



**Dokumentation
zur IG Metall-
Südafrika-Konferenz**

8 12

1 5

Schriftenreihe der IG Metall

Dokumentation zur IG Metall- Südafrika-Konferenz

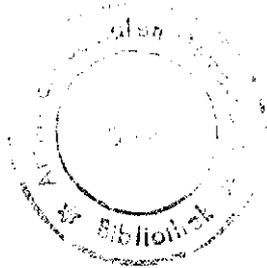
**am 12./13. Mai 1988
in Frankfurt am Main**

Herausgeber:

**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
für die Bundesrepublik Deutschland
– Vorstand –**

Bearbeitet von Marita S. Körner-Dammann

Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main



A89-3812

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
1. Des East: Gewerkschaftsaktivitäten in Südafrika – Möglichkeiten und Grenzen	7
2. John Brand: Apartheid und grundlegende Arbeitnehmerrechte in Südafrika	12
3. Halton Cheadle: Angriffe der Regierung gegen die Gewerkschaften	23
4. John Gomomo: Bedeutende Konflikte in der Metallindustrie seit den Wichahn- Reformen 1979	33
5. Peter Michalzik: Deutsche Unternehmen und ihr Verhalten bei Arbeitskonflikten	39
6. Johan Trotskie: Arbeitsbeziehungen in Südafrika – aus der Sicht eines Arbeitgebers	45
7. Klaus Samson: Die Bedeutung von IAO-Standards für multinationale Unternehmen	57
8. Neville Rubin: Das Anti-Apartheid-Programm der IAO	60
9. Werner Thönnessen: Die „Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen“ aus IMB-Sicht	65

	Seite
10. Günther Verheugen: Politische Rahmenbedingungen und deren Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln in Südafrika	68
11. Franz Steinkühler: Die Forderungen der IG Metall an deutsche Unternehmen in Südafrika	78
Anhang: „Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen“	85

Vorwort

In diesem Band werden die Referate der von der IG Metall am 12./13. Mai 1988 durchgeführten Südafrika-Konferenz dokumentiert.

Die Konferenz war Bestandteil der gemeinsamen Aktivität der IG Metall und der dem IMB angehörenden Metallgewerkschaften Südafrikas zur Durchsetzung von Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte für südafrikanische Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen“. An ihr haben viele Gäste aus Südafrika teilgenommen: shop stewards aus deutschen Tochtergesellschaften, hauptamtliche Gewerkschaftskollegen, Rechtsanwälte, aber auch Unternehmensvertreter. Aus der Bundesrepublik Deutschland haben insbesondere Vertreter der Gesamtbetriebsräte bei den in Südafrika tätigen Unternehmen teilgenommen, sowie hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der GBR-Betreuung. Neben den Referaten aus dem Kreise der genannten südafrikanischen Gäste gab es Referate und Statements aus der gewerkschaftlichen Internationalen, der IAO und der SPD-Bundestagsfraktion.

Auf diese Weise bot die Südafrika-Konferenz der IG Metall eine plastische Illustration der Notwendigkeit der genannten Mindeststandards. Sie ermöglichte aber zugleich, diese genuin gewerkschaftliche Initiative in den größeren Zusammenhang von Südafrikapolitik im allgemeinen zu stellen. Die auf ihr gewonnenen Erkenntnisse bestärken uns, diesen Weg konsequent weiter zu beschreiten und die Solidarität mit unseren südafrikanischen Kolleginnen und Kollegen zum festen Bestandteil unserer internationalen Politik zu machen.



Franz Steinkühler
Erster Vorsitzender der IG Metall
und Präsident des IMB

1. Des East*).

Gewerkschaftsaktivitäten in Südafrika – Möglichkeiten und Grenzen

Es ist eine Ehre für mich, auf dieser Konferenz die Ansichten der südafrikanischen Gewerkschaften vorzutragen. Das gewählte Thema ist von großer Bedeutung.

Zunächst möchte ich mich für die Abwesenheit des Präsidenten meiner Gewerkschaft, NUMSA, entschuldigen. Er nimmt am bevorstehenden COSATU-Kongreß in Südafrika teil, und da es sich dabei um einen sehr bedeutenden Kongreß handelt, ist seine Anwesenheit dort unentbehrlich.

Im übrigen möchte ich auch die Grüße unseres Generalsekretärs, Moses Mayekiso, überbringen. Ich hatte Gelegenheit, ihn am vergangenen Sonntag zu sehen, und er hat mich gebeten, die besten Wünsche und Grüße bei dieser sehr wichtigen Konferenz zu übermitteln.

Wie nie zuvor in ihrer kurzen Geschichte, sind die fortschrittlichen Gewerkschaften in Südafrika den Angriffen des Staates ausgesetzt. Diese Angriffe sind Teil großangelegter Maßnahmen durch Staat und Kapital gegen die demokratischen Bewegungen im Land. Die beschränkten Rechte, die die Gewerkschaften seit den 70er Jahren erreicht haben, sollen rückgängig gemacht werden. Die Arbeiterbewegung kämpft um ihr Überleben, und dieser Kampf wird im wesentlichen an fünf Fronten geführt.

Die erste Front stellt der Ausnahmezustand mit seinen weitgehenden Restriktionen für Oppositionsgruppen dar. Eine zweite Front wurde durch die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsgesetzes (Labour Relations Act) errichtet. Eine dritte Front stellt die steigende Zahl an Verhaftungen von Arbeitern, die an Arbeitskämpfen teilnehmen, dar. An der vierten Front geht es um die Versuche, die südafrikanische Wirtschaft zu deregulieren. Die fünfte Front betrifft die Privatisierung der staatlichen und halbstaatlichen Unternehmen.

Diesen fünf Problembereichen möchte ich mich jetzt zuwenden.

1. Der nun schon seit fast zwei Jahren andauernde Ausnahmezustand hat die Gewerkschaftsarbeit in unserem Land sehr stark behindert. Ein Hauptaspekt unserer demokratischen Tätigkeit ist die Abhaltung großer Versammlungen, vor allem Versammlungen unter freiem Himmel, wo Gewerkschaftsmitglieder mit ihren gewählten Führern sprechen, deren Berichte entgegennehmen und so weiter. Diese Zusammenkünfte sind unter Ausnahmerecht verboten. Sie müssen in geschlossenen Räumen abgehalten werden, wodurch die Beteiligung stark eingeschränkt wird. Neben den konkreten Behinderungen unserer Arbeit, wirkt der Ausnahmezustand auch sehr einschüchternd. Demonstrationen gegen die Ungerechtigkeit in unserer Gesellschaft sind zum Schweigen gebracht worden, und die Führer unserer Bewegung stehen unter der ständigen Bedrohung, verhaftet zu werden. Am 24. Februar dieses Jahres hat unser

*) Präsident des IMB-Südafrikarates

Justizminister 17 Organisationen verboten und die Tätigkeit des Kongresses der süd-afrikanischen Gewerkschaften, COSATU, stark eingeschränkt. Das bedeutet eine gewaltige Bürde für die Gewerkschaften als den einzigen wirklich gewählten politischen Repräsentanten der schwarzen Bevölkerung. COSATU, die noch im Laufe dieser Woche einen Kongreß über Maßnahmen zu dem erwähnten Verbot abhalten wird, darf zahlreiche Tätigkeiten nicht mehr ausüben. Dazu gehören zum Beispiel die Forderung, politische Gefangene freizulassen, Kampagnen für die Abschaffung willkürlicher Verhaftungen und der Ruf nach der Rücknahme des Verbotes für die 17 Organisationen. Auch Kampagnen gegen das sogenannte Reformprogramm des Staates, der Appell an ausländische Regierungen und die Geschäftswelt, Wirtschaftssanktionen gegen Südafrika zu verhängen und Investitionen abzubauen, sind COSATU jetzt untersagt. Es handelt sich dabei ausnahmslos um Tätigkeiten, die von den Mitgliedsgewerkschaften als legitim und wesentlich für die tägliche Gewerkschaftsarbeit angesehen werden.

Natürlich wenden sich die Arbeitnehmer gegen diese Beschränkungen. Ein solcher Protest kann aber zu staatlichen Verboten der Einzelgewerkschaften führen. Das würde bedeuten, daß die gesamte demokratische Opposition zum Schweigen gebracht würde. Auch die Oppositionspresse ist Repressalien ausgesetzt. Es sind schon Zeitungen verboten worden, weiteren steht das bevor. Der Staat ist nicht bereit, Kritik hinzunehmen, und greift zu drakonischen Maßnahmen, um die Kritiker zum Schweigen zu bringen.

Die Unternehmen in Südafrika – die deutschen inbegriffen – haben sich noch nicht klar gegen Unterdrückungsmaßnahmen ausgesprochen. Im Gegenteil haben prominente Geschäftsleute der Metallindustrie geäußert, daß die, ich zitiere, „Aufrechterhaltung von Gesetz und Ordnung, wie sie der Ausnahmezustand ermöglicht hat, zu einem Anstieg des Vertrauens der Geschäftswelt geführt hat“. Erklärungen dieser Art sind ein klarer Hinweis, daß das Kapital die repressiven Aktionen des Staates unterstützt. Es wird von der südafrikanischen Regierung als willkommener Bündnispartner betrachtet.

2. Der zweite von mir genannte Problemkreis ist die vorgeschlagene Novelle des Arbeitsgesetzes (Labour Relations Act¹⁾). Ich möchte mich mit den neuen Vorschlägen nicht aus rein juristischer Sicht auseinandersetzen, sondern nur einen Einblick in die Art der Beschränkungen geben, die diese Gesetzesvorlage für die Gewerkschaftsarbeit bedeuten kann.

Seit Mitte der 70er Jahre haben die Gewerkschaften viele Arbeitskämpfe geführt und gewonnen. Dabei haben sie Rechte für ihre Mitglieder errungen, die sicherstellen, daß das Pendel nicht immer nur zugunsten des Kapitals ausschlägt. Die Gesetzesnovelle will nun diese begrenzten Rechte wieder rückgängig machen.

Hier nur einige Beispiele der vorgeschlagenen Änderungen: Eine Gewerkschaft soll künftig auf Schadensersatz verklagt werden können, wenn sie sich in den Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer „einmischte“. Das stellt eine starke Bedrohung für die Gewerkschaften dar und könnte zu ihrem finanziellen Ruin führen, wenn ein Arbeitgeber mit einer Klage gegen die Gewerkschaft Erfolg hätte. Das Wichtigste

1) Der Entwurf ist im Herbst 1988 mit weiteren Änderungen Gesetz geworden. Vergleiche dazu Kittner/Körner-Dammann/Schnuk, Arbeit unter dem Apartheid-Regime, Köln 1988, Kapitel C.II.1.

an dieser vorgeschlagenen Neuerung ist aber, daß die Gewerkschaft sogar beweisen muß, daß sie sich nicht „eingemischte“ hat.

Vorgeschlagen ist auch, alle Sympathiestreiks zu illegalisieren. Ich brauche Ihnen hier nicht zu erklären, wie wichtig Sympathiestreiks sind.

Diese und die anderen geplanten Einschränkungen sollen die Gewerkschaften zerstören, ihre Tarifautonomie unterminieren und ausbeuterischen Praktiken Tür und Tor öffnen. Das Bündnis zwischen Staat und Kapital ist offensichtlich und der Arbeitgeberverband hat sich geweigert, die Gesetzesnovelle zu kritisieren. Auch die deutsche Geschäftswelt hat sich bislang ausgeschwiegen. Es bedürfte öffentlicher Kritik an der geplanten Verschärfung der Arbeitsgesetzgebung, und dabei könnten die deutschen Unternehmen eine Führungsrolle übernehmen.

Sie sollten sich auch stärker gegen die Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft aussprechen, sie sollten verhaftete Arbeitnehmer weiterbezahlen und die Rechte, die mit der Gesetzesnovelle genommen werden, garantieren. Außerdem sollte endlich ein „living wage“ garantiert werden. Die deutschen Geschäftsleute sollten nicht einfach abwarten und die „Apartheidlöhne“ zum eigenen Nutzen akzeptieren.

3. Als drittes Problem für die Arbeit von Gewerkschaften habe ich die Verhaftung von Arbeitnehmern herausgestellt. In den letzten Monaten war der beunruhigende Trend zu beobachten, daß Arbeitnehmer während Arbeitskämpfen verhaftet wurden. Mehr als ein Dutzend NUMSA-Mitglieder sind noch wegen „Einschüchterung“ (intimidation) angeklagt, obwohl sie an Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft teilgenommen hatten, die schließlich zur Beendigung des Streiks beigetragen hatten. Wir lassen uns aber auch dadurch nicht entmutigen. Wir werden weiter für unsere Rechte kämpfen, einschließlich des Streikrechts.

Eine große Schwierigkeit besteht allerdings darin, daß die Gewerkschaft die finanziellen Folgen, zum Beispiel für die Verteidigung eines verhafteten Mitglieds, tragen muß. Das könnte uns langfristig schwächen und wird gerade deshalb von Arbeitgebern als ein taktisches Mittel eingesetzt. Es ist Teil einer Strategie, die Gewerkschaften bedeutungslos zu machen.

4. Der vierte eingangs erwähnte Komplex betrifft die Deregulierung der südafrikanischen Wirtschaft. Die Regierung hat sich einem Programm verschrieben, das vorsieht, die Beteiligung des öffentlichen Sektors an der Wirtschaft einzuschränken, was im Gegensatz zur Tendenz der Regierung steht, die staatliche Einmischung in Gewerkschaftsangelegenheiten zu verstärken. Teil dieses Deregulierungsprogramms war die Verabschiedung eines Gesetzes, das es dem Staatspräsidenten gestattet, Unternehmen von gewissen Bestimmungen, auch von Tarifverträgen, auszunehmen. Ein Projekt für kleine Unternehmen, denen erlaubt wurde, sich über Tarifverträge hinwegzusetzen, führte dazu, daß sie nur Hungerlöhne zahlten, unbegrenzte Arbeitszeiten einführten und keine Sicherheitsnormen einzuhalten hatten. Das alles lief unter dem Deckmantel der Hilfe für Kleinunternehmen und der Schaffung von Arbeitsplätzen. Wir sind uns aber im klaren, daß langfristig genau das Gegenteil bewirkt wird. In den kleinen und mittelständischen Unternehmen sind wir nicht vertreten, weshalb dort die Arbeitgeber die Arbeitnehmer ungehindert ausbeuten können.

Hier gilt es auch, den Umstand zu erwähnen, daß viele Unternehmen in die sogenannten Homelands umziehen, wo es Gewerkschaften nicht gibt oder wo sie durch die

Polizei an ihrer Arbeit gehindert werden. Dort müssen Arbeitnehmer dann alle Bedingungen akzeptieren, die der Arbeitgeber diktiert, zum Beispiel die Zahlung von Löhnen, die nur 40 Prozent der Löhne ausmachen, die üblicherweise in städtischen Gebieten gezahlt werden. Das Elend, das dadurch geschaffen wird, ist unglaublich.

5. Als letzten Punkt hatte ich die Privatisierung angeführt. Die südafrikanische Regierung hat eine Initiative zur Privatisierung der staatlichen und halbstaatlichen Unternehmen ergriffen, um sich aus diesem Sektor zurückzuziehen. Für die Unternehmen in Südafrika ist das eine erfreuliche Nachricht. Sehen wir uns aber einmal die Auswirkungen auf die Beschäftigung in diesen Unternehmen an. Als Beispiel sei die Privatisierung der Electricity Supply Commission (ESCOM), eines Versorgungsunternehmens in Südafrika, herausgegriffen. In der Financial Mail, einer weitverbreiteten Finanzzeitung in Südafrika, konnte man am 26. Februar 1988 von einem Weißbuch der Regierung über die Privatisierung lesen. Darin heißt es, daß grundsätzlich jeder Fall der Privatisierung einzeln betrachtet werden muß, was unter Umständen erfordert, daß ein öffentliches Unternehmen zunächst einmal effizienter und rentabler gemacht werden muß. Bei ESCOM zum Beispiel bedeutet das, daß die Dienstleistungen und Tarife „angepaßt“ werden müssen. Die Betriebsausgaben sind schon gesenkt und das Personal ist um 15 Prozent abgebaut worden. Privatisierung bedeutet also, daß die Belegschaft abgebaut und damit der Einfluß der Gewerkschaften vermindert wird. Das schwächt die Fähigkeit der Gewerkschaft, für die Rechte der Arbeiter zu kämpfen. Die Privatisierung wird zur Bildung von Monopolen und Kartellen führen und diese wiederum zur Abnahme des Einflusses von Arbeitnehmern.

Bevor ich zum Ende komme, möchte ich noch einige Bemerkungen zur Debatte um Sanktionen und Desinvestment machen. Dieser Einschub scheint zwar nicht zum Thema meines Referates zu passen, ist aber dennoch notwendig, weil von den Gegnern von Sanktionen immer behauptet wird, daß Sanktionen Arbeitslosigkeit verursachen.

Die Arbeitslosigkeit in Südafrika ist immer, auch ohne Sanktionen, gestiegen. Die Zahlen zeigen, daß die Arbeitslosigkeit von 11 Prozent 1960 auf etwa 21 Prozent 1981 angestiegen ist, bevor es überhaupt eine echte Debatte über Sanktionen gegeben hat. Die Gewerkschaften glauben, daß viele Schätzungen über das Ansteigen der Arbeitslosigkeit durch Sanktionen übertrieben sind.

Was Desinvestment angeht, so gilt es festzuhalten, daß vor allem südafrikanische Firmen immer mehr im Ausland investieren. Zwischen 1983 und 1985 haben die Investitionen des südafrikanischen Privatsektors im Ausland um mehr als neun Milliarden Rand zugenommen.

Was wir nicht wollen, ist ein selektiver Abzug von Investitionen, da damit regionale Not heraufbeschworen würde, ohne die politische Lage zu verändern. Im übrigen ist es sehr wichtig, daß Investitionen aus Südafrika nur nach Verhandlungen mit den betroffenen Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften abgezogen werden. So müßte zum Beispiel sichergestellt werden, daß die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer erhalten bleiben. Ausländische Firmen sind schon seit vielen Jahren in Südafrika tätig und haben in dieser Zeit von der Apartheid profitiert. Es sollte deshalb verhindert werden, daß sie aus Südafrika „aussteigen“, ohne die Arbeitnehmer zu entschädigen.

Den kurzen Exkurs über die Sanktionsdebatte möchte ich mit einer Äußerung eines meiner Kollegen abschließen, der sagte, daß das fundamentale Problem der Sanktions-

debatte der Umstand ist, daß wir von einer unnachgiebigen Minderheit regiert werden, die die Ursache für unsere katastrophalen Lebensumstände ist.

Ich habe die restriktive Welt geschildert, in der Gewerkschaften in Südafrika operieren müssen. Unsere Aktionsmöglichkeiten sind so eng begrenzt, daß es geradezu erstaunlich ist, daß wir überhaupt noch existieren. Wir bestehen noch und wir wachsen und entwickeln uns sogar. Ein Beispiel dieses Wachstums und dieser Entwicklung ist meine eigene Gewerkschaft, NUMSA, die erst vor einem Jahr geschaffen wurde. Damals hatten wir 135000 Mitglieder, heute sind es 161000. Wir haben 200 Organisatoren und Verwalter in 59 Büros, verteilt über das ganze Land. Die Zahl wird noch wachsen, denn mehr und mehr Metallarbeiter wenden sich uns zu, zum Schutz vor Ausbeutung durch Staat und Kapital. Darin liegt unser echtes Potential. Wir sind stark und werden von Arbeitern geleitet, haben demokratische Organisationen mit ordnungsgemäß gewählten Führern. Das führt uns die Arbeiter zu. Die Gewerkschaften sind nationale Organisationen, die den Arbeitern die Möglichkeit geben, für ihre Rechte zu kämpfen. Für jeden verhafteten Führer gibt es neue, die bereit sind, diese Herausforderung anzunehmen. Unsere Gegner können unsere Büros verbrennen und unsere Besitztümer zerstören, aber sie werden nie unsere Kampffähigkeit zerstören können. Unsere Stärke liegt in den Menschen, in den Arbeitern und in Euch, unseren internationalen Verbündeten. Ihr könnt unsere Stärke verbessern durch Unterstützung unseres Kampfes. Ihr könnt sicherstellen, daß die deutschen Firmen in Südafrika nicht von der Apartheid profitieren, und daß sie wegweisend werden für andere ausländische Firmen.

Ihr habt Eure Unterstützung in der Vergangenheit in vielfältiger Weise gezeigt. Der Streik bei Mercedes-Benz ist nur ein Beispiel dafür. Wir danken Euch für Eure Bemühungen, und wir bitten Euch und appellieren an Euch, uns auch weiterhin zu unterstützen.

2. John Brand*)

Apartheid und grundlegende Arbeitnehmerrechte in Südafrika

Das südafrikanische Arbeitsrecht muß vor dem Hintergrund der Apartheid gesehen werden und kann ohne Blick auf das Apartheidsystem nicht verstanden werden. Wenn das grundlegende Ungleichgewicht der Kräfte zwischen Kapital und Arbeit und die zahlreichen Verletzungen fundamentaler Menschenrechte, die die Apartheid mit sich bringt, ignoriert werden, bietet sich ein völlig falsches Bild der Situation. Eine Beschreibung des Arbeitsrechts kann sich nicht auf die Gesetze beschränken, die Kollektivverhandlungen, Mindestarbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitsplatzsicherheit regeln. Man muß die hinter diesen rein arbeitsrechtlichen Gesetzen stehenden zahllosen Apartheidgesetze sehen, die grundlegende Arbeitnehmerfreiheiten einschränken und die Verhandlungsfähigkeit schwächen. Man muß sich immer wieder klarmachen, daß die Apartheidgesetze die Macht der Arbeit untergraben und daß unser Arbeitsrecht nur in diesem Kontext funktioniert. Daher sind Rechte, die anderswo als selbstverständlich gelten mögen, für Arbeitnehmer in Südafrika von grundlegender Bedeutung. Ohne sie wird den südafrikanischen Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen, mit gewaltfreien Mitteln ihre sozio-ökonomische Position zu verbessern und einige der harten Konsequenzen der Apartheid abzumildern. Die vorliegenden Ausführungen sehen daher das südafrikanische Arbeitsrecht vor dem Hintergrund der Apartheidgesetze.

Dafür ist es notwendig, zunächst die Ursprünge und Auswirkungen der zentralen Apartheidgesetze auf das Arbeitsleben zu betrachten und dann einige im südafrikanischen Kontext fundamentale Arbeitnehmerrechte zu untersuchen.

Die rechtlichen Strukturen der Apartheid haben ihren Ursprung in Gesetzen, die bereits im späten 18. Jahrhundert mit der Absicht verabschiedet wurden, eine territoriale Trennung zwischen eingeborenen Afrikanern und weißen Siedlern herbeizuführen. Die allgemeine Annahme, daß Apartheid ihren Ausgangspunkt erst 1948 hat, als die jetzige weiße, nationalistische Regierung an die Macht kam, ist falsch. Der Zweck der frühen Trennung war, zwei voneinander unabhängige Gesellschaften in verschiedenen Territorien zu schaffen. Per Gesetz wurde dieses Ziel aber nicht erreicht, weil die weißen Siedler und die Afrikaner mehr und mehr wirtschaftlich voneinander abhängig wurden. Die weißen Siedler waren auf die Arbeitskraft der Schwarzen, die Schwarzen wiederum auf die Löhne der Weißen angewiesen¹⁾.

Dieser Prozeß beinhaltete auch weiße Eroberung und Annexion afrikanischer Gebiete²⁾, den Verlust einer schwarzafrikanischen territorialen Unabhängigkeit, einen stän-

digen Niedergang der afrikanischen Landwirtschaft und eine zunehmende Abhängigkeit der Schwarzen von Löhnen zur Sicherung des Existenzminimums³⁾. Diese Entwicklung wurde bewußt von weißen Minen- und Landwirtschaftsinteressen, die in den ersten kolonialen und den späteren republikanischen Regierungen vorherrschend waren, beschleunigt. Schwarze wurden in abhängige Arbeit getrieben, um den Arbeitskräftebedarf der expandierenden weißen Wirtschaft (Minen und Landwirtschaft) zu decken. Ziel der weißen Landwirtschaft war es, die Schwarzafrikaner jeglicher territorialen Grundlage zu berauben. Sie glaubten, daß schwarzafrikanisches Land nur Arbeitsunwilligen Schutz bieten würde. Die weißen Minenbesitzer dagegen wollten begrenzte Territorien für die Afrikaner erhalten wissen. Einerseits wollten sie ihre Arbeitnehmer zu Wanderarbeitern machen, das heißt ihnen nur dann ein Aufenthaltsrecht in weißen Gebieten zubilligen, wenn sie dort auch arbeiteten. Ohne Arbeitsplatz sollten sie in die Reservate zurückkehren müssen. Auf der anderen Seite stellten sich die Minenbesitzer vor, daß die Reservate den afrikanischen Arbeitern zumindest ein Existenzminimum sichern würden, was es ihnen, den Arbeitgebern, erlauben würde, minimale Löhne zu zahlen⁴⁾.

Zur Erreichung dieser Ziele setzten die Weißen das Recht sehr effektiv ein. Zahllose Gesetze wurden in den verschiedenen Kolonien und burischen Republiken erlassen, die Afrikanern das Recht nahmen, Land zu besitzen⁵⁾. Nach der Gründung der Union 1910 wurden diese Einzelgesetze im Native Land Act 1913 kodifiziert. Die Folge dieses Gesetzes war, daß der Anteil schwarzafrikanischen Eigentums an Grund und Boden bei 15,3 Prozent des gesamten südafrikanischen Territoriums eingefroren wurde⁶⁾. Dieses Gesetz ist noch immer die Basis für die Aufteilung des Landes zwischen Weißen und Schwarzen in Südafrika⁷⁾. Es ist ein Gesetz, auf dem die heutige Apartheid ruht. Die einzelnen Bestimmungen sind ergänzt und angepaßt worden, aber die Grundlage bleibt. Der größte Anteil des schwarzafrikanischen Landes ist auf die verschiedenen Homelands aufgeteilt, denen bisher unterschiedliche Stufen von Selbstregierung eingeräumt wurden.

tion, S. 798, wo es heißt: So wurden zum Beispiel Eingeborenengebiete am Kei-Fluß der Kap-Kolonie zugeschlagen. Die verschiedenen Annexionsgesetze gaben dem Gouverneur der Provinz eine unbeschränkte Gesetzgebungsbefugnis im Hinblick auf diese Gebiete. Sie gingen sogar so weit, daß die Gesetze der Kolonie auf diese Gebiete nur anwendbar waren, wenn entweder das Parlament oder der Gouverneur dies ausdrücklich bestimmt hatten. In Natal hatte der Gouverneur alle Befugnisse eines obersten „Hauptlings“ hinsichtlich der Eingeborenen inne und der Natal Code of Native Law definierte diese Befugnisse dahingehend, daß sie sämtliche politischen Befugnisse, das Recht, Häuptlinge zu ernennen und abzurufen, das Recht, Stämme zu teilen und zusammenzuschließen, und strafrechtliche Befugnisse umfaßten. Die diesbezüglichen Handlungen des Gouverneurs waren nicht gerichtlich überprüfbar.

