großen Gewerkschaftssektionen verbringen deshalb einen Großteil ihrer Freistellungszeit in den örtlichen Gewerkschaftsbüros, um dort Verwaltungs- oder Beratungstätigkeiten zu übernehmen.

Oft ist der Vorsitzende des Betriebskomitees beim größten Arbeitgeber am Ort gleichzeitig auch der Generalsekretär der örtlichen Einzelgewerkschaft. Eine Freistellung für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist vom Gesetz her ausdrücklich erlaubt, auch die Teilnahme an Seminaren und Konferenzen gehört dazu.

Tarifsystem in Spanien

Tarifrecht, Tarifstrukturen und Tarifpraxis in Spanien

A. Rechtsgrundlagen von Tarifverträgen

1. Verfassungsrechtliche Garantie der Tarifautonomie
Art. 37 Abs.1 der spanischen Verfassung von 1978 erkennt das Recht zu Kollektivverhandlungen ausdrücklich an.

Art. 37 Abs.1 der Verfassung lautet: Das Gesetz garantiert das Recht zur arbeitsrechtlichen Kollektivverhandlung zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und Unternehmer ebenso wie die bindende Wirkung von Tarifverträgen.

2.1 Zielrichtung und Inhalt der Verfassungsgarantie

Zunächst fragt sich, was unter der Formulierung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung zu verstehen ist, "das Gesetz garantiert das Recht zu arbeitsrechtlichen Kollektivverhandlungen". Überwiegend wird dies nicht als subjektives Recht im Sinne der Konstituierung einer Verhandlungspflicht zwischen den Tarifparteien, sondern als gegen den Staat gerichtetes Recht verstanden. Damit ist u.a. der Vor-

rang der Tarifautonomie vor der allgemeinen Verhandlungsfreiheit eingeschlossen ebenso wie unterstützende Maßnahmen für gewerkschaftliche Aktionen im Betrieb.

2.2 Träger des Rechts zu Kollektivverhandlungen

Die Träger des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind "die Vertreter der Arbeitnehmer und der Unternehmer". Damit wird ersichtlich eine sehr weite Formulierung gewählt und die Frage der gewerkschaftlichen Kompetenzen, der Repräsentativität einer Arbeitnehmervereinigung, der Zuständigkeit nichtgewerkschaftlicher Organe zu Tarifverhandlungen usw. dem einfachen Gesetzgeber überlassen.

2.3 "Außergesetzliche Kollektivvereinbarungen"

Eine umfassende Debatte in der Rechtslehre löste die Formulierung der "bindenden Wirkung von Tarifverträgen" aus. Der Auftrag, den Art. 37 Abs. 1 der Verfassung dem Gesetzgeber erteilt, mit bindender Kraft Tarifverträge zu garantieren, bedeutet nicht, dass diese Befugnis aus

dem Gesetz folgt. Im Gegenteil, sie folgt aus der Verfassung selbst, die den bindenden Charakter der Tarifverträge garantiert. Die verfassungsrechtliche Garantie der bindenden Kraft bedeutet primär und entscheidend, dass den Tarifverträgen eine rechtliche Wirkung zukommt, und zwar in dem Sinne, dass sich der normative Inhalt unmittelbar auf die Individualarbeitsverträge erstreckt, ohne dass dies dem Willen der Individualparteien entsprechen muss.

B. Gesetzlicher Rahmen

Der Gesetzgeber ist dem Auftrag zur Schaffung eines Tarifvertragsgesetzes, das diesem verfassungsrechtlichen Rahmen entspricht, mit den Arts. 82-95 des Arbeitnehmerstatus nachgekommen. Dessen wesentlicher Inhalt wird nachfolgend skizziert.

Mit den dort angesprochenen Themen

- Identifizierung der Tarifparteien,
- Bindungswirkung des Tarifvertrages sowie anderer Kollektivvereinbarungen und das

C Tarifsystem in Spanien

- Verhältnis des autonomen Tarifrechts zum staatlichen Recht ist gleichzeitig bereits das Grundmuster der wichtigsten Kontroversen um die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des Arbeitnehmerstatutes wiedergegeben.

C. Strukturen der Tarifverträge

1. Parteien: Betriebsrat und Gewerkschaft

Eine stark ins Detail gehende und auf den ersten Blick nicht leicht verständliche Regelung über die Parteien des Tarifvertrages findet in Art. 87 des Arbeitnehmerstatuts.

Das Gesetz enthält zunächst Angaben über die Tarifparteien von Firmentarifverträgen: "Tarifverträge, die sich auf das Unternehmen oder mit noch kleinerem räumlichen Geltungsbereich erstrecken"

Auf Arbeitnehmerseite kommen hier als Parteien des Tarifvertrages die Betriebsräte und die Personaldelegierten oder die gewerkschaftlichen Vertretungen in Betracht.

Letzteres bezieht sich auf die Gewerkschaftssektionen, deren Befugnisse in Art. 8 des Geset-

zes über die Gewerkschaftsfreiheit näher definiert sind.

