Wirtschaft, Arbeitsrecht und Berufsverbände in Spanien

Autor(en): **Hardmeier, B.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **58 (1966)**

Heft 4

PDF erstellt am: **28.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354228

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

und Spitäler usw.). Das gleiche ließe sich auch von den Anlagen anderer Zweige der Sozialversicherung, vor allem auch der SUVA, sagen.

Damit soll selbstverständlich nichts gegen den Vorschlag des Kollegen Müller gesagt sein, im Gegenteil. Wenn die Diskussionen über diesen Vorschlag aber Früchte zeitigen sollen, muß man auch Bescheid wissen über das, was in dieser Hinsicht bereits besteht.

Giacomo Bernasconi

Wirtschaft, Arbeitsrecht und Berufsverbände in Spanien

Auch in Europa gibt es wirtschaftlich unterentwickelte Länder. Spanien gehört zu ihnen. Nach dem mit Waffengewalt und ausländischer Unterstützung errungenen Sieg der Falange im spanischen Bürgerkrieg wurde die Wirtschaft in ein faschistisches Zwangskorsett gepreßt: der Staat reglementierte und trat selber in großem Umfang als Unternehmer auf. Erst in jüngster Zeit hat das diktatorische Regime von General Franco die Zügel einer allzu starren, etatistischen und dirigistischen Wirtschaftspolitik etwas gelockert und der Privatinitiative vermehrten Spielraum gegeben. Das während langer Jahre verfolgte wirtschaftspolitische Ziel einer möglichst großen Autarkie ist heute weitgehend ersetzt durch das Streben nach wirtschaftlichem Wachstum und Verbesserung der Produktivität. Marktwirtschaftliche Ueberlegungen werden stärker berücksichtigt. Die Gewerbefreiheit gilt wenigstens teilweise. Eine gewisse «Liberalisierung» ist im Gange. Ulrich Brösse unterstreicht diese, auch von andern Kennern der spanischen Verhältnisse festgestellte Tendenz in seinem lesenswerten Buch über «Wirtschaftsordnung und Arbeitsrecht in Spanien» (Gustav-Fischer-Verlag, Stuttgart 1965).

Ob und inwiefern die wirtschaftliche «Liberalisierung» auch zu einer freiheitlicheren Ordnung im politischen Leben geführt hat oder noch führen wird, dürfte schwerer zu beurteilen sein. Sicher ist, daß es autonome Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände in Spanien noch immer nicht gibt. Die spanischen Syndikate sind weit davon entfernt, wirkliche Gewerkschaften zu sein. Sie umfassen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie sind vom Staate abhängig. Die Mitgliedschaft in den nach Produktionszweigen gegliederten Syndikaten ist obligatorisch. Wohl gibt es in jedem Syndikat eine Arbeitgeber- und eine Arbeitnehmersektion. Aber diese zwei Gruppen sind weder faktisch noch rechtlich selbständig. Zudem üben Staat und Partei einen entscheidenden Einfluß auf die Syndikate

aus. Der Staat reglementiert nicht nur die Wirtschaft, er benützt auch die Syndikate als Instrument zur Durchsetzung seines Willens. «Die Syndikate sind nicht in erster Linie Zusammenschlüsse zur Verfolgung wirtschaftlicher und sozialer Interessen der angeschlossenen Mitglieder, sondern eine eigenständige Organisationsform, durch die die Einzelinteressen gelenkt und dem Allgemeinwohl angeglichen werden sollen. Die automatische Zugehörigkeit aller Unternehmer und Arbeitnehmer, der öffentlich-rechtliche Status der Syndikate, ihre Weisungsgebundenheit an Falange und Staat und der gemischte Zusammenschluß von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind Grundlage des Systems und Ausdruck der besonderen Zielsetzung.» (S. 32.)

Das Fehlen selbständiger Berufsverbände und Gewerkschaften führt auch in den Betrieben zu sonderbaren Verhältnissen und Organisationsformen. Dem Zusammenschluß der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene in den Syndikaten entspricht die Ausgestaltung und Zusammensetzung der Betriebsvertretung. Eine solche Betriebsvertretung, Jurado genannt, gibt es in Betrieben mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern. Der Jurado setzt sich aber nicht nur aus Vertretern der Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes zusammen. Auch die Unternehmer sind darin vertreten. Der Jurado ist eine «gemeinsame Institution von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.» Der Arbeitgeber dominiert und präsidiert den Jurado. Ueberdies haben auch «Verwaltungsratsmitglieder Sitz und Stimme im Jurado». Hinzu kommt noch, daß der Jurado staatlichen Einflüssen und Eingriffen ausgesetzt sowie an Weisungen übergeordneter Syndikate gebunden ist. Betriebliche Mitbestimmungskompetenzen besitzt der Jurado nicht. Eher erfüllt er Kontrollfunktionen im Sinne der Fabrik- und Arbeitsinspektion. «Man versucht, die Zusammenarbeit im Betrieb nicht durch Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Partner des Arbeitgebers zu erreichen, sondern durch eine Unterordnung unter ein wenig konkretisiertes Betriebs- und Gemeinwohl, für dessen Verwirklichung der Arbeitgeber vor dem Staate verantwortlich ist.» (S. 92.)

