
Dokumentation

Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen*

Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika werden aufgefordert, mit den dem IMB angeschlossenen Gewerkschaften Südafrikas Vereinbarungen abzuschließen, in denen die folgenden Rechte für Arbeitnehmer und Gewerkschaften garantiert beziehungsweise entsprechende Verhaltensweisen der Unternehmen sichergestellt werden. Die deutschen Mutterunternehmen werden aufgefordert, mit ihren gesellschaftsrechtlichen Mitteln als Anteilseigner sicherzustellen, daß ihre südafrikanischen Tochtergesellschaften sich entsprechend verhalten.

Folgende Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte sollen gelten:

* Vollständig mit Begründungen abgedruckt als Beilage zum „Gewerkschafter“ 5/88.

I. Apartheid

1. Verzicht auf die Wahrnehmung von Vorteilen, die die Apartheidgesetze, insbesondere im Hinblick auf Homeland, bieten.

II. Sicherheits- und Notstandsgesetze

2. Verzicht auf die Wahrnehmung von Vorteilen und die Nutzung der Sicherheits- und Notstandsgesetze, das heißt insbesondere Lohnfortzahlung und Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für unter Notstandsrecht und rechtsstaatwidrig verhaftete und abgeurteilte Arbeitnehmer.

III. Arbeitsbeziehungen

3. Bereitschaft zu Verhandlungen auf Betriebsebene mit der zuständigen Gewerkschaft über alle betriebspezifisch zu regelnden Angelegenheiten;

4. Recht des Zugangs zum Betriebsgelände;

5. Zurverfügungstellen von Einrichtungen für Versammlungen und Abstimmungen auf dem Betriebsgelände ohne Einmischung des Management;

6. Gewährleistung von Shop-Steward-Rechten einschließlich der erforderlichen Sach- und Personalmittel;

7. Recht der Gewerkschaften, ihre Mitglieder in Disziplinar- und Beschwerdeverfahren zu vertreten;

8. Anerkennung des Streikrechts, das heißt keine Entlassungen wegen der Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Streik;

9. Recht auf friedlichen Einsatz von Streikposten auf dem Betriebsgelände;

10. Verzicht auf undemokratische Möglichkeiten des Industrial-Concil-Systems (Industrieräte) zur Illegalisierung von Streiks und keine Berufung hierauf;

11. Einverständnis, jeden Arbeitskonflikt, der von einem südafrikanischen Ge-

richt entschieden werden könnte, an ein von beiden Seiten akzeptiertes Schiedsgericht zu übertragen;

12. Verpflichtung, das Wohnrecht in Wohnheimen und Firmenwohnungen nur im Zusammenhang mit einer gerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses infrage zu stellen.

IV. Schutz vor Umgehung

13. Verpflichtung, die Einhaltung dieser Standards auch bei Unternehmen, die ihrerseits von den südafrikanischen Tochtergesellschaften abhängig sind und bei Franchise-Nehmern sicherzustellen.

V. Berichtspflicht

14. Verpflichtung zur jährlichen Berichterstattung über die Einhaltung dieser Grundsätze in jedem Betrieb an die zuständige südafrikanische Gewerkschaft und seitens des deutschen Mutterunternehmens an den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat.