

Huke, Nikolai; Tietje, Olaf

Article

Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Huke, Nikolai; Tietje, Olaf (2014) : Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 21, Iss. 4, pp. 371-389,
<https://doi.org/10.1688/lndB-2014-04-Huke> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27082>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196010>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Nikolai Huke, Olaf Tietje*

Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise**

Zusammenfassung – Infolge der Krise der Eurozone haben sich die strukturellen Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns in Spanien verändert. Es fand ein Übergang von einem System der institutionalisierten Kooperation mit Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation zu einem System der fragmentierten symbolischen Kooperation mit Elementen (spontaner) realer Konfrontation statt. Der Artikel zeigt unter Rückgriff auf den Machtressourcenansatz der Gewerkschaftsforschung, dass die spanischen Mehrheitsgewerkschaften CCOO (Comisiones Obreras) und UGT (Union General de Trabajadores) nur begrenzt in der Lage waren, auf diese Veränderung der politischen Spielregeln zu reagieren. Nachdem sie unter der Regierung der PSOE weitgehend erfolglos versuchten, über eine permissive Haltung im bi- und tripartistischen sozialen Dialog weitergehende Verschlechterungen zu verhindern, führte dessen Scheitern unter der PP zu einer vorsichtigen Radikalisierung und verstärkten Bemühungen der Gewerkschaften um gesellschaftliche Mobilisierungen.

Between cooperation and confrontation: Resources of power and strategies of the Spanish trade unions CCOO and UGT during the Eurozone crisis

Abstract – The Eurozone crisis has significantly shifted the framework for trade union action in Spain. In consequence, a transition from a system characterized by institutionalized cooperation with strong elements of ritualized symbolic confrontation towards a system of fragmented symbolic cooperation with elements of (spontaneous) real confrontation has taken place. Building on the power resource approach in trade union research, the article argues that the majoritarian Spanish trade unions CCOO (Comisiones Obreras) and UGT (Union General de Trabajadores) were limited in their capacity to react to this change in the political “rules of the game”. Under the PSOE government they unsuccessfully tried to attenuate further deteriorations within the bi- and tripartite social dialogue. After the collapse of social dialogue during the PP government, a cautious radicalization and the increasing importance of mobilization can be observed within CCOO and UGT.

Key words: **trade unions, Spain, crisis, union renewal, social dialogue**
(JEL: D74, H12, J52)

* Nikolai Huke, Jg. 1983, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Philipps-Universität Marburg, Wandsbeker Chaussee 4, D – 22089 Hamburg.
E-Mail: huke.nikolai@gmail.com.

Olaf Tietje, Jg. 1982, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Universität Kassel – Soziologie der Diversität, Mokrystr. 8, D – 21107 Hamburg.
E-Mail: olaf.tietje@uni-kassel.de.

** Für viele wertvolle Kommentare zu einer früheren Version des Textes bedanken wir uns bei Alexander Gallas, Malte Lühmann sowie den beiden anonymen Gutachtern.

Artikel eingegangen: 24.2.2014

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 2.11.2014.

1. Einleitung

Im Zuge der Eurokrise verschoben sich die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln vor allem in der durch eine abhängige und kreditfinanzierte Entwicklung geprägten europäischen „Peripherie“ (Becker/Jäger 2012; Drahokopil/Myant 2012; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013). Ökonomische Krisen und eine drastisch steigende Arbeitslosigkeit schränkten die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften im Betrieb und bei der Vereinbarung von Tarifverträgen strukturell ein. Die industriellen Beziehungen wurden im Zuge eines austeritätspolitischen europäischen Krisenmanagements zuungunsten der Gewerkschaften restrukturiert (vgl. Klatzer/Schlager 2011; Oberndorfer 2012). Die Bereitschaft von Seiten staatlicher Apparate und der Kapital- bzw. Arbeitgeberverbände, Zugeständnisse an die Gewerkschaften zu machen, ließ nach (vgl. Gago 2013). Der öffentliche Dienst geriet durch eine Refinanzierungskrise öffentlicher Haushalte unter Druck (vgl. Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014: 1).

In der Folge verschärften sich Krisentendenzen der Gewerkschaften. Spaltungen zwischen Kernbelegschaften und prekär Beschäftigten, die sich in einer „exklusiven Solidarität“ (Dörre 2011, 2013) manifestierten, gewannen an Bedeutung. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse wurden ausgeweitet. Die unilaterale Aufkündigung des sozialen Dialogs drängte Gewerkschaften „geradezu in die Rolle einer außerparlamentarischen Opposition“ (Köhler/Calleja Jiménez 2014: 374). Die Disziplinierungseffekte von Finanz- und Kapitalmärkten intensivierten sich sowohl für Unternehmen, als auch für Staaten, wodurch die Einflussmöglichkeiten von Gewerkschaften sanken (vgl. Mahnkopf/Altwater 1995). Eine europäische Antwort der Gewerkschaften wurde durch die divergierende Wirtschaftsentwicklung erschwert (vgl. Hyman 2010; Gumbrell-McCormick/ Hyman 2013).

Die strategische Reaktion der Gewerkschaften auf die Veränderungen war durch einen unruhigen Zick-Zack-Kurs geprägt. Politisch bewegten sie sich zwischen Generalstreiks und Massendemonstrationen auf der einen und Sozialpakten auf der anderen Seite (vgl. Campos Lima/Artiles 2011; Gallas/Nowak/Wilde 2012). In betrieblichen Kämpfen standen die aktive Beteiligung bedrohter Belegschaften an Massenprotesten und spektakulären Aktionen (etwa des zivilen Ungehorsams) sowie die Rückkehr von langandauernden Erzwingungsstreiks „Strategien der Konzessionsverhandlungen, um Arbeitsplätze (häufig auf Kosten anderer Werke in anderen Ländern) zu sichern“ (Köhler/Calleja Jiménez 2014: 374) gegenüber.

Der vorliegende Artikel zeigt für das Beispiel Spanien, dass im Zick-Zack-Kurs eine grundlegende Schwierigkeit für Gewerkschaften sichtbar wird, sich strategisch auf die veränderten strukturellen und politischen Rahmenbedingungen einzustellen. Einerseits erfordert die Austeritätspolitik eine „pausenlosen Mobilisierung“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona). Andererseits ist ein großer Teil der gewerkschaftlichen Ressourcen in betrieblichen Abwehrkämpfen gebunden. Die Möglichkeit einer erfolgreichen Anpassung gewerkschaftlicher Strategien an die veränderten Kontextbedingungen – so wird unter Rückgriff auf den Jenaer Machtressourcenansatz argumentiert – hängt dabei entscheidend mit der Ausprägung gewerkschaftlicher Machtressourcen (*strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht, gesellschaftliche Macht*) zusam-

men. Die spezifische Kombination von Strategien der Konformität und Konfrontation ist in der Folge durch eine starke Pfadabhängigkeit geprägt. In Spanien bleibt die Anpassung gewerkschaftlicher Strategien an die neue Situation unabgeschlossen, erfolgt *ad hoc* und zeitverzögert. Gleichzeitig zeigen sich in der Krise jedoch auch Momente „gewerkschaftlicher Erneuerung“ (Frege/Kelly 2003), die sich nicht zuletzt aus einer Revitalisierung sozialer Bewegungen im Zuge des Protestzyklus der *indignados* des 15. Mai (15M) ergeben (vgl. Huke/Tietje 2014). In der Folge kommt es zu einem Wandel der industriellen Beziehungen, der sich als Übergang von einem System der *institutionalisierten Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation* zu einem System der *fragmentierten symbolischen Kooperation mit Elementen (spontaner) realer Konfrontation* bezeichnen lässt.

Grundlage der Untersuchung sind teilnehmende Beobachtungen (vgl. Jorgensen 1989: 12ff.) und leitfadengestützte, teilstandardisierte Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991). Die Interviews wurden zwischen 2012 und 2014 mit Mitarbeitern von Gewerkschaften und Aktivisten aus sozialen Bewegungen geführt und von den Autoren aus dem Spanischen übersetzt.¹ Der unserer Forschung zugrunde liegende Expertenbegriff stellt die Bedeutung des Expertenwissens in den Vordergrund, ohne allerdings auszublenden, dass eben dieses in der Interaktion entsteht und dementsprechend nicht von der Privatperson zu trennen ist (vgl. Bogner/Menz 2001: 486). Diese Perspektive bringt den Vorteil mit sich, dass wir uns von den AkteurInnen des Feldes selbst an die jeweiligen *Bruchstellen* heranführen lassen (vgl. grundlegend Strauss/Corbin 1996).

Der Artikel ist in fünf Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt wird der Jenaer Machtressourcenansatz dargestellt (2), daran anschließend werden die gewerkschaftlichen Machtressourcen in Spanien von der Phase der Demokratisierung Spaniens bis zur Krise rekonstruiert (3) und auf diese aufbauend die Entwicklung der gewerkschaftlichen Machtressourcen in der Krise untersucht (4). Abschließend werden vor diesem Hintergrund mögliche Perspektiven und strategische Neuorientierungen der Mehrheitsgewerkschaften CCOO und UGT diskutiert (5).