3) Siehe M. Lacy, Working for Boroko, S. 13.

4) Siehe N. Levy, The foundation of the South African cheap labour system, S. 34ff. und 183ff. und E. Webster, Background to the supply and control of labour in the gold mines, in: essays in South African Labour History, S. 9.

5) Siehe zum Beispiel den Glen Gray Act von 1894 und Volksraad besluit Nr. 159 vom 18.6.1855 und das Gold Law Nr. 15 von 1898, die es Eingeborenen, Asiaten und Farbigen verboten, Lizenzen für die Suche nach Edelmetallen zu bekommen – erlaubt war ihnen nur für die Weißen zu arbeiten.

6) Siehe South African Foundation 1988 Information Digest, Der Bantu Trust and Land Act Nr. 18 von 1936 erweiterte die für die schwarze Bevölkerung reservierten Gebiete von den ursprünglichen 13 Prozent auf die noch heute gültigen 15,3 Prozent.

7) Zur Zeit stellen die Weißen etwa 19 Prozent der gesamten südafrikanischen Bevölkerung, siehe South African Foundation 1988 Information Digest.

*) Rechtsanwalt, Rechtsberater der südafrikanischen Gewerkschaften

1) Siehe M. Lacy, Working for Boroko, S. 12.

2) Zum Beispiel die Annexion von Natal 1843, die Niederlage der Venda 1898 und die Annexion von Pondoland 1894, Vergleiche auch Hahlo und Kahn, South Africa, the Development of its Laws and Constitu-

Der Entzug von Land hat vernichtende Auswirkungen auf die Stärke der Afrikaner im allgemeinen und die der afrikanischen Arbeit im besonderen gehabt. Eine dieser Auswirkungen ist die Unterdrückung einer unabhängigen afrikanischen Landwirtschaft. Die Reservate bieten zu wenig Land für eine ausreichende Landwirtschaft. Wegen der Überbevölkerung und der daraus resultierenden intensiven Nutzung bestehen diese Reservate meistens aus Wüste⁸⁾. Folglich haben die meisten Schwarzen keine andere Wahl, als Lohnempfänger im weißen Südafrika zu sein⁹⁾. Eine zweite Auswirkung ist, daß Schwarzen fast völlig der Zugang zu den industriellen Produktionsmitteln in den wirtschaftlich wichtigen Gebieten des Landes verwehrt ist. Diese ungleiche Aufteilung des Landes bleibt die Hauptursache für das grundlegende Kräfteungleichgewicht zwischen schwarzen Arbeitnehmern und weißem Kapital in Südafrika.

Als weitere Mittel zur erzwungenen Proletarisierung der Schwarzen wurden Steuergesetze¹⁰⁾ und Gesetze gegen unbefugtes Wohnen in bestimmten Gebieten¹¹⁾ erlassen.

Wurden die Regelungen über Eigentum, Besteuerung und Wohnrechte eingesetzt, um Schwarze zu Lohnempfängern zu machen, so halfen andere rechtliche Mittel, diese Löhne auf einem Minimum zu halten. Das wurde vor allem dadurch verwirklicht, daß die Rechte schwarzer Arbeitnehmer, frei einen Arbeitsvertrag zu schließen, stark eingeschränkt wurden.

Zunächst wurden die Bewegungs- und Vertragsfreiheit der Schwarzen durch Paßgesetze¹²⁾, die Wanderarbeitsgesetze und die Herren- und Bedienstetengesetze¹³⁾ drastisch eingeschränkt. Diese Gesetze sahen unter anderem vor, daß eine Einreise ins weiße

8) Schon 1932 berichtete die Wirtschaftskommission für Eingeborene: „Überall in den Reservaten sieht es so aus, daß der Ertrag des Bodens, sowohl für Menschen wie für Tiere, ständig abnimmt – dieser Zustand kann in Kürze zu einem immensen Armutproblem unter den Eingeborenen führen“ und 1936 bemerkte der Staatssekretär für Native Affairs, daß es offensichtlich ist, „daß die Reservate überbevölkert und ausgelaugt und meistens in einem bedauernswerten Zustand sind“, siehe M. Lacy, Working for Boroko, S. 26 und 27.

9) Siehe W. Webster, Background to the supply and control of labour in the Gold Mines, a.a.O.

10) Der Glen Gray Act von 1894 zum Beispiel belegte Männer, die nicht nachweisen konnten, daß sie pro Jahr für mindestens drei Monate gegen Lohn gearbeitet hatten, mit einer Arbeitssteuer. Cecil Rhodes, ein führender Minenbesitzer und Politiker der Kapprovinz, sagte zu dieser Bestimmung, daß „sie die Eingeborenen von einem Leben in Faulheit fernhalten und sie die Würde der Arbeit lehren sollte. Außerdem würden sie auf diese Weise zur Prosperität des Staates beitragen und sich erkenntlich zeigen für unsere weise und gute Regierung“. The Standard, eine Regionalzeitung dieser Zeit, führte 1895 aus: „Die Missionsarbeit fängt am falschen Ende an – mit Kleidung und Nahrung wird das ohnehin schon faule Tier verwöhnt und das Machtmittel ‚Hunger‘ genommen, das allein den Mensch erfolgreich arbeiten läßt... Nun liegt die letzte Möglichkeit für eine Lösung der Arbeitsfrage in der Besteuerung“, siehe Webster, a.a.O.

11) Diese Gesetze zwangen schwarze Afrikaner, die auf ihrem angestammten, von weißen Bauern aufgekauften Land geblieben waren, dieses Land zu verlassen oder für die Bauern zu arbeiten.

12) Eines der frühesten Paßgesetze war in der Cape Ordinance Nr. 49 von 1828 enthalten, das es sogenannten Stadtrichtern (Fieldcornets) erlaubte, „Pässe“ für Eingeborene auszustellen, die in die Kapkolonie kamen, um zu arbeiten. S. Jennings von der Chamber of Mines sagte über die Paßgesetze in Transvaal: „Wir haben ein hervorragendes Gesetz, nämlich das Paßgesetz, das es uns ermöglichen wird, vollständige Kontrolle über die Kaffer zu erlangen. So wie die Paßgesetze bisher ausgelegt werden, gewähren sie uns diesen Schutz nicht... Zur Zeit importieren wir Kaffer, die einen Arbeitsvertrag für zwölf Monate unterschreiben – viele gehen nach einigen Wochen und es ist unmöglich, sie wiederzubekommen – Daher die Notwendigkeit von Herren- und Bedienstetengesetzen, die das Verlassen des Arbeitsplatzes zu einer Straftat machen.“

13) Siehe Masters and Servants Act, Nr. 15 von 1856.

Südafrika abhängig war von einem jährlich zu erneuernden Vertrag mit einem bestimmten Arbeitgeber in einem bestimmten Gebiet¹⁴⁾. Diese Gesetze sahen auch Strafbestimmungen für das unerlaubte Verlassen des Arbeitsplatzes oder die Aufnahme einer anderen Arbeit in einem städtischen Gebiet vor¹⁵⁾. Beinhaltet waren auch Vorschriften, die es verboten, daß schwarze Arbeitnehmer durch höhere Löhne oder ähnliche Angebote zum Wechsel des Arbeitsplatzes veranlaßt wurden. Für einen Schwarzen war es nicht nur eine Straftat, seinen Arbeitsplatz zu wechseln oder sonst zu verlassen, sondern auch, den Arbeitsvertrag nicht ordnungsgemäß zu erfüllen¹⁶⁾.

Ein anderes Mittel zur Sicherung billiger Arbeitskraft war die Gründung zentralisierter Rekrutierungsagenturen für die Bereitstellung schwarzer Arbeitnehmer aus den Reservaten. Darüber hinaus einigten sich zum Beispiel die Minenarbeiter, daß sie nicht gegenseitig Arbeitskräfte abwerben würden. Sie legten auch eine Obergrenze für den durchschnittlichen Lohn fest, um Konkurrenz um Arbeitskräfte zu verhindern¹⁷⁾.

Den Arbeitnehmern blieb einzig, ihr kollektives Potential zu mobilisieren, um dem wirtschaftlichen Druck zu begegnen. Allerdings ist diese Möglichkeit nach wie vor beschränkt. Arbeitnehmer haben kein Streikrecht, da sie wegen der Teilnahme an einem Streik entlassen und in die Reservate zurückgeschickt werden können¹⁸⁾. Der Umstand, daß Wanderarbeiter auf dem Gelände des Arbeitgebers in riesigen Wohnheimen unter nahezu militärischer Kontrolle untergebracht sind, macht eine gewerkschaftliche Organisation sehr schwierig. Eine Palette von Sicherheitsgesetzen untergräbt darüber hinaus Vereinigungs- und Meinungsfreiheit¹⁹⁾.

Diese Gesetze haben einen Arbeitskräftepool geschaffen, der keinerlei Möglichkeiten hat, den wirtschaftlichen Kräften zu widerstehen, die ihn unterdrücken. Es kann nicht oft genug daran erinnert werden, daß diese Situation mangels Wahlrechts ohne Einwirkung der Schwarzen herbeigeführt wurde²⁰⁾.

Als die jetzige Regierung 1948 an die Macht kam, waren die beschriebenen Gesetze bereits in Kraft. Die Regierung machte sie nur noch effektiver. Darüber hinaus konzentrierte sie sich auf die physische Trennung der Rassen, sei es hinsichtlich der Wohngebiete²¹⁾ oder gesellschaftlich, indem zum Beispiel Sex und Heirat zwischen den

14) Siehe zum Beispiel den Bantu Labour Regulations Act, Nr. 15 von 1911.

15) Siehe Masters and Servants Act, Nr. 15 von 1856.

16) Siehe zum Beispiel den Bantu Labour Regulations Act, Nr. 15 von 1911.

17) 1889 betrug der Durchschnittslohn eines Minenarbeiters 78,- Rand pro Jahr, 1897 war dieser Durchschnittslohn auf 58,- Rand pro Jahr gefallen, siehe E. Webster, a.a.O., S. 11.

18) Siehe Rex v Smit 1955(1) SA 23(9), wo ausgeführt wird, daß ein Arbeiter seinen Arbeitsvertrag verletzt, wenn er streikt, gleich, ob der Streik gesetzlich erlaubt ist oder nicht. Gemäß dieser Entscheidung rechtfertigt ein solcher Vertragsbruch eine Kündigung. Es wird weiter ausgeführt, daß die Gesetze über Wanderarbeit, die schwarzen Arbeitern den Aufenthalt in weißen Gebieten nur mit gültigem Arbeitsvertrag erlauben, bestimmen, daß es rechtswidrig ist, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den weißen Gebieten zu bleiben, siehe auch Fußnoten 47 und 48.

19) Siehe zum Beispiel den Suppression of Communism Act, Nr. 44 von 1950, den Riotous Assemblies Act, Nr. 27 von 1914 und Nr. 17 von 1956, den Internal Security Act, Nr. 74 von 1982 und den Public Safety Act, Nr. 3 von 1953.

20) Siehe zum Beispiel den Glen Gray Act von 1894, Gesetz Nr. 19 von 1891 – Natal und Transvaal Gesetz Nr. 4 von 1885 und den Native Administration Act, Nr. 38 von 1927.

21) Siehe den Group Areas Act, Nr. 41 von 1950 und Nr. 36 von 1966.

Rassen verboten wurden²²). Mit großem Aufwand wurden auch getrennte Schulsysteme etabliert²³) und Einrichtungen wie Busse, Züge und Kinos nach Rassen getrennt²⁴). Es ist diese Gesetzgebung, die gemeinhin als Apartheid angesehen wird, und es ist diese Gesetzgebung, die in den letzten Jahren am weitestgehenden reformiert wurde. Das läßt manchen glauben, die Apartheid sei tot oder jedenfalls am absterben. Die Gesetze aber, die tatsächlich die Apartheid ausmachen, die das Recht für Schwarze auf Grundbesitz verwehren, das Wahlrecht vorenthalten und fundamentale Freiheiten, wie Bewegungs-, Meinungs- und Vereinigungsfreiheit beschneiden, haben keine grundlegende Änderung erfahren. Im Gegenteil haben die Homeland-Politik und der Ausnahmezustand dazu geführt, sie noch fester zu verankern.

Es ist richtig, daß die Änderung der Paßgesetze in den 70er Jahren den Schwarzen größere Mobilität und Vertragsfreiheit gebracht hat²⁵). Die Herren- und Bediensteten-gesetze wurden aufgehoben, so daß es jetzt nicht mehr länger eine Straftat ist, einen Arbeitsvertrag zu verletzen. Schwarze, die ein Aufenthaltsrecht in städtischen Gebieten haben, sind jetzt auch hinsichtlich ihres Wohnrechts geschützt. Darüber hinaus gab es eine grundlegende Reform des kollektiven Arbeitsrechts und des Rechts über ungerechtfertigte Kündigungen, die die Arbeitsplatzsicherheit und die Verhandlungsstärke der schwarzen Arbeitnehmer gestärkt hat²⁶). Schwarze haben aber immer noch kein Wahlrecht und die Aufteilung des Landes, die nach wie vor auf dem Native Land Act von 1913 basiert, bleibt der zentrale Punkt der heutigen Apartheid. Auch das System der Wanderarbeitnehmer ist noch intakt. Vereinigungsfreiheit und andere fundamentale Freiheitsrechte werden laufend verletzt. Es hat also zwar eine gewisse Verschiebung im Kräftegleichgewicht zwischen Kapital und schwarzer Arbeit gegeben, jedoch bleibt ein großes Ungleichgewicht zugunsten der Kapitaleseite erhalten.

Vor diesem Hintergrund soll jetzt das südafrikanische Arbeitsrecht näher beleuchtet werden, vor allem das Recht, sich zu organisieren, das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Streikrecht und der Anspruch auf Arbeitsplatzsicherheit.

Vereinigungsfreiheit und das Recht gewerkschaftlicher Betätigung sind nicht in der südafrikanischen Verfassung enthalten. Südafrika kennt auch ansonsten keinen Katalog fundamentaler Menschenrechte. Das Arbeitsgesetz, der Labour Relations Act, verbietet eine schikanöse Behandlung von Arbeitern wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft²⁷) und verbietet Arbeitgebern, die Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft zur Bedingung einer Anstellung zu machen²⁸). Hiermit endet aber der gesetzliche Schutz.

22) Siehe den Immorality Act, Nr. 23 von 1957 und den Prohibition of Mixed Marriages Act, Nr. 55 von 1949.

23) Siehe den Bantu Education Act, Nr. 47 von 1953 und den Extension of University Education Act von 1959.

24) Siehe den Reservation of Separate Amenities Act, Nr. 49 von 1953.

25) Siehe den Abolition of Influx Control Act, Nr. 68 von 1986 und den Restoration of South African Citizenship Act, Nr. 72 von 1986, aber dagegen G. Buttler, Pass Laws and the Retic of Reform.

26) Siehe den Industrial Conciliation Amendment Act, Nr. 94 von 1979, den Industrial Conciliation Amendment Act, Nr. 95 von 1980, den Labour Relations Amendment Act, Nr. 57 von 1981, den Labour Relations Amendment Act, Nr. 51 von 1982, den Labour Relations Amendment Act, Nr. 2 von 1983 und den Labour Relations Amendment Act, Nr. 81 von 1984.

27) Siehe Section 66 des Labour Relations Act, Nr. 28 von 1956.

28) Siehe Section 78 des Labour Relations Act, Nr. 28 von 1956.

Das südafrikanische Arbeitsgericht (Industrial Court) hat eine sehr weitgehende Jurisdiktion hinsichtlich der Auslegung des Begriffes „unfair labour practice“²⁹) entwickelt und das Gericht könnte, aufgrund dieser Jurisdiktion, Rechte auf gewerkschaftliche Organisation und Betätigung statuieren. Zwar hat das Gericht viel für den Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung getan³⁰), aber wenig, kollektive Arbeitnehmerrechte festzulegen. Es gibt nur einen Fall, wo das Gericht einem Arbeitgeber auferlegt hat, der Gewerkschaft Zutritt zum Betriebsgelände zu gewähren, um eine Urabstimmung durchzuführen. In diesem einen Fall wurde die Entscheidung des Arbeitsgerichts aber später vom Supreme Court aufgehoben³¹).

Im Gegensatz zu diesen positiven Ansätzen gibt es zahlreiche Faktoren, die dem Recht auf Vereinigungs- und Organisationsfreiheit entgegenwirken. Die Sicherheits- und Ausnahmezustandsgesetze zum Beispiel beschränken öffentliche Versammlungen weitgehend³²). Alle Versammlungen unter freiem Himmel sind überhaupt verboten³³) und die entscheidenden Stellen haben freie Hand, andere Versammlungen jederzeit zu verbieten³⁴). Das hat gravierende Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Arbeit. So verfügen nur die wenigsten Gewerkschaften über ausreichend große Räumlichkeiten, um Massenversammlungen abzuhalten, und die Anträge der Gewerkschaften, Versammlungen unter freiem Himmel durchzuführen, werden meist abgewiesen. Auch Versammlungen in geschlossenen Räumen werden regelmäßig verboten oder aufgelöst.

Das Wohnheimsystem, das bedeutet, daß Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände oder in staatlichen Wohnheimen leben, führt dazu, daß die Gewerkschaften die Erlaubnis des Arbeitgebers oder des Staates einholen müssen, um Zugang zu ihren Mitgliedern zu bekommen. Diese Erlaubnis wird häufig verwehrt, besonders wenn Konflikte anstehen, das heißt, wenn das Gewerkschaftsmitglied die Gewerkschaft am meisten brauchen würde.

Die schwarzen Arbeitnehmer, die nicht in Wohnheimen leben, sind auf die städtischen Townships beschränkt³⁵). Meist liegen diese Townships weit entfernt vom Arbeitsplatz. Es war ein zentrales Anliegen der Apartheid, die Townships deutlich von den weißen Wohn- und Industriegebieten zu trennen. Das bedeutet, daß die Arbeitnehmer einen Großteil ihrer Freizeit mit Fahrten zur und von der Arbeitsstätte verbringen und daß sie folglich wenig Zeit haben, Gewerkschaftsversammlungen zu besuchen. Die Arbeiter wohnen oft auch in den verschiedensten, weit auseinanderliegenden Townships, was es ihnen sehr erschwert, sich an einem Ort zu treffen. Häufig befinden sich die

29) Siehe Brasse, Cameron, Cheadle, Olivier, The New Labour Law, S. 12 und E. Murenik, Unfair Labour Practices: Update, 1981 ILJ 113 (113), wo ausgeführt wird, daß die Definition einer „Unfair Labour Practice“ extrem offen ist und daß ihr Inhalt weitgehend auf der Art der Interpretation beruht.

30) Siehe das New Labour Law, Teil F, S. 309ff.

31) Siehe Kloof Gold Mining Co. Ltd. v National Union of Mineworkers 1987 (8) ILJ 99.

32) Siehe den Internal Security Act, Nr. 74 von 1982 und den Public Safety Act, Nr. 3 von 1953, zu lesen mit der Proklamation Nr. R96 von 1987, veröffentlicht in der Government Gazette 10771 vom 11. Juni 1987.

33) Der augenblickliche Bann wurde per Regierungsbekanntmachung Nr. 582 (GG10157 vom 27. März 1986) verhängt. Bei dem Bann handelt es sich um einen landesweiten Bann von allen Versammlungen unter freiem Himmel, außer Sportereignissen.

34) Siehe Section 46 des Internal Security Act und die Proklamation Nr. R96 von 1987, a.a.O.

35) Siehe den Group Areas Act, Nr. 36 von 1966.

Townships in den Homelands und die Arbeiter müssen täglich die Grenze zu Südafrika überqueren, um zur Arbeit zu gelangen³⁶). Die meisten der unabhängigen Homelands haben südafrikanischen Gewerkschaften jede Art von Aktivität völlig untersagt³⁷). Die daraus resultierenden Probleme sind evident.

Die südafrikanischen Gewerkschaften sind auch mit großen Schwierigkeiten konfrontiert, wenn es um Büroraum für gewerkschaftliche Betätigung geht. Der Group Areas Act, der den größten Teil der städtischen industriellen Gebiete für Weiße reserviert, macht es für Schwarze unmöglich, in diesen Gebieten Büros anzumieten. Zwar sind bis vor kurzem entsprechende Verstöße nicht konsequent verfolgt worden, jedoch ist auch auf diesem Gebiet eine Verschärfung zu beobachten.

Die Sicherheits- und Ausnahmezustandsgesetze werden häufig eingesetzt, um Gewerkschafter und Vertrauensleute zu verhaften³⁸), besonders während Streiks oder anderen Konflikten mit Arbeitgebern, was die Gewerkschaftsposition empfindlich schwächt. Dieselben Gesetze werden auch herangezogen, um gewerkschaftliche Kampagnen und Ähnliches zu verhindern. So wurde zum Beispiel die COSATU-Kampagne für einen „living wage“ mit Hilfe der Ausnahmezustandsregelungen unterlaufen.

Eine andere Gruppe von Gesetzen, die gewerkschaftliche Arbeit behindern, sind die, die finanzielle Unterstützung an Gewerkschaften unterdrücken. So machen es der Fund Raising Act³⁹), der Affected Organisations Act⁴⁰) und der Entwurf der Orderly Internal Politics Bill⁴¹) für Gewerkschaften fast unmöglich, finanzielle Unterstützung von außen zu beziehen.

Ein Recht auf Kollektivverhandlungen in dem Sinne, daß eine Seite zu Verhandlungen veranlaßt werden kann, gibt es in Südafrika nicht. Nur die Freiheit zu Kollektivverhandlungen besteht. In Südafrika haben sich zwei freiwillige Kollektivverhandlungssysteme entwickelt. Das gesetzlich vorgesehene System legt den Schwerpunkt auf Abkommen, die für einen ganzen Industriezweig gelten. Bei dem anderen handelt es sich um ein privates System, das sich aus Anerkennungsvereinbarungen zwischen Betrieben und Gewerkschaften sowie Verhandlungen auf Betriebsebene zusammensetzt. In vielen Fällen funktionieren beide Systeme nebeneinander.

Einer der Hauptgründe für diese Zweigleisigkeit ist der Umstand, daß bis 1979 Schwarze nicht Mitglieder registrierter Gewerkschaften sein durften, aber nur diesen registrierten Gewerkschaften erlaubt war, im gesetzlichen Kollektivverhandlungssystem mitzuwirken⁴²). Um dennoch an Kollektivverhandlungen teilnehmen zu können, bildeten die Schwarzen Gewerkschaften, die, obwohl nicht registriert, jedenfalls gesetzmäßig waren⁴³). Sie organisierten sich auf Betriebsebene und forderten von den jeweiligen

36) Diese Arbeiter werden in der Regel „frontier commuters“ genannt.

37) Siehe zum Beispiel Section 43 des Boputhatswana Industrial Conciliation Act, Nr. 8 von 1984.

38) Am Ende der sechsten Woche des im Juni 1986 erklärten Ausnahmezustandes waren 321 gewählte Gewerkschaftsvertreter und über 2000 Arbeiter verhaftet, siehe Labour Monitoring Group, Eighth Report, 23. Juli 1986.

39) Act 107 von 1978.

40) Act 31 von 1974.

41) Bill Nr. 50 von 1988.

42) Siehe Industrial Conciliation Act, Nr. 28 von 1956.

43) Gewerkschaften waren nach Common Law rechtmäßige Vereinigungen.

Arbeitgebern die Anerkennung als Kollektivvertragspartner. Viele Arbeitgeber kamen dieser Forderung nach und schlossen mit den Gewerkschaften Abkommen, die unter anderem gewerkschaftliche Zutrittsrechte, Verhandlungsrechte, die Rechte von Vertrauensleuten sowie Regelungsinstrumente für disziplinarische und sonstige Streitfälle vorsahen. Sobald diese Anerkennungsvereinbarungen abgeschlossen waren, begannen die Parteien, inhaltliche Kollektivvereinbarungen auszuhandeln. Diese Vereinbarungen wiederum sind gerichtlich durchsetzbar wie normale zivilrechtliche Verträge.

Das gesetzliche Verhandlungssystem basiert darauf, daß verschiedene Gewerkschaften und Arbeitgeber, die in einem Industriezweig tätig sind, sich darauf verständigen, daß sie einen sogenannten Industrierat (Industrial Council)⁴⁴) errichten. Dieser Industrierat ist eine Einrichtung, die mit einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrepräsentanten besetzt ist, mit der Aufgabe, Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen für einen Industriezweig festzulegen. Die Industrieräte werden registriert und ihre Vereinbarungen sind gesetzlich bindend⁴⁵). Seit 1979, als es schwarzen Arbeitern erlaubt wurde, in diesem System mitzuwirken, sind viele schwarze Gewerkschaften Mitglied in Industrieräten geworden.

Der zentrale Punkt beider Systeme ist, daß sowohl die Teilnahme im privaten wie auch im gesetzlichen System freiwillig ist. Weder ein Arbeitgeber, noch eine Gewerkschaft kann zu Kollektivverhandlungen gezwungen werden. Gewerkschaften haben zahlreiche Versuche unternommen, Arbeitgeber zu Anerkennungsvereinbarungen und dann zu Verhandlungen auf Betriebsebene zu veranlassen. Die meisten dieser Versuche sind aber gescheitert⁴⁶). Das bedeutet, daß es ohne Anerkennungsvereinbarungen kein durchsetzbares Recht auf Kollektivverhandlungen in Südafrika gibt. Das Fehlen einer Verhandlungspflicht macht es den Arbeitgebern, die den Gewerkschaften feindlich gegenüberstehen, möglich, die Gewerkschaften gar nicht zu beachten, was immer wieder zu Unruhen führt.

