

Arbeitsbeziehungen in Südafrika und die Forderung nach Mindeststandards in deutschen Tochterunternehmen*

Prof. Dr. Michael Kittner, geb. 1941 in Breslau, studierte Rechtswissenschaften in München, war von 1965 bis 1969 in der Abteilung Sozialpolitik beim DGB-Landesbezirk Bayern, von 1970 bis 1972 in der Rechtsabteilung des DGB-Bundesvorstands tätig. Seitdem ist er Justitiar der IG Metall. Seit 1976 ist er Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Gesamthochschule Kassel.

Südafrikapolitik hat weltweit einen gemeinsamen Nenner: Kampf dem Apartheidsystem. Für Gewerkschaften im besonderen gilt die internationale Solidarität den unterdrückten schwarzen Arbeitern und ihren Gewerkschaften. Sie wird seit vielen Jahren über die Gewerkschaftsinternationalen, bilateral, aber auch über internationale Organisationen, voran die ILO, geleistet.

Aus der Bundesrepublik Deutschland stehen in der Liste der in Südafrika tätigen Investoren die Unternehmen der Metallwirtschaft oben an. Das führt zwangsläufig zur Einschaltung der IG Metall bei Arbeitskonflikten in Südafrika (zuletzt besonders im Falle Daimler-Benz).

In allen diesen Fällen operieren deutsche Unternehmen im allgemeinen unter dem Schutz der Behauptung, alles, was sie in Südafrika tätigen, sei „legal“. Die Bedingungen dieser südafrikanischen „Legalität“ transparenter zu machen, ist demnach unumgänglich. Dabei zeigt sich, welche Bedeutung der Konflikt um die rechtlichen Rahmenbedingungen in Südafrika hat: Im Zuge ihrer aktuellen Rollback-Politik betreibt die südafrikanische Regierung derzeit eine umfassende Gesetzesänderung zu Lasten der Gewerkschaften, nachdem im März 1988 die wichtigsten Oppositionsgruppen gebannt wurden und dem Gewerkschaftsdachverband COSATU (Congress of South African Trade Unions) jegliche „politische“ Betätigung verboten wurde. Dagegen richtete sich ein dreitägiger Generalstreik im Juni 1988, an dem sich rund eine Million schwarze Arbeitnehmer beteiligten. Dieser Hintergrund unterstreicht die Notwendigkeit einer intensiveren Befassung mit der Materie und erweist die Aktualität des Vorstoßes zur Verankerung von Mindeststandards für

*Der vorliegende Aufsatz kann nur mehr oder weniger stichwortartig auf die ihm zugrunde liegende Problematik aufmerksam machen. Eine umfassendere Untersuchung des Verfassers gemeinsam mit Marita Körner-Dammann und Albert Schunk erscheint im Herbst 1988 im Bund-Verlag unter dem Titel „Arbeit unter dem Apartheidsystem“. Als aktuellste Darstellung zur Situation der südafrikanischen Gewerkschaften sei verwiesen auf Puschra: „Schwarze Gewerkschaften in Südafrika“, Bonn 1988, sowie auf die jährlichen Sonderberichte des Generaldirektors der ILO „Apartheid in Südafrika“, zuletzt Genf 1988.

die Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen.

Zur jüngsten Entwicklung der schwarzen Gewerkschaften

Das durchschnittliche jährliche Wachstum aller schwarzen Gewerkschaften betrug zwischen 1980 und 1983 rund 180 Prozent. 1986 waren weit über eine Million schwarzer Arbeitnehmer organisiert. Sie übertrafen die Mitgliederzahl in den traditionellen Gewerkschaften bei weitem.

Auch der Organisationsgrad schwarzer Arbeitnehmer (gegenwärtig etwa 17 Prozent) kommt dem der weißen und farbigen immer näher. Wenn man berücksichtigt, daß die größten Mitgliederzuwächse im Bergbau und in der verarbeitenden Industrie, dort vor allem in den Metallindustrien und ganz besonders in der Automobilindustrie erreicht wurden mit Organisationsgraden von über 50 Prozent, dann belegt dies: Die jungen Gewerkschaften sind zu einer gesellschaftlichen Kraft erwachsen. Ihre Bedeutung ist nicht nur an materiellen Ergebnissen, sondern auch an ihrem politischen Gewicht abzulesen.