2. Der Machtressourcenansatz zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens

Der Machtressourcenansatz zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens verdichtet empirische Arbeiten, die die Strategiefähigkeit von Gewerkschaften im Kontext ökonomischer und struktureller Transformationsprozesse untersuchen, zu einem konzeptionellen Rahmen (vgl. Dörre 2008: 3f.; Schmalz/Dörre 2014). In Anlehnung an Erik O. Wright (2000) und Beverly J. Silver (2005) sowie die „Labor Revi-

¹ Es wurden ca. 30 Experteninterviews geführt. Im Fall von CCOO und UGT wurden sowohl regionale als auch zentralstaatliche Leitungs- sowie Forschungsabteilungen der Gewerkschaften befragt. Zusätzlich wurden für Teilaspekte relevante Gewerkschaftsgliederungen interviewt (u.a. Migration und Frauen). Darüber hinaus wurden die im Bildungsbereich relevanten Gewerkschaften der STES sowie Minderheitsgewerkschaften (u.a. CGT, SAT), neu entstandene Strukturen der Beschäftigtenselbstorganisation (P.A.T.U. Salud) sowie Aktivisten der Bewegung 15M einbezogen.

talization Studies“ (vgl. Brinkmann et al. 2008: 45ff.; Frege/Kelly 2003; Hyman 2001) werden vier Ressourcen von Lohnabhängigenmacht unterschieden, die potentiell von Gewerkschaften mobilisierbar sind (vgl. Schmalz/Dörre 2014):

1. *Strukturelle Macht* bezeichnet die „Macht zu stören“ (*disruptive power*) und somit die Kapitalverwertung zu unterbrechen oder einzuschränken“ (Schmalz/Dörre 2014: 222). Sie umfasst neben den Möglichkeiten und Grenzen für Lohnabhängige, in den Produktionsprozess einzugreifen (*Produktionsmacht*), auch Eingriffe in die Zirkulation von Kapital und Arbeitskräften (*Zirkulationsmacht*) sowie die Möglichkeit, durch Verweigerung von Fürsorgearbeit in Kitas, Pflege oder Haushalt, die Lohnarbeit anderer zu verhindern (*Reproduktionsmacht*). Zentral ist entsprechend für strukturelle Macht die *Marktmacht* der Beschäftigten, die von Qualifikationen, der Arbeitslosenquote sowie der Zugänglichkeit alternativer Einkommensquellen abhängt. Wichtiges Kriterium für Marktmacht ist dabei auch der Grad der Segmentierung des Arbeitsmarktes in Stammebelegschaften, prekär Beschäftigte, Arbeitslose und andere Gruppen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 25; Schmalz/Dörre 2014: 222f.; Silver 2005: 44f.; Wright 2000: 962).
2. *Organisationsmacht* ergibt sich aus kollektiven Zusammenschlüssen der Lohnarbeiter zu politischen und gewerkschaftlichen Organisationen. Sie kann strukturelle Macht teilweise kompensieren, nicht jedoch ersetzen und setzt (z.T.) strategiefähige Kollektivakteure voraus (vgl. Brinkmann et al. 2008: 25; Dörre 2008: 3f.; Wright 2000: 962). Relevante Aspekte der Organisationsmacht sind neben Mitgliederzahlen der gewerkschaftliche Organisationsgrad, Infrastrukturressourcen materieller und personeller Art, die Organisationseffizienz, die innere Kohäsion sowie die Flexibilität der Organisation. Ausschlaggebend ist vor allem das Verhältnis des Verwaltungsapparates der Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern, denn „[o]hne aktive Partizipation verwandelt sich die Gewerkschaft in eine bürokratische Organisation, während eine sehr ausgiebige Mitgliederpartizipation kaum auf Dauer zu stellen ist und die Effizienz untergraben kann“ (Schmalz/Dörre 2014: 226).
3. *Institutionelle Macht* ist in der Regel das „Resultat von Kämpfen und Aushandlungsprozessen“ (Schmalz/Dörre 2014: 227) und stellt eine materielle Verdichtung der beiden zuvor skizzierten Machtformen dar (vgl. Brinkmann et al. 2008: 25). Sie drückt sich in „Routinen, Praktiken und geteilten Überzeugungen, vor allem aber in institutionellen Formen wie dem Arbeitsrecht, Wohlfahrtsstaat, der Mitbestimmung und dem Tarifsysteem aus“ (Brinkmann/Nachtwey 2010: 21, vgl. auch Dörre 2008: 3f.). Durch ihre relative Stabilität kann institutionelle Macht Gewerkschaften dazu verführen, „sich bei sinkender Primärmacht auf die etablierten institutionellen Praktiken zu verlassen – und so nur noch einen Schein der Stabilität zu wahren, während ihre Grundfeste längst zerbröseln“ (Brinkmann/Nachtwey 2010: 21). Darüber hinaus steht für Gewerkschaften eine institutionelle Interessensvertretung potentiell im Konflikt zu Basis- und Bewegungsorientierung (vgl. Brinkmann et al. 2008: 25f.; Schmalz/Dörre 2014: 228; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013).
4. *Gesellschaftliche Macht* bezeichnet die Möglichkeit für Gewerkschaften, durch Bündnisse Macht auszuüben und „hegemoniefähig zu werden, das heißt, das poli-

tische Projekt der Gewerkschaften innerhalb der herrschenden Kräftekonstellation als jenes der gesamten Gesellschaft zu verallgemeinern“ (Schmalz/Dörre 2014). Dabei lassen sich *Kooperationsmacht* und *Diskursmacht* unterscheiden. Während erstere die Einbindung von Gewerkschaften in Netzwerke mit anderen gesellschaftlichen Gruppen sowie die Aktivierbarkeit der entsprechenden Ressourcen für gewerkschaftliche Kampagnen und Mobilisierungen umfasst, bezeichnet Diskursmacht sowohl die Anerkennung der Gewerkschaften in der Gesellschaft als auch deren Fähigkeit strategisch gesellschaftliche Debatten zu initiieren bzw. zu prägen (vgl. Schmalz/Dörre 2014: 231f.).

3. Institutionalisierte Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation: Gewerkschaftliche Strategien in Spanien vor der Eurokrise

Die gegenwärtigen gewerkschaftlichen Strategien der spanischen Gewerkschaften werden erst vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung ihrer Machtressourcen deutlich. Diese konstituieren einen strategischen Möglichkeitskorridor, der bis in die Eurokrise hinein bestimmte Strategien begünstigt und andere erschwert. Mittels des Machtressourcenansatzes lässt sich zeigen, dass die industriellen Beziehungen in Spanien bis zur Krise sowohl im Betrieb als auch auf politischer Ebene von einer *institutionalisierten Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation* geprägt sind. Als Resultat einer eher schwach entwickelten strukturellen Macht, einer krisenhaften Organisationmacht sowie einer prekären gesellschaftlichen Macht bei relativ starken institutionellen Machtressourcen bildete sich eine Tendenz zu oberflächlich relativ konfrontativen (u.a. viele Streiktage), jenseits dieser Merkmale jedoch wesentlich kooperativen Gewerkschaftsstrategien heraus.

Die historische Entwicklung der *strukturellen Macht* der spanischen Gewerkschaften ist durch drei zentrale Merkmale gekennzeichnet. Ihre *Produktionsmacht* wurde durch eine geringe Wettbewerbsfähigkeit der im Franquismo geschützten spanischen Industrie beeinträchtigt, die im Zuge des EG-Beitritts 1986 auch Prozesse der Deindustrialisierung zur Folge hatte. Investitionen multinationaler Konzerne bildeten eine instabile Akkumulationsbasis, da sie stark vom globalen Lohnkostenwettbewerb abhingen (vgl. Arestis/Paliginis 1995; Wellhörner 1990). Folge dieser subordinierten Position der spanischen Ökonomie im Rahmen globaler und europäischer Akkumulationsdynamiken war eine „Vertiefung der existierenden spanischen ‚Spezialisierungen‘ auf Tourismus, Immobilien- und Bauwirtschaft“ (López/Rodríguez 2012: 115). In Spanien entwickelte sich in der Folge ein Akkumulationsmodell, das darauf abzielte, Wirtschaftswachstum über eine Expansion der Finanz- und Immobilienindustrie und ohne nennenswerte Ausweitung der Industrieproduktion zu steigern. Jenseits des Immobilienbooms blieb kapitalistische Akkumulation in Spanien prekär: Die Produktivität stieg nur minimal, die Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Eurozone verschlechterte sich durch Inflation und steigende Lohnstückkosten, Investitionen in Bildung sowie Forschung und Entwicklung blieben deutlich hinter dem EU-weiten Niveau zurück (vgl. Prados de Escosura/Rosés 2009; Royo 2009: 20ff.).

Die *Marktmacht* der spanischen Gewerkschaften blieb schwach ausgeprägt, da das Beschäftigungswachstum aufgrund der Spezifika des spanischen Akkumulationsmo-

dells vor allem im Bereich gering qualifizierter Arbeit stattfand. Zusätzlich eingeschränkt wurde sie durch die duale Struktur des spanischen Arbeitsmarktes, in der relativ gut abgesicherten unbefristeten Arbeitsverhältnissen eine hohe Arbeitslosigkeit sowie ein hoher Anteil prekärer Beschäftigung gegenüberstanden (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003: 68ff.). Übergänge von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fanden selten statt (vgl. García-Pérez/Muñoz-Bullón 2011).