1.1 Elemente der Vereinheitlichung der Tarifstrukturen

Darüber hinaus schreibt Art. 87 Abs. 1 S.3 des Arbeitnehmerstatus vor, beide Seiten - also die jeweilige Partei auf Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeber- müssten sich gegenseitig als Verhandlungspartner anerkennen.

Eine wichtige Funktion der Vereinheitlichung der Arbeitnehmerseite übt Art. 89 Abs. 3 Arbeitnehmerstatut aus, der vorschreibt, dass die Beschlüsse der Tarifkommissionen in allen Fällen die Zustimmung von 60% der Stimmen (auf beiden Seiten) benötigen.

Auf Arbeitgeberseite werden für die Tariffähigkeit auf Unternehmensebene vom Gesetz keine besonderen Voraussetzungen aufgestellt. Demzufolge ist allgemein anerkannt, dass auch ein einzelnes Unternehmen Partei des Tarifvertrages sein kann.

2. Tarifverträge mit weiterem Geltungsbereich

2.1 Parteien: Repräsentative Gewerkschaften

In Art. 87 Abs. 2-4 Arbeitnehmerstatut finden sich differenzierte Anforderungen der Tariffähigkeit für Branchen, regionale und nationale Tarifverträge.

Das Gesetz spricht von "Tarifverträgen mit einem über das Unternehmen hinausgehenden Geltungsbereich".

Als Parteien des Tarifvertrages kommen hier auf Gewerkschaftsseite in Betracht:

- Gewerkschaften, ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, die auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt werden, ebenso wie in ihrem jeweiligen Bereich ihre Mitglieds-gewerkschaften. Die Repräsentativität wird in Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Gewerkschaftsfreiheit den Gewerkschaften, Zusammenschlüsse oder Dachverbände zugebilligt, die auf nationaler Ebene 10% oder mehr der Personaldelegierten oder der Mitglieder des Betriebsrates in der Privatwirtschaft und den entsprechenden Organen der Verwaltung erreichen.
- Gewerkschaften, ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, die auf der

Tarifsystem in Spanien

Ebene der autonomen Länder als repräsentativ anerkannt sind, und zwar für solche Tarifverträge, die diesen räumlichen Geltungsbereich nicht überschreiten. Für die Repräsentativität der Gewerkschaften, Zusammenschlüsse oder Dachverbände in den autonomen Ländern schreibt Art. 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Gewerkschaftsfreiheit im wesentlichen vor, dass sie oder ihre Mitglieds-gewerkschaften in ihrem räumlichen Geltungsbereich 15% der Personaldelegierten oder der Mitglieder des Betriebsrates erreichen müssen.

- Schließlich Gewerkschaften, die mindestens 10% der Mitglieder des Betriebsrates oder der Personaldelegierten im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erreichen.

2.2 Elemente der Vereinheitlichung der Tarifstrukturen

2.2.1 Gewerkschaften

Die Schwelle für die Anerkennung der Tariffähigkeit bzw. Wirksamkeit von Tarifverträgen wird für Tarifverträge mit einem über das Unternehmen hinausgehenden Geltungsbereich noch durch zwei weitere gesetzliche Voraussetzungen erhöht:

- Zum einen ist die Tarifkommission nur dann ordnungsgemäß besetzt, wenn die Gewerkschaften, d.h. ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, mindestens die absolute Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrates und Personaldelegierten repräsentieren: Art. 88 Abs. 1 Arbeitnehmerstatut.

- Zum anderen benötigen Beschlüsse der Tarifkommissionen wiederum wie bei Firmentarifverträgen in allen Fällen die Zustimmung von 60% der Stimmen jeweils auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite: Art. 89 Abs. 3 Arbeitnehmerstatut.

2.2.2 Arbeitgeberverbände

Die wichtigen Verbände auf Arbeitgeberseite sind: Die Confederación Española der Organizaciones Empresariales (CEOE), dem als Dachverband der spanischen Arbeitgeberorganisationen territorial und branchenmäßig gegliederte Mitgliedsverbände aus Industrie, Dienstleistungen und Landwirtschaft angehören. Angeschlossen an diesen Dachverband ist heute die Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Ihr gehören vor allem die Klein- und Mittelbetriebe an.

Allgemeinverbindlichkeit

Um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abzuschließen, bedarf es der Annahme eines Verhandlungsergebnisses der mehrheitlichen Zustimmung innerhalb jeder Tarifpartei.

In der Praxis kommen allgemeinverbindliche Tarifverträge also nur zustande, wenn sie wenigstens von CC.OO. und UGT gemeinsam unterschrieben werden.