Das Recht, an Streiks teilzunehmen, Streikposten aufzustellen und andere ähnliche Aktivitäten wird in den meisten freiheitlichen Ländern als grundlegend für die Effektivität von Kollektivverhandlungen angesehen. Es bedarf keiner näheren Ausführungen, daß ein Verhandlungspartner, der als letzten Schritt keine Machtmittel einzusetzen hat, in Verhandlungen nicht zum Zuge kommen kann. Wenn im übrigen ein gewerkschaftlicher Streik mit Kündigungen beantwortet werden kann, vermindert das die Bereitschaft der Arbeitnehmer, die Verfahren, die einen gewerkschaftlichen Streik ausmachen, einzuhalten. So ist es in Südafrika Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen zwar nicht verboten zu streiken, sie riskieren aber immer, gekündigt zu werden. Man kann also von Streikfreiheit sprechen, nicht jedoch von einem geschützten Streikrecht. Das Arbeitsgericht (Industrial Court) war in letzter Zeit mit einer Anzahl von Fällen befaßt, in denen Arbeitnehmer Wiedereinstellung nach einer Kündigung wegen Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Streik forderten. Diese

44) Siehe Section 18 des Labour Relations Act, Nr. 28 von 1956.

45) Siehe Section 19 und 53 des Labour Relations Act, Nr. 28 von 1956.

46) Siehe zum Beispiel MAWU v Hart 1985 (6) ILJ 478 und BAWUSA v Johnson Tiles 1985 (6) ILJ 210.

Fälle wurden unterschiedlich entschieden. In einigen Fällen ist die teilweise oder vollständige Wiedereinstellung angeordnet worden⁴⁷⁾. In anderen Fällen ist gegen die Arbeitnehmer entschieden worden⁴⁸⁾. Es besteht also Rechtsunsicherheit dahingehend, daß ein wegen Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Streik gekündigter Arbeitnehmer nicht voraussehen kann, wie das Arbeitsgericht entscheiden wird. Von Arbeitgeber- und Regierungsseite hat es eine starke Bewegung gegen die Entscheidungen des Arbeitsgerichts gegeben, in denen das Gericht die Wiedereinstellung gewerkschaftlich streikender Arbeitnehmer angeordnet hat. Es deutet im Augenblick viel darauf hin, daß Südafrika von der Gewährung eines Streikrechts noch weit entfernt ist.

Da, wo zumindest Streikfreiheit besteht, ist aber das Aufstellen von Streikposten außerhalb des Betriebsgeländes verboten, weil das als Versammlung unter freiem Himmel gewertet wird, die nach den Sicherheits- und Ausnahmezustandsbestimmungen verboten ist. Ebenso ist der Einsatz von Käuferboykotts als Arbeitskampfmittel nach den Ausnahmezustandsbestimmungen untersagt⁴⁹⁾.

Die begrenzte Streikfreiheit und die wenigen Möglichkeiten, sonstige Arbeitskampfmittel einzusetzen, werden durch den Gesetzentwurf zum Labour Relations Act, der zur Zeit dem Parlament vorliegt, sogar noch erheblich eingeschränkt⁵⁰⁾.

Das Recht auf Arbeitsplatzsicherheit ist eines der Arbeitnehmerrechte, die in den letzten Jahren verbessert wurden. Eine der ersten Empfehlungen der Wiehahn-Kommission, die in den späten 70er Jahren unser Arbeitsrecht durchforstete, war, ein Arbeitsgericht (Industrial Court) einzurichten, mit der Befugnis, unter anderem über rechtswidrige Kündigungen zu entscheiden⁵¹⁾. Diese Empfehlung wurde von der Regierung angenommen⁵²⁾ und ein entsprechendes Arbeitsgericht wurde im Laufe des Jahres 1979 eingerichtet⁵³⁾. Während der vergangenen acht Jahre hat dieses Gericht eine Rechtsprechung zum Thema „rechtswidrige Kündigung“ entwickelt, die mit den fortschrittlichsten Ländern auf diesem Gebiet vergleichbar ist. Das Gericht setzte sein weites Ermessen ein, um zahlreiche Kriterien für eine rechtswidrige Kündigung aufzustellen. Bewußt bezog sich das Gericht auch auf Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation. Wesentlich beigetragen haben auch progressive Arbeitgeber, die, zum Teil einseitig, zum Teil zusammen mit Arbeitnehmern, auf betrieblicher Ebene Verfahren gegen unrechtmäßige Kündigungen entwickelt haben.

Vor 1979 konnte jede Seite ohne Angabe von Gründen den Arbeitsvertrag kündigen. Nur wenn fristlos gekündigt werden sollte, mußte ein Kündigungsgrund angegeben werden. In jedem Fall blieb die Kündigung wirksam, Wiedereinstellung war nicht zulässig. Arbeitnehmer konnten allenfalls Schadenersatz verlangen, in der Regel in der Höhe des Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist. Vor 1979 erlaubte das Gesetz also

47) Siehe zum Beispiel NUM v Marievale Consolidated Mines 1986 (7) ILJ 123, MAWU v Natal Diecastings Co. 1986 (7) ILJ 520 und SACWU v Sentrachem (unveröffentlicht).

48) Siehe zum Beispiel MAWU v BTR Sarmool 1987 (8) ILJ 815.

49) Siehe Proklamation Nr. R7 von 1988 in Government Gazette 11105 von 15. Januar 1988.

50) Siehe Labour Relations Amendment Bill, Nr. 118 von 1987.

51) Siehe Bericht der Commission of Enquiry in Labour Legislation, Teil I RP47 1979, Abschnitt 4.28.5.2.4.

52) Siehe das Weißbuch zu Teil I des Berichts des Commissioner of Enquiry into labour legislation, Teil 7.3.

53) Siehe Industrial Conciliation Amendment Act, Nr. 94 von 1979.

ein völlig willkürliches Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Arbeitgeber wurden dadurch in die Lage versetzt, Arbeitnehmer zu schikanieren, von Arbeitsplatzsicherheit war keine Rede. Für die Arbeitnehmer, die im Falle einer Kündigung in die desolaten Homelands zurückkehren mußten, waren die Konsequenzen besonders hart. Bis vor kurzem noch war es in den Minen gang und gäbe, gekündigte Arbeiter auf eine schwarze Liste zu setzen. Das bedeutete, daß eine Kündigung nicht nur zum unmittelbaren Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes führte, sondern den betroffenen Arbeitnehmer auf Lebenszeit von den ökonomisch interessanten Gebieten des Landes ausschloß. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte daher für viele Arbeitnehmer und ihre Familien häufig zu Elend und Erniedrigung in den Reservaten. Für alle Arbeitnehmer bedeutete dieser Zustand eine ständige Angst um den Arbeitsplatz. Es ist interessant festzustellen, daß 1984 fast 50 Prozent aller Streiks durch Kündigungen ausgelöst wurden und daß es zwischen 1984 und 1987 einen Rückgang um 20 Prozent dieser Art von Streiks gegeben hat⁵⁴⁾. Genau während dieser Zeit begann sich die Rechtsprechung zur rechtswidrigen Kündigung in Südafrika auszuwirken.

Das Arbeitsgericht ist nicht das einzige Forum, wo Kündigungsfälle behandelt werden. Die Zahl der privaten Schlichtungen hat enorm zugenommen⁵⁵⁾. Die Befähigung vieler kürzlich ernannter Arbeitsrichter wird von den Parteien häufig so eingeschätzt, daß sie befürchten, kein einwandfreies Urteil zu bekommen. Damit ist die Glaubwürdigkeit des Gerichtes in Frage gestellt, übrigens nicht nur durch Arbeitnehmer, sondern auch durch viele Arbeitgeber. Oft akzeptieren die Parteien die Entscheidungen des Gerichts nicht, weshalb viele Streitigkeiten im Grunde ungelöst bleiben. Im Vergleich damit ist einer der großen Vorteile eines Schiedsgerichtsverfahrens die Möglichkeit, die Richter selbst auszusuchen. Das ist besonders für schwarze Arbeitnehmer wichtig, weil sie kein Wahlrecht und somit keinen Einfluß auf die Ernennung von Richtern haben. Haben sich die Parteien einmal für ein Schiedsgerichtsverfahren entschieden, ist es sehr schwierig für sie, die Entscheidungen dieses Gerichts nicht zu akzeptieren, da sie selbst die Richter ernannt und sich verpflichtet haben, sich deren Urteil zu unterwerfen. Die Erfahrung zeigt, daß Streitigkeiten durch ein Schiedsgerichtsverfahren eher abschließend geregelt werden als durch das Arbeitsgericht.

Deshalb greifen immer mehr der fortschrittlicheren Arbeitgeber zu diesem Mittel, um Konflikte zu lösen, vor allem um Kündigungsfälle zu regeln. Sollten die geplanten Verschärfungen durch das Labour Relations Act Gesetz werden, wird den schiedsgerichtlichen Verfahren bei Kündigungsfällen noch wesentlich größere Bedeutung zukommen, vor allem weil der Gesetzentwurf große Teile des durch die Rechtsprechung des Arbeitsgerichts entwickelten Kündigungsrechts wieder zurücknimmt. Der wichtigste Rückschritt ist das Vorhaben, rechtswidrig gekündigten Arbeitnehmern das Recht auf Wiedereinstellung zu verwehren und sie auf Schadenersatz zu verweisen⁵⁶⁾. Schiedsgerichtsverfahren bieten deshalb die Möglichkeit, zumindest den jetzigen Stand des Kündigungsrechts aufrechtzuerhalten.

54) Siehe Annual Report on Labour Relations in South Africa, Andrew Levy and Associates, Pty Limited 1984 und 1987.

55) Der Independent Mediation Service of South Africa, der die meisten Schiedsrichter in Arbeitsstreitigkeiten in Südafrika stellt, wickelte 1984 5, 1985 24, 1986 73 und 1987 162 Schiedsgerichtsverfahren ab.

56) Siehe Labour Relations Amendment Bill, Nr. 118 von 1987.

Diese Analyse unseres Arbeitsrechts kann nur ein Überblick sein, sollte aber einige wichtige Punkte dieses Rechtsbereichs hervorheben. Vor allem ist festzuhalten, daß das Arbeitsrecht nur innerhalb des Rahmens der Apartheidgesetze besteht, die die Rechte schwarzer Arbeitnehmer entscheidend schwächen und ein Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit in Südafrika herbeigeführt haben. Daher ist es unabdingbar, die Gesetze zu ändern, die das Wahlrecht, die Eigentumsverteilung und andere fundamentale Menschenrechte betreffen. Das bedeutet aber nicht, daß die Verbesserung von Arbeitnehmerrechten nicht wichtig wäre. Dieser Bereich kann als wirkungsvolle soziale Ebene zur Erleichterung eines Wandels benutzt werden. Er bietet Arbeitnehmern eine gewaltfreie Alternative. Hier liegt ein großes Potential für die Verbesserung der sozio-ökonomischen Position schwarzer Arbeitnehmer. Gleichzeitig können Reformen im Arbeitsrecht die Auswirkungen der Apartheid vermindern.

Wie der Überblick zeigt, gibt es viele Ansatzpunkte für die Verbesserung grundlegender Arbeitnehmerrechte. Allerdings darf nicht übersehen werden, daß es, wegen des Ausschlusses der Schwarzen vom Wahlrecht, unwahrscheinlich ist, daß Veränderungen vom Gesetzgeber ausgehen. Für den einzelnen Arbeitgeber ist es jedoch möglich, Arbeitnehmerrechte zu verbessern. Er kann zum Beispiel Versammlungs- und Zugangsrechte gewähren, wie auch Einrichtungen für die gewerkschaftliche Arbeit zur Verfügung stellen. Er kann sich auch bereit erklären, mit der zuständigen Gewerkschaft zu verhandeln, und er kann den Arbeitern das Recht zum Streik gewähren. Arbeitgeber können sich auch bereit erklären, keine unrechtmäßigen Kündigungen auszusprechen und Kündigungsstreitigkeiten von einem unabhängigen Schiedsrichter entscheiden zu lassen. Darüber hinaus sind Arbeitgeber nicht gezwungen, auf Vorschriften der Sicherheits- und Ausnahmezustandsgesetze für die Regelung von Arbeitskonflikten zurückzugreifen. Das sind nur einige Beispiele, wie das Verhalten von Arbeitgebern die Auswirkungen der Apartheid in Grenzen halten kann. Arbeitgebern müssen jetzt diese Auswirkungen besonders klar vor Augen geführt werden und sie müssen ermutigt werden, Verhaltenskodices einzuhalten, die fundamentale Arbeitnehmerrechte schützen und gegen die Apartheid wirken.

3. Halton Cheadle*):

Angriffe der Regierung gegen die Gewerkschaften

Es verwundert nicht, daß der Apartheidstaat feindselig auf die Organisierung schwarzafrikanischer Arbeiter in Gewerkschaften reagiert. Seit der Gründung der Industrial and Commercial Workers Union 1919 ist die Organisierung afrikanischer Arbeiter immer wieder rücksichtslos unterdrückt worden. Jede Dekade seit 1919 war gekennzeichnet von großen Wellen gewerkschaftlicher Aktivität, die sich immer wieder am Widerstand von Arbeitgebern und des Staates brachen. Die letzte Woge der Gewerkschaftsmobilisierung, die durch die großen Streiks in Durban 1973 ausgelöst wurde und die in der Gründung von Afrikas größten Gewerkschaften sowie des Gewerkschaftsdachverbandes COSATU mündete, ist nun vor eine große Machtprobe gestellt. Der Staat nutzt seine Macht, um die politischen Forderungen nach einem nicht rassischen und demokratischen Südafrika zu unterdrücken, und die Arbeitgeber krepeln die Ärmel hoch, um sich der neuen geplanten Arbeitsgesetzgebung zu bedienen, die das Machtgleichgewicht zu ihren Gunsten verändern wird. Obwohl es einen wachsenden und alarmierenden Anstieg an außergesetzlichen Attacken auf Gewerkschaften und ihre Mitglieder gibt, kommt die größte Bedrohung der Gewerkschaftsbewegung von Staat und Arbeitgebern. Mit anderen Worten, der Staat hat sich durch sein rigides parlamentarisches System eine Palette von Eingriffsmöglichkeiten für seine Polizei und Armee bereitgelegt, um Bürger willkürlich zu verhaften, Versammlungen zu verbieten, Zeitungsredaktionen zu schließen und unerwünschte politische Aktivitäten zu bannen. Auf einer Linie mit der sogenannten „Reform“-Strategie steht die Absicht des Staates, nicht direkt in Tarifverhandlungen durch das Verbot von Gewerkschaften einzugreifen. Vielmehr soll über die Gesetzgebung das Kräftespiel zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dahin gehend geordnet werden, daß den Arbeitgebern weitreichende Mittel an die Hand gegeben werden, um die Gewerkschaftsorganisation zu unterlaufen, das gewerkschaftliche Wachstum zu limitieren und gewerkschaftliche Aktivitäten zu behindern. Der Angriff erfolgt auf zwei Ebenen: Weitere Befugnisse für die Polizei und das Militär, um die Gewerkschaften vom politischen Feld fernzuhalten, und auf der wirtschaftlichen Seite mehr Befugnisse für die Arbeitgeber.

1. Angriff auf der politischen Ebene

In Südafrika war es immer leicht, Gewerkschaften zu mobilisieren. Es war aber immer ausgesprochen schwierig, sie zu konsolidieren. Paradoxerweise machten gerade die Faktoren, die das Werben von Mitgliedern ermöglichten, den Aufbau einer stabilen Gewerkschaft schwierig. Eine der unbeabsichtigten Konsequenzen der allgegenwärtigen staatlichen Intervention war die Politisierung der afrikanischen Arbeitnehmerschaft. Die rücksichtslose Verhaftung von streikenden Arbeitnehmern, das Verbot von

*) Rechtsanwalt, Rechtsberater der südafrikanischen Gewerkschaften

Gewerkschaftsversammlungen, die Verhaftung und die Bannung von Gewerkschaftsführern, die Vertiefung rassistischer Gräben auch auf Gewerkschaftsebene und die Verweigerung des Wahlrechts für die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmerschaft hat dazu geführt, daß alle Gewerkschaften, weiße wie schwarze, zwangsläufig politisch waren und sind.

Im Zusammenhang mit dem wachsenden Widerstand gegen die Apartheid engagiert sich die große Mehrheit der Gewerkschaften, in denen schwarze Arbeiter organisiert sind, im Kampf gegen die Apartheid und den verfassungsmäßigen Betrug des Dreikammersystems. Der Staat hat scharf reagiert auf die Unterstützung, die Gewerkschaften den weit verbreiteten Forderungen nach Abschaffung der Paßgesetze, des Group Areas Act, nach Freilassung von politischen Gefangenen, nach der Aufhebung des Banns von politischen Parteien und nach Gewährung des Wahlrechtes gewährt haben. Teil der Strategie zur Unterdrückung des allgemeinen Widerstandes ist der Rückgriff des Staates auf das Arsenal von Sicherheits- und Ausnahmezustandsregelungen, mit dem die politische Rolle der Gewerkschaften unterdrückt werden soll. Nicht zufrieden mit den weitreichenden Möglichkeiten der Sicherheitsgesetzgebung, die es der südafrikanischen Polizei erlaubt, Personen ohne Gerichtsverfahren in Haft zu halten und Oppositionelle wegen Landesverrats beziehungsweise anderer speziell eingeführter politischer Straftaten zu verfolgen, hat die südafrikanische Regierung kürzlich den Sicherheitskräften durch die Verhängung des Ausnahmezustandes noch wesentlich weitere Eingriffsmöglichkeiten gegeben. Gemäß dem Public Safety Act 3 von 1953 kann der Staatspräsident einen Ausnahmezustand erklären und entsprechende Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit erlassen. Es liegt auch bei ihm, das Ende des Ausnahmezustandes zu bestimmen. Am 12. Juni 1987 hat der Staatspräsident den Ausnahmezustand erklärt, den dritten seit 1985, und eine Reihe von Ausführungsbestimmungen erlassen. Diese Bestimmungen erlauben es den Sicherheitskräften – mit nur geringfügigen Eingriffsmöglichkeiten durch die Gerichte – erstens: willkürlich zu verhaften und in Haft zu halten; zweitens: Versammlungen und Umzüge zu verbieten; drittens: jede politische Äußerung mit einer rigiden Zensur zu belegen. Ich möchte jeden dieser Punkte kurz abhandeln und Ihre Aufmerksamkeit darauf lenken, wie diese Bestimmungen gegen die Gewerkschaftsbewegung eingesetzt werden.

1.1 Inhaftierung ohne Gerichtsverfahren

Schätzungen gehen dahin, daß seit dem ersten Ausnahmezustand 1985 etwa 35000 Bürger verhaftet wurden. Jede gemäß den Ausnahmezustandsbestimmungen verhaftete Person kann auf Geheiß des Ministers für unbestimmte Zeit in Haft gehalten werden, ohne Anhörung des Verhafteten oder seines Anwalts. Man nimmt an, daß seit der Verhängung des Ausnahmezustandes etwa drei- bis viertausend Gewerkschafter verhaftet wurden und etwa 250 noch immer inhaftiert sind, einige von ihnen bereits seit fast zwei Jahren.

1.2 Verbot von Versammlungen und Umzügen

Die entsprechenden Bestimmungen erlauben, jede Art von Aktivität, so auch jede Versammlung, zu verbieten. Nach diesen Vorschriften sind bereits reguläre COSATU-

Versammlungen verboten, Treffen zum 1. Mai gebannt und Beerdigungen beschränkt worden. Am 24. Februar 1988 hat der Staatspräsident dem Minister für Recht und Ordnung noch weitreichendere Befugnisse eingeräumt. Nach diesen neuen Bestimmungen kann der Minister ohne vorherige Ankündigung und ohne irgendjemanden anzuhören einer Organisation verbieten, irgendeine Art von Aktivität zu entfalten, wenn er der Meinung ist, daß diese Maßnahme für die öffentliche Sicherheit und Ordnung erforderlich ist.

Aufgrund dieser Bestimmungen hat der Minister für Recht und Ordnung politische Aktivitäten von COSATU mit einem Bann belegt. So ist es COSATU jetzt verboten:

- sich stark zu machen für die Freilassung eines Gefangenen, wie zum Beispiel Nelson Mandela oder Moses Mayekiso, oder gegen die Inhaftierung von COSATU-Mitgliedern zu opponieren;
- gegen das nach Rassen strukturierte regionale Regierungssystem einzutreten;
- für die Einhaltung von historisch oder politisch wichtigen Tagen zu plädieren, gleich, ob es sich um den Gründungstag des African National Congress, den 1. Mai, Sharpeville oder den Tod einer Person handelt. Die Bestimmung ist so weit gefaßt, daß sie eigentlich auch das christliche Osterfest umfaßt;
- Arbeitgeber zu Desinvestment aufzurufen;
- Regierungen zu Sanktionen aufzurufen und in internationalen Organisationen die Isolierung Südafrikas zu propagieren.

1.3 Politische Zensur

Die Bestimmungen definieren eine Reihe von politischen Aktivitäten als subversiv. Es wird als „subversiv“ angesehen, die Öffentlichkeit zum Boykott eines bestimmten Arbeitgebers oder zum Boykott eines bestimmten Verkehrsmittels aufzufordern. Es ist „subversiv“, die Öffentlichkeit zur Nichteinhaltung der Apartheidgesetze aufzufordern. Es ist „subversiv“, zur Einbehaltung der Miete aufzufordern. Es ist „subversiv“, Arbeitnehmer zum Fernbleiben von der Arbeit oder zur Teilnahme an einem illegalen Streik aufzufordern.

Zeitungen, die nach der Ansicht des Innenministers Artikel veröffentlichen, die die Revolution befürworten oder eine gesetzwidrige Organisation wie den African National Congress positiv darstellen, können einer Vorzensur unterworfen oder sogar für drei Monate verboten werden. Die Zeitung „New Nation“ wurde am 9. März 1988 verboten und die „Weekly Mail“ steht kurz davor. Viele Gewerkschaftszeitungen wurden beschlagnahmt. Mit ähnlichen Aktionen ist weiterhin zu rechnen.

Die Bestimmungen geben den Sicherheitskräften weitgehende Zutrittsrechte, die sie auch nutzen, um Razzien durchzuführen und Dokumente zu beschlagnahmen.

1.4 Promotion of Orderly Internal Politics Bill

Die Veröffentlichung des Gesetzentwurfes „Promotion of the Orderly Internal Politics Bill“ Anfang 1988 ist ein neuer Hinweis für den Angriff auf die politischen Aktivitäten der Gewerkschaften und anderer Organisationen, die die Apartheid bekämpfen. Die-

ser Gesetzentwurf sieht vor, alle ausländischen finanziellen Unterstützungen politischer Aktivitäten zu unterbinden. Der Wortlaut ist ausschweifend, das Ermessen weit. Der Justizminister kann das Gesetz auf jede Organisation anwenden, die nach seiner Meinung in irgendeiner Form politisch tätig ist. Eine Wortlautinterpretation dieser Bestimmung würde es dem Minister erlauben, COSATU diesen Bestimmungen zu unterwerfen, da der Gewerkschaftsdachverband dem Lohnstopp der Regierung im öffentlichen Dienst entgegentritt. Ebenso wäre NUMSA wegen ihrer Haltung gegen die Einführung des neuen Labour Relations Act betroffen. Einmal den Bestimmungen unterworfen, muß jede ausländische finanzielle Unterstützung über einen speziellen, vom Minister ernannten Registrator laufen. Dieser Registrator kann dann entscheiden, ob das Geld an die jeweilige Organisation weitergegeben werden soll. Kommt er zu dem Schluß, daß das Geld für politische Zwecke eingesetzt werden wird, kann es zurückgeschickt oder aber auch beschlagnahmt werden. Die finanziellen Restriktionen des Entwurfs schaffen ein dichtes Netz von Kontrollen, in dem administrative Maßnahmen, strafrechtliche Sanktionen und der Entzug der Finanzhilfe als wirkungsvolle Abschreckung gegen finanzielle Unterstützung von außen wirken. Kurz gesagt, dieser Entwurf ist das Gegenstück zu den Ausnahmezustandsregelungen.

2. Angriff auf der ökonomischen Ebene

Der Vorstoß des Gesetzentwurfes zum Labour Relations Act vom September 1987 hat zum Ziel, nach Rassen organisierte Minderheitsgewerkschaften zu schützen und sie im Tarifverhandlungssystem zu verankern, darüber hinaus die Rechtsprechung des Arbeitsgerichts zu limitieren und es damit auch in seiner Glaubwürdigkeit und Effektivität als Alternative zu Arbeitskampfmaßnahmen zu unterminieren. Wesentlich in dem Entwurf ist auch die Einschränkung der Streikfreiheit. Diese Gesetzgebung wird zu einer Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeber führen.

2.1 Stärkung der nach Rassen organisierten Gewerkschaften

Um die Bedeutung und die Folgen der Gesetzesvorhaben für die Gewerkschaften abschätzen zu können, ist es unabdingbar, kurz die wesentlichen Faktoren des südafrikanischen Tarifverhandlungssystems aufzuzeigen. Die Apartheid hat die Struktur der Arbeitsbeziehungen entstellt. Während der ersten 50 Jahre einer rechtlichen Regelung, das heißt, während der Gültigkeit des Industrial Conciliation Act (dem Vorläufer des Labour Relations Act), waren schwarze Arbeitnehmer von seinem Anwendungsbereich ganz ausgeschlossen. Dieses einzig für eine Rasse gemachte Gesetz transportierte die Rassenprivilegien an den Arbeitsplatz, in die Gewerkschaftsbewegung und in das Tarifverhandlungssystem. Zwei Traditionen entwickelten sich daraus, eine innerhalb des Systems, die andere außerhalb. Beide müssen verstanden werden, um sich über die Bedeutung der jetzt vorliegenden Gesetzesvorschläge klarzuwerden.