Die strukturelle Handlungsmacht wurde bis in die 1980er Jahre durch die Instabilität der postfranquistischen Konstellation überdeterminiert, die CCOO und UGT im Falle intensiver gesellschaftlicher Konflikte eine Rückkehr zur Diktatur befürchten ließ (vgl. Hamann 2003: 50f.; Share 1988: 44f.). Trotz hoher Streikquoten blieb in der Folge auch der reale Rückgriff der spanischen Gewerkschaften auf ihre strukturellen Machtressourcen relativ schwach ausgeprägt. Zeitlich eng begrenzte Streiks als symbolische Machtdemonstrationen und „übliche konfliktbegleitende Demonstration eigener Stärke sowohl in tariflich als auch in sozialpolitischen Konflikten“ (Rose 2010: 2; grundlegend Gallas/Nowak/Wilde 2012; Luque Balbona 2013: 247) traten bereits in den 1980er Jahren weitgehend an die Stelle von unbefristeten Erzwingungsstreiks. Dass es „keine Tradition von Streiks gibt, die mehrere Tage dauern“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona), hing dabei auch damit zusammen, dass viele Gewerkschaften nicht über (ausreichend finanzierte) Streikkassen verfügten.

Für die *Organisationsmacht* der Gewerkschaften sind fünf Aspekte konstitutiv. Der Organisationsgrad der Gewerkschaften ist im europäischen Vergleich relativ gering. Nachdem die Mitgliederzahlen der spanischen Gewerkschaften in den 1980er Jahren nach unzähligen spontanen Beitritten im Kontext der *Transición* zunächst deutlich zurückgingen, stiegen sie im Zuge des Beschäftigungsbooms der 1990er und 2000er Jahre an (vgl. Baylos 2012a: 84; Zaragoza/Varela 1988: 46). Eine Herausforderung war dabei die Struktur der spanischen Industrie, die durch zahlreiche schwer zu organisierende kleine und mittelständische Unternehmen gekennzeichnet ist (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003: 71). Der Organisationsgrad erhöhte sich leicht und liegt seither bei etwa 18% der spanischen Beschäftigten (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2014).

In einzelnen Bevölkerungsgruppen (junge Beschäftigte, Frauen und Beschäftigte ohne spanischen Pass) lassen sich starke Organisationsdefizite konstatieren. Zurückführen lässt sich diese Entwicklung auf Versäumnisse der Gewerkschaften in prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2013: 6; grundlegend Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014). Der Großteil der Gewerkschaftsmitglieder konzentrierte sich in der Folge im Metallsektor, in der chemischen Industrie, im Transportbereich im öffentlichen Dienst und im Bausektor (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003: 71). Ob sie es wollten oder nicht, „nahmen die Gewerkschaften[...] bei den stabil Beschäftigten Zuflucht, weil diese leichter zu mobilisieren waren“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid). Die Gewerkschaften wurden in der Folge z.T. als selektive Interessenvertretungsorgane wahrgenommen, die eine „exklusive Solidarität“ (Dörre 2011; 2013) der Kernbelegschaften praktizierten. In den 1990er Jahren wurden jedoch in vielen Gewerkschaftsgliederungen spezifische Partizipationsmöglichkeiten – etwa unabhängige Jugendorganisationen oder spezielle Strukturen für Immigranten –

geschaffen, um Organisationsdefizite auszugleichen (vgl. Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona).

Das Verhältnis der Mitglieder zu ihren Gewerkschaften instrumentell war geprägt. Sie sahen in ihnen zunehmend Dienstleister im Fall von Arbeitskonflikten, während eine Identifikation mit der Organisation und eine langfristige Bindung an sie nur begrenzt stattfanden. Die aktivistische Basis der Gewerkschaften, die vor allem aus Mitgliedern der 1960er und 1970er Jahre bestand, ging altersbedingt verloren (vgl. Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014: 10; Hamann/Martínez Lucio 2003: 71; Köhler/Calleja Jiménez 2013: 6).

Die spanische Gewerkschaftslandschaft ist durch eine Vielzahl politischer Richtungsgewerkschaften, regionaler Gewerkschaften sowie berufsständischer Vereinigungen stark fragmentiert, auch wenn CCOO und UGT die beiden größten und repräsentativsten Verbände darstellen (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2013: 1). Bis in die 1980er Jahre hatten die Mehrheitsgewerkschaften ein eher gespanntes Verhältnis zueinander. Die CCOO setzte strategisch auf eine Kombination von basisorientierter Gewerkschaftsarbeit und Mobilisierungen, während die UGT in der ersten Hälfte der 1980er Jahre eng mit der regierenden PSOE verbunden war (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003). Im Zuge einer Distanzierung der UGT von der PSOE näherten sich ihre Positionen ab 1986 einander an. Seither handeln sie in der Regel in Aktionseinheit (vgl. Baylos 2012a: 88; Köhler/Calleja Jiménez 2013: 3; Nohlen/Hildenbrand 1992: 214). Die Beziehungen zu radikaleren Minderheits- oder regionalen Gewerkschaften, aber auch berufsständischen Vereinigungen sind hingegen durchaus konfliktiv, was sich negativ auf die Organisationsmacht der Gewerkschaften insgesamt auswirkt (vgl. del Bado 2012: 174).

Die spanischen Gewerkschaften weisen eine Mobilisierungsfähigkeit auch über ihre Mitglieder hinaus auf, da „große Teile der Anhängerschaft der Gewerkschaften nicht als Mitglied eingetragen“ (Rose 2010: 3) sind. Die Gewerkschaften sind in der Folge trotz ihres relativ geringen Organisationsgrads in der Lage, Generalstreiks zu organisieren und durchzuführen (vgl. Nohlen/Hildenbrand 1992: 211).

Für die *institutionelle Macht* sind vier Elemente der spanischen industriellen Beziehungen prägend. Erstens lässt sich eine zentrale Stellung von Mechanismen sozialen Dialogs bzw. der *concertación* konstatieren. Bereits in den 1970er und 1980er Jahren wurden eine Reihe von Sozialpakten vereinbart, deren Ziel es war, die Arbeitsverhältnissen zu flexibilisieren, Lohnforderungen zu beschränken, um Inflation zu kontrollieren und die Erholung der Profite der Unternehmen zu befördern sowie die Militanz der Lohnabhängigen einzuhegen, die die „Stabilität des postfranquistischen Regimes gefährdeten, indem sie die Armee und die extreme Rechte provozierten“ (Royo 2007: 49; vgl. auch Estefania/Serrano 1988: 38ff.). Nachdem die sozialen Konsequenzen der Sozialpakete gegen Ende der 1980er Jahre zunehmend evident wurden, organisierten die Mehrheitsgewerkschaften 1988, 1992 und 1994 gemeinsam Generalstreiks (vgl. Nohlen/Hildenbrand 1992: 214). In den 1990er Jahren kam es zu einer Wiederbelebung des sozialen Dialogs, auch da Erfolge der konfrontativeren Strategien der Gewerkschaften weitgehend ausblieben. Anders als in den 1980er Jahren, als CCOO und UGT noch stark an ihre jeweiligen politischen Referenzparteien (PCE bzw. PSOE) gebunden waren, orientierten die Mehrheitsgewerkschaften in den 1990er Jahren zu-

nehmend auf Bündnisse mit allen wichtigen Parteien (vgl. Fichter/Greer 2004; Fröhler 2006: 94). In der Folge kam es zu einer Reihe von Sozialpakten, die das Tarifvertragssystem institutionalisierten und Beschäftigungsverhältnisse weiter flexibilisierten (vgl. Royo 2007). Die Politik von CCOO und UGT ist seither durch eine starke Einbindung in politische Verhandlungsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen (national, regional, lokal, sektoral) gekennzeichnet (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2014: 372). Die institutionelle Präsenz der Gewerkschaften führt jedoch nur begrenzt „zu einer gestärkten Kapazität, Politik zu beeinflussen“ (Hamann/Martínez Lucio 2003: 63). Dennoch galt der soziale Dialog innerhalb der Mehrheitsgewerkschaften als Erfolgsmodell:

„Von den 90er Jahren bis zum Beginn der Krise wurden kaum Regierungsentscheidungen getroffen, die ökonomische, politische, soziale Auswirkungen auf dem Feld der Arbeitsbeziehungen hatten, ohne dass diese vorher mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verhandelt und beraten – nicht nur beraten, sondern verhandelt – wurden. Die Regierung richtete sich in ihrer Politik nach vorangegangenen Abkommen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Danach wurden die Abkommen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierung in Gesetze übersetzt“ (Interview CCOO, 06.03.2014, Barcelona).

