



Volker Widhammer

Die disziplinarische Kündigung
im Königreich Spanien –
El Despido Disciplinario



PETER LANG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	21
Einleitung	25
1. Kapitel: Die Quellen des Rechtes der disziplinarischen Kündigung	33
A) Quellen des internationalen Rechts	33
I. ILO-Übereinkommen 158	35
II. ILO – Empfehlung Nr. 166/82	36
B) Das Recht der Europäischen Union	37
I. Das Verfassungsrecht der Europäischen Union	37
II. Das Sekundärrecht der europäischen Gemeinschaft	38
C) Das nationale Recht des Königreichs Spanien	40
I. Die Verfassung	40
1. Das Recht auf Arbeit und das „principio de estabilidad en el empleo“	43
2. Die unternehmerische Freiheit und der Schutz der Produktivität	45
3. Die „libertad sindical“ und das Recht auf Streik	46
4. Das „principio rector“ des Art. 40.1 CE: Die Politik der Voll- beschäftigung	48
II. Einfachgesetzliche Rechtsquellen	49
1. Das Estatuto de los Trabajadores	49
2. Die Ley de Procedimiento Laboral	51
3. Weitere einfachgesetzliche Rechtsquellen	51
a) Das Real Decreto Legislativo 5/2000	51
b) Das Real Decreto 1382/1985	52
III. Kollektivvereinbarungen	52
IV. Der Einzelarbeitsvertrag als Rechtsquelle	56
2. Kapitel: Das Institut der Kündigung im spanischen Recht	59
A) Der Begriff der Kündigung in der spanischrechtlichen Terminologie	59
I. Die Kündigung seitens des Arbeitgebers: „el despido“	59
II. Die Kündigung seitens des Arbeitnehmers: „la dimisión“	60
III. Die Bedeutung der begrifflichen Unterscheidung	61
B) Die Bedeutung des Kündigungsgrundes	61
I. Das Prinzip der Kausalität: das Verbot des „despido ad nutum“	62
1. Die Herleitung aus der Verfassung	62

2. Die Herleitung aus dem allgemeinen Zivilrecht.....	64
II. Ausnahmen vom Verbot des „despido ad nutum“	65
1. Das Arbeitsverhältnis während der Probezeit	66
a) Die Regelung der Beendigung des Probearbeitsverhältnisses.....	66
b) Die Begründung der Ausnahmeregelung	67
2. Die leitenden Angestellten: „el personal de alta dirección“	68
a) Die Voraussetzungen der Kündigung des „personal de alta dirección“	69
b) Die Begründung der Ausnahmeregelung	70
3. Das Arbeitsverhältnis der Hausangestellten.....	71
4. Der Schutz besonderen Vertrauens als gemeinsame Begründung der Ausnahmen	72
C) Der Kündigungsgrund als Differenzierungsmerkmal der verschiedenen Kündigungsformen	73
I. Die Kündigung aufgrund höherer Gewalt: „el despido por fuerza mayor“	74
II. Der „despido colectivo“ gem. Art. 51	76
1. Der Begriff des „despido colectivo“	76
2. Die wesentlichen Merkmale eines „despido colectivo“	76
3. Die Voraussetzungen der Rechtmäßigkeit des „despido colectivo“	79
a) Die materiellen Voraussetzungen der Rechtmäßigkeit	79
b) Der „expediente de crisis“	79
III. Die Kündigung aus objektiven Gründen.....	81
1. Die Kündigungsgründe gem. Art. 52	81
a) Die nachträgliche Unfähigkeit: „la ineptitud“	81
b) Die Nichtanpassung an technische Veränderungen.....	82
c) Die „faltas de asistencia“ als objektiver Kündigungsgrund	82
d) Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen in gemeinnützigen Einrichtungen.....	83
e) Die Kündigung zur Einsparung von Arbeitsplätzen.....	84
2. Form und Rechtsfolgen der Kündigung aus objektiven Gründen	85
a) Formale Anforderungen.....	86
b) Rechtsfolgen der Kündigung aus objektiven Gründen.....	87
3. Kapitel: Die materiellen Voraussetzungen des „despido disciplinario“	89
A) Die besondere Bedeutung des „despido disciplinario“	89
B) Die Herleitung des Rechtes zur disziplinarischen Kündigung.....	90
I. Die Herleitung aus dem allgemeinen Zivilrecht.....	90
II. Die Herleitung aus der Disziplinargewalt des Arbeitgebers.....	91
C) Die materielle Rechtmäßigkeit des „despido disciplinario“ gem. Art. 54	93
I. Das Verhältnis von Art. 54.1 zu Art. 54.2.....	94
II. Die Bedeutung der „teoría gradualista“ für die disziplinarische Kündi- gung.....	96
1. Die Feststellung der Intensität der Pflichtverletzung	97