Trotz Ausnahmezustand, polizeilicher Machtdemonstrationen und Verhaftungen von Gewerkschaftern entwickelte die junge Gewerkschaftsbewegung gerade in den letzten Jahren die Kraft, lange geplante weitere Strukturbereinigungen durchzuführen. Die Gründung des COSATU 1985, in den unter anderem die FOSATU (Federation of South African Trade Unions) als größte Gruppe aufging, und daneben der NACTU (National Council of Trade Unions) 1986/87, in die beispielsweise auch die CUSA (Council of Unions of South Africa) aufging, brachte ein weitere Zusammenfassung von Kräften, wenn auch nicht die angestrebte Vereinigung. Die Bergarbeitergewerkschaft NUM (National Union of Mineworkers) hatte sich von der CUSA gelöst und eine führende Rolle beim Zusammenschluß der COSATU übernommen.

Bedeutsam am COSATU ist, daß dort die FOSATU-Gewerkschaften und die ihnen nahestehenden Verbände das Industriegewerkschaftsprinzip (12 Industriegewerkschaften sind angestrebt), die Unabhängigkeit von politischen Parteien und das Leitbild der Arbeiterselbstverwaltung beziehungsweise -kontrolle durchsetzten und dennoch mit den UDF (United Democratic Front)-Gewerkschaften, die dem politischen Kampf gegen das System erste Priorität beimessen, zusammenfanden.

Eine der Industriegewerkschaften, die sich innerhalb des COSATU gebildet haben oder noch bilden sollen, ist die Metallgewerkschaft NUMSA (National Union of Metalworkers of South Africa). Sie wurde im Mai 1987 gegründet und wartet gegenwärtig noch auf ihre Registrierung. In sie gingen drei der wichtigsten Verbände des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes auf: MICWU (Motor Industry Combined Workers' Union), NAAWU (National Automobile and Allied Workers' Union) und MAWU (Metal and Allied Workers' Union).

Inzwischen wird die Mitgliedschaft des COSATU auf etwa 800 000 geschätzt. Er wirkte bis zuletzt als politisches Sprachrohr, nicht aber in die Tagesarbeit der Industriegewerkschaften hinein. Die Realisierung der Kongreßbeschlüsse und die Konsolidierung des COSATU sind noch nicht abgeschlossen.

Der COSATU lehnt die Mitgliedschaft in gewerkschaftlichen Internationalen wie dem IBFG (Internationaler Bund freier Gewerkschaften) ab, obwohl die Einzelgewerkschaften in den jeweiligen Berufssekretariaten bleiben. Die Begründung, man wolle Distanz zum Ost-West-Konflikt wahren, wird in der Regel als Konzession an die UDF-Gewerkschaften gewertet.

Der NACTU gehören neben der CUSA die übrigen Gewerkschaften der „black consciousness-Bewegung“ an, die auf schwarze Führungsstrukturen festgelegt sind. Die Gesamtmitgliedschaft wird heute auf 300 000 geschätzt.

Das Arbeitsrecht nach der Wiehahn-Reform 1979/80

Die heutige Arbeitsverfassung Südafrikas ist im wesentlichen geprägt durch Gesetze aufgrund einer Reform im Jahre 1979/80. Damals unterbreitete eine Regierungskommission - benannt nach ihrem Vorsitzenden, Prof. Wiehahn - weitreichende Vorschläge, die nur zu verstehen sind vor dem Hintergrund des Soweto-Aufstandes 1976 und eines darauf folgenden gestiegenen internationalen Drucks.

Durch die Reform von 1980 wurden schwarze Gewerkschaften erstmals zur Registrierung und damit als Verhandlungspartner im staatlichen Tarifverhandlungssystem (Industrial Concil System) zugelassen. Schwarze Gewerkschaften wurden damit zum legalen Forum für schwarze Arbeitnehmerinteressen. Die Bewegungsfreiheit, die ihnen durch das Reformpaket eingeräumt wurde, umfaßt die Freiheit zum Streik. Streikfreiheit in diesem Zusammenhang bedeutet, daß der Streik ein zulässiges Arbeitskämpfungsmittel (sofern die gesetzlich vorgesehenen Prozeduren eingehalten werden) und nicht mehr als solcher strafbar ist. Die gewährte Streikfreiheit bedeutet aber keineswegs *Streikrecht*, dieses verstanden als Schutz vor Arbeitsplatzverlust bei legalem Streik.