Zweitens ermöglichen Wahlen zum Betriebskomitee (Comité de Empresa) sowie gewerkschaftliche Vertrauensleute (Sección Sindical) es den Gewerkschaften, in Betrieben institutionalisiert präsent zu sein. Anders als die deutschen Betriebsräte verfügen die Komitees dabei nur über Informations- und Konsultations-, nicht aber über Mitbestimmungsrechte (vgl. Köhler/Calleja Jimenez 2010: 545; Vidal et al. 2013: 4). Diejenigen Gewerkschaften, die bei den Wahlen zum Betriebskomitee spanienweit 10% oder in einer Region 15% erreichen, verfügen über ein generelles Recht zur Vereinbarung von Tarifverträgen, sind in den öffentlichen Institutionen vertretungsberechtigt und haben Zugang zu bestimmten staatlichen Subventionen (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2014: 372).

Drittens kommt Flächentarifverträgen im spanischen System der industriellen Beziehungen eine zentrale Stellung zu. Tarifverträge werden automatisch auf alle Betriebe im entsprechenden Geltungsbereich ausgeweitet (*erga omnes*-Regelung). Die Tarifabdeckung ist dadurch hoch (70%-85%). Zusätzlich geschützt wurden Tarifverträge dadurch, dass sie auch über die vereinbarte Geltungsdauer hinaus Gültigkeit behielten, sofern kein neuer Tarifvertrag vereinbart wurde, wodurch die Entstehung tarifvertragsfreier Zonen weitgehend verhindert wurde (vgl. Köhler/Calleja-Jimenez 2010: 545f.). Die soziale Absicherung jenseits von Beschäftigungsverhältnissen ist demgegenüber viertens relativ schwach ausgeprägt. Nicht-kontributive Formen der Sozialhilfe, der Arbeitslosenunterstützung oder der Renten liegen meist deutlich unterhalb des Mindestlohns (vgl. Navarro/Quiroga 2004).

Die *gesellschaftliche Macht* der spanischen Mehrheitsgewerkschaften ist schließlich sowohl in Bezug auf ihre Diskursmacht als auch in Bezug auf ihre Kooperationsmacht eher gering entwickelt. Bereits in den 1980er Jahren setzten sich in Spanien im Kontext der europäischen Integration neoliberale Deutungsmuster durch. Die PSOE vollzog in den späten 1970er und 1980er Jahren eine neoliberale Wende, woraus für Gewerkschaften ein Verlust an *Diskursmacht* folgte (vgl. Share 1988). Während die Ge-

werkschaften nach der *Transición* als Instrument des sozialen Fortschritts wahrgenommen wurden und auf eine große soziale Basis zurückgreifen konnten, verloren sie diese Position im Verlauf ihrer Institutionalisierung (vgl. Baylos 2012a: 79ff., 88; Köhler/Calleja Jiménez 2013: 3; Zaragoza 1988). Die CCOO distanzierte sich in den 1990er Jahren zunehmend von ihrer zuvor starken Bezugnahme auf Partizipation, Mobilisierung und den eigenen Charakter als Bewegung. Damit einher ging eine Marginalisierung des linken Flügels innerhalb der Gewerkschaft (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003: 64). Durch ihre Integration in staatliche Verhandlungsprozesse wurden CCOO und UGT als Teil einer politischen Klasse wahrgenommen, die durch einen „Mangel an interner Transparenz und ein sehr schlechtes Image in der Bevölkerung“ (Köhler/Calleja Jiménez 2010: 553) gekennzeichnet war. Nachholbedarf besteht innerhalb der Gewerkschaften darüber hinaus in der Nutzung digitaler Kommunikationstechnologien (vgl. Köhler/Calleja Jiménez 2010: 544).

Durch die schwache Ausprägung der spanischen Zivilgesellschaft sind Bündnissen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren – und damit der *Kooperationsmacht* der Gewerkschaften – enge Grenzen gesetzt (vgl. Hamann/Martínez Lucio 2003: 65). Gewerkschaftliche Kooperationen der mit Forschungsinstitutionen sind kaum entwickelt, die Gewerkschaften verlassen sich meist auf „ihre kleinen technischen Abteilungen, eine begrenzte Anzahl kleinerer Stiftungen und die autodidaktisch angeeigneten Fähigkeiten ihrer Funktionäre“ (Köhler/Calleja Jiménez 2010: 553).

4. Fragmentierte symbolische Kooperation mit Elementen (spontaner) realer Konfrontation: Gewerkschaftliche Strategien in Spanien in der Eurokrise

Im Zuge der Eurokrise, so wird im Folgenden Abschnitt empirisch gezeigt, lässt sich ein Übergang vom bisherigen System der *institutionalisierten Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation* zu einem System der *fragmentierten symbolischen Kooperation mit Elementen (spontaner) realer Konfrontation* feststellen. Mechanismen des sozialen Dialogs auf betrieblicher und politischer Ebene wurden von Seiten der Unternehmen und Kapitalverbände, aber auch der Staatsapparate unilateral aufgekündigt und durch Gesetzesänderungen eingeschränkt. Folge dieses Transformationsprozesses ist ein verstärkter Rückgriff der Gewerkschaften auf konfrontative Strategien (u.a. Generalstreiks, Massendemonstrationen, Erzwingungsstreiks). Die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit bleibt jedoch vor allem durch eine Schwächung ihrer strukturellen und institutionellen Macht im Kontext der Krise prekär. Positiver entwickeln sich hingegen die Organisationsmacht sowie die gesellschaftlichen Macht der Gewerkschaften. CCOO und UGT profitieren dabei insbesondere aus der Zusammenarbeit mit neuen sozialen Bewegungen, die im Rahmen des Protestzyklus der *indignados* der Bewegung des 15. Mai (15M) entstehen.

Die ohnehin eher gering ausgeprägte *strukturelle Macht* der spanischen Gewerkschaften wird im Zuge der Eurokrise weiter geschwächt. Die Anzahl der Konkursverfahren stieg von 1.033 im Jahr 2007 auf 9.143 im Jahr 2013. Hinzu kamen Standortschließungen und -verlagerungen. Ursache waren nicht nur tiefe Strukturkrisen der immobilienbasierten Akkumulation in Spanien, sondern auch eine Verknappung der Kredite infolge der US-amerikanischen Subprime-Krise und daran anschließend ein

Rückgang des privaten Konsums. Die krisenhafte Entwicklung der spanischen Ökonomie wirkte sich unmittelbar auf die *Produktionsmacht* der Gewerkschaften aus. Eine Überwindung der Krise über ein neues „Modell der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und unserer Wirtschaft“ (Interview CCOO, 06.03.2014, Barcelona) wurde in vielen Betrieben *de facto* zur Vorbedingung einer effektiven Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen. Vor allem in der Automobilindustrie hatte die krisenhafte ökonomische Entwicklung weitreichende Zugeständnisse der Beschäftigten bzw. der Gewerkschaften im Rahmen standortkorporatistischer Arrangements zur Folge (vgl. Köhler/Calleja Jimenez 2014: 374; TAIFA 2010).

Auch die *Marktmacht* der spanischen Gewerkschaften wurde durch die Krise weiter geschwächt. Die Arbeitslosigkeit stieg von 7,9% im Juni 2007 auf 24,5% im Juni 2014 an. Die Jugendarbeitslosigkeit lag im November 2013 bei 56,5%. Hinzu kamen 9,2% der Beschäftigten (57,4% der Teilzeitbeschäftigten), die weniger Stunden arbeiteten, als sie wollten und damit als unterbeschäftigt gelten können. Die Verarmung der spanischen Bevölkerung erhöhte den Zwang für Lohnabhängige, auch extrem prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen:

„Heute ist es schwer, auch nur [ein Entgelt von] tausend Euro zu erreichen. Denn die Unternehmen [...] bieten dir Teilzeitverträge an, [...] in denen du mehr Stunden arbeiten musst als bezahlt werden und für ein Entgelt weit unterhalb des Tarifvertrags“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla).

Ende 2012 waren in 1,8 Millionen spanischen Haushalten alle Haushaltsmitglieder arbeitslos, die Hälfte dieser Haushalte galt als arm – nicht zuletzt da 37% der Arbeitslosen kein Arbeitslosengeld erhielten. 638.300 Haushalte hatten keinerlei Einkünfte (vgl. CCOO 2013; TAIFA 2010: 18). Der Anteil derer, die nach eigenen Angaben Schwierigkeiten haben, mit dem monatlichen Einkommen auszukommen, betrug 2012 laut Eurobarometer 46%. Die Nachfrage nach Unterstützungsleistungen der Organisation Caritas stieg in der Krise um 170% auf 1,9 Millionen Menschen. 2,4 Millionen Menschen nahmen 2012 Unterstützungsleistungen des Roten Kreuzes in Anspruch, 1,3 Millionen griffen auf das Angebot von Tafeln zurück (vgl. Diagonal 2013). Eine exorbitante Zahl von Zwangsräumungen erhöhte das Risiko für Depressionen, Angststörungen und andere psychische Erkrankungen deutlich (vgl. Gili et al. 2013). Trotz steigender Krankheitsraten ging die Abwesenheit der Beschäftigten vom Arbeitsplatz tendenziell zurück, was als Indikator für eine sinkende Marktmacht der Gewerkschaften gelten kann. Die Abwesenheitsquote lag seit der Krise bei 9,2% verlorener Arbeitstage pro Arbeiter und Jahr, während sie in der Boomphase zwischen 1994 und 2008 bei 13,1% lag (vgl. Adecco 2013: 2). Zugleich gehören die Regionen mit der höchsten Arbeitslosigkeit zu denjenigen mit der niedrigsten Abwesenheitsrate, wie etwa Andalusien mit einer Arbeitslosigkeit von 56,74% und einer Abwesenheitsrate von 3,6% (vgl. Adecco 2013: 1).