a)	Eine beispielhafte Aufzählung zu berücksichtigender Umstände	97
b)	Die Intensität der Pflichtverletzung im Falle mehrerer verschiedener Pflichtverletzungen: „la concurrencia de causas“	99
2.	Die Feststellung der Intentionalität der Pflichtverletzung	100
III.	Die einzelnen Tatbestände des Art. 54.2	101
1.	Eine Bemerkung zur Reihenfolge der Betrachtung der Tatbestände	101
2.	Die Kündigung wegen „faltas de asistencia“: Art. 54.2 a)	102
a)	„La falta de asistencia“: die Abwesenheit oder Unpünktlichkeit	102
b)	Intensität und Schuldhaftigkeit der „faltas de asistencia“	103
aa)	Die Bedeutung der Wiederholung der Pflichtverletzung	103
bb)	Ein Verstoß gegen das Prinzip „ne bis in idem“?	105
cc)	Die Bedeutung der „normas sectoriales“	106
c)	Die mangelnde Rechtfertigung der „faltas de asistencia“	106
aa)	Die Fälle des Art. 37	107
bb)	Die Arbeitsunfähigkeit als Rechtfertigungsgrund	107
cc)	Die Ausübung einer Funktion in der Arbeitnehmervertretung	110
dd)	Weitere Rechtfertigungsgründe	111
ee)	Die Duldung seitens des Arbeitgebers	112
c)	Die Abgrenzung der Tatbestände der Artt. 54.2 a) und 52 d)	112
3.	Die Beleidigung als Kündigungsgrund: Art. 54.2 c)	113
a)	Die Definition des Begriffes „Beleidigung“	113
aa)	Die möglichen Opfer der Beleidigung	113
bb)	Der Kreis der Täter	115
cc)	Der mögliche Inhalt der Beleidigung	116
b)	Die „teoría gradualista“ im Rahmen des Art. 54.2 c)	117
aa)	Die Intensität einer verbalen Beleidigung	118
bb)	Die Intensität der physischen Beleidigung	120
c)	Die Bedeutung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung	120
4.	Die absichtliche Schlechtleistung als Kündigungsgrund: Art. 54.2 e)	122
a)	Das Ausmaß der geforderten Arbeitsleistung	122
aa)	Die Feststellung nach subjektivem Maßstab	123
bb)	Die Feststellung nach objektivem Maßstab	124
cc)	Das vertraglich vereinbarte Ausmaß der Arbeitsleistung	125
b)	Die Dauerhaftigkeit der Minderleistung	126
c)	Die Willentlichkeit der Minderleistung	126
5.	Die Kündigung wegen gewohnheitsmäßiger Trunkenheit oder Rauschgiftsucht: Art. 54.2 f)	127
a)	Die Definition des objektiven Tatbestandes	128
aa)	Die Trunkenheit	128
bb)	Die Rauschgiftsucht	129
b)	Die negative Auswirkung auf die Arbeitsleistung und deren Nachweis	129
c)	Die Bedeutung der „teoría gradualista“ im Rahmen des Art. 54.2 f) ...	131