Gewerkschaftsfreiheit bedeutet in Südafrika auch nicht die Garantie allgemeiner Gewerkschaftsrechte im Betrieb. So haben Gewerkschaften beispielsweise nicht das Recht, Versammlungen abzuhalten. Ein Zutrittsrecht, wie es in der Bundesrepublik § 2 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz vorsieht oder das Recht, Werbe- und Informationsmaterial zu verteilen, wie es vom Bundesarbeitsgericht anerkannt wird, ist dem südafrikanischen Arbeitsrecht fremd.

So kann man die Situation in Südafrika heute hinsichtlich der schwarzen Gewerkschaften durchaus mit dem deutschen Kaiserreich zur Zeit der Sozialistengesetze vergleichen: Die politischen Organisationen der Arbeiter sind verboten, die Gewerkschaften zwar zugelassen, doch stehen sie wegen jedes prak-

tischen Schritts aufgrund des feindseligen Straf-, Polizei- und Verwaltungsrechts mit einem Mann im Gefängnis. Dabei bedeutet das Verbot der politischen Organisationen und allgemeinpolitischer Arbeit eine schwere Belastung für die Gewerkschaftsbewegung, wird doch ein Gutteil des gesellschaftlichen Drucks auf diese Oase der Organisationsfreiheit gelenkt.

Eine weitere wichtige Neuerung ist die Einführung eines Arbeitsgerichts. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen eigenen Gerichtszweig, vielmehr ist das Arbeitsgericht Teil des Arbeitsministeriums, das auch die Richter ernennt.

Etwa 90 Prozent der Fälle, die dem Arbeitsgericht vorgelegt werden, betreffen die Frage, ob eine „unfair labour practice“ vorliegt. Der Begriff läßt sich eigentlich nicht treffend übersetzen. Am ehesten bedeutet er im Deutschen „unlautere Methoden bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen“. Legale Streiks und Aussperrung sind von Gesetzes wegen keine „unfair labour practice“. Die wichtigste Anwendung der „unfair labour practice“-Klausel betrifft die Überprüfung von Kündigungen, insbesondere auch solche im Zusammenhang mit einem Streik.

Streiks

Einen maßgeblichen Anteil an der Entwicklung der Gewerkschaften hatten die Konflikte und Arbeitskämpfe seit 1979, an und in denen die jungen Gewerkschafter sich bewährten und wuchsen. Dabei nahmen Auseinandersetzungen um Mindestlöhne in der Automobilindustrie und hier wiederum bei den Töchtern deutscher Unternehmen (beispielsweise VW) eine gewisse Schlüsselrolle ein. Dazu kamen viele betriebliche Konflikte, vor allem aufgrund des Verhaltens von Vorgesetzten und aufgrund von Disziplinierungen.

Die zwei bedeutendsten Arbeitskämpfe des letzten Jahres waren zweifellos a) der Bergarbeiterstreik und b) der Streik bei Daimler-Benz 1987.

a) Der Bergarbeiter-Streik 1987

Einer der bedeutendsten Arbeitskonflikte fand in der Bergbauindustrie 1987 statt. Auf dem Höhepunkt des Streiks waren weit über 300 000 Arbeiter beteiligt. Auf Arbeitgeberseite agierte vor allem die Anglo American Company, der größte privatwirtschaftliche Konzern Südafrikas. Dieser Konzern - lange Jahre mit Harry Oppenheimer an der Spitze - galt in Bürgerrechtsfragen stets als liberal und hat zum Teil aufsehenerregende Industriellen-Initiativen zur Abschaffung der Apartheid angeführt. Um so bemerkenswerter war, daß „AA“ (wie das Unternehmen in Südafrika allgemein abgekürzt wird) den Bergarbeiterstreik wegen der ökonomisch und strategisch als bedrohlich empfundenen neu gewachsenen Stärke der Bergbaugewerkschaften NUM mit rücksichtsloser Härte bekämpfte.