Die Allgegenwart des spanischen Staates zeigt sich auch darin, daß Löhne und Arbeitsbedingungen weitgehend vom Staat bestimmt werden. Der Staat setzt Mindestnormen fest. Allerdings sind die tatsächlich bezahlten Löhne heute zum Teil wesentlich höher als die staatlichen Mindestlöhne. Erst in jüngster Zeit gibt es eine Art Tarifverträge, die zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmersektionen der Syndikate ausgehandelt werden. Brösse bezeichnet sie als Syndikatskollektivverträge. Obwohl die Zahl dieser Syndikatskollektivverträge beträchtlich sein soll, hat dies nicht zu einer Verselbständigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen geführt. Man könne «heute nicht etwa von einer Loslösung der Arbeit-

geber- und Arbeitnehmerepräsentationen von der Syndikalistischen Organisation sprechen», stellt Brösse fest. Freie, organisatorisch selbständige und unabhängige Gewerkschaften gibt es also in Spanien noch nicht. Immerhin haben diese vertraglichen Abmachungen die staatlichen Regelungen teilweise verdrängt. Wie problematisch aber diese «Vertragsfreiheit» ist, ergibt sich aus der Tatsache, daß die Syndikatskollektivverträge der staatlichen Genehmigung bedürfen. Die staatliche Behörde kann diese Verträge akzeptieren oder die Genehmigung verweigern.

Die starke Einflußnahme des Staates auf die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zeigt sich auch bei der Schlichtung kollektiver Streitigkeiten. Erst seit wenigen Jahren besteht überhaupt die Möglichkeit einer freiwilligen Schlichtung innerhalb der Syndikate. «Der Staat ist grundsätzlich bereit, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Schlichtung ihrer Streitigkeiten selbst zu überlassen. Kommt es zwischen den Sozialpartnern jedoch zu keiner Einigung, so bleibt dem Staat gar nichts anderes übrig, als durch einen Zwangsschiedsspruch den Konflikt beizulegen; denn der Arbeitskampf als Folgeschritt gescheiterter Schlichtungsverhandlungen ist in Spanien weiterhin verboten.» (S. 69.) Aber sogar wenn die freiwillige Schlichtung erfolgreich ist, bedarf das Ergebnis der Genehmigung seitens des Staates.

Ein Vergleich zwischen Spanien und Deutschland, um den es Brösse in seiner Studie hauptsächlich geht, zeigt, daß demgegenüber die Bundesrepublik eine staatliche Zwangsschlichtung bei Arbeitskonflikten grundsätzlich nicht kennt. Dies gilt übrigens auch für die Schweiz. Es ist ja bezeichnend, daß für das Zustandekommen des schweizerischen Friedensabkommens zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Metall- und Maschinenindustrie im Jahre 1937 die vom Bundesrat in Aussicht gestellte staatliche Zwangsschlichtung mit beigetragen hat.

Wirtschaftsordnung und Arbeitsrecht haben in Spanien in den letzten Jahren einen etwas liberalen Charakter erhalten. Aber von einer wirklich freiheitlichen Konzeption kann noch nicht die Rede sein. Brösse kommt in seiner Untersuchung zur Schlußfolgerung, daß in Spanien «das Arbeitsrecht dem Staat vor allem als Instrument zur Durchsetzung seiner Ziele» dient, «weshalb die Betätigung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur im Hinblick auf diese staatliche Zielsetzung erfolgen darf» (S. 127). Brösse geht es in seinem Buch allerdings nicht um eine Kritik der spanischen Zustände, sondern um die Darlegung der unterschiedlichen Tatbestände in Spanien und in Deutschland. Der Autor beschränkt sich dabei bewußt auf Wirtschaft und Arbeitsrecht, während das in Spanien bestehende politische Regime weder zur Diskussion noch in Frage gestellt wird.

Dr. B. Hardmeier, Bern