Das Problem der dualen Struktur des spanischen Arbeitsmarkts gewann im Zuge der Krise für die spanischen Gewerkschaften weiter an Bedeutung. Arbeitsmarktformen der sozialdemokratischen PSOE (v.a. Real Decreto Ley 10/2010 bzw. Ley 35/2010) und der rechtskonservativen PP (v.a. Real Decreto Ley 3/2012 bzw. Ley 3/2012) weiteten die Zonen prekärer Beschäftigung deutlich aus und destabilisierten auch zuvor relativ sichere Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Haas/Huke 2014).

Die Entwicklung der *Organisationsmacht* der Gewerkschaft ist durch eine Reihe gegenläufiger Tendenzen geprägt. Die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder sank ebenso wie der Organisationsgrad (vgl. Köhler/Calleja Jimenez 2014: 371):

„Die Arbeitslosigkeit führt dazu, dass auch unsere Mitgliederzahlen zurückgehen. Wenn die Menschen nicht mal mehr essen gehen können und die Tafeln füllen, müssen sie die Ausgaben ihrer familiären Ökonomie anpassen und das geht oft auf Kosten der gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla).

Gleichzeitig verstärkte die Krise in einigen Belegschaften, vor allem im industriellen Sektor, Tendenzen der exklusiven Solidarität, die sich auch in gewerkschaftliche Strategien einschrieben. Den Beschäftigten

„fiel es schwer zu verstehen, dass sie keine autarken, geschlossenen, isolierten Inseln aufrechterhalten können. [...] In vielen Fällen drückt sich dieses korporative Gefühl darin aus, dass zum Beispiel gesagt wird: Ich verteidige meine Arbeitsbedingungen. Die Arbeitsbedingungen die schon da sind, die ich mit meinem Unternehmer vereinbart habe, und dafür erlaube ich, dass mein eigener Unternehmer um mich herum Ränder der Prekarität schafft, vor allem für Jugendliche. Neue prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die mit stark geschützten Beschäftigungsverhältnissen koexistieren. [...] Die Gewerkschaften versuchen zu vermeiden [Teil dieser Strategien zu sein], aber manchmal können sie das nicht vermeiden. [...] Am Ende wird die Gruppe [der relativ geschützt Beschäftigten] immer kleiner und schwächer und wir haben oft erlebt, dass [...] [Betriebe] dann geschlossen oder ausgelagert wurden. Weil sie nicht wettbewerbsfähig sind“ (Interview CCOO, 06.03.2014, Barcelona).

Im öffentlichen Dienst, der im Zuge der Austeritätspolitik in Spanien von weitreichenden Kürzungen und Umstrukturierungen betroffen war, entstanden hingegen neue solidarische Formen der Beschäftigtenselbstorganisation, wodurch sich der öffentliche Dienst zu einer zentralen Kraft in den Protesten gegen die Austeritätspolitik der Regierung entwickelte (vgl. Köhler/Calleja Jimenez 2014: 374). Insbesondere in den Protesten im Bildungsbereich (*marea verde*) und im Gesundheitssektor (*marea blanca*) entstanden „spontane und sehr von den Beschäftigten ausgehende“ (Interview P.A.T.U. Salud, 20.03.2014, Madrid) Selbstorganisationsstrukturen. Zentrales Element der *mareas* waren Vollversammlungen, im Rahmen derer die Beschäftigten ihre Proteste planten und koordinierten und an denen Gewerkschafter als Einzelpersonen beteiligt waren. Die *mareas* reformulierten Beschäftigteninteressen als Teil gesellschaftlicher Interessen an öffentlichen Gemeingütern, wodurch auch Nutzer (etwa Schüler, Eltern oder Patienten) erfolgreich in die Kämpfe gegen Privatisierungen und Kürzungen eingebunden werden konnten (vgl. Huke/Tietje 2014). Sie generierten damit für gewerkschaftliche Politik einen „Nährboden, der vorher nicht vorhanden war“ (Interview USTEA, 13.11.2013, Sevilla), wodurch „die gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit gestützt und gesteigert wurde“ (Interview STES, 18.03.2014, Madrid). In Madrid konnte infolge der Proteste die Privatisierung zahlreicher Kliniken und Gesundheitseinrichtungen durch die Regionalregierung der PP juristisch gestoppt werden.

Auch in einigen privaten Unternehmen führte die Krise zu einer verstärkten Mobilisierung der Belegschaften. Wie bei den *mareas* trug zu dieser Entwicklung eine veränderte gesellschaftliche Grundstimmung im Zuge der Bewegung 15M bei:

„Die Bewegung 15M hat [...] sich stark vermischt mit allem was passiert, zum Beispiel gibt es sehr starke spontane Mobilisierungen [...] abseits von Gewerkschaften. [...] Die ganzen

Mobilisierungen dieser Woche [...] sind jetzt so: ‚Hör zu, wir sehen uns in der Calle Alcalá vor dem Ministerium‘ und so weiter und dann verbreitet sich das weiter und von überall her kommen Leute“ (Interview UGT, 19.07.2012, Madrid).

Das Gefühl, nichts mehr zu verlieren zu haben sowie die Angst vor sozialem Abstieg trugen ebenfalls zur erhöhten Konfrontationsbereitschaft auf betrieblicher Ebene bei.

„Wenn ich weiß, dass ich mich am Ende in prekären Verhältnissen wieder finde und es keinen Ausweg aus dieser prekären Situation gibt und dass mir die prekären Verhältnisse Leben in keinerlei Hinsicht erlauben. Was habe ich zu verlieren? [...] Angst haben vor allem diejenigen, die in der Mitte sind, nicht wahr? In einer Situation, die keine Situation der Garantie ist [...], aber die mehr zu verlieren haben“ (Interview CCOO, 06.03.2014, Barcelona).

Minenarbeiter beschlossen 2012 aus Protest gegen Subventionskürzungen einen unbefristeten Streik, schlossen sich in Minen ein, errichteten Straßenblockaden, verteidigten diese mit selbstgebauten Waffen gegen die Polizei und organisierten einen „schwarzen Marsch“ nach Madrid (vgl. Vega García 2013). In Arbeitskonflikten etwa beim Nahrungsmittelkonzern *Panrico* kam es zu langandauernden Erzwingungsstreiks. Im Verlauf der Krise ließ diese Dynamik jedoch nach. Infolge kontinuierlicher Proteste, die in den meisten Fällen einer unbeeindruckten Fortsetzung der Austeritätspolitik gegenüberstanden, waren „die Menschen müde und es kostet sie viel Kraft, weiter zu kämpfen“ (Interview USTEA, 13.11.2013, Sevilla). Die Beteiligung an öffentlichen Mobilisierungen „wurde von Mal zu Mal weniger“ (Interview P.A.T.U. Salud, 20.03.2014, Madrid). Empirisch sichtbar wird diese Entwicklung auch mit Blick auf die Anzahl der durch Streiks verlorenen Arbeitstage. Nachdem diese zu Beginn der Krise leicht anstiegen, fielen sie bis 2011 auf einen historischen Tiefstand, um dann aber 2012 anzusteigen und sich bis 2013 schließlich auf dem Niveau von 2007 einzupendeln.

Die Kooperation zwischen CCOO, UGT, (radikaleren) Minderheitsgewerkschaften und berufsständischen Vereinigungen wurde im Kontext der Krise zumindest in einigen Bereichen intensiviert. Im Zuge der Proteste der *marea verde* und der *marea blanca* wurden Kooperationsplattformen geschaffen, die neben (fast) allen im entsprechenden Bereich relevanten Gewerkschaftsverbänden auch Nachbarschaftsvereinigungen und soziale Bewegungen umfassten (vgl. Huke/Tietje 2014). In der Folge handelten in den Protesten z.T. alle relevanten Gewerkschaften in Aktionseinheit. Auch im Rahmen der Generalstreiks im März und November 2012 fand eine enge Zusammenarbeit statt (vgl. del Bado 2012). Nichtsdestotrotz begegneten insbesondere (radikale) Minderheitsgewerkschaften CCOO und UGT weiterhin mit Skepsis.