6. Die disziplinarische Kündigung gem. Art. 54.2 g) – „el acoso“	132
a) Eine kurze Entstehungsgeschichte des Art. 54.2 g).....	132
b) Die Tatbestandsvoraussetzungen des. Art. 54.2 g).....	133
aa) Der Begriff des „acoso“	133
bb) Die zwei Elemente des Tatbestandes des „acoso“	134
cc) Die Tatbestandsvoraussetzungen im Einzelnen.....	135
(1) Die „unerwünschte Verhaltensweise“	135
(2) Die „conducta acusadora“	136
dd) Die Funktion des Art. 54.2 g).....	137
c) Der „acoso sexual“ als Kündigungsgrund gem. Art. 54.2 g).....	138
aa) Ein Versuch der Zuordnung zu einer Alternative des Art. 54.2.....	138
bb) Die zwei Varianten des „acoso sexual“	139
cc) Die Tatbestandsmerkmale des „acoso sexual“.....	140
7. Die Auffangtatbestände des Art. 54.2 – die Kündigung wegen	
Vertrauensverletzung und wegen eines Mangels an Disziplin	142
a) Die „transgresión de la buena fe“ gem. Art. 54.2 d)	142
aa) Die abstrakte Definition der „buena fe“.....	143
(1) Das Prinzip der „buena fe“ im allgemeinen Zivilrecht.....	144
(a) Die Unterscheidung in „buena fe“ im subjektiven und	
objektiven Sinne.....	144
(b) Die verschiedenen Funktionen der „buena fe“	145
(2) Die besondere Stellung der „buena fe“ im Arbeitsrecht.....	147
(3) Die „teoría gradualista“ im Rahmen des Art. 54.2 d).....	148
cc) Typische Fälle der Verletzung der „buena fe“.....	149
(1) Die „competencia desleal“	149
(2) Der Missbrauch der Zeitgutschrift der Arbeitnehmer-	
vertreter.....	150
(3) Das Verhalten des Arbeitnehmers während der Arbeits-	
unfähigkeit	152
(4) Der Missbrauch der Position im Betrieb	153
(5) Die vorsätzliche Schädigung des Betriebes oder Dritter	154
(6) Das Unterlassen der gebotenen Sorgfalt.....	155
b) Der Mangel an Disziplin und der Ungehorsam gem. Art. 54.2 b).....	158
aa) Die Differenzierung in „indisciplina“ und „desobediencia“	158
bb) Die Rechtfertigung der Pflichtverletzung	159
(1) Die Entwicklung der Rechtsprechung zum „ius	
resistentiae“	160
(2) Die Fallgruppen der Rechtfertigung	162
(a) Die Gefährdung der physischen Integrität oder	
Gesundheit des Arbeitnehmers.....	163
(b) Die Verletzung von Grundrechten des Arbeitnehmers.....	164
(c) Die Wahrung anderer schutzwürdiger Rechte.....	166
cc) Die „teoría gradualista“ im Rahmen des Art. 54.2 b)	167

(1) Die Anordnung des Arbeitgebers	168
(a) Eindeutigkeit und Klarheit der Anordnung	168
(b) Der verpflichtende Charakter der Anordnung	169
(2) Der eindeutige Wille zum Ungehorsam	170
(a) Die Definition der „reiteración“ im Rahmen des Art. 54.2 b)	170
(b) Die Bedeutung der „reiteración“ für die Intensität der Pflichtverletzung	171
(3) Die Begleitumstände des Ungehorsams	172
8. Die aktive Teilnahme am illegalen Streik	173
a) Die Herleitung dieses Kündigungsgrundes	173
b) Die Tatbestandsvoraussetzungen	174
aa) Die Rechtswidrigkeit des Streikes	175
bb) Die Anforderungen der „teoría gradualista“	176
D) Die „prescripción de faltas“: die Verjährung der Pflichtverletzung	178
I. Der Beginn der Verjährung	178
II. Die Dauer der Verjährung	179
4. Kapitel: Die formalen Voraussetzungen des „despido disciplinario“	181
A) Die disziplinarische Kündigung als förmlicher Akt	181
B) Die formalen Voraussetzungen der Kündigung nichtprivilegierter Arbeit- nehmer	182
I. Die „carta de despido“ – das Kündigungsschreiben	182
1. Die Benachrichtigung des Arbeitnehmers	183
a) Die Zurechenbarkeit einer fehlenden Zustellung	183
b) Die Bestätigung der Zustellung	184
2. Die schriftliche Form	184
3. Der Zweck der Angabe der Kündigungsgründe in der „carta de despido“	185
a) Die Vorbereitung des Kündigungsverfahrens	185
b) Die Prozessuale Bedeutung der Begründung: Die Einschränkung des gerichtlichen Überprüfungsrahmens	186
4. Die Angabe des Datums der Wirkung der Kündigung	187
II. Die zum Ausspruch der Kündigung berechtigte Person	188
III. Die Benachrichtigung der Arbeitnehmervertretung	189
C) Die Formalen Voraussetzungen der disziplinarischen Kündigung privilegierter Arbeitnehmer und Gewerkschaftsangehöriger	190
I. „Los trabajadores aforados“ – die privilegierten Arbeitnehmer	191
1. Der Kreis der privilegierten Arbeitnehmer	192
a) Die Mitglieder des „comité de empresa“	192
b) Die „delegados sindicales“	192
2. Der besondere Schutz der privilegierten Arbeitnehmer	193
a) Die Garantien der Arbeitnehmervertreter gem. Art. 68	193