Das bei seiner Einführung nicht für alle Rassen geltende Gesetzeswerk basierte auf der Registrierung von Gewerkschaften, auf nach Industrien gegliederten Tarifverhandlungsforen (Industrieräte), auf für einen gesamten Industriezweig geltenden Vereinbarungen, die gegebenenfalls auch auf Nichtmitglieder erstreckt werden konnten (auch

auf die, die am Verhandlungssystem von Gesetzes wegen gar nicht teilnehmen konnten) und auf einer begrenzten Streik- und Aussperrungsfreiheit. Um in diesem System mitzuwirken, mußte eine Gewerkschaft registriert sein. Die Möglichkeit zur Registrierung bestand wiederum nur für die Gewerkschaft, die in ihrem Bereich ausreichend repräsentativ war. Wenn also zum Beispiel eine Gewerkschaft in der Minenindustrie im Witwatersrand einen Antrag auf Registrierung gestellt hatte, wurde sie dann nicht registriert, wenn es bereits eine andere registrierte Gewerkschaft für diese Industrie und dieses Gebiet gab, die als ausreichend repräsentativ angesehen wurde. Man muß sich klarmachen, daß dieses Prinzip nicht dazu führte, daß tatsächlich die Gewerkschaft registriert wurde, die die meisten Arbeitnehmer vertrat, denn die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmerschaft war sowieso vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen. Die Registrierung bedeutete Zugang zu den Industrieräten, Berechtigung zur Zwangsbeitragseinzugung, Schutz der Gewerkschaftsmitglieder vor schikanöser Maßregelung durch den Arbeitgeber, begrenzte Streikfreiheit und Haftungsfreistellung für Schäden, die im Zusammenhang mit rechtmäßigen Streiks entstanden waren.

Als die Anwendbarkeit des Gesetzes 1979 auf alle Rassen ausgedehnt worden war, blieb dennoch ein „rassisches Erbe“ erhalten. Die Gewerkschaften wurden nach Rassen registriert und rassisch definierte Gewerkschaften dominierten das Industrierätensystem. Beantragte eine nichtrassische Gewerkschaft die Registrierung, dann erhoben die weißen Gewerkschaften dagegen Einwände mit der Begründung, daß die Mehrheit der weißen Arbeiter in dem fraglichen Industriezweig bei ihnen Mitglied sei. Entsprechend verweigerte der Registrator, die Gewerkschaft als nichtrassisch zu registrieren. Eine Registrierung war dann nur hinsichtlich der Rassen möglich, die von den übrigen, bereits registrierten (weißen) Gewerkschaften nicht ausreichend repräsentiert wurden. Gegen diese Praxis ging eine IMB-Gewerkschaft, die Metal and Allied Workers Union (nun Teil der National Union of Metalworkers of South Africa), gerichtlich vor. Das Gericht entschied, daß Registrierung anhand der Rassenzugehörigkeit unzulässig sei, weil die Rasse (wenn das Gegenteil nicht bewiesen werden kann) kein „industrial interest“ gemäß dem Labour Relations Act darstelle. Dem Registrator wurde auferlegt, die Beschränkung der Registrierung der nichtrassischen Gewerkschaften nur auf bestimmte Rassen zu streichen (MAWU v Minister of Manpower 1983 [3] SA 238 [N]).

Um dieses Problem zu überwinden, sieht der Gesetzentwurf eine neue Bestimmung vor, die zwar neutral klingt, aber in ihren Wirkungen rassistisch ist. In dieser neuen Bestimmung heißt es:

„Um festzustellen, ob eine Gewerkschaft repräsentativ ist, soll sich der Registrator an den Gewerkschaftsmitgliedern der einsprucherhebenden Gewerkschaft orientieren, die auch in der antragstellenden Gewerkschaft Mitglied sein könnten. Diesen Mitgliedern wird ein „seperate interest“ zugebilligt.“

Zweck und Folge dieser Gesetzesänderung sind der Schutz und die Förderung der Interessen von ausschließlich nach rassischen Gesichtspunkten organisierten Gewerkschaften, besonders also der Gewerkschaften, die nur weiße Mitglieder aufnehmen. Die Hervorhebung der Rasse als „seperate interest“ bedeutet, daß dieses „besondere Interesse“ in Zukunft auch auf der Ebene der Industrieräte und bei sonstigen tarifvertraglichen Vereinbarungen Berücksichtigung finden wird.

Da nicht-rassistische Gewerkschaften für über 50 Jahre vom gesetzlich vorgesehenen Tarifverhandlungssystem ausgeschlossen waren, haben sie eine eigene Tarifverhandlungstradition entwickelt. Die Mehrheitsgewerkschaften, das heißt die, die die Mehrheit der Arbeitnehmer in einem Unternehmen vertreten, haben immer versucht, auf Betriebsebene vom jeweiligen Arbeitgeber als Verhandlungspartner anerkannt zu werden. Seit 1973, als das erste derartige Abkommen mit einem britischen Multi, nämlich Smith and Nephew, geschlossen wurde, sind Tausende solcher Vereinbarungen mit nicht-rassistischen Gewerkschaften gefolgt. Die meisten dieser Abkommen wurden mit der jeweils repräsentativen Gewerkschaft geschlossen. Die Folge dieses Mehrheitsprinzips ist, daß Minderheitsgewerkschaften dann nicht anerkannt werden können. Um Spaltungen und Rivalitäten zwischen den Gewerkschaften zu verhindern, bestehen die meisten Gewerkschaften auf geschlossener Arbeitnehmervertretung. Obwohl einige Unternehmen, auch einige deutsche multinationale Unternehmen, weiße Minderheitsgewerkschaften anerkennen, nehmen die meisten Arbeitgeber davon entweder aus prinzipiellen oder aus praktischen Gründen Abstand. Der Gesetzentwurf, auch hier wieder im Wortlaut neutral, aber in den Folgen rassistisch, versucht die Existenz von Minderheitsgewerkschaften zu verfestigen. Der Entwurf erklärt folgendes zur „unfair labour practice“:

„...den direkten oder indirekten Eingriff durch eine Gewerkschaft in das Recht auf Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer. Das schließt den Versuch einer Gewerkschaft ein, einen Arbeitgeber an Verhandlungen mit Arbeitnehmern zu hindern, die nicht von dieser Gewerkschaft repräsentiert werden...“

Diese Bestimmung führt dazu, daß die Mehrheitsgewerkschaft vom Arbeitgeber nicht verlangen kann, als einziger Tarifverhandlungspartner, unabhängig von der Rassenzusammensetzung anerkannt zu werden. Durch den Gesetzentwurf wird im Gewande der Vereinigungsfreiheit eine rassistisch orientierte Gewerkschaftsbewegung gefördert.

2.2 Die Angriffe auf das Streikrecht

Nach dem aktuellen Labour Relations Act ist ein Streik verboten, außer wenn die Streikursache auch im gesetzlich vorgesehenen Schlichtungsverfahren nicht behoben werden konnte und wenn sich die Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung für den Streik ausgesprochen haben. Streik wegen Konflikten, die schiedsgerichtlich belegbar wären, sind überhaupt verboten. Das gilt auch für Streiks in den „essential services“ (Versorgung mit Strom, Wasser, das Sanitätswesen, Transport und Feuerwehr, sowie generell der öffentliche Dienst). Verstößt ein Streik gegen diese Voraussetzungen, so können Gewerkschaft und Arbeitnehmer strafrechtlich verfolgt werden, machen sich gegebenenfalls schadensersatzpflichtig und sind von Kündigungen bedroht.

Zu der Kategorie der schon jetzt grundsätzlich verbotenen und damit ungeschützten Streiks fügt der Gesetzentwurf noch weitere hinzu, nämlich:

- Streiks, bei denen die Streikenden „nicht direkt in den Konflikt verwickelt sind, der zum Streik geführt hat...“; und
- Streiks wegen eines Konfliktes, „der schon während der vergangenen zwölf Monate zu einem Streik geführt hatte“.

Auch diese neuen Verbote bedeuten, daß ein Verstoß gegen sie strafbar ist und mit einer Geldstrafe von bis zu 1000 Rand, einem Jahr Gefängnis oder beidem geahndet werden kann.

Das erstgenannte Verbot dient offensichtlich der Verhinderung von Sympathie- und sonstigen mittelbaren Streiks. Sympathie- und mittelbare Streiks sind aber unverzichtbare Waffen für die Gewerkschaften in einem Land, wo das Aufstellen von Streikposten außerhalb des Betriebsgeländes verboten ist und wo Streikposten jedenfalls von der Polizei aufgefordert werden, sich zu entfernen, wenn sie nicht gleich verhaftet werden.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Monopolisierung der südafrikanischen Wirtschaft begünstigt dieser Gesetzentwurf vor allem große Unternehmen, die in der Lage sind, ihre Betriebe so zu steuern und zu kontrollieren, daß es Gewerkschaften schwer gemacht wird, effektive Streiks zu organisieren.

Die Vorschrift wird aber noch weitere Folgen haben, denn sie kann auch herangezogen werden, um unmittelbare Streiks zu illegalisieren. Nach dem vorgeschlagenen Wortlaut soll ein Streik illegal sein, wenn ein Arbeitnehmer nicht direkt von dem Konflikt betroffen ist. Bei der Entlassung eines Arbeitnehmers ist es dann zum Beispiel fraglich, ob die Arbeitnehmer, die nicht entlassen wurden, unmittelbar betroffen sind. Handelt es sich bei der direkten Betroffenheit um eine Tatsachen- oder eine Prinzipienfrage? Geht es nur um Tatsachen, dann darf nur der entlassene Arbeiter streiken. Geht es um eine Prinzipienfrage, dann können alle Arbeiter, gleich, ob sie bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, streiken. Letzteres würde aber einen mittelbaren Streik darstellen, den der Gesetzentwurf gerade verhindern will. Daraus kann gefolgert werden, daß die direkte Betroffenheit eng auszulegen ist, was zu der absurden Konstruktion führt, daß zum Beispiel männliche Arbeitnehmer nicht für Mutterschaftsvergünstigungen streiken dürften, weil sie, da nicht weiblich, nicht direkt betroffen wären.

Die zweite Einschränkung, nämlich das zwölfmonatige Streikverbot, zielt darauf, mehrfache Streiks zu einem Konflikt zu verhindern. Es ist eine Antwort auf die effektive gewerkschaftliche Taktik, in unregelmäßigen Abständen mit kurzen Streiks die Produktion zu unterbrechen. Ob diese Maßnahme zu mehr Ruhe in den Betrieben führt, ist fraglich. Wahrscheinlicher ist, daß dadurch die Arbeitnehmer eher zögern werden, schnell an den Arbeitsplatz zurückzukehren, solange eine endgültige Lösung des Konflikts nicht sicher ist. Diese Vorschrift wird nicht etwa die Zahl und die Intensität der Streiks verringern, sondern eher die Streikdauer verlängern. Die Fronten werden sich verhärten. Dazu kommt, daß die Arbeitgeber noch die Möglichkeit der Aussperrung haben, wenn Arbeitnehmer sich weigern, ohne endgültige Konfliktlösung an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Um es noch einmal klarzustellen: Der Wortlaut des vorgeschlagenen Gesetzes ist so weit, daß damit bisher zulässige Arbeitskämpfmaßnahmen drastisch eingeschränkt werden können. So macht es das neue Gesetz einer Gewerkschaft unmöglich, mit einem Streik zu reagieren, wenn sich ein Konflikt durch das Auslaufen einer für weniger als ein Jahr gültigen Vereinbarung ergäbe. Eine Gewerkschaft dürfte also nach dem Auslaufen einer zum Beispiel für sechs Monate gültigen Vereinbarung nicht zum Streik aufrufen.

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zu den Schlichtungsverfahren, die einem legalen Streik vorausgehen müssen, schränken die Streikfreiheit weiter ein. Der Ent-

wurf sieht vor, daß das gesetzlich vorgeschriebene Schlichtungsverfahren nur innerhalb von 21 Tagen in Gang gesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist schon deshalb schlecht, weil für jeden Konflikt, unabhängig davon, wie lange er schon besteht, ein Schlichtungsversuch Arbeitskämpfmaßnahmen verhindern kann. Die Bestimmung ist aber auch deshalb schlecht, weil es zahlreiche betriebliche Vereinbarungen gibt, die vor dem Gang zum zuständigen Industrierat eigene Konfliktregelungsmechanismen zur Verfügung stellen. Die 21-Tage-Frist hebt diese betrieblichen Mechanismen aus. Es ist wahrscheinlich, daß Konflikte, die ansonsten auf Betriebsebene lösbar gewesen wären, jetzt gleich vor den jeweiligen Industrierat gebracht werden. Die umstrittene Frage, wann ein Konflikt erstmals aufgetreten ist, kann auch dazu mißbraucht werden, die Legalität eines Streiks anzuzweifeln und ihn per einstweiliger Verfügung untersagen zu lassen, um dann langwierig darüber zu streiten, ob die Frist eingehalten worden ist.

Der Gesetzesentwurf beinhaltet auch eine Veränderung der Immunitätsregeln. Gewerkschaften sollen nur noch freigestellt sein hinsichtlich:

„... Gewinn- oder Einkommensverlusten, die aus einem Streik einer Gewerkschaft entstehen, vorausgesetzt, daß die den Streik begründenden Handlungen keine Straftat darstellen“ (Section 79).

Die Haftungsfreistellung der Gewerkschaften deckt also nicht alle Verluste ab, die aus einem Streik folgen. Vermögensverluste sind zum Beispiel nicht berücksichtigt.

Auch einstweilige Verfügungen sind nicht ausgeschlossen. Nach dem jetzigen Wortlaut des Gesetzesentwurfes können Arbeitgeber mit der Begründung, daß Streiks in das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreifen, gegen legal streikende Arbeitnehmer eine einstweilige Verfügung beantragen.

Die weitreichendste Vorschrift in Sachen Haftungsfreistellung betrifft die Annahme, daß Gewerkschaftsmitglieder oder Gewerkschaftsfunktionäre, die, mit oder ohne Zustimmung der Gewerkschaft, zu einem illegalen Streik aufrufen, im Auftrag der Gewerkschaft gehandelt haben. Einmal abgesehen von den Auswirkungen, die diese Vorschriften auf die Rolle der Gewerkschaften haben wird, zwingt diese Bestimmung die Gewerkschaft, das Nichtvorhandensein einer Ermächtigung zum Streikaufruf zu beweisen, um zu verhindern, daß sie für eventuelle Schäden haftbar gemacht wird.

Die wichtigste Folge der Einschränkung der Streikfreiheit und der Erschwerung der Verfahren, die zu einem legalen Streik führen, ist, daß Arbeitgebern jetzt weitreichende zivilrechtliche Mittel gegen Gewerkschaften zur Verfügung stehen.

Es wird geschätzt, daß der Bergarbeiterstreik von 1987 die Anglo American Corporation ungefähr 400 Millionen Rand gekostet hat. Wäre dieser Streik aus formalen oder anderen Gründen illegal gewesen, hätte ein entsprechender Schadensersatzanspruch für die National Union of Mineworkers das Ende bedeutet. Sie hätte sich auflösen und unter neuem Namen von vorn beginnen müssen, das heißt, sie hätte neue Mitglieder werben, Anerkennungs- und sonstige Vereinbarungen mit den Arbeitgebern aushandeln müssen und so weiter. Bei Verabschiedung dieses Entwurfs wird in Zukunft ständig das Damoklesschwert über der Existenz der Gewerkschaften schweben.

Wie ich schon oben angedeutet habe, gibt es keinen besonderen Schutz für Streikende, die alle Bedingungen für einen legalen Streik erfüllt haben. Sie sind meist von den Ansichten des Arbeitsgerichts abhängig. Obwohl das Gericht eine weitreichende

Rechtsprechung zum Thema „unfair labour practice“ entwickelt hat, war es ein langer und steiniger Weg, die selektive Kündigung beziehungsweise die selektive Wiedereinstellung von Streikenden als „unfair labour practice“ anerkannt zu bekommen. Der neue Gesetzesentwurf verändert die Definition einer „unfair labour practice“ dahingehend, daß die bisherigen Entscheidungen des Arbeitsgerichts praktisch auf den Kopf gestellt werden und es Arbeitgebern doch erlaubt wird, Streikende selektiv wiedereinzustellen.

2.3 Einschränkungen der Befugnisse des Arbeitsgerichts

Der Gesetzesentwurf sieht drei Haupteinschränkungen in den Befugnissen des Arbeitsgerichts vor. An erster Stelle zu nennen ist der Verlust der Rechtsprechungsbefugnis über das, was eine „unfair labour practice“ ist. Die weite „unfair labour practice“ – Definition des noch gültigen Arbeitsgesetzes gab dem Gericht die Möglichkeit, flexibel auf neue Entwicklungen und Einsichten zu reagieren. Zu den Gebieten „rechtswidrige Kündigung“ und „Betriebsveränderungen“ hat das Gericht relativ klare Richtlinien entwickelt. Obwohl die Entscheidungen des Gerichts zu anderen Fragen viel zu wünschen übrig lassen, ist es wichtig, die Definition dessen, was eine „unfair labour practice“ ausmacht, in den Händen des Gerichts zu belassen. Das gibt den Gewerkschaften, deren Mitglieder kein Wahlrecht und kaum Einfluß auf die Regeln haben, die ihr Leben bestimmen, einen gewissen Einfluß auf die Bestimmung dessen, was als „unfair labour practice“ angesehen werden muß.

Der Gesetzesentwurf will diese Zuständigkeit vom Arbeitsgericht auf den Arbeitsminister übertragen. Damit wird eine flexible durch eine rigide Handhabung ersetzt und der Schwerpunkt von einer Billigkeitsentscheidung im Einzelfall auf strenge Gesetzesauslegung verschoben. Das Gesetz nimmt den am meisten von den Entscheidungen des Gerichts Betroffenen den direkten und kontinuierlichen Einfluß auf die Regeln, die die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bestimmen. Weit entfernt vom Geschehen und ohne die Öffentlichkeit eines Gerichtsverfahrens oder einer Parlamentsdebatte kann in Zukunft der Minister die Spielregeln bestimmen.

Der Gesetzesentwurf ist redaktionell unelegant und auch im übrigen ungenügend. Der Gesetzgeber betont, daß die Neufassung mehr Rechtssicherheit gewährleisten und „einen effektiveren Mechanismus darstellen soll, der die Erweiterung der ‚unfair labour practice‘ – Definition vereinfacht, was im Zusammenhang mit dem Streben der Regierung nach evolutionärer Veränderung auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen zu sehen ist, die unter anderem von Gerichtsentscheidungen ausgehen“. In Wirklichkeit ist das Gesetz reaktionär insofern, als es Rechte rückgängig macht, die längst durch das Arbeitsgericht anerkannt waren. So haben die Gerichte zum Beispiel Richtlinien für Betriebsveränderungen entwickelt. Diese Richtlinien sind klar und sicher. Beispielsweise hat das Gericht in der Frage von Auswahlkriterien bestimmt, daß objektive Kriterien herangezogen werden müssen, um sicherzustellen, daß Betriebsveränderungen, das heißt vor allem Betriebsverkleinerungen nicht als Vorwand benutzt werden, um sich unliebsamer Arbeitnehmer zu entledigen. Es wird verlangt, daß die Auswahlkriterien so weit wie möglich objektivierbar sein müssen. Der Gesetzesentwurf dagegen erlaubt es einem Arbeitgeber, Arbeitnehmer entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer Produktivität auszusuchen. Die „Fähigkeit“ kann aber nur subjektiv bestimmt

werden. Obwohl die Produktivität ein objektives Kriterium darstellen könnte, war das Arbeitsgericht bereits mit Fällen befaßt, in denen der Arbeitgeber die von Vorarbeitern und Vorgesetzten bestimmte relative Produktivität von Arbeitnehmern, als Entscheidungskriterium herangezogen hatte. Das Arbeitsgericht hielt diese Auswahlmethode nicht für objektiv, weil sie ausschließlich von der Person, die die Auswahlentscheidung traf, abhängig war (Shezi v. Consolidated Frame Cotton Corporation 1984 ILJ 3 (IC)).

Ein anderes Beispiel kann der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts zur rechtswidrigen Kündigung entnommen werden. Das Gericht hat in ständiger Rechtsprechung vertreten, daß eine Kündigung dann rechtswidrig ist, wenn es keinen vertretbaren Kündigungsgrund gibt und wenn der Arbeitgeber vor der Kündigung den Arbeitnehmer nicht angehört hat. In einigen wenigen Ausnahmefällen hat das Gericht eine Kündigung auch nur wegen des Versäumnisses einer Anhörung für rechtswidrig gehalten, trotz des Vorliegens von Kündigungsgründen. Der Gesetzentwurf sieht jetzt vor, daß eine versäumte Anhörung keinen Einfluß auf die Rechtmäßigkeit hat, wenn das Gericht zu dem Ergebnis kommt, daß der Arbeitgeber bei Durchführung der Anhörung hätte kündigen dürfen.

Die Angst ist gerechtfertigt, daß der Minister von seiner Auslegungsbefugnis Gebrauch machen und damit die vor dem Arbeitsgericht erkämpften Rechte rückgängig machen wird. Damit schwingt das Machtpendel, das gerade erst begonnen hatte, sich andeutungsweise in die andere Richtung zu bewegen, wieder zur Managementseite zurück. Die neuen Gesetze werden die Macht wieder entscheidend zugunsten der Arbeitgeber verteilen, vor einem Hintergrund, wo ohnehin die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmer kein Wahlrecht hat, wo Protest und die Aufstellung von Streikposten geahndet werden, wo Druck von Seiten der Konsumenten durch Boykott verboten ist, wo die Geldbeschaffung zur Unterstützung von Streikenden eine Straftat darstellt und wo die hohe Arbeitslosigkeit ein wirksames Mittel zur Ersetzung von Streikenden ist.

4. John Gomomo*):

Bedeutende Konflikte in der Metallindustrie seit den Wiehahn-Reformen 1979

Ich bedanke mich für diese Gelegenheit, unsere Freunde in der Metallindustrie in Ihrem Land anzusprechen. Wir bedanken uns bei der IG Metall, die das möglich gemacht hat.

Ich möchte einige der wichtigsten Konflikte darstellen, die in der südafrikanischen Metallindustrie während der letzten acht bis neun Jahre aufgetreten sind.

Erst seit 1979, nach Empfehlungen der zur Untersuchung der Arbeitsgesetzgebung eingesetzten Wiehahn-Kommission an die Regierung, können schwarze Arbeitnehmer im offiziellen Tarifverhandlungssystem mitwirken. Vor 1979 war es für schwarze Arbeitnehmer nicht möglich, Mitglied in einer registrierten Gewerkschaft zu werden oder ihre eigenen Gewerkschaften gemäß den rechtlichen Bestimmungen registrieren zu lassen, da zu dieser Zeit Schwarze im Sinne des Gesetzes nicht als Arbeitnehmer angesehen wurden. Das hat allerdings schwarze Arbeitnehmer dennoch nicht davon abgehalten, ihre eigenen Gewerkschaften zu gründen. Seit 1973 haben sie eigene, unabhängige Gewerkschaften auf nicht-rassistischer Basis geschaffen. Diese Entwicklung übte wegen des rasanten Wachstums der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung starken Druck auf das offizielle Tarifverhandlungssystem aus. Diese Gewerkschaften waren nach Industriezweigen auf nationaler Ebene organisiert und im April 1979 kam es schließlich zur Gründung einer Dachorganisation.

Metallindustrie

Die Metallindustrie in Südafrika ist der zweitgrößte Industriezweig nach dem Bergbau mit mehr als 8000 Arbeitgebern und über einer halben Million Arbeitnehmern, mehrheitlich Schwarze. Dieser Industriezweig umfaßt vor allem die Eisen- und Stahlindustrie, den Maschinenbau, die Automobilherstellung und die entsprechenden Zulieferer.

Die unabhängige Gewerkschaftsbewegung konnte große Erfolge in der gewerkschaftlichen Organisierung der Arbeitnehmer aus diesen Bereichen erzielen.

Aus dieser Entwicklung resultieren zahlreiche grundlegende Konflikte mit Arbeitgebern der Metallindustrie. Diese Konflikte betreffen vor allem folgende Bereiche:

a) Lohnerhöhungen

Hier sind Konflikte gemeint, die sich aus Tarifverhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen ergeben.

*) Vorsitzender der shop stewards (Vertrauensleute) bei VW Südafrika und Vizepräsident der NUMSA

b) Betriebsverkleinerungen

Hier geht es um Auseinandersetzungen über die Reduzierung der Belegschaft wegen Rezessionserscheinungen in der Wirtschaft.

c) Kündigungen

Konflikte folgen häufig nach der unbilligen Kündigung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, gelegentlich auch der gesamten Belegschaft.

d) Aufsicht, Kontrolle

Da die meisten Aufsichtspersonen weiß sind, liegen viele Konflikte in der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Aufsichtspersonal begründet, besonders im Bereich der Produktion.

Die wesentlichen Konflikte

a) Löhne

Die Tarifverhandlungen für die Eisen- und Stahlindustrie finden auf nationaler Ebene in einem nationalen Industrierrat statt, der einerseits aus der Arbeitgebervereinigung SEIFSA (Steel & Engineering Industries Federation of South Africa) und andererseits den Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer in diesem Bereich vertreten, besteht. Die Lohnangebote der Arbeitgeber in diesem Sektor der Metallindustrie sind bisher immer auf Widerstand der Arbeitnehmerseite gestoßen.

Dieser Industriezweig kennt 13 verschiedene Kategorien, in die Arbeitnehmer eingeordnet werden, wobei sich die meisten schwarzen Arbeitnehmer in den unteren Gruppen wiederfinden. Facharbeiter, meist Weiße, verdienen im Schnitt zweieinhalbmal soviel wie ungelernete Arbeiter, meist Schwarze. Facharbeiter können aber auch mehr verdienen; Arbeitgeber argumentieren mit der Knappheit an ausgebildeten Arbeitskräften.

1987 kam es zum bisher bedeutendsten Konflikt in diesem Sektor, als über 80000 Arbeitnehmer nach einem Lohnangebot der Arbeitgeber einen Streik begannen.

Die Arbeitgeber trafen eine Lohnvereinbarung, da die vertretenen weißen Arbeitnehmer das Lohnangebot akzeptierten.

Die Metal and Allied Workers Union, jetzt Teil von NUMSA, forderte höhere Löhne. Die Arbeitgeber allerdings weigerten sich, ihr Angebot heraufzusetzen. Nachdem die schwarzen Arbeitnehmer den Streik schon begonnen hatten, beeilten sich die Arbeitgeber, die alte Vereinbarung in der Government Gazette zu veröffentlichen und damit ihre Gültigkeit verlängern zu lassen.

Folglich war der Streik illegal, da er während der Laufzeit einer Vereinbarung stattfand. Mit diesem Argument drohten die Arbeitgeber Massenentlassungen wegen eines rechtswidrigen Arbeitskampfes an. Die betroffenen Arbeitgeber erklärten sich zwar schließlich zu freiwilligen Verhandlungen auf Betriebsebene bereit, SEIFSA jedoch riet von solchen Verhandlungen ab.

Diese Konfliktsituation wird jedes Jahr wiederkehren, bis die Arbeitgeber einsehen, daß Arbeitnehmer Recht auf einen angemessenen Mindestlohn (living wage) haben und nicht mit einem Hungerlohn abgespeist werden können. Mindestlöhne für ungelernete Arbeiter nehmen auf einer Liste von 84 Vereinbarungen bei Unternehmen aus den Bereichen Fertigung, Dienstleistungen, Transport und Bau den 25. Platz ein.

Andere wesentliche Konflikte gab es in der Automobilindustrie, vor allem bei Volkswagen, BMW und Mercedes-Benz.

1980 streikten bei Volkswagen 3500 Arbeitnehmer für einen Mindestlohn von zwei Rand pro Stunde. Diese Forderung war der zuständigen Arbeitgebervereinigung vorgelegt worden, die sich aus Volkswagen, General Motors und Ford zusammensetzte. In diesem Fall war für die Tarifverhandlungen ein regionaler Industrierrat zuständig.

Die Arbeitgeber lehnten die Arbeitnehmerforderungen ab, wohingegen die Arbeitnehmer sich gegen die offene Ausbeutung wehrten. Während des Streiks riegelte der betriebseigene Sicherheitsdienst das Betriebsgelände ab, weshalb die Streikenden Informationen über den Fortgang der Verhandlungen von Vertretern ihrer Gewerkschaft nur vor den Fabrikatoren erhalten konnten. Eine Versammlung, die zu diesem Zweck in einer Halle stattfinden sollte, wurde von den lokalen Behörden verboten.

Der Konflikt verschärfte sich dahingehend, daß Arbeitnehmer anderer Unternehmen in der Nähe von Volkswagen auch in den Ausstand traten, um die Forderungen bei Volkswagen zu unterstützen. Das legte die Wirtschaft in dieser kleinen Stadt lahm. Auf der nächsten Stufe des Streiks griff der Staat ein. Mit einem großen Polizeiaufgebot wurden Stacheldrahtbarrikaden errichtet, um den streikenden Arbeitnehmern den Zugang zum Geschäftsviertel der Stadt zu verwehren. Polizeiwagen eskortierten Arbeiter von den Fabrikatoren zu den Townships. Der Staat hatte über den Verlauf des Streiks eine Nachrichtensperre verhängt, Journalisten hatten nur bedingt Zugang.

Der Streik dauerte dreieinhalb Wochen, bevor die Forderung der Arbeitnehmer erfüllt wurde, allerdings nur über einen 18monatigen Stufenplan.

Bei Hella, einem Zulieferunternehmen in derselben Region, wurden Arbeiter von der Polizei angegriffen und von Polizeihunden verletzt. Gewerkschafter wurden wegen der Teilnahme am Streik entlassen.

1982 stand Volkswagen wieder im Mittelpunkt eines Lohnkonfliktes, der zu einem siebentägigen Streik führte, an dem etwa 7000 Arbeitnehmer teilnahmen. Das Management ließ während des Streiks von Hubschraubern aus Flugblätter über den Townships abwerfen, um die Shop Stewards, die zwischen den Arbeitern und dem Management standen, zu umgehen und die Arbeiter zur Rückkehr an die Arbeitsplätze zu bewegen. Verhandlungen führten schließlich zu einem befriedigenden Ergebnis.

Im Januar 1984 streikten 1500 Arbeitnehmer bei BMW, um ihre Unzufriedenheit mit einer von dem Unternehmen verordneten vorläufigen Lohnerhöhung zu bekunden. Zu dieser Zeit war die Mehrheit der Arbeitnehmer bereits gewerkschaftlich organisiert. Das Unternehmen versuchte, die Gewerkschaft dadurch auszuschalten, daß eine Lohnerhöhung ohne vorherige Absprache mit der Gewerkschaft gewährt wurde. Auch BMW setzte Flugzeuge ein, um Flugblätter abzuwerfen, die die Arbeitnehmer aufforderten, an die Arbeitsplätze zurückzukehren, nicht zuletzt mit Rücksicht auf ihre Familien.

Im April 1985 kam es zu einem Streik bei Mercedes-Benz, an dem sich 3800 Arbeiter beteiligten. Es ging um eine Lohnforderung zur Anpassung der Löhne an die gestiegenen Lebenshaltungskosten. Mercedes-Benz zeigte während der Verhandlungen kaum Bereitschaft, den Konflikt zu lösen. Das Unternehmen versuchte, den Streik dadurch zu beenden, daß es den Arbeitnehmern eine Frist mitteilte, bis zu der sie die Arbeit wieder aufgenommen haben müßten, um nicht entlassen zu werden. Die Arbeitnehmerseite blieb allerdings fest. Die Verhandlungen gingen weiter und der Streik wurde schließlich beigelegt, da das Unternehmen eine Lohnanpassung akzeptierte und auf Entlassungen verzichtete.

Im August 1987 kam es wieder zu einem grundlegenden Konflikt bei Mercedes-Benz. Die Arbeitnehmer forderten einen Mindestlohn von fünf Rand pro Stunde und eine Verkürzung der Arbeitszeit.

Das Unternehmen weigerte sich, über diese Punkte auch nur zu verhandeln. Zunächst wurden die 188 Arbeitnehmer, die mit dem Streik begonnen hatten, entlassen, worauf die gesamte Belegschaft in den Ausstand trat.

Insgesamt und vor allem ohne Benachrichtigung der Gewerkschaft beantragte Mercedes-Benz beim Arbeitsgericht (Industrial Court) eine einstweilige Verfügung, mit der der Gewerkschaftsführung die Förderung des Streiks untersagt und mit der die Teilnahme am Streik für rechtswidrig erklärt werden sollte. Die Gewerkschaft erreichte, daß das Gericht diesem Antrag nicht stattgab.

Mercedes-Benz erklärte sich bereit, die dadurch bei der Gewerkschaft angefallenen Kosten von 4000 Rand zu übernehmen.

Dennoch versuchte das Unternehmen weiterhin, den Streik und Verhandlungen mit der Gewerkschaft abzubreaken. Per Ultimatum wurde versucht, eine Zustimmung zum Lohnangebot des Unternehmens zu erreichen und die Arbeiter zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zu bewegen.

Schließlich wurde die gesamte auf Stundenlohnbasis angestellte Belegschaft entlassen. Auch damit kam das Unternehmen nicht weiter und es sah sich gezwungen, über Zeitungsanzeigen die Arbeitnehmer zu neuen Bewerbungen aufzufordern. Als auch das zu nichts führte, wurden Streikbrecher eingesetzt, die sich allerdings sehr schnell des Ernstes der Situation bewußt wurden.

Diese Auseinandersetzung ist mit neun Wochen Dauer die bislang längste in der Automobilindustrie. Die Verluste werden auf über 300 Millionen Rand geschätzt. Das Verhalten des Managements in diesem Streik muß als völlig unverständlich angesehen werden.

b) Entlassungen wegen Betriebsverkleinerungen

Seit 1982 sind mehr als 1000000 Arbeitsplätze in der Metallindustrie aufgrund von großangelegten Betriebsveränderungen zur Reduzierung der Kosten und Sicherung der Gewinne verlorengegangen. Die sozialen Folgen sind erheblich, da es in Südafrika so gut wie keine Unterstützung für Arbeitslose gibt.

Arbeitslosenunterstützung wird für höchstens 26 Wochen gezahlt und beträgt 45 Prozent des letzten Einkommens. Die meisten Arbeiter kommen aber nicht in den Genuß dieser Unterstützung.

Da Betriebsverkleinerungen in der Regel in Rezessionsphasen vorgenommen werden, haben die entlassenen Arbeitnehmer auch so gut wie keine Chance, einen anderen Arbeitsplatz zu finden.

Gegenwärtig ist die Arbeitslosenrate in Südafrika sehr hoch. Seit 1967 ist sie kontinuierlich gestiegen. Offizielle Schätzungen von 1987 gehen von 1,5 bis 3 Millionen Arbeitslosen aus.

Zahlreiche Arbeitskonflikte resultierten daraus, daß Arbeitnehmer sich mit den von betriebsbedingten Kündigungen Betroffenen solidarisch zeigten. Da in der Regel keine Abfindung gezahlt wird, sind die betroffenen Arbeitnehmer von einem auf den anderen Tag mittellos, ohne Aussicht auf ein anderes Einkommen. Entsprechende Auseinandersetzung gab es bei Volkswagen, Siemens und Mercedes-Benz.

1982 streikten bei Volkswagen 5600 Arbeitnehmer, nachdem das Unternehmen 316 Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt hatte. Das Unternehmen erklärte sich allerdings bereit, diese Arbeitnehmer zum Teil wieder einzustellen.

1984 entließ Mercedes-Benz 250 Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen, stellte sie aber bis Mai 1985 nach Protesten der Belegschaft wieder ein.

Im März 1985 streikten 2500 Arbeitnehmer in vier Siemens-Werken, um eine Sackgasse in den Lohnverhandlungen zu überwinden. Alle Arbeitnehmer wurden entlassen und dann zum Teil wieder eingestellt. 13 shop stewards sind bis heute noch nicht wieder eingestellt.

Versuche der Gewerkschaft, das Problem über ein Schlichtungs- beziehungsweise Schiedsverfahren zu lösen, scheiterten, weil das Unternehmen dazu nicht bereit war.

Zu weiteren betriebsbedingten Entlassungen kam es im September 1987. 120 Arbeitnehmer waren betroffen. Als Lösung schlug das Unternehmen vor, die Gewerkschaft solle das Arbeitsgericht anrufen.

c) Sonstige Entlassungen

Die Entlassung von Arbeitnehmern gehört zur täglichen Praxis südafrikanischer Arbeitgeber. Die Entlassungsgründe sind vielfältig und reichen von Verstößen gegen disziplinarische Vorschriften bis zur Teilnahme an von den Arbeitgebern als rechtswidrig angesehenen Streiks.

In den meisten Unternehmen gelten strenge disziplinarische Regeln und schon geringfügige Verstöße sind ausreichend für eine Entlassung. So wurde zum Beispiel im Mai 1985 ein Arbeitnehmer entlassen, da er bei der Arbeit ein UDF (United Democratic Front) – Abzeichen getragen hatte.

Im September 1985 entließ Mercedes-Benz etwa 300 Arbeiter, woraufhin die gesamte Belegschaft (3500) in einen Sympathiestreik trat. 17 Arbeitnehmer mußten eine Anhörung über sich ergehen lassen, wegen disziplinarischer Verstöße, wie Einschüchterung (intimidation) oder unerlaubtes Betreten des Betriebsgeländes. Schließlich wurden diese Arbeitnehmer aber wieder eingestellt.

Im Juli 1987 wurde die gesamte Belegschaft bei Karl Schmidt wegen einer Urabstimmung über einen legalen Streik entlassen.

Im Oktober 1987 streikten 5000 Arbeitnehmer bei Volkswagen, um sich gegen die Entlassung eines Arbeitnehmers zu wenden, der beschuldigt wurde, einen Vorarbeiter angegriffen zu haben.

Aus den beschriebenen Konfliktsituationen kann geschlossen werden, daß es auf der Arbeitgeberseite organisierten Widerstand gegen das Erstarken der Gewerkschaftsbewegung in Südafrika gibt. Vor den Zeiten der Wiehahn-Kommission (das heißt vor dem Ende der 70er Jahre) waren südafrikanische Arbeitgeber durchaus zufrieden mit dem Stand der Arbeitsbeziehungen, die sie nach ihrem Gusto steuern konnten, unterstützt von Gesetzen, deren Ziel es war, die Entwicklung von Gewerkschaften zu verhindern und Arbeitnehmervertretung allenfalls auf Konsultation zu beschränken.

Nach 1979 sahen sich viele Arbeitgeber plötzlich in einer Situation, der sie personell nicht gewachsen waren, denn es gab praktisch keine Erfahrungen über das Zusammenwirken von Management auf der einen und (schwarzen) Gewerkschaften auf der anderen Seite. Dieser Umstand hat viel zu den beschriebenen Konflikten beigetragen.

Anstatt die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben zu erleichtern, haben viele Arbeitgeber nach Mitteln und Wegen gesucht, Gewerkschaften von ihrem Unternehmen auszuschließen.

Diesen Arbeitgebern kann nicht laut und klar genug entgegengehalten werden, daß die unabhängige Gewerkschaftsbewegung in Südafrika einen Stand erreicht hat, wo sie nicht mehr einfach ignoriert werden kann. Die Arbeitgeber müssen es als Tatsache hinnehmen, daß die Gewerkschaften ihr Verhandlungspartner sind. Es ist ebenso klar, daß das Konfliktpotential in der Metallindustrie aufgrund des neuen Angriffs des Staates auf die Gewerkschaften zunehmen wird. Dieser Angriff äußert sich in den vorgeschlagenen Verschärfungen des Labour Relations Act, die von den meisten Arbeitgebergruppierungen in Südafrika begrüßt werden. Kein Arbeitgeber hat sich jedenfalls bislang klar gegen die geplanten neuen Restriktionen ausgesprochen.

Wir verurteilen diesen Angriff des südafrikanischen Staates auf die Gewerkschaftsbewegung. Wir fordern alle deutschen Arbeitgeber auf, sich der neuen repressiven Mittel gegen die Gewerkschaftsbewegung zu enthalten und zu den Vereinbarungen zu stehen, die zwischen Gewerkschaften und Unternehmen auf Betriebsebene getroffen wurden, unabhängig davon, ob diese Vereinbarungen in Widerspruch zu der geplanten Arbeitsgesetzgebung stehen oder nicht.

Lang lebe der Kampf der Arbeiterklasse. Dieser Kampf muß weitergehen.

5. Peter Michalzik*):

Deutsche Unternehmen und ihr Verhalten bei Arbeitskonflikten

Nach den Berichten der Bundesregierung über die Anwendung des EG-Verhaltenskodex gibt es in Südafrika über 100 Niederlassungen deutscher Unternehmen. Ihre Aktivitäten erstrecken sich auf viele Bereiche der südafrikanischen Wirtschaft. Sie reichen vom Bergbau über die Automobilindustrie, die Elektro- und die Elektronikbranche, die Chemie und Pharmazie bis zum Versicherungs- und Dienstleistungsgewerbe. Den gleichen Berichten zufolge sind 70 Prozent der schwarzen Beschäftigten in deutschen Tochtergesellschaften in Südafrika in den zehn größten Unternehmen tätig. Etwa 45 bis 50 dieser Unternehmen berichten über ihre Muttergesellschaften an die Bundesregierung über die Anwendung des EG-Verhaltenskodex. Über diese Firmen liegen also einige Daten vor, die Aufschluß über ihre Einstellung gegenüber Gewerkschaften geben. Die größeren deutschen, in Südafrika tätigen Firmen und die in ihnen vertretenen Gewerkschaften unterhalten in der Regel auch Kontakte zu Sozialreferenten in der Deutschen Botschaft. Ich selbst habe die Tätigkeit des Sozialreferenten in der deutschen Botschaft in Pretoria annähernd vier Jahre lang ausgeübt und habe dabei Gelegenheit gehabt, das Verhalten deutscher Unternehmen in Arbeitskonflikten zu beobachten. Ich möchte daher an dieser Stelle anhand einiger Beispiele aufzeigen, welche Entwicklungen stattgefunden haben und was meines Erachtens nach getan werden sollte, um vor dem Hintergrund einer zunehmend restriktiven Arbeitsgesetzgebung einige spezifische Arten von Arbeitskonflikten in deutschen Unternehmen in Südafrika zu vermeiden beziehungsweise besser zu regeln.

Ein Problem bei der Behandlung dieses Themas ergibt sich aus der Tatsache, daß über die Arbeitsbedingungen schwarzer Beschäftigter in den zahlreichen mittleren und kleinen Unternehmen, die auch nicht über die Anwendung des EG-Kodex berichten, wenig bekannt ist. In vielen dieser Betriebe scheinen bis heute nicht einmal Gewerkschaften vertreten zu sein.

Noch eine kurze Bemerkung zum anfangs erwähnten EG-Verhaltenskodex. Ich teile weitgehend die in den gemeinsamen Forderungen der Industriegewerkschaft Metall und des Südafrika-Rats des Internationalen Metall-Gewerkschaftsbundes enthaltene Kritik am EG-Verhaltenskodex, insbesondere wegen der Nichteinbeziehung der Gewerkschaften in das Berichtsverfahren, die fehlende Offenlegungspflicht der einzelnen Firmenberichte sowie das Nichtvorhandensein von Sanktionierungsmöglichkeiten bei Verstößen gegen den Kodex. Dennoch hat meines Erachtens der EG-Verhaltenskodex erreicht, Konflikte an den vorgegebenen Empfehlungen zu spiegeln und damit deutlichere Aufschlüsse über das Verhalten von Unternehmen in Konfliktfällen zu gewinnen.

Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sind in Südafrika in mehrfacher Hinsicht anderer Natur als hierzulande. Ein typisch südafrikanischer Arbeitskonflikt,

*) I BFG, Brüssel

wie wir ihn kaum kennen, entsteht zum Beispiel beim gewerkschaftlichen Kampf um die Anerkennung einer Gewerkschaft in Unternehmen. Wird dieses Problem oftmals nach langwierigen Auseinandersetzungen gelöst, so kann der nächste Konfliktstoff bereits vorprogrammiert sein. Er liegt in der Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte, der Stellung der Gewerkschaft und ihrer Vertrauensleute, der „shop stewards“ im Betrieb, und der Regelung der Rechte der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.

Ein weiteres potentiell Konflikt-element ist das Hineintragen politischer Spannungen in den Betrieb. Der Grund dafür liegt im Entzug der elementaren politischen Rechte für die schwarze Bevölkerung Südafrikas durch die weiße Minderheitsregierung. Die schwarzen Gewerkschaften sind die einzigen demokratisch verfaßten und zugelassenen Organisationen innerhalb der schwarzen Bevölkerung Südafrikas, die unter den gegebenen Umständen gar nicht anders können als politische Auffassungen ihrer Anhängerschaft zu kanalisieren und nach außen hin zu vertreten.

Werfen wir nun einen Blick auf einige typische Konfliktfälle der letzten Jahre. Bis 1983 stand BMW den Forderungen der südafrikanischen Automobilarbeiter-Gewerkschaft NAWU, direkt mit der Gewerkschaft zu verhandeln, ablehnend gegenüber. Die Beteiligung der Beschäftigten an Angelegenheiten, die sie direkt betrafen, vollzog sich über eine Art Betriebsrat, der aber über keine wesentlichen Rechte verfügte. Es kam daher zu mehreren heftigen Streiks, die auch teilweise von gewalttätigen Auseinandersetzungen begleitet waren, und zu Entlassungen. Nach Verhandlungen, die sich über ein Jahr hinzogen, kam es schließlich unter Einschaltung der IG Metall und der Muttergesellschaft zum Abschluß eines Rahmentarifvertrages, der die Anerkennung der NAWU als einzige bei BMW vertretene Gewerkschaft sicherstellte. Dieser Vertrag regelte die Rechte der Gewerkschaft und ihrer Vertreter im Betrieb, setzte Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen und regelte den Einzug der Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn durch die Arbeitgeber. Dieser Rahmenvertrag wurde über die folgenden Jahre hinweg weiterentwickelt und schließt heute auch die Freistellung von shop stewards ein. Durch die Anerkennung der NAWU im Unternehmen und die Bereitschaft der Unternehmensleitung von BMW, mit der Gewerkschaft fair zu verhandeln, wurden dem Unternehmen in den letzten Jahren wesentliche Arbeitskämpfe erspart.

Bei Volkswagen Südafrika verlief ein ähnlicher Prozeß. Auch hier wurden in entscheidenden Momenten die IG Metall, ihre Betriebsräte in der Muttergesellschaft und die deutsche Unternehmensleitung eingeschaltet. Mit der Zeit entwickelten sich dann stabilere Strukturen, die Konfliktregelungsmechanismen beinhalteten, die von beiden Seiten mitgetragen wurden. Später geführte Arbeitskämpfe verliefen in geregelteren Bahnen.

Ein typisches Beispiel für einen politisch motivierten Streik war die Auseinandersetzung bei Volkswagen Südafrika im Juli 1985 im Zusammenhang mit dem politisch umstrittenen Besuch einer neuseeländischen Rugby-Mannschaft. Hier sah der Hintergrund wie folgt aus: die Bemühungen der schwarzen Opposition Südafrikas und ihrer Organisationen wie UDF und Azapo sowie der neuseeländischen Regierung, die Reise des Rugby-Teams nach Südafrika im Einklang mit dem internationalen Sportboykott gegenüber Südafrika zu verhindern, hatten zu einer politischen Sensibilisierung einer Zahl von Arbeitern bei Volkswagen geführt. Als dann bekannt wurde, daß zwischen Volkswagen und der südafrikanischen Rugby-Vereinigung eine Übereinkunft erzielt

wurde, nach der Volkswagen der neuseeländischen Mannschaft zu ihren Sportveranstaltungen in Südafrika elf dafür speziell in den Farben der Mannschaft lackierte VW-Busse zur Verfügung stellen wollte, legten die Arbeiter die Gesamtproduktion still. Erst als die aus Marketinggesichtspunkten vielleicht noch begründbare, aber politisch verfehlte Entscheidung unter dem Eindruck des Streiks und der sich anschließenden öffentlichen nationalen und internationalen Diskussion vom Management zurückgenommen wurde, konnte die Arbeit wieder aufgenommen werden.

Trotz solcher Vorfälle und auch tarifbezogener Auseinandersetzung trug die Entwicklung bei BMW und Volkswagen letztlich den Interessen der schwarzen Gewerkschaften Rechnung. Größere Entlassungsaktionen waren hier nicht die Regel. Auch waren die Unternehmen in der Regel bereit, mit der Gewerkschaft über Wiedereinstellung von als Folge von Streiks entlassenen Arbeitern zu verhandeln.

Viel schwieriger jedoch war die Entwicklung bei Mercedes-Benz in Südafrika. Die langwährende Nichtbereitschaft der Unternehmensleitung von Mercedes-Benz, auf die Grundforderungen der NAWU einzugehen, führte immer wieder zu Streikaktionen und zu Entlassungen. Erst der sich von August bis Oktober 1987 hinziehende Arbeitskampf brachte – wiederum unter Einschaltung der IG Metall und der Muttergesellschaft – ein Ergebnis, das von Einsicht in die Forderungen der Gewerkschaft zeugte. Diese Einsicht kam spät, hatten doch die Entwicklungen in den vorgenannten Fällen deutlich gezeigt, daß es möglich war, den elementaren Forderungen einer schwarzen Gewerkschaft nach Anerkennung und der Bereitschaft, direkt mit dem Unternehmen, das heißt über die Industrial Councils hinaus, zu verhandeln und Tarifverträge abzuschließen, entgegenzukommen.

Erheblicher Konfliktstoff wurde in den Jahren 1985 und 1986 bei Siemens Südafrika, der größten deutschen Tochtergesellschaft, bewältigt. Streiks, rezessions- und streikbedingte Entlassungen, denen oftmals Wiedereinstellung folgten, von der Metal and Allied Workers Union gegen die Unternehmensleitung und in umgekehrter Richtung erhobene Kritik ließen auf einige Probleme in den Arbeitsbeziehungen schließen. Dieses mag jedoch nicht so sehr an mangelnder Anerkennungs- und Verhandlungsbereitschaft von Seiten Siemens gelegen haben, sondern Kern der Auseinandersetzung war vielmehr das von den schwarzen Gewerkschaften bekämpfte System der Aushandlung von Löhnen in den sogenannten Industrial Councils, die bis Anfang der 80er Jahre die eigentlichen Tarifinstitutionen Südafrikas darstellten. Diese Industrial Councils setzten sich zusammen aus den Arbeitgeberverbänden und mehreren Gewerkschaften eines Industriebereiches. In der Metallindustrie saß dabei die Steel & Engineering Federation mit ihren 47 Einzelverbänden etwa ebenso vielen Gewerkschaften gegenüber. Die traditionellen Parteien fanden dieses Verfahren, abgesichert durch ein „closed-shop-system“ und eine expandierende Wirtschaft, die kräftige Lohnerhöhungen zuließen, dann auch zweckmäßig. Die schwarzen Gewerkschaften stellten dieses System, zu dessen Existenz sie ja nicht beigetragen hatten, aus mehreren Gründen in Frage. Zum einen sahen sie es als problematisch an, ob sie sich überhaupt zu einer Institution stellen sollten, die durch die Gesetzgebung eines Staates abgesichert war, dessen Verfassung sie ablehnten, zum anderen fühlten sie sich zahlenmäßig in der Minderheit, obgleich sie in vielen Unternehmen, deren Interessen im Council vertreten wurden, eine große Anzahl oder gar die Mehrheit der Beschäftigten stellten. Mit Recht verwiesen sie darauf, daß es unmöglich war, bei dieser Art von Verhandlungen

Verträge auszuarbeiten, die die Leistungskraft einzelner Unternehmen in puncto Mindestlöhne und regionaler Besonderheiten berücksichtigte. Kein Wunder, daß dieses System der Industrial Councils zunehmend auch in der öffentlichen Diskussion als verkrustet, starr und überholt bezeichnet wurde. Konsequenterweise gaben eine Reihe von Arbeitgebern, wie am Beispiel Automobilindustrie dargestellt, dem Druck der schwarzen Gewerkschaften nach und gingen zum „shop floor bargaining“, also zum unternehmensbezogenen Verhandeln, über, während sich bei der MAAWU der Eindruck entwickelte, daß Siemens sich zum Verteidiger alter Bastionen machte und bestimmte Forderungen der MAAWU nach direkten Verhandlungen ablehnte.

Der gravierendste uns bekannte Fall der Nichtbereitschaft zur Konfliktlösung auf Arbeitgeberseite liegt uns im Fall Transvaal Aloys, einer Tochter der Norddeutschen Affinerie, vor. Um die MAAWU aus dem Betrieb herauszuhalten, wurde 1983 die gesamte schwarze Belegschaft von rund 200 Beschäftigten buchstäblich auf die Straße gesetzt, mit Hilfe der Polizei und gedeckt durch die Apartheidgesetze Südafrikas in die sogenannten Homelands abgeschoben. Als der Fall an die Öffentlichkeit gelangte, versuchte das Unternehmen seine Praktiken, die gezahlten Hungerlöhne sowie die vorgekommenen Angriffe auf die Menschenwürde der Beschäftigten auch noch zu rechtfertigen. Über drei Jahre hinweg mußte die MAAWU in dieser Angelegenheit kämpfen. Erst eine Anhörung vor dem Europäischen Parlament am 3. und 4. November 1986 ließ deutlich werden, daß hier in mehrfacher Weise gegen die elementarsten Grundregeln des EG-Verhaltenskodex und der internationalen Arbeitsnormen verstoßen worden war.