Der politisch-ökonomische Hintergrund lag eindeutig in der Bedeutung des Bergbaus für Südafrika. Wenn es in Südafrika überhaupt einen Wirtschafts-

bereich gibt, durch dessen Lahmlegung das System kurzfristig ins Wanken gebracht werden könnte, dann ist es der Bergbau. Unter südafrikanischen Arbeitgebern hatte sich die Befürchtung breit gemacht, die junge Gewerkschaftsbewegung könnte eine Avantgarderolle der Opposition anstreben, um durch einen Generalstreik gesellschaftspolitische Veränderungen zu erzwingen. Als die Gewerkschaft NUM zum Streik aufrief (im Sinne der südafrikanischen Gesetzgebung war dieser Streik stets legal), bestand auf Seiten der Arbeitgeber Entschlossenheit, nicht über kosmetische Zugeständnisse hinauszugehen.

Nach zweiwöchiger Streikdauer wurden auf wenige Tage verteilt insgesamt rund 40 000 Arbeiter gekündigt. Die Entlassungen wurden mit der Begründung vorgenommen, daß die am tiefsten gelegenen Schachtanlagen wegen fehlender Notdienste „abzusaufen“ drohten. Die Unternehmen hatten es - wie sie selbst einräumten - aber versäumt, rechtzeitig mit den Gewerkschaften entsprechende Regelungen auszuhandeln. Während des Streiks war dies wegen der außerordentlich angespannten Lage nicht mehr möglich. Unter dem Druck der Massenentlassungen wurde der Streik schließlich beendet.

Von den während des Streiks entlassenen 40 000 Arbeitern sind nach und nach etwa 20 000 wieder eingestellt worden. Nachdem NUM die Bergbaugesellschaften Anfang 1988 wegen der restlichen Kündigungen verklagt hatte, kam es zu einer außergerichtlichen Einigung, wonach 9 500 Arbeiter wieder eingestellt wurden und weitere 9 500 nicht wieder eingestellte Arbeiter Zahlungen in der Gesamthöhe von 60 Millionen Rand erhielten (etwa einen Monatslohn für jeden im Durchschnitt). Außerdem wurde den nicht wieder eingestellten Arbeitern zugesichert, daß sie (im Falle erneuter Bewerbungen) nicht auf eine „schwarze Liste“ (!) kämen.

b) Der Streik bei Daimler-Benz 1987

Eine weitere Tarifaueinandersetzung des Jahres 1987 von kleinerer Dimension, aber von großer Härte und Dauer, war die bei Daimler-Benz. Zwischen der Gewerkschaft und der Geschäftsleitung bestand eine Meinungsverschiedenheit über die Gültigkeit des bestehenden Industrial Concil-Abkommens. Die Gewerkschaft fühlte sich berechtigt, neue Forderungen zu erheben, zu verhandeln und zu kämpfen. Die Geschäftsleitung betrachtete die Vorgehensweise als illegal und reagierte mit Entlassungen. Der südafrikanische Arbeitsminister bestätigte nach zwei Streikwochen schließlich offiziell die Ungültigkeit des Industrial Concil-Abkommens.

Die Gewerkschaften forderten 5 Rand pro Stunde Mindestlohn und Arbeitszeitverkürzung. Die Angebote des Managements blieben weit darunter. Es kam zu einer Arbeitsniederlegung, die sich insgesamt (einschließlich der Phase vor der Entscheidung des Arbeitsministers) auf nahezu 9 Wochen erstreckte. Das Management drohte mit Massenentlassungen und nahm sie

auch vor. Die Einigung wurde schließlich erreicht und Entlassungen wurden rückgängig gemacht. Es wurde sogar sichergestellt, daß die wiedereingestellte Belegschaft im wesentlichen wieder zu den alten Bedingungen beschäftigt wurde. Bis dahin war es ein übliches Bestrafungsmittel der Unternehmen, bei Wiedereinstellung die aus der Betriebszugehörigkeit gewachsenen Ansprüche zu streichen.

Die IG Metall bedrängte die Muttergesellschaft, die Konzerntochter von Behinderungen der gewerkschaftlichen Arbeit, von der Einschaltung der Polizei, von der Drohung mit Massenentlassungen und von Massenentlassungen abzuhalten. Als letzteres nicht gelang, wurde die deutsche Öffentlichkeit massiv gegen Daimler-Benz mobilisiert und den Streikenden in Südafrika materielle Unterstützung zuteil. Letztendlich lenkte Daimler-Benz ein, um das Unternehmensimage vor weiterem Schaden zu bewahren.