Die *institutionelle Macht* der spanischen Gewerkschaften wurde im Zuge der Austeritätspolitik drastisch eingeschränkt. Bereits unter der Zentralregierung der PSOE (bis November 2011) hatte der soziale Dialog „eher die Funktion einer Anhörung als dass es wirklich um Verhandlungen geht“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla). Exemplarisch steht hierfür die Verwendung von Notstandsverordnungen (Real Decreto Ley) als reguläres politisches Instrument (vgl. Baylos 2012b: 2; Caceres/Oberndorfer 2013; Carmona Contreras 2013). Auch auf regionaler Ebene gerieten Mechanismen des sozialen Dialogs in die Krise. Eine Konfrontation mit der PSOE fiel vor allem der UGT dennoch in der ersten Phase der Krise sichtbar schwer. Man

könne sich kritisieren und uneinig sein, erklärte exemplarisch eine Vertreterin der UGT im Interview, aber „die Familie [von PSOE und UGT] bleibt immer bestehen“ (Interview UGT, 19.07.2012, Madrid). Folge dieser strategischen Dispositionen war ein Klima der „Demobilisierung der Lohnabhängigen und einer beispiellosen Passivität und Permissivität der Gewerkschaften“ (TAIFA 2010: 14). Die schwache gesellschaftliche Mobilisierung trug wiederum zur Einschätzung der Gewerkschaften bei, dass es unmöglich sei zu sagen, „wir schließen keinen Pakt, wir gehen auf die Straße“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid). Hintergrund war dabei auch die Analyse, dass die Gewerkschaften aufgrund der langjährigen Konzentration auf sozialen Dialog „nicht die Kraft haben, dauerhaft Generalstreiks durchzuführen“ (Montoya 2012: 157). Die Arbeitsweise der Gewerkschaften veränderte sich daher „in dieser Phase nicht wirklich“ (Interview UGT, 19.07.2012, Madrid). Im tripartistischen Sozialpakt im Februar 2011, der eine deutliche Erhöhung des Rentenalters festschrieb sowie einem bipartistischen Sozialpakt zwischen CCOO, UGT, CEPYME und CEOE, in dem sich die Gewerkschaften zu Lohnmoderation und einer Flexibilisierung des Tarifvertragssystems verpflichteten (II AENC), wurde sichtbar, dass CCOO und UGT Strategien des sozialen Dialogs verhaftet blieben.² Die Konzessionen von staatlicher Seite und von Seiten der Kapitalverbände waren in beiden Abkommen eher marginal (vgl. Haas/Huke 2014). Von gewerkschaftlicher Seite war mit den Pakten die Hoffnung verbunden, weiterreichenden Spar- und Deregulierungsprogrammen zuvorzukommen.

Spätestens mit der Arbeitsmarktreform der PP im Februar 2012 (RDL 3/2012) wurde deutlich, dass sich diese Hoffnungen nicht erfüllen sollten. Die Verordnung enthielt eine drastische Deregulierung des Arbeitsmarktes, verankerte einen Vorrang betrieblicher Tarifverträge, vereinfachte es Arbeitgebern, Tarifvereinbarungen unilateral auszusetzen und schrieb das Auslaufen von Tarifverträgen durch eine Einschränkung der Nachwirkungsfrist tariflicher Vereinbarungen fest. Auch UGT und CCOO realisierten nun zunehmend, dass die „Jahre der Sozialpartnerschaft vorbei sind“ (Montoya 2012: 159). Exemplarisch erklärt eine Vertreterin der UGT im Interview, es gebe „eigentlich keine wirkliche Kommunikation mehr mit den Unternehmern“ (Interview UGT, 19.07.2012, Madrid). Gleiches gilt für das Verhältnis zur Zentralregierung. Mit der PP gebe es „nicht einmal Kommunikation“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid). Die Strategien von CCOO und UGT verschoben sich in der Folge „in Richtung Mobilisierung und Konfrontation“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona). Die Mobilisierungen haben dabei für die Gewerkschaften vor allem die Funktion „Verhandlungen einzufordern“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla). Der Wechsel ist eher als spontane Reaktion der Gewerkschaften anzusehen denn als Resultat strategischer Reflektionsprozesse (vgl. Interview UGT, 19.07.2012, Madrid). Die Rückkehr zu kooperativen Strategien bleibt das zentrale Ziel der Gewerkschaften, für das sie auch zu weiterreichenden Zugeständnissen bereit sind:

² II AENC, II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, zweite Übereinkunft zu Beschäftigung und Kollektivverhandlungen.

„Würde die Regierung den Gewerkschaften irgendetwas anbieten, würden die Gewerkschaften sich blitzschnell [wieder] an den Verhandlungstisch setzen und möglicherweise die Mobilisierung teilweise deaktivieren“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid).

Die Reformen der Tarifgesetzgebung – v.a. das RDL 3/2012 bzw. Ley 3/2012 – schwächten auf betrieblicher Ebene systematisch die institutionelle Macht der Gewerkschaften. Das System der industriellen Beziehungen „begünstigte in der Folge nicht länger Abkommen, sondern ein Aufkrotzieren durch die Arbeitgeber“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona). Der neu verankerte Vorrang betrieblicher Tarifverträge vor Flächentarifverträgen war – nicht zuletzt im Kontext gesunkener struktureller Macht der Gewerkschaften durch die prekäre ökonomische Entwicklung – unmittelbar mit der Gefahr von Tarifverträgen verknüpft, die real ein Diktat der Arbeitgeber darstellen und der Individualisierung und Verschlechterung von Arbeitsbedingungen Vorschub leisten (vgl. Baylos 2012a: 3; Alfonso Mellado 2012: 74 sowie grundlegend Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014). Das Auslaufen von Tarifverträgen führte dazu, dass das Interesse der Arbeitgeberverbände an einer Neuaushandlung von Tarifverträgen sank und zahlreiche Tarifverhandlungen ins Stocken gerieten (vgl. Alfonso Mellado 2012: 68). Neue Ausnahmeregelungen – etwa aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens – erlaubten Unternehmen zudem, bereits vereinbarte Tarifverträge unilateral auszusetzen sowie Arbeitsverhältnisse einzelner Beschäftigter zu flexibilisieren (vgl. Haas/Huke 2014). In einigen Regionen gelang es den Gewerkschaften zwar noch sektorale „Rahmentarifverträge zu erhalten, aber nicht ihre Einhaltung durchzusetzen“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla). Die betriebliche Konfliktivität erhöhte sich in der Folge deutlich. 2013 stieg die Anzahl der Streiktage mit Bezug auf Tarifverhandlungen um über 150% an (vgl. Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013).

Einzig die *gesellschaftliche Macht* der Gewerkschaften erfährt im Kontext der Eurokrise eine leichte Ausweitung. Noch zu Beginn der Krise sank die gesellschaftliche Anerkennung für die Mehrheitsgewerkschaften durch die Unterzeichnung des Rentenpakts sowie des II AENC weiter. In einer Umfrage des *Centro de Investigaciones Sociológicas* erklärten 46,8%, ihre Beurteilung der Gewerkschaften habe sich durch deren Konzessionen verschlechtert (vgl. DPA 2011). Das Image litt darüber hinaus durch Betrugs- und Veruntreuungsskandalen, an denen einzelne Gewerkschaftsmitglieder beteiligt waren sowie durch die zögernde Distanzierung von der sozialdemokratischen Regierung der PSOE trotz deren austeritätspolitischer (Neu)Orientierung (vgl. Huke 2013: 166).

In der Folge der Platzbesetzungsbewegung der spanischen Bewegung 15M kam es jedoch zu einem Zyklus sozialer Kämpfe, der auch für Gewerkschaften neue Möglichkeiten einer gesellschaftlichen Verankerung eröffnete. Während die Beteiligung an Besetzungen und Vollversammlungen der Bewegung selbst relativ rasch zurückging, inspirierte sie die Entstehung bzw. Ausweitung von Protesten in anderen Bereichen. In der Folge fanden 2012 ca. 36.000 Demonstrationen statt, fast doppelt so viele wie im Jahr zuvor (vgl. El Mundo 2013). Teil des Zyklus sind unter anderem auch die *marea verde* und die *marea blanca* oder die von der Plattform der Hypothekenbetroffenen angeführte Bewegung gegen Zwangsräumungen. Der Zyklus hatte eine Revitalisierung der spanischen Zivilgesellschaft zur Folge, die unter anderem zur Entstehung von

Nachbarschaftsversammlungen führte. Der Bewegung gelang es damit, der Passivität der spanischen Bevölkerung entgegen zu wirken und individuelle Krisenerfahrungen in kollektive politische Forderungen zu übersetzen (vgl. Espinar/Abellán 2012; Huke 2014).