Durch die ausgelöste öffentliche Diskussion und einem anschaulichen Beitrag in einem politischen Magazin des deutschen Fernsehens sowie gewerkschaftlichen Druck gelangte die MAAWU Jahre nach den Vorfällen noch zu einem bescheidenen Teilerfolg. Die Norddeutsche Affinerie beziehungsweise ihre südafrikanische Tochter fand sich zu Abfindungszahlungen und Teilwiedereinstellungen bereit.

Die Liste der Arbeitskonflikte in deutschen Unternehmen in Südafrika läßt sich weiter fortsetzen.

So gab es beispielsweise in der Anerkennungsfrage heftige Auseinandersetzungen einschließlich sogenannter „sit-ins“ – also Werksbesetzungen – bei der Fa. Bosch Südafrika und bei der Fa. August Läßle, die letztgenannte eine der größten Zulieferer für die Automobilindustrie. Viele dieser Auseinandersetzungen verliefen ähnlich. Dabei war typisch, daß am Ende eine Einigung stand, bei der wiederum IG Metall, Muttergesellschaft und Sozialreferent der Deutschen Botschaft Hilfe leisteten.

Typisch für die besondere Situation Südafrikas war auch, daß bei einer Reihe von Arbeitsniederlegungen die Polizei und manchmal auch Militäreinheiten vor dem Betriebsgelände auftauchten. Wer sie gerufen hatte, war kaum festzustellen. Wenn ich hier vom Auftauchen der Sicherheitskräfte vor den Werkstoren spreche, so mag das etwas trocken klingen. In der südafrikanischen Praxis ist das ein dramatischer Vorgang mit dem Einsatz von hochbewaffneten gepanzerten Armeefahrzeugen, von denen oftmals mehrere Einheiten in Kampfuniform gekleidete und mit Schnellfeuergewehren ausgestattete Soldaten herabspringen, um einen Kordon um ein Werksgelände zu bilden.

Selbst der Zweck, den die südafrikanische Regierung mit diesen Einsätzen zu erreichen sucht, ihrer eigenen Interpretation zufolge die Wiederherstellung von „law and order“, verkehrt sich dabei in das Gegenteil, nämlich in Agression auf seiten der streikenden Arbeiter. Glücklicherweise gab es jedoch in den Jahren 1983 bis 1986 keinerlei gewaltsames Einschreiten der Polizei bei Arbeitskämpfen in deutschen Tochterunternehmen in Südafrika. 1985 bis 1986 kam es jedoch zu zahlreichen Festnahmen von schwarzen Gewerkschaftern direkt vom Arbeitsplatz weg, darunter bei Bosch und bei Siemens.

Ich glaube, daß es erforderlich ist, einmal kurz Stellung zu beziehen, warum es in vielen deutschen Tochterunternehmen in Südafrika zu gravierenden Arbeitskonflikten gekommen ist, die eigentlich hätten vermieden werden können, und wo die Ursachen liegen, daß es in einigen Unternehmen viel früher zu grundsätzlichen Übereinkommen mit den schwarzen Gewerkschaften kam als in anderen. Ich sage das hier aufgrund meiner eigenen Eindrücke, Beobachtungen und Erfahrungen.

Erstens lag ein Hauptproblem der Unternehmen in ihrem Verhalten gegenüber den im Werden begriffenen schwarzen Gewerkschaften zweifellos darin, daß man kaum Erfahrungen im Umgang mit den Funktionären der neuen schwarzen Gewerkschaften hatte. Ihre Sprache, ihr Auftreten, ihr Verhandlungsstil waren anders, als man es zum Beispiel vom Umgang mit den Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland gelernt hatte. Darüber hinaus empfand man die vorgetragenen Forderungen oftmals als zu radikal. Auch die Haltung der schwarzen Gewerkschaften, sich eindeutig zu einem nicht dualistischen Vertretungssystem zu bekennen, das heißt materielle und personelle Fragen nicht über einen Betriebsrat, sondern in direkten Verhandlungen mit der jeweiligen Gewerkschaft zu lösen, stieß anfangs auf Unverständnis und Ablehnung. Ein zweites Problem lag darin, daß man auf Arbeitgeberseite durch die Anerkennung einer Gewerkschaft die Politisierung der Betriebe befürchtete. Oftmals bin ich einer – man kann vielleicht sagen paternalistischen – Haltung begegnet, die in der Aussage gipfelte: „Unsere Arbeitnehmer werden gut behandelt, wir zahlen überdurchschnittliche Löhne, wofür eine Gewerkschaft?“ Meines Erachtens beruht ein Teil dieser Auffassungen auf der Nichtkenntnis der tatsächlichen Lebensumstände der schwarzen Arbeitnehmer, die gekennzeichnet sind von Unterbringung in „hostels“ und den unzureichenden Lebensbedingungen in den schwarzen „townships“. Hinzu kommt oft die mangelnde Fähigkeit, die politischen Dimensionen der Forderungen der schwarzen Gewerkschaften einzuordnen und sich damit auseinanderzusetzen. Dabei wurde allzu oft vergessen, daß unter den spezifischen Bedingungen der Apartheid, deren Hauptkennzeichen nach wie vor das völlige Fehlen politischer Rechte – wie zum Beispiel die Betätigung in Parteien und die Teilnahme an der politischen Macht – sind, die schwarzen Gewerkschaften konsequenterweise gar nicht anders handeln können als politische Forderungen aufzugreifen und sie in ihre Programme und Aktionen einzubeziehen. Drittens scheinen einige Unternehmen sehr spät erkannt zu haben, daß bei der besonderen Situation Südafrikas Prioritäten im Management anders gesetzt werden müssen als in Ländern mit einem demokratisch legitimierten und von den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften mitgetragenen gesellschaftspolitischen System. Ein Unternehmen, dessen Management in Pretoria sitzt, kann die problematische Situation im Bereich seiner Arbeitsbeziehungen in der 1300 km entfernten Produktion in East London selbst bei gutem Willen kaum richtig einschätzen und dementsprechend handeln. Viertens gab es nicht genügend Einsicht in die Notwendigkeit eines richtungweisenden Erfahrungsaustauschs zwischen den für die Arbeitsbeziehungen

zuständigen Manager der verschiedenen deutschen Unternehmen. Die deutsch-südafrikanische Kammer für Handel und Industrie als gemeinsame Interessenvertretung deutsch-südafrikanischer Unternehmen war erst nach langem Zögern bereit, ein entsprechendes Beratungsgremium einzusetzen. Fünftens bestand ein Mangel an grundsätzlicher Bereitschaft, überkommene Institutionen wie die Industrial Councils, deren Existenz mit dem Wachsen der schwarzen Gewerkschaften mehr und mehr obskur wurde, aufzugeben oder angepaßt an neue Realitäten zu reformieren. Sechstens war die Unsicherheit in einer Reihe von Unternehmen bezüglich möglicher Folgen für die Abnahme von Produkten durch die südafrikanische Regierung ebenso ein Hindernis, sich positiv mit den Forderungen der schwarzen Gewerkschaften auseinanderzusetzen.

Ich teile die weitverbreitete Auffassung, daß es zum vernünftigen Lösen von betrieblichen Konflikten eines Mindestmaßes an Vertrauen bedarf. Gesetzliche Regelungen und rechtlich einklagbare Verträge mögen hier zwar weiterhelfen, was aber vielmehr entscheidend ist, ist ein deutlicher Bezug und eine eindeutige Haltung der deutschen in Südafrika tätigen Unternehmen zur politischen Situation Südafrikas. Hier haben viele deutsche Firmen im Gegensatz zu einer Reihe britischer, amerikanischer und auch südafrikanischer Unternehmen es bisher unterlassen, eine eindeutige Haltung einzunehmen, was sich an einer Reihe von Beispielen beweisen läßt. Ich denke dabei gar nicht so sehr an jüngste Anzeigenaktionen wie etwa von Shell, die deutlich zum politischen System Südafrikas Stellung beziehen, sondern vielmehr an einen gemeinsamen mutigen Schritt der deutschen Unternehmen, wie ihn Ogilvie Thompson, der Vorstandsvorsitzende von de Beers, im letzten Jahresbericht seines Unternehmens getan hat, indem er die Notwendigkeit einer neuen Verfassung Südafrikas betont, die die politische und wirtschaftliche Gleichberechtigung der schwarzen Mehrheit des Landes fordert. Hier genügt es meines Erachtens nicht, daß ein einzelner Chef eines deutschen Unternehmens in Südafrika vor die Öffentlichkeit tritt und sagt, wir sind gegen die Apartheid. Das tut Präsident Botha auch. Es geht vielmehr um die gravierende Veränderung des bestehenden Systems durch die Herstellung völlig gleicher politischer und wirtschaftlicher Rechte für die schwarze Bevölkerung. Ein solches eindeutiges Bekenntnis der in Südafrika tätigen deutschen Industrie würde hilfreich sein, einiges an Vertrauen, das zur positiven Lösung von zukünftigen betrieblichen Konflikten unabdingbar und letztlich auch für die Einschätzung der langfristigen Marktchancen im südlichen Afrika nicht ohne Bedeutung ist, herstellen zu können.

Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften begrüßt und unterstützt daher die gemeinsame Initiative der IG Metall und des südafrikanischen Rats des IMB, einen gemeinsamen Forderungskatalog für Arbeitsbeziehungen und Konflikte für in Südafrika tätige deutsche Unternehmen aufzustellen, und appelliert an die davon betroffenen Unternehmen, die Anwendung dieses Katalogs sicherzustellen.

6. Johan Trotskie*)

Arbeitsbeziehungen in Südafrika – aus der Sicht eines Arbeitgebers

Ich fühle mich etwas wie Daniel in der Löwengrube, aber, wie Sie wissen, besiegte er die Löwen. Ich bin sicher, daß ich einige Punkte anspreche, die Sie nicht gerne hören werden. Ich glaube jedoch, daß Sie behandelt werden müssen, und ich hoffe, daß Sie sie in dem Sinne sehen werden, den ich ihnen beimesse, nämlich, daß wir voneinander lernen müssen. Ich hoffe auch, daß Sie am Ende meiner Ausführungen mehr Verständnis für die Position der südafrikanischen Arbeitgeber haben werden.

Lassen Sie mich zunächst eindeutig festhalten:

Wir bei Siemens begrüßen die Verankerung von Gewerkschaftsrechten für Schwarze. Ich bin mir darüber im klaren und akzeptiere, daß das rasante Wachstum der schwarzen Gewerkschaften aus Mangel an Erfahrung und Ausbildung zu gravierenden organisatorischen und Führungsproblemen geführt hat.

Als augenblicklicher Vorsitzender des National Industrial Council for the Iron, Steel, Engineering and Metallurgical Industry (Industrierat für Eisen-, Stahl-, Maschinenbau- und Hüttenindustrie), dem größten Industrierat in Südafrika mit 9000 Arbeitgebern und 325 000 Arbeitnehmern, glaube ich, daß die Einladung der IG Metall, auf dieser Konferenz zu sprechen, mir eine einmalige Gelegenheit gibt, Ihnen einige Perspektiven und Bedenken hinsichtlich der zukünftigen Beziehung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in unserem Industriezweig darzulegen. Ich möchte allerdings gleich klarmachen, daß ich weder für Siemens, noch für den Industrierat spreche, sondern meine Ausführungen vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen mit der jungen schwarzen Gewerkschaftsbewegung zu sehen sind.

Ich habe mein Referat in zwei Abschnitte geteilt:

I. Problemfelder, die sich für Arbeitgeber mit den jungen schwarzen Gewerkschaften ergeben;

II. Bereiche, wo Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsame Anstrengungen unternehmen sollten, um den Lebensstandard von Arbeitnehmern zu verbessern.

Ich will auch kurz auf Maßnahmen der Regierung eingehen, die die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und schwarzer Gewerkschaftsbewegung erschweren.

I. Nun zum ersten Punkt:

1. Als erstes Problemfeld möchte ich die „Living Wage Campaign“ (Kampagne für einen Mindestlohn, der ein menschenwürdiges Leben ermöglicht) herausstellen.

Auf den ersten Blick war diese Kampagne ein großer Erfolg, da sie schwarze Arbeit-

*) Vorstandsmitglied Siemens Südafrika, Präsident des Industrial Council für die Elektroindustrie in Südafrika

nehmer für die Sache der Gewerkschaften aktiviert hat. Eine genauere Analyse allerdings enthüllt zwei irritierende Aspekte:

(1) Die politische Rhetorik der Kampagne war dem eigentlichen Ziel nicht immer dienlich und hat zu Verzerrungen geführt;

(2) die Forderungen basieren auf gravierenden wirtschaftlichen Fehlinterpretationen, die zu falschen finanziellen Erwartungen geführt haben.

Lassen Sie uns einen Blick auf das werfen, was SEIFSA, die Arbeitgeberorganisation für die Eisen- und Stahlindustrie in Südafrika, unternommen hat, um den Mindestlohn zu erhöhen. In der Zeit von 1975 bis 1987 stiegen die Löhne der Gruppe I (niedrigste Lohngruppe für ungelernete Arbeiter) nach vorsichtigen Schätzungen um durchschnittlich 16 Prozent jährlich bei einer Inflationsrate von 13 Prozent. Der Lebensstandard von Arbeitern in der Lohngruppe I stieg also um drei Prozent im Jahr, vor einem Hintergrund, wo Facharbeiter in der Metallindustrie deutliche Einbußen hinnehmen mußten. Darüber hinaus gewährten die meisten Unternehmen in den unteren Lohngruppen noch zusätzliche Zuwendungen.

Siemens zum Beispiel zahlt einen Mindestlohn von 739 Rand pro Monat, was weit über den Forderungen des EG-Kodex liegt.

Handelt es sich dabei aber um einen „living wage“? Die Frage muß anders gestellt werden, nämlich: Was ist ein „living wage“? Mit Sicherheit differiert die für den Lebensunterhalt als angemessen angesehene Lohnhöhe von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer und von Region zu Region. Es ist eine Simplifizierung der Tatsachen, so, wie die Gewerkschaften, einfach 4,50 Rand pro Stunde beziehungsweise 877 Rand pro Monat als „living wage“ festzulegen. Arbeitgeber ziehen von Zeit zu Zeit Indikatoren heran, um ausgehandelte Mindestlöhne mit verschiedenen empirisch festgestellten Lebensstandards in Relation zu setzen. Das University of South Africa Bureau of Market Research zum Beispiel hat nach eingehenden Studien bestimmte Lebensstandards festgestellt. Die empirisch nachprüfbaren Indikatoren jedoch werden von den Gewerkschaften zurückgewiesen, obwohl der EG-Kodex sie als verlässliche Anhaltspunkte für die Feststellung von Lebensstandards in Südafrika anerkennt. Warum sollte man nicht mit diesem hochangesehenen Institut kooperieren?

Arbeitgeber sehen den Ruf nach einem „living wage“ eher als einen Ruf nach soziopolitischer Mobilisierung. Es ist doch einfach, ungelernete Arbeiter mit dem Versprechen eines „living wage“ für die Gewerkschaftssache zu aktivieren.

Auch die Bemerkung der COSATU-Führung, daß die „living wage“-Kampagne das auf Profit aufgebaute System im Herz treffe und diese Kampagne eine fundamentale Herausforderung der Kapitalisten sei, stößt bei Arbeitgebern auf Unverständnis. Diese Feststellungen beziehen sich nicht auf die Höhe von Löhnen, sondern sind ein Angriff auf das wirtschaftliche und politische System des Landes.

Wir Arbeitgeber wissen, daß Lohnerhöhungen, die die Produktivität in Frage stellen, letztlich zu Automatisierung und Rationalisierung führen werden und damit zu einem Verlust an Arbeitsplätzen und dem Anwachsen der Arbeitslosenzahl. Der südafrikanische Lohnindex ist grundsätzlich viel höher als der in anderen Drittweltstaaten in Zentral- und Südamerika, dem mittleren Osten und dem übrigen Afrika.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Bedeutung der „living wage“-Kampagne nicht unterschätzt werden sollte. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Ungleichverteilung des Wohlstandes abzubauen, aber das kann nicht erreicht werden, indem das System, das den Wohlstand ermöglicht, angegriffen wird. Gewerkschaften sollten nicht nur die Verteilung des Wohlstandes diskutieren, sondern sich auch um die Schaffung von Wohlstand kümmern.

Abraham Lincoln, der große amerikanische Präsident, hat einmal gesagt: „Man kann dem Lohnempfänger nicht helfen, indem man den, der ihn bezahlt, niedermacht. Man kann den Armen nicht helfen, indem man die Reichen zerstört.“

2. Ein anderes Gebiet, das Arbeitgeber mit Sorge erfüllt, ist der Mangel an professionellem Vorgehen in der schwarzen Gewerkschaftsbewegung. Auf zwei Bereiche möchte ich kurz hinweisen:

- (1) Mangel an professioneller Verhandlungsführung und
- (2) Mangel an professioneller Verwaltung.

Zum Nachweis des ersten Punktes möchte ich nur auf die IMB-Forderungen für die augenblickliche Lohnverhandlungsrunde in der Metallindustrie hinweisen. Viele der Forderungen sind so überzogen, daß sie nicht ernsthaft verhandelt werden können. Um nur einen zu nennen:

Garantierter Jahreslohn.

Wie kann ein Jahreseinkommen garantiert werden, unabhängig davon, was passiert? Müßten Arbeitgeber auch dann zahlen, wenn Arbeitnehmer an rechtswidrigen wilden Streiks teilnehmen? Müßten Arbeitgeber auch zahlen, wenn Arbeitnehmer an politisch motivierten Arbeitsniederlegungen teilnehmen?

Einige Forderungen sind offensichtlich politisch, zum Beispiel die, daß Arbeitgeber keine Einkommenssteuer mehr abführen sollen. Mit dieser Forderung wird von Arbeitgebern erwartet, gegen die Gesetze zu verstoßen, was unannehmbar ist.

Es sind aber nicht nur einige Forderungen vom Konzept her unprofessionell, die Kritik gilt auch für die Verhandlungsführung. Wenn sich Arbeitgeber überhaupt ernsthaft mit Forderungen auseinandersetzen sollen, vor allem im Bereich von Lohnforderungen, müssen diese sich auf einer realistischen Ebene bewegen. Wird eine Lohnerhöhung von 91,6 Prozent gefordert, ist mit Verständnis auf Arbeitgeberseite nicht mehr zu rechnen. Mit solchen Forderungen ist eine Vereinbarung nie zu erzielen. Es stellt sich dann die Frage, ob die Gewerkschaften überhaupt an einer Vereinbarung interessiert sind oder ob sie bewußt die Forderungen so hoch schrauben, daß eine Vereinbarung gar nicht erreichbar ist.

Eine professionelle Verhandlungsführung wird dahin gehen, Forderungen so zu formulieren, daß Verhandlungen überhaupt möglich sind. Sie müssen so ausgestaltet sein, daß auch die Möglichkeit zur Annahme besteht.

Einige Gewerkschaften mögen sich der Folgen, die unprofessionelles Verhandeln mit sich bringt, nicht bewußt sein. Konstruktive Tarifverhandlungen werden verhindert und den Arbeitgebern, die an einem funktionierenden Tarifverhandlungssystem ohne hin nicht interessiert sind, wird in die Hände gespielt.

Nun zum zweiten Punkt, dem Mangel an professioneller Verwaltung. Dies ist ein Bereich, der für Arbeitgeber sehr wichtig ist. Ich möchte mich hier nicht zu lange aufhalten, aber das Folgende erwähnen:

(a) Telex und Briefe werden zum Teil nicht beantwortet, vor allem, wenn es um illegale Streiks geht.

(b) Wir als Unternehmen haben die Gewerkschaft darum gebeten, uns schriftlich mitzuteilen, wenn ein Shop Steward eine Weiterbildung besuchen oder an einer Versammlung teilnehmen will. Obwohl die Gewerkschaft dies zusagte, hält sie sich nicht daran. Nicht unterschriebene, undatierte und namenlose Telexe gehen einen Tag vor einer geplanten Weiterbildung eines Shop Steward ein. Es wird keine Rücksicht darauf genommen, daß Arbeitgeber Vorkehrungen für die Zeit der Abwesenheit eines Shop Steward treffen müssen.

(c) Teilnahme an Sitzungen und Zuspätkommen zu Sitzungen.

Es ist auf Industrieratebene schon vorgekommen, daß Gewerkschaften zu Sitzungen nicht erschienen sind. Wird dann in ihrer Abwesenheit eine Entscheidung getroffen, die die Gewerkschaftsmitglieder angeht, verlangt die Gewerkschaft erneute Gespräche. Ein sehr unprofessionelles Verhalten.

Einige Arbeitgeber sehen es als bewußte Strategie, wenn alle Delegierten einer schwarzen Gewerkschaft lange nach Eröffnung einer Sitzung erscheinen. Es handelt sich dabei nicht nur um einen Mangel an allgemeiner Höflichkeit, sondern die Gewerkschaft setzt sich auch selbst Nachteilen aus, da sie Teile der Gespräche verpaßt hat. Die erwähnten Verhaltensweisen sprechen nicht für eine gut geleitete, professionelle Organisation.

Um hier für die schwarzen Gewerkschaften Abhilfe zu schaffen, spielen Organisationen wie der Internationale Metallarbeiterbund und die IG Metall eine große Rolle im Aus- und Weiterbildungsprozeß. Diese Organisationen haben die Erfahrung und die Expertise und müssen ihren Teil zur Entwicklung der schwarzen Gewerkschaftsbewegung beitragen. In diesem Zusammenhang begrüße ich die Initiative der IG Metall, ein Seminar für südafrikanische Gewerkschafter abzuhalten.

3. Ein dritter Punkt, der Arbeitgeber beschäftigt, ist der Komplex Gewaltanwendung, Einschüchterung und Kontrolle über die eigenen Mitglieder.

Abgesehen von den Apartheidgesetzen, die weiterhin gültig sind, von Restriktionen, Bannungen und dem Ausnahmezustand, gibt es wohl kaum einen Aspekt, der für Arbeitgeber größere Probleme schafft, als der Bereich Einschüchterung (Intimidation) und der Mangel an Kontrolle der Gewerkschaften über ihre Mitglieder.

Manche Leute meinen, Gewalt sei der südafrikanischen Gesellschaft inhärent, mit dem Staat als Hauptanwender an der Spitze. Ich erkenne an, daß das Verhalten des Staates gegenüber den Gewerkschaften und die Gewalt in den Townships Faktoren sind, die die Lage verschlimmern. Aber sei es, wie es will, ich glaube dennoch, daß brutale, offenkundige Formen von Einschüchterung keinen Platz in der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen einnehmen dürfen. In zahllosen Fällen (auch in meinem eigenen Unternehmen) hat sich gezeigt, daß Gewerkschaftsmitglieder durch sozio-ökonomische Argumente, Strategien und Politiken der Gewerkschaft überzeugt werden müssen und können. Es ist nicht nötig, Arbeitnehmer zu bedrohen.

Beispiel: 1985 Streik, Gewalt und Einschüchterung bei Siemens. 1986 und 1987 wurden dieselben Gegenstände, die 1985 zum Streik geführt hatten, auf dem Verhandlungswege geregelt, ohne daß es zu Einschüchterungen, Gewalt oder einen Streik gekommen wäre.

Parallel zum Aufstieg der Gewerkschaftsbewegung eskalieren auch Einschüchterungsversuche, Gewalt und häufig sogar Blutvergießen. Arbeitgeber müssen das Recht haben zu fragen, ob die Gewerkschaften ausreichende Schritte unternehmen, um Gewalt und Einschüchterung zu verhindern.

Der Umstand, daß die Regierung zum Beispiel nicht in den Bergarbeiterstreik von 1987 eingriff, sagt viel aus über die Zurückhaltung und ihr Vertrauen in das Tarifverhandlungssystem und die darin operierenden Parteien. Diese Zurückhaltung ist noch offensichtlicher in den SATS- und SATO-Streiks 1987 – diese öffentlich-rechtlichen Körperschaften handelten Vereinbarungen aus (trotz eines lang andauernden Streiks), ohne Zuflucht in Entlassungen zu suchen.

Um noch zwei Beispiele für Einschüchterung beziehungsweise Gewaltanwendung zu nennen: Nach dem Mercedes-Streik wurde ein Shop Steward wegen angeblicher Einschüchterung und im Eisenbahnerstreik wurden mehrere Gewerkschaftsmitglieder wegen Mordes an nicht streikenden Arbeitern angeklagt.

Das Arbeitsrecht und das Tarifverhandlungssystem sind in ihrer Konzeption begrenzt und können sich nicht mit Gewaltanwendung, Einschüchterung und Mord beschäftigen. Wenn dieses System bewußt mißbraucht und von revolutionären Elementen als politische Bühne gesehen wird, wird die Regierung sicherlich weitgehender eingreifen. Eines der Ziele der neuen Arbeitsgesetzgebung könnte es sein, die Gewerkschaften dazu zu bringen, Schritte zur Kontrolle dieser Situationen einzuleiten.

Es wäre eine Ironie, wenn junge Gewerkschaften durch Mißbrauch eines bewährten Systems, das sie seit 1979 mitgenutzt haben und in dem sie Einfluß auf den Entscheidungsprozeß gewonnen haben, sowohl dieses System als auch die Machtbasis, auf der noch viel mehr aufgebaut werden könnte, zerstören würden.

4. Der vierte Bereich, der Kopfzerbrechen bereitet, ist das politische Bestreben der jungen schwarzen Gewerkschaften.

Ich möchte nicht die Frage legitimer politischer Rechte für schwarze Gewerkschaften in einer Gesellschaft, in der sie zunehmend durch die fortschreitende Polarisierung betroffen sind, behandeln, sondern einige Aspekte herausgreifen, die nach meinem Dafürhalten zu unnötigen Gräben zwischen Management und Arbeitnehmerschaft führen.