Diese Auseinandersetzung zeigt, daß auch multinationale Unternehmen in Südafrika sich umfassend aller Kampfmittel bedienen würden, die ihnen die südafrikanische Legalität bereithält, um Arbeitskämpfe im Keim zu ersticken, wenn sie nicht massivem Druck von außen ausgesetzt sind.

Apartheids- und Sicherheitsrecht

Polizeistaaten gibt es mehr als genug in der Welt, in der die intakte Demokratie sich nach wie vor in deutlicher Minderheit befindet. Und Angriffe auf Arbeitnehmer wie auf Gewerkschaften prägen weltweit die Szene unabhängig von Ideologie, Staatsform und Eigentumsordnung. Beides - Polizeistaatsmethoden und Gewerkschaftsfeindschaft - fordert unser demokratisches und soziales Gewissen, wo wir damit konfrontiert werden.

Aber in Südafrika kommt ein drittes hinzu, das dieses Land zum Außenseiter auf der ganzen Welt macht: die staatlich organisierte, normativ verfestigte Trennung der Rassen mit dem Ziel der weißen Herrschaft über alle übrigen, insbesondere über die schwarze Mehrheit. Jeder Lebensbereich Südafrikas, auch die Arbeitswelt, ist „infiziert“ mit dem Bazillus der Apartheid. Die Politik der getrennten Entwicklung beeinflußt alle Lebensbereiche, auch wenn der Begriff Apartheid in der südafrikanischen Rechtsordnung gar nicht existiert.

Eckpfeiler dieser rassistischen Politik sind der Ausschluß des Wahlrechts für die schwarze Mehrheit, die zwangsweise Zuweisung getrennter Siedlungsgebiete und die Abdrängung eines Teils der schwarzen Bevölkerung in formal als „selbständig“ bezeichnete Homelands.

Die sozialen Grundlagen der Apartheid werden konserviert durch ein völlig ungleiches Bildungssystem und die nachhaltige bürokratische Behinderung jeder selbständigen wirtschaftlichen Tätigkeit Schwarzer. Politisch abgesichert wird sie durch umfassende polizeistaatliche Maßnahmen auf der Grundlage einer uferlosen „Sicherheits“-Gesetzgebung.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Südafrika könnten noch so arbeitnehmerfreundlich, die Möglichkeiten für gewerkschaftliche Betätigung noch so weitgehend sein; alle diese Rechtspositionen werden zur Makulatur, wenn sie über den Weg des Apartheids- und Sicherheitsrechts wieder eingeschränkt werden können.

Die Konstruktion der Homelands, der wichtigsten Stütze der Apartheid, führt dazu, daß die ihnen zugewiesenen Schwarzen nicht einmal die durch das südafrikanische Arbeitsrecht gewährleisteten Rechte für sich in Anspruch nehmen können; südafrikanische Gesetze gelten in den unabhängigen Homelands nicht. Weiter erlaubt die Existenz der Homelands die Deportation „unbequemer“ Schwarzer dorthin. Ein legal Streikender, der entlassen wird und in sein Homeland zurückkehren muß, hat kaum eine Chance, seinen Arbeitsplatz wieder einzunehmen, auch wenn er in einem gerichtlichen Verfahren obsiegt.

Von der Homeland-Problematik unabhängig ist ein anderer diskriminierender Aspekt, nämlich daß Hausangestellte und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vom Arbeitsgesetz nicht erfaßt werden. Das klingt zwar zunächst neutral, ist es aber nicht, da die Arbeitnehmerschaft in diesen Bereichen sich zum überwiegenden Teil aus Schwarzen zusammensetzt. Wegen ihrer besonders recht- und wehrlosen Lage galt die Solidaritätsaktivität des DGB zum Internationalen Frauentag 1988 den weiblichen schwarzen Hausangestellten Südafrikas.

Darüber hinaus werden die weitreichenden Bestimmungen des Sicherheitsrechts und die nahezu unbegrenzten Befugnisse während des Ausnahmezustandes eingesetzt, um arbeitsrechtliche Positionen zu unterminieren. Streikposten, vor den Fabrikatoren wartende Arbeitnehmer - alle nehmen an einer illegalen Versammlung teil („illegal gathering“) und sind deswegen strafbar. Gleichzeitig können sie in der Regel wegen Einschüchterung („intimidation“) verfolgt werden, dem Gummistraftatbestand, durch den nahezu jede Verhaltensweise als Straftat erfaßbar ist. Streiks können auch als öffentliche Gewalt („public violence“) gelten. Ein Hausfriedensbruch oder eine Störung des Eigentums („trespass“) läßt sich gleichfalls immer konstruieren. Urabstimmungen sind als öffentliche Versammlung verboten. Bei Abstimmungen in geschlossenen Räumen kann die Polizei Gefährdungstatbestände konstruieren.