Die Gewerkschaften bemühten sich in der Folge verstärkt um eine Annäherung an soziale Bewegungen sowie um eine Aktivierung von Beschäftigten und Mitgliedern. Noch zwischen 2011 und dem RDL 3/2012, dass eine konfrontationsorientiertere Strategie der Mehrheitsgewerkschaften zur Folge hatte, war das Verhältnis zwischen Mehrheitsgewerkschaften und den Bewegungen von wechselseitigem Misstrauen geprägt. 15M war zunächst von einer „anti-gewerkschaftlichen oder nicht-gewerkschaftlichen Grundstimmung durchzogen,“ (Interview USTEA, 13.11.2013, Sevilla), während CCOO und UGT der Bewegung „abweisend gegenüber standen“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid). Im Zuge des institutionellen Ausschlusses der Gewerkschaften, aber auch aufgrund ihrer strukturellen Schwäche auf betrieblicher Ebene fand eine Annäherung der Gewerkschaften an die neuen Bewegungen statt. Innerhalb der Gewerkschaften setzte sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass es notwendig sei, „wieder zu den sozialen Organisationen zurückzukehren und sich bewusst zu werden, [...] dass wir besser sind, wenn wir mehr sind“ (Interview CCOO, 11.11.2013, Sevilla). Gewerkschaften verlagerten in der Folge zunehmend Kämpfe vom Betrieb in den öffentlichen Raum (vgl. Köhler/Calleja Jimenez 2014: 374). Ziel der Gewerkschaften war es, eine „territoriale und soziale Einbettung von Konflikten voranzutreiben [...] [und diese etwa] in die Nachbarschaften zu tragen, damit diese dich verteidigen“ (Interview CCOO, 06.03.2014). Die Beteiligung an Protesten und die Zusammenarbeit mit den neuen sozialen Bewegungen ermöglichte es den Gewerkschaften CCOO und UGT, sich als progressive Akteurinnen zu präsentieren und gesellschaftliche Anerkennung zurückzu gewinnen.

Jenseits der *mareas* blieb nichtdestotrotz der „Prozess der Organisation unserer Mitglieder jenseits der im engen Sinne gewerkschaftlichen Aktivitäten [weitgehend] aus“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona). Die Annäherung an soziale Bewegungen blieb oberflächlich und übersetzte sich nicht in die gewerkschaftlichen Strukturen; es wurde zwar „ein Teil der Kritik wahrgenommen, die an die Gewerkschaften im Prozess der Mobilisierung [...] gerichtet wurde, aber die strategische Grundausrichtung hat sich nicht verändert“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid).

Neben der Veränderung ihrer Machtressourcen stellte vor allem das Tempo der Durchsetzung des Krisenmanagements die Gewerkschaften vor große Herausforderungen:

„Wenn du in den Krisenzyklus eintrittst, absorbiert dich das komplett. [...] Wir sind seit Mai 2010 in einer pausenlosen Mobilisierung. Ich gehe auf mindestens zwei Demonstrationen pro Woche“ (Interview UGT, 06.03.2014, Barcelona).

„Seit Beginn der Krise gibt es kein Halten [...]. Es gibt keinen Moment Ruhe. [...] Du sammelst fast kein Material, weil es immer weiter vorwärts geht“ (Interview UGT, 19.07.2012, Madrid).

Die strategische Anpassung der Gewerkschaften an die neuen strukturellen und politischen Rahmenbedingungen bleibt in der Folge prekär und unabgeschlossen. Eine

erfolgreiche Antwort der Gewerkschaften auf die krisenbedingten Herausforderungen blieb aus:

„Aus einer Notwendigkeit heraus sind die Gewerkschaften auf der Straße, aber ich glaube nicht, dass sie ihre Vision eines Vorrangs der institutionellen Rolle gegenüber [...] Mobilisierungen und Konflikt [verändert haben]. Aber sie werden sie notwendigerweise ändern müssen“ (Interview CCOO 17.07.2012, Madrid).

In der Tendenz lässt sich trotz der Veränderungen in der Krise bei den Mehrheitsgewerkschaften CCOO und UGT eine starke Bezugnahme auf kooperative Formen der Konfliktaustragung feststellen, eine Rückkehr zum vorangegangenen System der *institutionalisierten Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation* wird häufig als Zielsetzung formuliert. In der Folge bleibt die Konzessionsbereitschaft der Gewerkschaften zunächst stark ausgeprägt, eine konfrontativere Ausrichtung ihrer Strategien erfolgt nur *ad hoc* und vor allem in der ersten Phase der Austeritätspolitik (2010-2011) erst deutlich zeitverzögert.

5. Fazit

Die Austeritätspolitik hat die industriellen Beziehungen in Spanien grundlegend verändert. Während diese vor der Krise von einer *institutionalisierten Kooperation mit starken Elementen ritualisierter symbolischer Konfrontation* geprägt waren, zeichnet sich im Kontext der Krise ein System der *fragmentierten symbolischen Kooperation mit Elementen (spontaner) realer Konfrontation* ab. Die Entwicklung ist eng mit der prekären Entwicklung gewerkschaftlicher Machtressourcen verknüpft: Einerseits werden die *strukturelle Macht* und die *institutionelle Macht* der Gewerkschaften stark geschwächt. Andererseits findet nur punktuell eine Ausweitung der *Organisationsmacht* der Gewerkschaften statt und auch ihre *gesellschaftliche Macht* bleibt trotz einer Annäherung an soziale Bewegungen relativ schwach entwickelt. Infolge dieser Krise ihrer Machtressourcen sind die Gewerkschaften weder in der Lage, über kooperative Formen der Konfliktaustragung Konzessionen zu erreichen, noch über konfrontative Strategien eine Durchsetzung ihrer Interessen zu erzwingen. Die durch die veränderten politischen Rahmenbedingungen notwendig werdende Erneuerung der Gewerkschaften wird gleichzeitig durch die Geschwindigkeit, mit der sich die Krise entfaltet und die Austeritätspolitik durchgesetzt wird, erschwert. In der Folge bleiben die Gewerkschaften dem von der Arbeitgeberseite sowie den spanischen Staatsapparaten bereits aufgekündigten Modells der industriellen Beziehungen vor der Krise verhaftet. Eine Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen erfolgt nur *ad hoc* und wird als temporäre Ausnahmesituation angesehen. Mit Blick auf den grundlegenden Charakter der Restrukturierungen der industriellen Beziehungen im Zuge der Austeritätspolitik erscheint eine Rückkehr zu den Formen der Kooperation und der Konfrontation der Vorkrisenperiode jedoch nicht in Sicht. Selbst dass es den Gewerkschaften gelingt, die Stärkung ihrer Organisationsmacht und gesellschaftlicher Macht, die sich aus der Einbettung gewerkschaftlicher Kämpfe in soziale Bewegungen (v.a. die *mareas*) ergab, auf Dauer zu stellen, erscheint angesichts der zunehmend resignativen Stimmung und einer zurückgehenden Konfliktdynamik unwahrscheinlich. Die Herausforderung, eine adäquate strategischen Antwort auf die Veränderungen durch die Krise zu geben, bleibt damit bis auf weiteres ungelöst:

„Der Zweifel, den ich aber habe ist, wenn die Krise vorbei ist – und wir werden alle ärmer sein, aber die Krise wird vorbeigehen in zwei, drei, vier Jahren – [...] was wird dann die neue Rolle der Gewerkschaft sein, das heißt, welche Rolle werden wir in der neuen Gesellschaft spielen wollen?“ (Interview CCOO, 17.07.2012, Madrid).

Gleichzeitig zeigt die Entwicklung in Spanien, dass die Einbettung gewerkschaftlicher Kämpfe in gesellschaftliche Auseinandersetzungen und eine Annäherung an soziale Bewegungen, die Zusammenarbeit mit Nutzern oder eine Anknüpfung an Lebensrealitäten etwa in Stadtvierteln Möglichkeiten eröffnen, gewerkschaftliche Machtressourcen zu stärken. Gewerkschaften werden damit in Spanien im Kontext der Eurokrise zumindest punktuell Teil einer „neuen, fantasievollen Gegenoffensive“ (Bernaciak/Gumbrell-McCormick/Hyman 2014: 25), der es – wenn auch nur temporär – gelingt „nachzuweisen, dass eine bessere Zukunft möglich ist“ (ebd.). Das Beispiel der spanischen Gewerkschaften im Kontext der Eurokrise liefert damit nicht nur Einblicke in aktuelle gewerkschaftliche Krisentendenzen und Momente „linker Melancholie“ (Brown 1999) innerhalb der Gewerkschaften, sondern verweist auch auf die Notwendigkeit und Möglichkeit gewerkschaftlicher Erneuerung in Krisenzeiten.

Literatur

- Adecco (2013): II Informe Adecco sobre Absentismo. Madrid. URL: www.adecco.es [18.09.2014].
- Alfonso Mellado, C. L. (2012): La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. In: *Revista Internacional de Organizaciones*, 7: 63-86.
- Arestis, P./Paliginis, E. (1995): Divergence and peripheral Fordism in the European Union. In: *Review of Social Economy*, 53: 261-284.
- Baylos, A. (2012a): ¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso. Madrid.
- Baylos, A. (2012b): Crisis y derecho del trabajo o el derecho de trabajo en crisis. Sobre la reforma laboral española de 2012. <http://www.insightweb.it> (08.10.2014).
- Becker, J./Jäger, J. (2012): Integration in crisis. In: *Competition & Change*, 16: 169-187.
- Bernaciak, M./Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2014): *Trade unions in Europe. Innovative responses to hard times*. Berlin.
- Bogner, A./Menz, W. (2001): „Deutungswissen“ und Interaktion. In: *Soziale Welt*, 52: 477-500.
- Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden.
- Brown, W. (1999): Resisting left melancholy. In: *boundary*, 26(2): 19-27.
- Caceres, I./Oberndorfer, L. (2013): Verlangt das „Gesetz der bürgerlichen Sicherheit“ die Einschränkung der politischen Meinungsäußerungsfreiheit? In: *Juridicum*, 25(4): 453-463.
- Campos Lima, M. d. P./Artilles, A. M. (2011): Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17: 387-402.
- Carmona Contreras, Ana M. (2013): El decreto-ley en tiempos de crisis. In: *Revista catalana de dret public*, 47: 1-20.
- CC.OO (2013): Las personas en desempleo están pagando doblemente la crisis. <http://www.ccoo.es> [02.04.2013].
- del Bado, S. (2012): ‚Wir müssen zeigen, dass Bündnisse aus sozialen Bewegungen, Gewerkschaften und linken Parteien eine Alternative zum herrschenden System anbieten‘. In: Gallas, A./Nowak, J./Wilde, F. (Hg.): *Politische Streiks im Europa der Krise*. Hamburg: 171-178.
- Diagonal (2013): Se expande la pobreza, crece el apoyo mutuo.
- Dörre, K. (2008): Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? In: *WSI-Mitteilungen*, 61(1): 3-10.
- Dörre, K. (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: 267-301.