Um Herrn Elijah Barayi, den COSATU-Präsidenten, mit einer Äußerung bei der letzten COSATU-Konferenz am 15. Juli 1987 zu zitieren: „Politik ist unser tägliches Geschäft.“

Abgesehen von dem Umstand, daß auf diesem Kongreß auch die Freedom Charter des ANC angenommen wurde, was zu weiteren Interventionen von Seiten des Staates führte – so sind zum Beispiel der kürzliche Bann und die weiteren Restriktionen zum Teil mit diesen politischen Entwicklungen zu erklären –, sollte ernsthaft überlegt werden, ob diese Einstellung tatsächlich dem Wohle der Gewerkschaftsmitglieder dient.

In einer Gesellschaft, die politisch, rassistisch und ökonomisch geteilt ist – was sich auch in den unterschiedlichen Ansichten von „workerists“ und politischen Aktivisten innerhalb der schwarzen Gewerkschaftsbewegung niederschlägt –, fragt man sich, ob es sich Gewerkschaften tatsächlich leisten können, Politik zu ihrem Tagesgeschäft zu machen.

An dieser Stelle möchte ich auch auf die Forderung nach Sanktionen und Desinvestment durch einige Gewerkschaftsdachverbände, zum Beispiel COSATU, eingehen.

Bei einem kürzlichen Seminar sprach sich Herr Naidoo (COSATU) klar für Sanktionen und Desinvestment aus. Auf eine Frage führte er aus, daß COSATU für einen Rückzug internationaler Unternehmen aus Südafrika eintritt. Diese Haltung ist für Arbeitgeber problematisch. Sanktionen würden zu großer Arbeitslosigkeit führen, was nicht nur ein Sinken des Lebensstandards für alle Bevölkerungsgruppen bedeuten, sondern auch Gewaltanwendung provozieren würde.

Desinvestment hat bisher nicht dazu geführt, daß Unternehmen ganz aus Südafrika verschwunden sind. Vielmehr sind diese Unternehmen von südafrikanischen Unternehmen übernommen worden. Dadurch ist ein großer Teil des von außen möglichen Drucks auf die südafrikanische Regierung verlorengegangen.

Im übrigen müssen die Gewerkschaften, die für Sanktionen und Desinvestment eintreten, sich klarmachen, daß sie ihre eigene Basis (Mitglieder) zerstören. Wenn die Mitglieder keine Beschäftigung haben, wie können sie weiterhin Mitgliedsbeiträge zahlen, wie können sie weiterhin Gewerkschaften unterstützen? Spiegelt eine solche Haltung wirklich die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder wider oder handelt es sich eher um eine unangebrachte politische Stellungnahme?

Nach meiner Erfahrung rufen zwar die Gewerkschaftsführer zu Sanktionen auf, werden aber von den Mitgliedern, nämlich den Arbeitern im Betrieb, nicht unterstützt. Im Gegenteil fordern die Arbeitnehmer von den Unternehmen mehr Arbeitsplatzsicherheit für die Zukunft.

Wenn der Ruf nach Sanktionen nur rhetorischen Wert hat und als politische Geste für ausländische Zuschauer gemeint ist, sollte damit Schluß gemacht werden. Was erreicht wird, ist nämlich nur eine zunehmende Polarisierung zwischen Regierung und Arbeiterbewegung, die sich schließlich auch auf die Beziehung zwischen Management und Gewerkschaften auswirkt.

Daneben gibt es noch andere Bereiche, die die Arbeitgeber mit großer Sorge erfüllen.

Das gilt zum Beispiel für den Mangel an adäquaten Konfliktlösungsmechanismen, aber auch für den widerspruchsvollen Umgang mit dem Arbeitsgericht und seinen Entscheidungen. Im Hinblick auf die mir zur Verfügung stehende Zeit möchte ich nicht näher auf diese Punkte eingehen.

Bei den vier abgehandelten Faktoren handelt es sich um die wesentlichen Probleme, die Arbeitgeber mit der schwarzen Gewerkschaftsbewegung haben. Es ist mir natürlich klar, daß die Situation ausgesprochen komplex, emotionsgeladen und von rassistisch bedingten Spannungen geprägt ist und daß manche Maßnahme der Regierung die Situation noch erschwert.

Einige dieser Regierungsmaßnahmen seien hier erwähnt:

(1) Einschränkungen und Bannverfügungen

Diese Art von Maßnahme schraubt nicht nur die Konfrontation immer höher und führt zu zunehmender Polarisierung unserer Gesellschaft, sondern sie hat auch gravierende Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen Management und Gewerkschaften im Betrieb, besonders wenn Verhandlungspartner plötzlich gebannt, verhaftet oder sonst eingeschränkt werden. Da dieses Problem die Arbeitsbeziehungen vergiftet, stellt sich die Frage, welche Rolle Arbeitgeber in dieser, vor allem politischen Arena spielen können.

Zahlreiche Arbeitgeber haben viel Verständnis für die Probleme, die durch Einschränkungen oder Bannverfügungen hervorgerufen werden, und haben ihre Bedenken auch schon bei den zuständigen Stellen vorgebracht. So sind wir schon beim Minister für Recht und Ordnung, beim Justizminister und beim Arbeitsminister vorstellig geworden.

(2) Zunahme der Streiktätigkeit, vor allem im öffentlichen Dienst

Verschiedene Untersuchungen haben ergeben, daß es 1987 eine fünf- (Arbeitsministerium) bis neunfache (Andrew Levy & Ass.) Steigerung der Streiktätigkeit in Südafrika gegeben hat. Die größte Steigerung war dabei im öffentlichen Dienst zu verzeichnen (zum Beispiel der SATS-Streik und der Post-Streik). Diese Streiks, die weitgehend illegal waren, haben zu einer härteren Haltung der Regierung geführt, die jetzt erstmals ernsthaft mit diesem Problem konfrontiert ist. Ich denke, daß diese Konfrontation und die daraus folgende harte Regierungshaltung einer der Gründe für den neuen Gesetzesentwurf zum Arbeitsrecht ist.

II. Ich komme nun zum zweiten Teil meiner Ausführungen, nämlich zu der Frage, welche Wege beschritten werden könnten, um das Dilemma in den Arbeitsbeziehungen zu lösen, das heißt, was Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam unternehmen könnten, um ihre Beziehungen zu verbessern.

1. Förderung des zentralisierten Verhandlungssystems

Ich habe die Probleme bereits erwähnt, die Arbeitgeber mit der Haltung der schwarzen Gewerkschaften in Verhandlungen haben, besonders hinsichtlich ihrer unrealistischen Forderungen und der politischen Stellungnahmen, die sich in der „Living Wage“-Kampagne (COSATU) äußern und die das zentralisierte Verhandlungssystem großem Druck aussetzen.

Bestimmte Arbeitgebergruppen in SEIFSA haben große Zweifel hinsichtlich der Zukunft des zentralisierten Tarifverhandlungssystems, das in der Form des Industrierats für die Metallindustrie besteht.

Nach meiner Meinung ist es sowohl im Interesse der Arbeitgeber wie der Gewerkschaften (vor allem der schwarzen Gewerkschaften), daß das Industrierätesystem in der Metallindustrie erhalten bleibt. Deshalb wende ich mich direkt an die schwarzen Gewerkschaften mit der Aufforderung, ihre Verhandlungsstrategien zu ändern, um es ihnen zu ermöglichen, Unterzeichner der Vereinbarung von 1988/89 (Main Agreement) zu werden, was der erste Fall dieser Art wäre. Das erfordert großen Mut von den Gewerkschaften, die den bereits geweckten Erwartungen bei den Gewerkschaftsmitgliedern gegenüberstehen, aber ich denke, daß ein Anfang bereits gemacht wurde. Die

Verhandlungstaktik ist nämlich dahingehend verändert worden, daß die Gewerkschaften jetzt unter dem Banner des IMB und nicht mehr unter dem der COSATU auftreten.

Um meiner Überzeugung Ausdruck zu verleihen, daß das erwähnte Verhalten im Interesse aller beteiligten Parteien wäre, möchte ich folgende Punkte herausheben, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu bedenken sind:

a) Das Lohnniveau auf nationaler Ebene, das im Rahmen der Industrieratsvereinbarung erreicht wurde (zur Zeit 2,61 Rand für Lohnstufe H), ist bereits durch Deregulierungs- und Dezentralisierungstendenzen der Regierung gefährdet. Einige Gebiete, zum Beispiel Kew in Johannesburg, sind davon bereits insofern betroffen, als der Economic Restrictions Act aufgehoben wurde, was dazu führt, daß in diesen Gebieten jetzt niedrigere Löhne gezahlt werden können und Sozialabgaben nicht mehr geleistet werden müssen.

b) Überproportionale Lohnerhöhungen müssen durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen werden können, wenn langfristig Arbeitsplatzsicherheit gewährt werden soll. Daher sollten Löhne in Abhängigkeit von der Produktivitätsrate erhöht werden.

c) Die Friedenspflicht, die sich aus der Industrieratsvereinbarung ergibt, ist ein wesentlicher Faktor zur Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen in der Metallindustrie und darüber hinaus der wichtigste Grund, der Arbeitgeber dazu bringt, überhaupt zentralisiert auf Industrieratebene zu verhandeln.

d) Zirka 4000 Unternehmen der Metallindustrie beschäftigen 50 oder weniger Arbeitnehmer pro Betriebsstätte. Die Gewerkschaften wären vor enorme Infrastrukturprobleme gestellt, müßten sie für 4000 verschiedene Betriebe jeweils einzelne Vereinbarungen aushandeln (was eintreten würde, wenn der zentrale Industrierat seine Bedeutung verlieren würde).

e) Die hohe Arbeitslosenrate in unserem Industriezweig erfordert ein Überdenken dessen, was wünschbar und was möglich ist.

Wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften davon ausgehen, daß die langfristigen Interessen am effektivsten durch verbesserte Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitsvertragsbedingungen und schließlich Lohnerhöhungen zu erreichen sind, dann führt der Weg, auf dem dieses Ziel am erfolgreichsten durchgesetzt werden kann, über das zentrale Tarifverhandlungssystem, das bis heute in Form des Industrierats der Metallindustrie sehr effizient ist.

Ich meine, wir sollten dieses System zusammen unterstützen. Wir müssen dafür sorgen, daß es zu unserem beiderseitigen Nutzen fortgeführt werden kann.

2. Eine weitere Möglichkeit konstruktiver Zusammenarbeit ist die Erweiterung marktwirtschaftlicher Mechanismen und die Steigerung der wirtschaftlichen Aktivität.

An anderer Stelle habe ich die Rolle einiger schwarzer Gewerkschaften bei dem Ruf nach Sanktionen und Desinvestment kritisiert und dargelegt, welche Auswirkungen das auf die Zukunft von Arbeitnehmern haben würde. Ich bin davon überzeugt, daß die Gewerkschaften den gegenteiligen Standpunkt einnehmen sollten: Eine wirkliche Verbesserung des Lebensstandards der Schwarzen, das heißt ihrer Mitglieder, kann schneller erreicht werden durch erhöhtes wirtschaftliches Wachstum und die Teilnahme aller an der Expansion der Wirtschaft.

Dabei sind wir uns alle einig, daß Apartheid, das heißt das, was davon noch übrig ist, abgeschafft werden muß. Apartheid wird jedoch nicht durch Sanktionen, Desinvestment und Demonstrationen zu Fall gebracht. Dadurch wird nur das wirtschaftliche Wachstum zerstört. Es ist aber gerade dieses Wachstum, das für Schwarze den Weg eröffnet und ihnen die Möglichkeit gibt, ihren rechtmäßigen Platz in der Wirtschaft einzunehmen.

Eine kürzliche Studie der Manpower Commission weist nach, daß es sowohl bei den hochqualifizierten Arbeitskräften als auch in den mittleren Rängen einen enormen Anstieg der Zahlen an Schwarzen, Farbigen und Asiaten gegeben hat. Das Wachstum betrug zwischen 20 Prozent und 40 Prozent, wobei sich diese Entwicklung auf die Zeit zwischen 1965 und 1984 bezieht. Dieser Zeitraum war, wie Sie wissen, von wirtschaftlichem Wachstum in Südafrika gekennzeichnet.

Um diesen Standpunkt zu untermauern, möchte ich aus Paul Johnsons letzter Rede zitieren, die er bei der Eröffnung der East Daggafontein-Goldmine gehalten hat (Paul Johnson ist ein bekannter britischer politischer Kommentator für afrikanische Angelegenheiten und ein anerkannter Historiker):

„Wenn wir uns die Ziele der Schwarzen in Südafrika ansehen, nicht nur theoretisch und wie sie von außen angenommen werden, sondern so, wie sie wirklich existieren, stellen wir fest, daß die Prioritäten bei fünf praktischen Punkten liegen. Nach Wichtigkeit geordnet sind das: bessere Erziehung für ihre Kinder, Bürgerrechte, das Recht auf Eigentum, besonders Grundeigentum überall im Land, Freizügigkeit und uneingeschränktes Wohnrecht und, als eine Konsequenz der letzten drei Forderungen, Abschaffung der exzessiven Polizeüberwachung.“

Dazu möchte ich noch ein sechstes und siebtes Ziel hinzufügen, das vor allem qualifizierte Schwarze haben, nämlich das Recht auf einen Arbeitsplatz gemäß der jeweiligen Qualifikation und die Teilnahme am politischen Entscheidungsprozeß auf nationaler Ebene.

Es ist wichtig festzuhalten, daß die Schwarzen bei diesen verschiedenen Forderungen die Unterstützung praktisch der gesamten Geschäftswelt haben. Das ist auch nicht weiter erstaunlich, denn solche Rechte sind nicht nur mit einer Marktwirtschaft vereinbar, sie sind geradezu Voraussetzung für ihren Erfolg. Die Erfordernisse der Marktwirtschaft und die Hoffnungen der Schwarzen sind komplementär. Deshalb gibt es hier ein gemeinsames Interesse an der Abschaffung der Apartheid.

Es sind im Augenblick auch noch andere Initiativen für die Teilnahme an der Wohlbildung in Südafrika zu beobachten (wenn auch dieser Prozeß noch sehr langsam und nur in geringem Umfang vorstatten geht). So sind bei Unternehmen wie Anglo American, Samcor (Ford) und einer Reihe von anderen sogenannte Employee Share Option Schemes (Beteiligungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer am Unternehmen) eingeführt worden. Dieser Trend wird sich fortsetzen und andere Beispiele im Westen können als Maß dienen, um der schwarzen wirtschaftlichen Entwicklung Auftrieb zu verleihen.

Hier noch ein Beispiel. Bei der Siemens AG sind etwa 70 Prozent der Arbeitnehmer Aktionäre des Unternehmens. In England hat die Privatisierung dazu geführt, daß 98 Prozent der Arbeitnehmer in privatisierten Unternehmen Aktien dieser Unternehmen

besitzen. Diese Entwicklung in Deutschland und England wird von vielen Gewerkschaften dieser Länder unterstützt.

Teilhabe kann auch noch auf einer anderen Ebene beobachtet werden, zum Beispiel wenn man das Anwachsen und die Entwicklung der „Quality of Life“-Programme betrachtet, die einen Ausgangspunkt für die weitere Expansion marktwirtschaftlicher Kräfte geschaffen haben.

Eine Marktwirtschaft braucht aber nicht nur die Unterstützung der Arbeitgeber, sondern auch die der Gewerkschaften. Ich meine, daß die Gewerkschaften, vor allem die schwarzen Gewerkschaften, ernsthaft und aktiv die wirtschaftliche Entwicklung in der Marktwirtschaft fördern und auch ihre Mitglieder entsprechend leiten sollten. Wie ich schon an anderer Stelle ausgeführt habe: die Gewerkschaften dürfen nicht nur die Verteilung des Wohlstandes diskutieren, sondern sie müssen auch an der Schaffung von Wohlstand teilnehmen.

Ich halte eine verhängnisvolle Revolution nicht für das Mittel, die Probleme Südafrikas zu lösen. Zu viele Menschen aller Rassenzugehörigkeiten haben zu viel zu verlieren, aber viel zu gewinnen, wenn sie sich der Alternative zuwenden.

Deshalb appelliere ich an beide Seiten, an die Gewerkschaften und an die Arbeitgeberorganisationen, zur Schaffung weiteren Wohlstandes in unserer Marktwirtschaft zu kooperieren, was auch helfen könnte, den Graben, der zwischen den Lebensstandards der verschiedenen Bevölkerungsgruppen verläuft, zu schließen. Lassen Sie uns doch nicht die Augen davor verschließen, daß die 30jährige Kampagne für eine Verbesserung des Lebensstandards in der Dritten Welt bislang nur zu einer Erhöhung des Lebensstandards in den Industrieländern geführt hat, nicht aber in den Drittweltländern, unabhängig von der dort vorherrschenden politischen Richtung.

Wir sollten uns auch klarmachen, daß mittlerweile sogar die Ostblockländer mehr und mehr an marktwirtschaftlichen Gedanken interessiert sind, die auf individuellem Ehrgeiz und Erfolg beruhen.

Es gibt den Ruf nach vollständiger Zerstörung und anschließendem Wiederaufbau. Diese Haltung ist aber nicht nur nihilistisch, sondern auch unmöglich und wir haben gesehen, wohin die Entwicklung im übrigen Afrika geführt hat. Dieses ist nicht der Weg, den wir gehen wollen, gehen sollten oder gehen werden.

3. Sehr kurz möchte ich noch auf einen anderen Bereich eingehen, den nach meiner Meinung schwarze Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam angehen sollten, nämlich die Berufs- und Facharbeiterausbildung.

Es war erfreulich festzustellen, daß eine der Forderungen der IMB-Gewerkschaften während der augenblicklichen Verhandlungen lautete, daß „alle Arbeitnehmer eine gleiche und verbesserte Ausbildung erhalten sollten“. Dieser Forderung unterstützen wir als Arbeitgeber. Sie darf aber nicht auf dem Papier stehen bleiben, sondern muß in die Tat umgesetzt werden. Ich denke, die IMB-Gewerkschaften sollten eine bedeutendere Rolle im „Education and Training Board“ (Gremium für Aus- und Fortbildungsfragen) übernehmen, besonders jetzt, da ein neuer „Manpower Training Act“ verabschiedet wird, der die Verantwortung für Ausbildung und Prüfung von Auszubildenden von der Regierung auf die Industrie verlagert. Es ist zwar richtig, daß in der Vergangenheit nur Weiße zu Facharbeitern ausgebildet werden konnten. Seit der

Wichahn-Kommission 1979 jedoch gibt es keine Arbeitsplatzreservierung mehr und es ist jetzt möglich, Schwarze zu Facharbeitern auszubilden und als solche zu beschäftigen. In vielen Unternehmen genießt die Ausbildung von schwarzen Facharbeitern Priorität. Das gilt auch für mein eigenes Unternehmen, Siemens.

Viele unserer schwarzen Facharbeiter sind Gewerkschaftsmitglieder. Mit der Einführung fortschrittlicher Technik, vor allem in der Elektro- und Elektronikindustrie werden die Arbeitsplätze für Ungelernte und Angelehrte langsam verschwinden. Deshalb sollten sich die schwarzen Gewerkschaften mehr um die Ausbildungsberufe kümmern. Dies ist eine Entwicklung, die in allen industrialisierten Ländern zu beobachten ist.

Ich denke, daß MAWU als Mitglied des „Training Board“ eine positive Rolle in Ausbildungsfragen spielen kann und die Bedeutung einer ausreichenden Fachausbildung unter ihren Mitgliedern hervorheben sollte.

In Südafrika herrscht ein großer Mangel an gut ausgebildeten Arbeitnehmern. Wir, als Arbeitgeber, sind davon überzeugt, daß dieser Mangel nur über den schwarzen Bevölkerungsteil behoben werden kann.

Im Jahre 2015 werden Weiße nur noch in der Lage sein, 38 Prozent der Management-, Verwaltungs- und der übrigen Führungspositionen zu besetzen. 1986 besetzten Weiße diese Stellen zu 95 Prozent.

Meine Herren, Sie und die Arbeitgeber müssen gemeinsam das Ausbildungsproblem in den Griff bekommen, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

Sehr verehrte Damen und Herren, ich möchte nun zum Schluß kommen. Ich habe die verschiedenen Bereiche herausgestellt, in denen Arbeitgeber Probleme mit der Haltung der schwarzen Gewerkschaften haben. Um diese nochmals zu wiederholen:

- Die „Living Wage“-Kampagne;
- Der Mangel an professioneller Problembewältigung;
- Gewaltanwendung, Einschüchterung und mangelnde Kontrolle über die Mitglieder;
- Politische Ziele der Gewerkschaften und rhetorische Machtdemonstration.

Dann habe ich kurz darauf hingewiesen, welche Probleme wir gemeinsam mit bestimmten Regierungsinitiativen haben, und schließlich habe ich die Möglichkeiten gemeinsamen Vorgehens vorgestellt. Dabei habe ich erwähnt:

- Förderung des zentralen Tarifverhandlungssystems
- Förderung der freien Marktwirtschaft
- Hervorhebung und Verbesserung der Ausbildung.

Als abschließenden Gedanken möchte ich noch darlegen, daß der kritischste Aspekt einer Lösung der Probleme in den Arbeitsbeziehungen darin liegt, daß die Entwicklung der schwarzen Gewerkschaften noch in den Kinderschuhen steckt. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, die organisatorischen wie die beruflichen Fähigkeiten von Funktionären und Mitgliedern zu verbessern. Wenn das erreicht werden kann, wäre der positive Einfluß dieses Reifeprozesses erheblich. Wenn zum Beispiel die Rhetorik in der „Living Wage“-Kampagne von COSATU durch realistische, erreichbare und zielorientierte Verhandlungsstrategien ersetzt werden könnte, würde die Industrie wahrscheinlich mit gleichermaßen positiven Tarifverhandlungsinitiativen

reagieren. Davon wären alle Bereiche betroffen, wie Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Arbeitskräfteentwicklung und so weiter.

Es ist nicht unwahrscheinlich, daß diese Initiativen auch zu positiven Reaktionen von seiten der Regierung führen würden, vor allem hinsichtlich einer Gesetzgebung, die diese Entwicklung unterstützen würde. Wir müssen uns immer klarmachen, daß wir uns mitten in einem riesigen und dynamischen Reformprozeß in Südafrika befinden und daß sowohl Arbeitgeber, wie auch Gewerkschaften diesen Prozeß wo immer möglich unterstützen und erleichtern sollten.

Meine Damen und Herren, wir müssen gemeinsam für die Entwicklung aller unserer Völker kämpfen. Durch konstruktive Zusammenarbeit ist das möglich. Das muß unser Ziel sein und ich bin davon überzeugt, daß wir es gemeinsam erreichen können.

7. Referat Klaus Samson*):

Die Bedeutung von IAO-Standards für multinationale Unternehmen

Mein Kollege Neville Rubin und ich freuen uns, daß wir an dieser Konferenz teilnehmen und dadurch einen Beitrag zu der Diskussion über internationale Standards aus der Sicht der Internationalen Arbeitsorganisation leisten können. Die Internationale Arbeitsorganisation richtet ihr Hauptaugenmerk auf soziale Gerechtigkeit. Wie Sie wissen, ist die Internationale Arbeitsorganisation eine dreigliedrige Organisation, in der Entscheidungen nicht allein von Regierungen getroffen werden, sondern zusammen von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Das erklärt, warum die Förderung der Vereinigungsfreiheit und freier Tarifverhandlungen, die auch im Mittelpunkt des IG-Metall-Forderungskataloges stehen, zu den zentralen Aufgaben der IAO gehören. Die Arbeit der IAO besteht nicht zuletzt in der Schaffung von Mindestarbeitsstandards. Auch speziell auf Verhalten multinationaler Unternehmen ausgerichtete Standards wurden und werden entwickelt. Obwohl sich Südafrika 1966 aus der IAO zurückgezogen hat, hat sich die IAO zunehmend mit den aus der Apartheid resultierenden Problemen beschäftigt. Das IAO-Anti-Apartheid-Programm ist nicht nur auf die Entwicklung in Südafrika selbst gerichtet, sondern betrifft auch das Verhalten und die Politik der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer der 150 IAO-Mitgliedsstaaten gegenüber Südafrika. Neville Rubin wird zu diesem Anti-Apartheidprogramm Ausführungen machen. Ich möchte über die Bedeutung von IAO-Standards für multinationale Unternehmen, die in Südafrika tätig sind, sprechen.

Zunächst möchte ich darauf hinweisen, daß die internationale Arbeitskonferenz, der „Gesetzgeber“ der IAO, die Regierungen aufgefordert hat, Handels- und Wirtschaftsbeziehungen mit Südafrika abzubrechen und neue öffentliche sowie private Investitionen in Südafrika zu verbieten. Die Arbeitskonferenz hat auch Arbeitgeberorganisationen aufgerufen, dafür zu sorgen, daß ihre Mitglieder keine Handels-, Wirtschafts- und Finanzbeziehungen mit Südafrika aufrechterhalten und sich aus Südafrika zurückziehen. Dabei handelt es sich jedoch nur um Aufforderungen, nicht um rechtlich bindende Entscheidungen. Solange ausländische Firmen sich aber noch wirtschaftlich in Südafrika betätigen, stellt sich die Frage, welche Arbeitstandards sie zu beachten haben.

Um diese Frage zu beantworten, soll auf die internationalen Standards zurückgegriffen werden, die die IAO entwickelt hat. Obwohl Südafrika kein IAO-Mitglied mehr ist, ist das Land weiterhin an die Übereinkommen, die es vor seinem Austritt ratifiziert hat, gebunden. Wenn sich ein Staat aus der IAO zurückzieht, beeinträchtigt das nicht seine Verpflichtungen, die er durch Ratifikation von Übereinkommen eingegangen ist. Daher bleibt Südafrika an die sieben Übereinkommen gebunden, die es vor seinem Austritt ratifiziert hat. In der Tat berichtet Südafrika regelmäßig über die Einhaltung dieser Übereinkommen und diese Berichte werden vom Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen überprüft.

*) ILO, Genf

Es ist bedauerlich, aber nicht erstaunlich, daß diese sieben Übereinkommen, an die Südafrika noch gebunden ist, keine Übereinkommen sind, die Gewerkschaftsrechte und Tarifverhandlungen betreffen. Eines der Übereinkommen berührt die Materie allerdings indirekt, und zwar Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen. Danach sollen Verfahren eingeführt werden, um Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in bestimmten Gewerben festzusetzen. Es ist interessant festzustellen, daß 1987, basierend auf Informationen des IMB, der Sachverständigenausschuß sich zu Verstößen gegen Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 26 geäußert hat.