Sehr häufig werden Streikende, bevorzugt Gewerkschaftsführer oder Shop Stewards, erst einmal verhaftet, um dann für sie nach einer Anklage zu suchen, was aber aufgrund der reichhaltigen Auswahl an Straftatbeständen nicht schwerfällt. Häufig wird eine Inhaftierung aufgrund der Section 29 des Internal Security Act (Gesetz über die innere Sicherheit) angeordnet, wonach Personen für unbestimmte Zeit von nahezu jedem Polizeibeamten festgenommen werden können, wenn der Verdacht besteht, daß sie eine Straftat begangen haben. Es reicht aber auch, wenn der Verdacht besteht, daß sie über

eine von anderen begangene Straftat Auskunft geben können. Einmal nach dieser Bestimmung verhaftet, ist an eine Freilassung erst wieder zu denken, wenn die verhaftete Person „alle Fragen befriedigend beantwortet hat“. Was das bedeutet, bedarf keiner näheren Erläuterung.

Viele Gewerkschafter sind verhaftet, ohne Anklage in Haft gehalten, gefoltert oder gebannt worden. Dies ist ein beliebtes Mittel, die noch relativ jungen Gewerkschaften personell zu schwächen. Leicht findet sich ein Grund, dem mit der entsprechenden gesetzlichen Regelung auch noch der Anstrich der Legalität gegeben wird, um einen allzu erfolgreichen (und damit für das weiße Regime gefährlichen) Gewerkschaftsführer „aus dem Verkehr zu ziehen“. Grundlage für Verhaftungen bieten dabei nicht nur die Sicherheitsgesetze, sondern auch rein arbeitsrechtliche Bestimmungen, denn nach dem Labour Relations Act ist ein rechtswidriger Streik oder auch die Teilnahme daran eine strafbare Handlung.

Das sehr weitreichende und kaum berechenbare Sicherheitsrecht wird noch übertroffen und bis zum Perfektionismus ergänzt von Bestimmungen des Ausnahmezustands. Die Möglichkeiten, unliebsame Personen zu verhaften, sind nahezu grenzenlos, und die Zensur ist ein wirksames Mittel, genauere Information über diese Praxis nicht nach außen dringen zu lassen. Jedenfalls gehen seriöse, zurückhaltende Schätzungen dahin, daß allein im Jahre 1987 etwa 1 000 streikende Arbeitnehmer (meistens die „Aktivisten“ vor Ort) verhaftet wurden.

Die IMB/IG Metall-Forderungen nach „Mindeststandards“

Das Zusammenwirken von Rassen-, Sicherheits- und Arbeitsrecht sichert der weißen Minderheit und insbesondere den Arbeitgebern in Südafrika ein umfassendes Potential zur Kontrolle und Unterdrückung der schwarzen Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften.

Unternehmen, die trotz internationaler Aufforderung zu wirtschaftlichen Sanktionen gleichwohl in Südafrika tätig sind, müssen sich deshalb zumindest bereit erklären, keine Vorteile aus diesem undemokratischen und unsozialen Rechtssystem zu ziehen. Daraus leitet sich der Forderungskatalog von Mindeststandards für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und von Arbeitskonflikten ab, der von der IG Metall und den südafrikanischen Metallgewerkschaften im IMB im April 1988 vorgelegt wurde (siehe „Dokumentation“ S.499f.)

Diese „Mindeststandards“ unterscheiden sich mehrfach von den bislang vorliegenden Südafrika-Kodices, insbesondere auch vom EG-Kodex. Dabei soll nicht geleugnet werden, daß die grundsätzliche mit diesem Kodex verfolgte Richtung selbstverständlich auch von den Gewerkschaften positiv gesehen wird: Die Herbeiführung gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Akzeptanz schwarzer Gewerkschaften sind nachgerade das Selbstver-

ständigste unter den gewerkschaftlichen Zielen für Südafrika. Nur - und darin liegt das erste gravierende Manko des EG-Kodex - reichen Zielsetzungen von einem derartigen Abstraktionsgrad bei weitem nicht. Damit hegt eine wichtige Ursache für Folgenlosigkeit, Mißachtung und fehlende Sanktionierbarkeit des EG-Kodex in der Natur seiner wenig konkreten Inhalte selbst.