aa) „El Crédito horario“: Der Anspruch auf Freistellung	193
bb) Das Recht auf freie Meinungsäußerung	193
cc) Die „prioridad de permanencia en la empresa“	194
dd) Der Schutz vor Sanktionen und Kündigung	194
ee) Korrespondierende Pflichten der Arbeitnehmervertreter	194
b) Die Anforderungen des „expediente contradictorio“	195
aa) Die inhaltlichen Anforderungen an das Verfahren	195
bb) Die Frist zur Durchführung des „expediente contradictorio“	196
cc) Die Hemmung des Ablaufs der Verjährung	197
c) Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung	197
II. Die formalen Voraussetzungen der disziplinarischen Kündigung gewerkschaftsangehöriger Arbeitnehmer	197
1. Die Voraussetzungen der Anwendung von Art. 55.1 und Art. 10.3.3 LOLS	198
a) Die Kenntnis von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeit- nehmers	198
b) Die Notwendigkeit der Zustimmung des Arbeitnehmers	199
c) Der Zusammenhang zwischen Pflichtverletzung und Gewerk- schaftstätigkeit	199
d) Die Existenz eines Gewerkschaftsvertreters	200
2. Die Durchführung der Anhörung	201
3. Zweck und mögliche Wirkung der Anhörung	201
4. Die Konsequenzen einer unterlassenen Anhörung	202
D) Die Wiederholung der formfehlerhaften disziplinarischen Kündigung	203
I. Die Wiederholung der Kündigung gem. Art. 55.2	203
II. Die Wiederholung der Kündigung gem. Art. 110.4 LPL	204
E) Die Festlegung weiterer Formvorschriften in Kollektivvereinbarungen	205
5. Kapitel: Die Rechtsfolgen der disziplinarischen Kündigung	207
A) Der Schutzzweck des Kündigungsrechtes und seine Bedeutung für die Rechtsfolgen der disziplinarischen Kündigung	207
B) Die Besonderheiten der Klage gegen eine disziplinarische Kündigung	209
I. Die Klagefrist	210
1. Die Berechnung der Frist	210
2. Die Hemmung des Fristablaufes	211
a) Art. 59.3 ET in Verbindung mit Art. 65 LPL	212
b) Art. 73 LPL	213
c) Art. 103.2 LPL	214
II. Der obligatorische Inhalt der Klageschrift	214
1. Die Anforderungen der Artt. 80 und 104 LPL	215
2. Die Auswirkung des Fehlens notwendiger Angaben	216
III. Die Besonderheiten des Prozesses gegen eine disziplinarische Kündigung	217
1. Die „alteración de las posiciones procesales“	217