- Dörre, K. (2013): Prekarität und exklusive Solidarität. Handlungsfelder von Gewerkschaften und öffentlicher Soziologie. In: *Sozialismus*, 40: 9-18.
- DPA (2011): La mayoría españoles rechaza el retraso en la edad de jubilación. Madrid
- Drahokoupil, J./Myant, M. (2012): The European sub-prime? Financial crisis and the east-European periphery. In: Nousios, P./Overbeek, H./Tsolakis, A. (Hg.): *Globalisation and European integration*. Abingdon, Oxon, New York: 130-154.
- El Mundo (2013): El primer año de Gobierno de Rajoy se saldó con 36.000 manifestaciones.
- Espinar, R./Abellán, J. (2012): ;Lo llaman democracia y no lo es'. Eine demokratietheoretische Annäherung an die Bewegung des 15. Mai. In: *PROKLA* 1/2012: 135-149.
- Estefania, J./Serrano, R. (1988): Diez Años De Relaciones Industriales En España. In: Zaragoza, A. (Hg.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*. México: 17-42.
- Fichter, M./Greer, I. (2004): Analysing social partnership: A tool of union revitalization? In: Frege, C.M./Kelly, J. E. (Hg.): *Varieties of unionism*. Oxford: 71-93.
- Frege, C.M./Kelly, J. E. (2003): Union revitalization strategies in comparative perspective. In: *European Journal of Industrial Relations*, 9: 7-24.
- Fröhler, N. (2006): Sozialpartnerschaft – ein Instrument zur Neubelebung der Gewerkschaften? In: Hälker, J./Vellay, C. (Hg.): *Union renewal – Gewerkschaften in Veränderung*. Düsseldorf: 86-97.
- Gago, A. (2013): Los sindicatos mayoritarios españoles, CCOO y UGT, ante la crisis económica: ¿declive o revitalización? URL: <http://revistes.ub.edu> [27.06.2014].
- Gallas, A./Nowak, J./Wilde, F. (Hg.) (2012): *Politische Streiks im Europa der Krise*. Hamburg.
- García-Pérez, J. I./Muñoz-Bullón, F. (2011): Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers. In: *British Journal of Industrial Relations*, 49: 103-143.
- Gili, M./Roca, M./Basu, S./McKee, M./Stuckler, D. (2013): The mental health risks of economic crisis in Spain. In: *The European Journal of Public Health*, 23: 103-108.
- Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*. Oxford.
- Haas, T./Huke, N. (2014): Krise in Spanien. Die Rechte von Beschäftigten und Gewerkschaften werden dem Lohnkostenwettbewerb geopfert. In: *EU Infobrief*, 9(4): 16-20.
- Hamann, K. (2003): European integration and civil society in Spain. In: *South European Society and Politics*, 8: 47-68.
- Hamann, K./Martínez Lucio, M. (2003): Strategies of labour union revitalization in Spain: Negotiating change and fragmentation. In: *European Journal of Industrial Relations*, 9: 61-78.
- Huke, N. (2013): Autoritäre Austeritätspolitik in der Euro-Krise als Herausforderung für Gewerkschaften und soziale Bewegungen. In: Friedrich, W./Schwarz, C. H./Voigt, S. (Hg.): *Gewerkschaften im demokratischen Prozess*. Düsseldorf: 155-176.
- Huke, N. (2014): ‚Die Kriminellen sind auf der anderen Seite‘. Zur Normalisierung von Ungehorsam in den spanischen Krisenprotesten. In: Burschel, F./Kahrs, A./Steinert, L. (Hg.): *Ungehorsam! Disobedience!* Münster, Westf: 85-100.
- Huke, N./Tietje, O. (2014): Gewerkschaftliche Erneuerung in der Eurokrise. Neue Organisationsformen der spanischen Gewerkschaften im Rahmen des Protestzyklus 15M. In: *PROKLA*, 44(4): i.E.
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European trade unionism*. London.
- Hyman, R. (2010): Social dialogue and industrial relations during the economic crisis. URL: <http://www.ilo.org> [31.10.2014].
- Jorgensen, D. L. (1989): *Participant observation*. Thousand Oaks.
- Klatzer, E./Schlager, C. (2011): Europäische Wirtschaftsregierung – eine stille neoliberale Revolution. In: *Kurswechsel*, 26: 61-81.
- Köhler, H.-D./Calleja Jimenez, J. P. (2010): Organizing heterogeneity: Challenges for the Spanish trade unions. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16: 541-557.
- Köhler, H.-D./Calleja Jiménez, J. P. (2013): *Die Gewerkschaften in Spanien*. Berlin.
- Köhler, H.-D.; Calleja Jiménez, J. P. (2014): Spanien: Massenmobilisierungen gegen das Austeritätsdiktat. In: *WSI-Mitteilungen*, 67: 369-377.
- López, I./Rodríguez, E. (2012): Das spanische Modell. In: *PROKLA*, 42(1): 113-134.

- Luque Balbona, D. (2013): La forma de las huelgas en España, 1905-2010. In: *Política y Sociedad*, 50: 235-268.
- Mahnkopf, B./Altvater, E. (1995): Transmission belts of transnational competition? Trade unions and collective bargaining in the context of European integration. In: *European Journal of Industrial Relations*, 1: 101-107.
- Meuser, M./Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, D./Kraimer, K. (Hg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung*. Opladen: 441-471.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): Huelgas y cierres patronales. Datos Ene-Sept 2013. <http://www.empleo.gob.es> [06.02.2014].
- Montoya, N. (2012): ‚Es scheint, als ob mit dem Streik eine vereinte Bewegung entstanden ist‘. In: Gallas, A./Nowak, J./Wilde, F. (Hg.): *Politische Streiks im Europa der Krise*. Hamburg: 156-164.
- Navarro, V./Quiroga, Á. (2004): La protección social en España. In: Navarro, V. (Hg.): *El estado de bienestar en España*. Madrid: 29-81.
- Nohlen, D./Hildenbrand, A. (1992): *Spanien. Wirtschaft – Gesellschaft – Politik*. Opladen.
- Oberndorfer, L. (2012): Hegemoniekrise in Europa – Auf dem Weg zu einem autoritären Wettbewerbsetatismus? In: *Forschungsgruppe Staatsprojekt Europa* (Hg.): *Die EU in der Krise*. Münster: 50-72.
- Prados de Escosura, L./Rosés, J. R. (2009): The sources of long-run growth in Spain, 1850-2000. In: *The Journal of Economic History*, 69: 1063-1091.
- Rose, E. (2010): Spanien: Auf schwierigem Weg zur Stabilität. URL: www.boeckler.de [06.02.2012].
- Royo, S. (2007): Varieties of capitalism in Spain: Business and the politics of coordination. In: *European Journal of Industrial Relations*, 13: 47-65.
- Royo, S. (2009): After the fiesta: The Spanish economy meets the global financial crisis. In: *South European Society and Politics*, 14: 19-34.
- Schmalz, S./Dörre, K. (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen*, 21: 217-237, DOI: 10.1688/IndB-2014-03-Schmalz.
- Share, D. (1988): Spain: Socialists as neoliberals. In: *Socialist Review*, 18: 38-67.
- Silver, B. J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin.
- Strauss, A. L./Corbin, J. M. (1996): *Grounded theory*. Weinheim.
- TAIFA (2010): La crisis en el estado español: el rescate de los poderosos. <http://informes.seminaritaifa.org> [03.11.2011].
- Vidal, S./Alos, R./Jodar, P./Beneyto, P. (2013): Membership duration in a Spanish union: A survival analysis. In: *Economic and Industrial Democracy*, 35(3): 507-529.
- Wellhörner, V. (1990): ‚Fordismus‘ in Spanien. In: *PROKLA*, 20(3): 150-175.
- Wright, E. O. (2000): Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. In: *American Journal of Sociology*, 105: 957-1002.
- Zaragoza, A. (Hg.) (1988): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*. México.
- Zaragoza, A./Varela, J. (1988): *Pactos Sociales y Corporatismo en España*. In: Zaragoza, A. (Hg.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*. México: 43-73.