Die Wirkungslosigkeit des EG-Kodex ist eine Erfahrung, vor deren Hintergrund die IG Metall und der Südafrika-Rat des IMB gemeinsame Forderungen erhoben und der Öffentlichkeit vorgestellt haben. Diese Forderungen sind geboren aus der Erkenntnis, daß das Versagen der bisherigen Kodex-Politik nicht nur nicht zur Resignation führen darf, sondern das Bemühen um wirksame Instrumente beflügeln muß. Insofern unterscheidet sich der von den Metallgewerkschaften vorgelegte Forderungskatalog in mehrfacher Hinsicht von bislang existierenden Kodices:

- Er ist orientiert an den Bedürfnissen der täglichen Praxis in Südafrika und bezieht sich auf konkrete Erfahrungen der südafrikanischen Gewerkschaften.
- Die „Mindeststandards“ der Metallgewerkschaften sind keine paternalistisch in Europa entwickelten Vorstellungen. Sie sind vielmehr erstmals ein auf gemeinsamer Beschlußlage beruhendes Dokument der Zusammenarbeit der südafrikanischen Metallgewerkschaften mit einer europäischen Gewerkschaft, der IG Metall.
- Die „Mindeststandards“ zielen nicht auf inhaltliche Ergebnisse zur Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, sondern auf rechts- und sozialstaathche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften. Insofern sind sie Produkt einer gewerkschaftspolitischen Selbstverständlichkeit: daß nämlich eine Gewerkschaft die Ziele ihres Kampfes selbst definieren muß, daß ihr niemand abnehmen kann, die eigenen Forderungen auch selbst durchzusetzen, weil nur dies eine Entwicklung zu wirklicher Autonomie und Stärke garantiert.
- Dieser Hintergrund prägt das vorgeschlagene Berichtssystem: Es soll nicht an eine desinteressierte europäische Bürokratie anonym berichtet werden, sondern Betrieb für Betrieb an die südafrikanischen Gewerkschaften vor Ort zum einen und den Gesamt- beziehungsweise Konzernbetriebsrat des Mutterunternehmens in der Bundesrepublik zum anderen.
- Schließlich ist auf den insbesondere von den südafrikanischen Gewerkschaften betonten eigenständigen Charakter dieser Forderungen im Gesamtspektrum südafrikapolitischer Vorstellungen hinzuweisen: Sie sind kein Ersatz für politische Aktionen und Pressionen gegen die südafrikanische Regierung zur Änderung ihrer Politik. Sie wollen auch nicht das Startsignal geben, um sich von der Sanktionsdebatte abzusetzen. Hier hat der DGB im März 1988 gerade erst einen Forderungsbeschuß mit sehr realistischen Sanktionen beschlossen. Ziel des Forderungskatalogs nach „Mindeststandards“ ist vielmehr, wie ein südafrikanischer Gewerkschaftsführer es formuliert hat, daß die deutschen Unternehmen, solange sie in Südafrika tätig sind, sich an zivilisierte Minimalstandards zu halten haben. Dieses sehr konkrete tagespoli-

tische wie gewerkschaftspolitische Ziel darf bei etwaiger weitergehender Politik nicht aus dem Auge verloren werden.

- Die Liste der Forderungen mit ihrer Begründung ist insofern bemerkenswert, als - soweit ersichtlich - erstmals die Anliegen der Internationalen Arbeitskonferenz wirklich ernsthaft beim Wort genommen und operationalisiert werden. Insofern könnten die Präsentation dieser „Mindeststandards“ und die Politik ihrer Umsetzung ein wichtiger Beitrag zur Aktualisierung der Debatte um internationale „labour Standards“ werden. Auf Initiative der deutschen Arbeitnehmerdelegation hat die ILO die Zielsetzung der IG Metall/IMB-Forderungen erstmals in das Aktionsprogramm gegen die Apartheid aufgenommen.