2. Die „oposición a la demanda“: die Replik des Arbeitgebers.....	219
3. Die Verteilung der Beweislast	220
C) Die Abgrenzung der rechtswidrigen von der nichtigen disziplinarischen Kündigung.....	221
I. Die rechtswidrige Kündigung – „el despido improcedente“	222
1. Die formfehlerhafte Kündigung.....	222
a) Die Reform durch die Gesetze 10, 11 und 14/1994 – eine Verletzung des Rechts auf adäquaten Rechtsschutz?.....	222
b) Die formfehlerhafte Kündigung nach aktueller Rechtslage	223
2. Die materiell rechtswidrige Kündigung	224
3. Die Rechtsfolgen der einfachen Rechtswidrigkeit: Das Wahlrecht des Arbeitgebers – „el derecho de opción“	225
a) Die erste Wahlalternative: „la readmisión“	225
aa) Die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers	226
bb) Der finanzielle Ausgleich im Falle der readmisión: die „salarios de tramitación“	226
(1) Die Rechtsnatur der „salarios de tramitación“.....	228
(a) Die Debatte auf nationaler Ebene.....	228
(b) Die Rechtsprechung des EuGH.....	231
(c) Die Praktische Relevanz der Meinungsverschiedenheit.....	232
(2) Die Übernahme der Zahlung der „salarios de tramitación“ durch den Staat	234
b) Die zweite Wahlalternative: „la extinción indemnizada“	235
aa) Die Beschäftigungsdauer als erster Faktor der Berechnung der Entschädigungssumme	236
bb) Der zweite Berechnungsfaktor: Das Tagesgehalt	236
c) Die Ausübung des Wahlrechtes	240
aa) Formale Anforderungen	240
bb) Die zur Ausübung des Wahlrechts berechnete Person	241
cc) Die Einschränkung des Wahlrechts im Falle der Unmöglichkeit.....	242
dd) Kollektivvertragliche Einschränkungen des Wahlrechts	243
ee) Keine erneute Wahl nach einem zweitinstanzlichen Urteil	244
ff) Das Wahlrecht im Falle des befristeten Arbeitsverhältnisses	244
4. Die Reform der Regelung der „salarios de tramitación“ durch die Ley 45/2002	245
a) Das Anerkennen der Rechtswidrigkeit der Kündigung	246
b) El deposito judicial: die Hinterlegung der Ausgleichszahlung.....	247
c) Das Verbot der Kündigung „ad nutum“ nach der Reform	249
II. Die nichtige Kündigung.....	250
1. „El despido fraudulento“ – zur Rechtslage vor der Reform durch die Ley 11/1994.....	250
2. „El despido nulo“ – eine „nichtige“ Kündigung?.....	252

3. Die Nichtigkeit der disziplinarischen Kündigung gem. Art. 55.5 S.1	253
a) Die diskriminierende disziplinarische Kündigung	254
aa) Die Anforderungen der Richtlinien 2000/43, 2000/78 und 2002/73	254
bb) Der Tatbestand der Diskriminierung	255
(1) Die Ungleichbehandlung: der Schutzbereich des Art. 14 CE	256
(2) Die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung	257
(3) Der subjektive Tatbestand der Diskriminierung	258
cc) Die Regelung der Beweislast	259
b) Die Verletzung von Grundrechten	261
aa) Die Abgrenzung zur diskriminierenden Kündigung	261
bb) Die Verletzung von Vorschriften des Kündigungsverfahrens	261
(1) Die Verletzung des Rechtes auf effektiven Rechtsschutz	262
(2) Die Nichtdurchführung des „expediente contradictorio“	263
cc) Das Recht auf „libertad sindical“	264
dd) Das Recht auf Informations- und Meinungsfreiheit	266
ee) Das Recht auf physische und seelische Unversehrtheit	267
ff) Das Recht auf „honor y intimidad“	268
4. Die Nichtigkeit der disziplinarischen Kündigung gem. Art. 55.5 S.2	268
a) Die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin	269
b) Die Kündigung während des „riesgo durante el embarazo“, der Mutterschaft und der Adoption	270
c) Die Kündigung in den Fällen des Art. 37.4 und Art. 37.5	271
5. Die Rechtsfolgen der Nichtigkeit	272
a) Die „Wiedereinstellung“ des Arbeitnehmers: „la readmisión“	272
b) Die finanzielle Entschädigung im Falle des „despido nulo“	273
aa) Die Zahlung des entgangenen Gehaltes – „El abono de los salarios dejados de percibir“	273
bb) Weitere Entschädigungsverpflichtungen des Arbeitgebers	273
6. Kapitel: Die Vollstreckung der Ansprüche des Arbeitnehmers	275
A) Die Vollstreckung im Falle der rechtswidrigen disziplinarischen Kündigung	275
I. Gemeinsame Voraussetzungen der Vollstreckung des Anspruches auf „indemnización“ und „readmisión“	276
II. Die Unterschiede zwischen der Vollstreckung der „indemnización“ und der Vollstreckung der „readmisión“	277
1. Die Vollstreckung wegen eines Geldleistungsanspruches – „la ejecución dineraria“	277
2. Die Vollstreckung des Anspruches auf Wiedereinstellung	278
B) Die Vollstreckung im Falle der nichtigen Kündigung	279
I. Die verschiedenen Formen der „readmisión“ gem. Art. 280 LPL	279
II. Die zweite Stufe der Vollstreckung: Die in Art. 282 LPL vorgesehenen Vollstreckungsmaßnahmen	280
1. Art. 282 a) LPL und der Begriff der „nulidad“ der Kündigung	280

2. Die Vollstreckung gem. Art. 282 b) LPL.....	282
3. Die Vollstreckung gem. Art. 282 c) LPL	282
C) Die vorläufige Vollstreckung – „la ejecución provisional“	283
I. Die vorläufige Vollstreckung des Anspruches auf Wiedereinstellung	284
1. Die Anforderungen der Art. 295 ff. LPL	284
2. Der Antrag auf „ejecución provisional“ gem. Art. 296 LPL	285
3. Die Wirkung der vorläufigen Vollstreckung auf den Wiedereinstellungsanspruch	285
II. Die vorläufige Vollstreckung der finanziellen Ansprüche des Arbeit- nehmers.....	286
1. Die Regelung des Art. 111.1 b) LPL.....	286
2. Art. 299 LPL: die vorläufige Vollstreckung der finanziellen Ansprüche des Arbeitnehmers	286
III. Die Entscheidung im Rechtsmittelverfahren und ihre Auswirkung auf die „ejecución provisional“	287
7. Kapitel: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses	289
A) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. Art. 15	289
I. Das Verhältnis zwischen befristetem und unbefristetem Arbeitsverhältnis ...	290
II. Die materiellen Voraussetzungen der Befristung.....	291
1. Die Befristung gem. Art. 15.1 a): Die Erstellung eines bestimmten Werkes oder die Leistung eines bestimmten Dienstes	291
2. Die Befristung gem. Art. 15.1 b).....	293
a) Der sachliche Grund der Befristung: die „situación coyuntural“	293
b) Die zeitliche Beschränkung der Befristungsmöglichkeit	294
3. Die Befristungsmöglichkeit gem. Art. 15.1 c): „el contrato por iterinidad“	294
4. Der Eingliederungsvertrag i.S.d. Art. 15.1 d)	295
III. Weitere Anforderungen an die Befristung des Arbeitsverhältnisses	296
1. Formale Voraussetzungen: Schriftform und Registrierung bei der „oficina de empleo“	296
2. Die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung gem. Art. 15.4	297
3. Die Gleichbehandlung befristeter Arbeitnehmer.....	297
IV. Die Rechtsfolgen der Nichtbeachtung der Befristungsvoraussetzungen	298
1. Die formfehlerhafte Befristung	299
2. Die materiell fehlerhafte Befristung.....	299
a) „El fraude de ley“ i.S.d. Art. 15.3	299
aa) Der Begriff des „fraude de ley“	299
bb) Die Anwendung des Art. 15.3 auf die Befristung des Arbeitsvertrages.....	300
b) Die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnis gem. Art. 15.2	300
c) Art. 8.3 RD 2720/1998: Eine Ausnahme vom Grundsatz der Fiktion des unbefristeten Arbeitsverhältnis?	301

B) Andere Möglichkeiten der zeitlichen Begrenzung eines Arbeitsverhältnisses	301
I. Die Vereinbarung einer Probezeit.....	302
II. Der Abschluss eines Ausbildungsvertrages	303
III. Art. 4.1 des RD 2720/1998: Die vorübergehende Besetzung einer Stelle.....	303
C) Die Befristung und ihr Potential zur Aushebelung der Kündigungsvorschriften	305
Fazit.....	307
Anhang I: Wirtschaftliche Eckdaten zum Königreich Spanien	311
1. Die Entwicklung des nationalen BIP	311
2. Die Entwicklung des Pro-Kopf-BIP	311
3. Das Wirtschaftswachstum seit 1986	312
4. Die Entwicklung der Arbeitslosenquote.....	312
5. Die Produktivität der spanischen Arbeitnehmer im OECD-Vergleich	312
6. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung im OECD-Vergleich.....	313
Anhang II: Die Größe spanischer Unternehmen nach Anzahl ihrer Mitarbeiter.....	314
Anhang III: Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, 21 de enero de 2001	315
Anhang IV: Auszug aus dem Convenio Colectivo Grandes Almacenes 2006-2008.....	318
Literaturverzeichnis.....	321