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

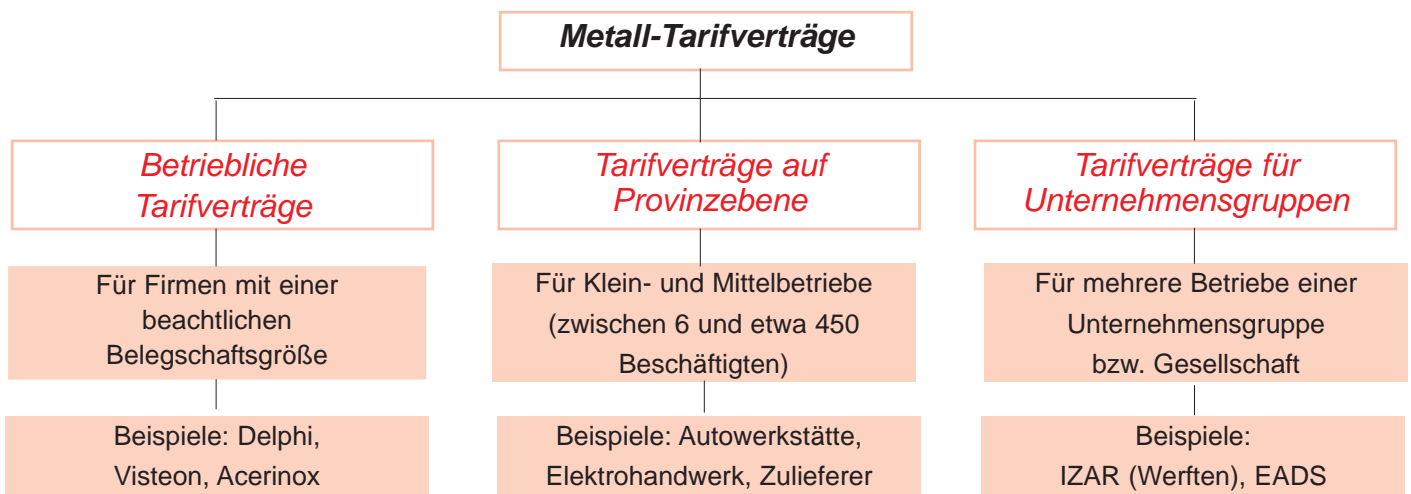
System der Tarifverhandlungen auf einen Blick

Die gesetzlichen Grundlagen für die überbetriebliche Interessenvertretung bilden die Verfassung von 1978 und die Bestimmungen im „Arbeitnehmerstatut“ von 1980 sowie das Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit von 1985.

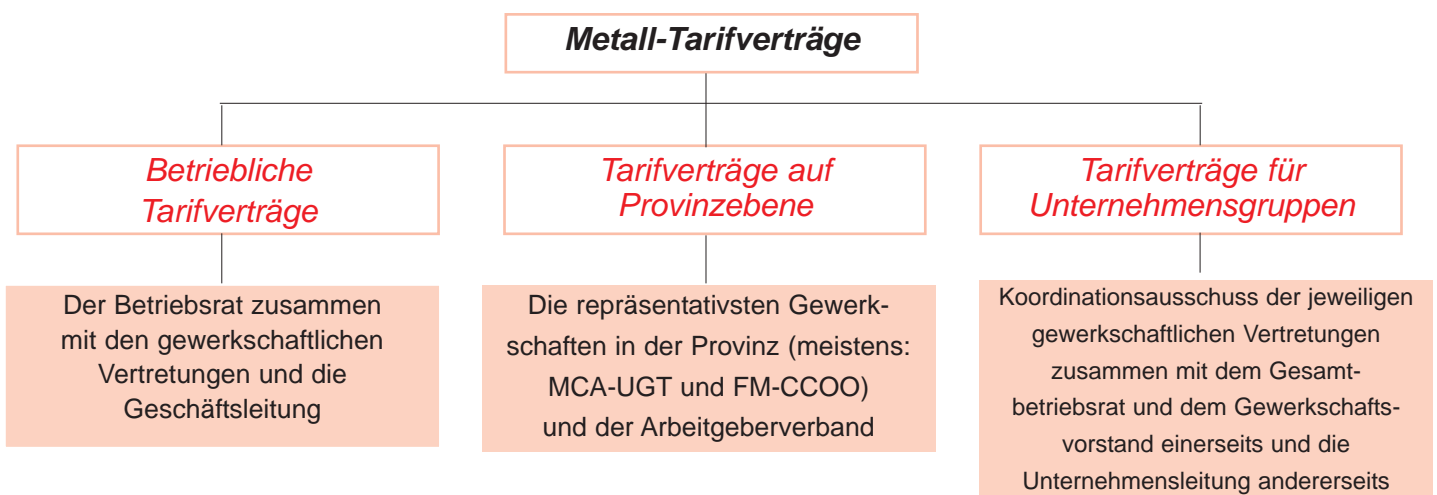
Tarifverhandlungen können zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf allen Ebenen – national, regional, auf der Provinzebene und der Betriebsebene – geführt werden.

Tarifverhandlungen

Verhandlungsarten



Wer verhandelt die Tarifverträge?



Quellenverzeichnis:

Nachbar Spanien, Leitfaden für das gute Verständnis eines stolzes Landes, FAZ 1995

Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, C.F. Müller
Heidelberg 1992

Arbeitsrecht im Betrieb 2/2002

Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU, VÖGB AK Plus 2002