Eine andere Ebene internationaler Verpflichtungen ist die Mitgliedschaft Südafrikas in den Vereinten Nationen. Nach den Bestimmungen der UN-Charta ist jedes Mitglied verpflichtet, die Menschenrechte einzuhalten. Um zu bestimmen, was diese Verpflichtungen im einzelnen bedeuten, ist es legitim, weitgehend akzeptierte internationale Standards anzuführen. Man kann davon ausgehen, daß darin internationale Normen gegen Rassendiskriminierung und auch die grundsätzlichen IAO-Normen, die sich auf Gewerkschaftsrechte beziehen, enthalten sind.

An dieser Stelle sei in Erinnerung gerufen, daß aufgrund eines Abkommens zwischen den Vereinten Nationen und der IAO ein besonderes Verfahren für die Untersuchung und Schlichtung von Problemen in diesem Bereich geschaffen worden ist, das unabhängig von der Ratifizierung der entsprechenden IAO-Übereinkommen in Anspruch genommen werden kann, selbst gegenüber Staaten, die Mitglieder der Vereinten Nationen, aber nicht der IAO sind. In der Tat ist dieses Verfahren im Hinblick auf die Gewerkschaftssituation in Südafrika schon eingesetzt worden, eine Möglichkeit, die auch für die Zukunft besteht.

Paul Ramadier, der frühere französische Premierminister und erste Vorsitzende des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit, beobachtete, daß das Prinzip der Vereinigungsfreiheit als Ergebnis der Durchführung dieser Verfahren zu einer Art Gewohnheitsrecht im Völkerrecht geworden sei, das Übereinkommen und sogar der Mitgliedschaft in einer bestimmten internationalen Organisation vorgehe. Dabei erscheint eine Bezugnahme auf folgende IAO-Normen angebracht, die als einschlägig für Rückschlüsse auf den Inhalt des international anerkannten Prinzips der Vereinigungsfreiheit gelten können:

- Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87);
- Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98);
- Übereinkommen (Nr. 135) und Empfehlung (Nr. 143) über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971;
- Übereinkommen (Nr. 141) und Empfehlung (Nr. 149) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, 1975;
- Übereinkommen (Nr. 154) und Empfehlung (Nr. 163) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981.

Die Bundesregierung hat bis auf Nr. 154 die oben genannten Übereinkommen (Nr. 87, 98, 135 und 141) ratifiziert. Die Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland besteht darin, die wirksame Anwendung dieser Übereinkommen zu sichern. Es stellt sich

aber generell die Frage, ob man von deutschen Firmen, die die Bestimmungen der genannten Normen in ihrem Heimatland einhalten müssen, nicht erwarten kann, daß sie entsprechende Verhaltensnormen auch dort akzeptieren, wo sie direkt oder durch Tochterfirmen außerhalb ihres eigenen Landes tätig sind.

In diesem Zusammenhang möchte ich auf die dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik hinweisen, die vom Verwaltungsrat der IAO im November 1977 angenommen und im November 1987 durch Bezugnahme auf eine Reihe nachfolgender IAO-Normen ergänzt worden ist. Diese dreigliedrige Erklärung soll ein Leitfaden für Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, sowie multinationale Unternehmen sein. Alle betroffenen Parteien werden aufgefordert, das in der IAO-Verfassung verankerte Prinzip zu respektieren, daß die Meinungs- und Vereinigungsfreiheit wesentlich für einen andauernden Fortschritt sind. An die Parteien wird appelliert, diese Grundsätze so weit wie möglich umzusetzen, auch wenn sie (die Parteien) im Einzelfall die einschlägigen Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit nicht ratifiziert haben. Dazu gehört auch Übereinkommen Nr. 111 (Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und Übereinkommen Nr. 158 (Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber). Gerade die beiden letztgenannten Übereinkommen waren und sind in Südafrika für die Entwicklung der „unfair labour practice“-Rechtsprechung bedeutend.

Die Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen enthält ferner noch genauere Prinzipien zur Vereinigungsfreiheit, zu Tarifverhandlungen, zu Konsultationen, zur Prüfung von Beschwerden, zur Beilegung von Arbeitskämpfen und zur Arbeitsplatzsicherheit. Hier gibt es also eine gewisse Parallele zwischen der Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und der Forderungsliste der IG Metall.

Abschließend ist festzustellen, daß IAO-Normen also auf drei verschiedenen Ebenen für die Tätigkeit multinationaler Unternehmen in Südafrika relevant sind:

Erstens bleibt Südafrika an die Bestimmungen einer Reihe ratifizierter IAO-Übereinkommen gebunden. Gewerkschaften können also Verstöße gegen diese Übereinkommen bei der IAO geltend machen.

Zweitens können IAO-Normen zur Ausfüllung der Verpflichtungen herangezogen werden, die Südafrika als Mitglied der Vereinten Nationen im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte hat.

Drittens sollte von multinationalen Unternehmen erwartet werden, daß sie neben der Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Südafrika die Standards der Übereinkommen einhalten, die von ihren Heimatländern ratifiziert wurden.

8. Neville Rubin*)

Das Anti-Apartheid-Programm der IAO

Aus Zeitgründen möchte ich heute keine umfangreiche historische Analyse dessen anstellen, was die ILO in Sachen Apartheid bislang unternommen hat. Die wichtigsten Aspekte sollen aber herausgegriffen werden.

Ausgangspunkt einer kontinuierlichen Südafrika-Politik der ILO ist die „Erklärung über die Politik der Apartheid in Südafrika“, die von der Internationalen Arbeitskonferenz 1964, also vor 24 Jahren, einstimmig angenommen wurde. Das Ziel ist seitdem dasselbe geblieben, aber seine Umsetzung ist Veränderungen unterworfen, da einerseits die ILO keine statische Organisation ist und sich andererseits die Situation in Südafrika in diesen 24 Jahren geändert hat. Das Ziel der ILO in Sachen Südafrika ist aber nach wie vor klar; es geht aus Nr. 3 der oben erwähnten Erklärung deutlich hervor. Die Internationale Arbeitskonferenz bestätigt ihre Aufgabe, der Freiheit und der Würde aller Menschen, unabhängig von der Rasse, Geltung zu verschaffen. Um das zu erreichen, werden die folgenden drei Ziele immer wieder herausgestellt.

Erstens geht es um die vollständige und endgültige Abschaffung der Apartheid.

Zweitens müssen alle legislativen, administrativen oder anderen Möglichkeiten, die gegen die Prinzipien der Gleichheit und Würde des Menschen verstoßen, abgeschafft werden. Das gilt nicht nur für die Völker Südafrikas, denen Rechte und Freiheiten vorenthalten werden, sondern auch für die Namibias.

Drittens ist dafür zu sorgen, daß eine Politik der gleichen Chancen und der Gleichbehandlung im Arbeitsleben durchgesetzt wird.

Das war die Basis, auf der die ILO 1964 ihre Südafrika-Politik begann. Man kann wohl sagen, daß für etwa zehn bis fünfzehn Jahre der Schwerpunkt der ILO-Aktivität auf der Erstellung des jährlichen Berichtes des Generaldirektors über die Zustände in Südafrika, besonders auch hinsichtlich des Arbeitslebens war. Das Ergebnis war stets unerfreulich. Die Apartheid-Politik durchlief zwar eine begriffliche Veränderung, von der „Big“-Apartheid zur „Grand“-Apartheid, von dieser zur „Small“-Apartheid und schließlich zur „Petit“-Apartheid. Am Kern der Rassentrennung änderte sich jedoch nichts. Die Berichte, die der Generaldirektor jährlich der Internationalen Arbeitskonferenz vorlegt, dokumentieren über die Jahre den Stand der Apartheid-Politik in Südafrika. Der letzte dieser Berichte ist vor wenigen Wochen erschienen.

Sowohl die Berichte des Generaldirektors, als auch die oben erwähnte Erklärung haben im Lauf der Jahre ihr Gesicht verändert. Mitte der 70iger Jahre hatte sich die Stimmung zu Südafrika gewandelt. Die Haltung der ILO spiegelt sich in einer neuen „Erklärung zur Politik der Apartheid wider“, die 1981 angenommen wurde. Vor allem drei Aspekte, die die Haltung der ILO zu Südafrika deutlich machten, dürfen nicht unerwähnt bleiben.

*) ILO, Genf

Zunächst ist die verstärkte aktive Unterstützung von und technische Kooperation mit den nationalen Befreiungsbewegungen hervorzuheben.

Außerdem spielte die Entwicklung der schwarzen Gewerkschaften in Südafrika eine sehr große Rolle.

Schließlich fällt in diese Zeit die Einsetzung des Apartheidkomitees der Internationalen Arbeitskonferenz. Diese letzte Maßnahme mag nach einem sehr bürokratischen Lösungsweg für das Apartheidproblem in Südafrika aussehen. Das Apartheidkomitee hat aber bisher sehr effektiv gearbeitet und eine Reihe von Empfehlungen für Maßnahmen abgegeben. Parallel dazu sieht die Erklärung über die Politik der Apartheid von 1981 vor, daß ein Berichtssystem geschaffen wird, nach dem Regierungen, aber auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, über die Einhaltung der Empfehlungen des Apartheidkomitees berichten sollen.

Es ist zwar richtig, daß die „Erklärung über die Politik der Apartheid“, die 1964 angenommen und 1981 ergänzt wurde, nicht rechtlich bindend ist, also nicht wirkt wie ein ratifiziertes Übereinkommen, das verbindliche Standards festlegt. In der Praxis allerdings war und ist das Komitee erfolgreich bei der Informationssammlung. Sowohl von Regierungen, als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen werden Auskünfte über die Haltung zur Apartheid eingeholt. Die Stellungnahmen der Regierungen beziehungsweise Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gehen auch in den Bericht des Generaldirektors ein. Sie werden auf diese Weise an mehreren Stellen erörtert, nämlich zunächst vor dem Diskriminierungskomitee (Committee on Discrimination of the governing body of the ILO) und dann vor dem Apartheidkomitee. Auf diese Weise können die Stellungnahmen der Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gründlich untersucht werden. Häufig sind Regierungen für ihre unbestimmte Haltung zur Apartheid kritisiert worden, zum Teil von anderen Regierungen, vor allem aber von Gewerkschaftsseite. Natürlich kann diese Art der Kontrolle nicht zu perfekter Überwachung führen, weil die Kooperation aller Beteiligten unabdingbar ist.

Natürlich stellen sich die kritisierten Regierungen häufig auf den Standpunkt, sie hätten alle ihnen möglichen Anti-Apartheid-Maßnahmen ergriffen. Diese Probleme mit der Umsetzung unserer Ziele sind uns natürlich bewußt; unser Druck in diese Richtung steigt. Unter anderem haben sich auch die Konferenzen, die in den sogenannten Frontstaaten abgehalten wurden, für die oben genannten Ziele ausgesprochen, so zum Beispiel 1984 die Konferenz in Lusaka und kürzlich die in Harare, wo von einer internationalen Vorbereitungskonferenz eine Erklärung gegen Apartheid erarbeitet wurde, die der Internationalen Arbeitskonferenz in diesem Jahr zur Annahme vorge schlagen werden soll. Hält man sich vor Augen, daß die Hauptinhalte der auf den neuesten Stand gebrachten Vorschläge schon in Stellungnahmen des Apartheidkomitees enthalten sind beziehungsweise zum Teil schon von der Internationalen Arbeitsorganisation angenommen wurden, so kann man davon ausgehen, daß die Erklärung auf der diesjährigen Arbeitskonferenz angenommen werden wird¹⁾.

Die wichtigsten Änderungen in der Erklärung sind die folgenden:

– Zunächst ist die ausdrückliche Ausdehnung auf Namibia zu erwähnen.

¹⁾ Anmerkung: Die Empfehlungen der Konferenz von Harare sind vom Apartheid-Ausschuß beschlossen worden. Die Internationale Arbeitskonferenz hat bei ihrer Sitzung im Juni 1988 diesen Beschluß angenommen.

– Zweitens hat die Erklärung ihren Namen geändert, mag das nun wichtig oder unwichtig sein. Sie heißt jetzt nicht mehr nur „Erklärung über die Politik der Apartheid in Südafrika“, sondern „Erklärung über Aktionen gegen Apartheid in Südafrika und Namibia“. Dadurch wird die Richtung klar, die die ILO in Zukunft mit ihrem Südafrika-Programm einschlagen wird.

– Der Erklärung ist jetzt ein Aktionsprogramm gegen Apartheid beigelegt, das eine Reihe von konkreten Empfehlungen an Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen enthält.

Der IG-Metall-Forderungskatalog, den Sie vor sich haben, enthält auch schon einige dieser Empfehlungen. Trotzdem möchte ich Ihnen die einzelnen Empfehlungen kurz vorstellen:

– Erstens besteht eine Handlungsmöglichkeit für Regierungen auf der Ebene der Vereinten Nationen. Hier können Regierungen aufgefordert werden, Maßnahmen zu ergreifen, um das Aktionsprogramm gegen Apartheid zur Geltung zu bringen, zum Beispiel dazu, in Übereinstimmung mit Kapitel VII der UN-Charta, um passende Sanktionen gegen Südafrika zu verhängen.

– Zweitens könnten die Vereinten Nationen Überwachungsfunktionen für die Einhaltung solcher Sanktionen übernehmen.

– Drittens sollten auf allen möglichen Ebenen Anstrengungen unternommen werden, um die Resolution 435 des Sicherheitsrates betreffend die Unabhängigkeit Namibias umzusetzen.

Was die Handlungsmöglichkeiten einzelner Regierungen angeht, so enthält das Aktionsprogramm gegen Apartheid elf Vorschläge:

(1) Die Beendigung politischer, militärischer, kultureller, sportlicher und diplomatischer Beziehungen mit der südafrikanischen Regierung, soweit Beziehungen überhaupt unterhalten wurden.

(2) Die Unterbrechung von Handels- und Wirtschaftsbeziehungen mit Südafrika und das Verbot neuer öffentlicher und privater Investitionen in Südafrika; das Verbot, nukleare und andere Technologien nach Südafrika zu exportieren, die Unterbrechung der Beziehungen auf der Ebene der Finanzmärkte und die Einstellung jeglicher Kooperation auf dem Goldmarkt.

(3) Die Durchführung effektiver Desinvestment-Maßnahmen und die Kündigung aller Verträge der öffentlichen Hand mit Unternehmen, die noch wirtschaftliche Beziehungen zu Südafrika unterhalten.

(4) Die Unterbindung von Möglichkeiten, Sanktionen gegen Südafrika zu umgehen.

(5) Die Emigration und den Tourismus nach Südafrika zu erschweren, zum Beispiel durch das Verbot von Werbung und die Unterbrechung der Luft- und Seewege nach Südafrika.

(6) Die Nichtanerkennung der Homelands, das heißt auch unter anderem die Einreiseverweigerung für Vertreter dieser Homelands, aber auch das Verbot neuer Investitionen in den Homelands und die Aufforderung zum Rückzug aller Unternehmen, die dort investiert haben.

(7) Die Erhöhung der Entwicklungshilfe und wirtschaftlichen Unterstützung für die afrikanischen Länder, die durch ihre geographische und ökonomische Situation gezwungen sind, mit Südafrika Beziehungen zu unterhalten, vor allem also die Staaten, die unmittelbar an Südafrika grenzen.

(8) Die materielle und moralische Unterstützung für die Freiheitsbewegungen, die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung und die anderen Bewegungen, die für die Abschaffung der Apartheid und für die Errichtung eines nichtrassistischen demokratischen Systems kämpfen, das die Menschenrechte und fundamentale Freiheitsrechte in Südafrika und Namibia garantiert.

(9) Die Aufhebung aller Einschränkungen für Gewerkschaften, die sich mit den Arbeitnehmern im Anti-Apartheidskampf solidarisch erklären.

(10) Die Förderung von Initiativen, die, auf der Grundlage der Prinzipien der ILO-Verfassung, die Eliminierung der Apartheid und die Schaffung eines dauerhaften Friedens in Südafrika im Auge haben.

(11) Die Beschränkung des Exportes von Waffen und verwandten Produkten, wie in der Sicherheitsratsresolution 418 festgelegt.

So weit also die umfangreiche Empfehlungsliste an alle Regierungen.

Ein anderer Abschnitt des Aktionsprogramms gegen Apartheid richtet sich an Arbeitgeberorganisationen. Hier gibt es sechs Empfehlungen:

(1) Die Sicherstellung, daß die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen wirtschaftliche, finanzielle oder Handelsbeziehungen zu Südafrika nicht aufrechterhalten und daß Wirtschafts- und Finanzinstitutionen nicht weiter Darlehen oder sonstige Unterstützung an Südafrika geben.

(2) Desinvestment und Transfer der frei werdenden Ressourcen in andere afrikanische Länder, vor allem die sogenannten Frontstaaten. In einem solchen Fall sollten Arbeitgeber frühzeitige Konsultationen mit der zuständigen schwarzen Gewerkschaft im Unternehmen sicherstellen, um die Bedingungen des Rückzugs abzusprechen. Desinvestment darf aber nicht dadurch umgangen werden, daß das Unternehmen zwar ein südafrikanisches Management erhält, die Handelsbeziehungen aber bestehen bleiben.

(3) Desinvestment aus den Homelands.

(4) Die Weigerung, mit dem offiziellen Südafrika zu kooperieren beziehungsweise Apartheidgesetze anzuwenden.

(5) Einflußnahme auf die Banken dahingehend, daß sie nicht weiter Handelskredite an Südafrika geben und Einflußnahme auf die jeweiligen Regierungen, die Aktivitäten der International Gold Corporation in ihren Ländern zu untersagen.

(6) Die Bereitstellung von technischer und finanzieller Unterstützung, sowie Ausbildungsprogrammen für die Opfer der Apartheid, die sich in benachbarten Staaten im Exil befinden.

Ich wende mich nun den Aktionen zu, die das Programm den Gewerkschaften weltweit empfiehlt:

(1) Die Ausübung maximalen Drucks auf ihre jeweiligen Regierungen für Sanktionen gegen Südafrika.

(2) Die Ausübung von Druck auf Unternehmen, die die schwarze unabhängige Gewerkschaftsbewegung nicht anerkennen und sich im Gegensatz zu international akzeptierten Arbeitsstandards verhalten.

(3) Die Ausdehnung der Mobilisierung von Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit durch Informationskampagnen.

(4) Die Zurverfügungstellung von Informationen über Sanktionsmaßnahmen im eigenen Land, um Arbeitnehmern auf allen Ebenen zu ermöglichen, die Einhaltung dieser Sanktionen im Auge zu behalten und gegebenenfalls Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen zu können.

(5) Die Organisierung von Konsumenten- und anderen Boykotts, um Sanktionen gegen Südafrika zu fördern.

(6) Die finanzielle und moralische Unterstützung der schwarzen unabhängigen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika und Namibia, was auch Unterstützung bei der Organisierung von Kampagnen und Ausbildungsprogrammen, sowie Unterstützung für Verhaftete oder sonst in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkte Gewerkschafter und ihre Familien umfaßt. Auch an Solidaritätsaktionen zur Unterstützung der schwarzen Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften ist gedacht.

Was die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften betrifft, so enthält das Programm noch weitere Empfehlungen:

(7) Den Rückzug allen Gewerkschaftsvermögens von Unternehmen mit Interessen in Südafrika oder Namibia und die Sicherstellung, daß Pensionskassen nicht in solchen Unternehmen investiert werden.

(8) Druck auf Banken, ihre Kontakte mit Südafrika abzubrechen. Zusätzlich sollten Gewerkschaften ihre Mitglieder dazu aufrufen, ihre Konten bei solchen Banken zu kündigen.

Allgemein wird dann noch empfohlen, alle Maßnahmen zu ergreifen, die weiter zur Isolierung des südafrikanischen Regimes beitragen können und über gewerkschaftliche Vertretung in Delegationen bei der UNO oder Spezialorganisationen sicherzustellen, daß das Aktionsprogramm gegen Apartheid soweit wie möglich umgesetzt und diese Umsetzung mit der ILO koordiniert wird.

Ich konnte Ihnen hier nur einige der Maßnahmen aufzeigen, die die ILO in Sachen Apartheid ergriffen hat und möchte nochmals herausstellen, daß der Generaldirektor ständig Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte in Südafrika beobachtet und untersucht, oft auf Bitten von internationalen Gewerkschaftsorganisationen. Aus den letzten Monaten seien nur der Fall von Moses Mayekiso und die Maßnahmen gegen COSATU herausgegriffen.

Ich habe versucht, Ihnen einen Eindruck von den durch die Dreigliedrigkeit bedingten Handlungsmöglichkeiten der ILO in Sachen Anti-Apartheid-Politik zu geben.

Natürlich wäre es vermessen zu behaupten, die ILO könne die Apartheid beseitigen. Sie kann jedoch viel dazu beitragen und hat das bislang auch getan.

9. Werner Thönnessen*:

Die „Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen“ aus IMB-Sicht

Es gehört viel Mut und Zuversicht und eine sehr ernste Auffassung der internationalen Solidarität dazu, in einer Situation, wie sie Des East beschrieben hat und wie sie uns ja auch aus vielen anderen Quellen bekannt ist, neue Maßnahmen zu ergreifen, und zwar gewerkschaftliche Maßnahmen. Das betone ich ausdrücklich. Nicht Maßnahmen, die, wie viele es sich so bequem machend fordern, auf den Boykott von Beziehungen zu Südafrika hinauslaufen. Nein, darum handelt es sich hier nicht. Es handelt sich um ein ganz konkretes gewerkschaftliches Programm. Und ich möchte betonen, daß der Schritt, den die IG Metall hier unternimmt, weiter geht als alles, was wir bisher im internationalen Bereich kennen. Wir kennen die lendenlahmen Versuche, mit unterschiedlichen Verhaltensvorschriften für die ausländischen Unternehmen in Südafrika die Diskriminierung der schwarzen Arbeitnehmer aufzuheben oder ihr entgegenzutreten.

Jeder von uns hat gehört zumindest von dem Kodex der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, von seinen Vorläufern in Großbritannien und Kanada und schließlich von dem bekannten amerikanischen Kodex. Wir haben von Anfang an diesen Unternehmungen mit großer Skepsis gegenübergestanden, und das ist keine leere Behauptung, das können wir beweisen mit Stellungnahmen, die am Tage der Bekanntgabe dieser Brüsseler Regelungen von der IG Metall und vom IMB abgegeben worden sind und wo wir bereits den Finger auf den entscheidenden Punkt gelegt haben, nämlich auf die Unverbindlichkeit dieser Maßnahmen, auf das Fehlen jeder Art von Sanktion gegen diejenigen Unternehmen, die sich nicht an diesen Kodex halten und auf die Anonymität der Firmen, die sich hinter Länderberichten verstecken und es uns auf diese Weise unmöglich machen zu sagen: „Ja, ja, den kenn' ich wieder. Das ist VW oder das ist Ford oder sonst eine Firma“. Und da uns systematisch diese Information vorenthalten wird, sind gewerkschaftliche Gegenmaßnahmen einfach unmöglich. Man kann den Gegner nicht namhaft machen.

Das ist also ein ganz wichtiger Punkt, der durch die Initiative der IG Metall ausgeräumt wird. Hier werden Unternehmen namhaft und damit haftbar gemacht für Verstöße gegen die Mindeststandards, die die IG Metall aufgestellt hat, in engster Zusammenarbeit, das muß man immer wieder betonen, mit unseren südafrikanischen Kollegen. Es ist nicht so, daß hier Kollegen weit vom Schuß in Deutschland sich irgendeine phantastische Vorstellung von neuen Möglichkeiten zur Beeinflussung der Situation in Südafrika gemacht haben, sondern dies ist geschehen in engster Zusammenarbeit, in langen Gesprächen mit Gewerkschaftskollegen, mit Anwälten, mit ILO-Spezialisten, und auf diese Weise ist dazu ein Forderungskatalog entstanden, der sich durch seine

*) Stellv. Generalsekretär des IMB, Genf

Gewerkschaftsnähe, durch seine Praxisnähe, durch seine konkrete Ausgestaltung auszeichnet. Und das spielt eine große Rolle bei der uneingeschränkt positiven Beurteilung dieser Maßnahme der IG Metall.

Natürlich wird es von diesem Zeitpunkt an, wo wir das Papier zur Kenntnis nehmen und verabschieden und es damit zur Richtschnur unseres Handelns machen, auch eines langen und harten Weges bedürfen und großer Anstrengungen, um das in die Praxis umzusetzen, was sich die Kollegen, die für diese Papiere verantwortlich sind, ausgedacht haben.

Wir dürfen aber auch nicht vergessen, daß unter uns einige sind, die bereits Erfahrung auf diesem Gebiet haben. Es gibt ja nicht nur die zunächst namentlich in einer separaten Liste aufgeführten 40 Unternehmen aus der Bundesrepublik, sondern es gibt eine Reihe von Großunternehmen, in denen die IG Metall in der Bundesrepublik sehr stark ist und in denen sie diese Stärke für südafrikanische Kollegen eingesetzt hat. Ich nenne vier Unternehmen, die ihr alle kennt und die durch ihre Größe aus den anderen 40 herausragen: das ist also der schon erwähnte Daimler-Benz oder Mercedes, das ist Volkswagen, das ist BMW und das ist Siemens.

Diese vier deutschen Großunternehmen haben den Druck der IG Metall zu spüren bekommen als Multiplikator für den Druck, den die Kollegen in Südafrika in diesen Unternehmen ausgeübt haben. Und hier gibt es also schon seit Jahren enge, auch persönliche, Beziehungen, Erfahrungsaustausch und man weiß, daß man sich aufeinander verlassen kann. Es ist eigentlich ein idealer Zustand damit hergestellt, jedenfalls was die gewerkschaftliche Seite anbelangt, natürlich noch nicht, was die Zustände in den Unternehmen, in ihren Tochtergesellschaften in Südafrika anbelangt. Da muß noch viel gearbeitet und gekämpft werden. Und das ist natürlich in einer Situation, wie der Kollege Des East sie beschrieben hat, nicht einfach.

Es gehört also Mut dazu, in dieser schwierigen Lage und nach all den Enttäuschungen, die wir mit anderen Codes erlebt haben, erneut in diese Richtung vorzustoßen. Ich sehe auch die vielen Hindernisse, die sich bei den Regierungen und bei den Unternehmen und vielleicht auch in unseren eigenen Reihen bei dieser oder jener mehr konservativ eingestellten Gruppe von IG-Metall-Kollegen finden könnten. Aber das alles erscheint mir angesichts der großen Einmütigkeit, die unter uns herrscht, und da schließe ich die Kollegen aus Südafrika ein, einen neuen Anlauf zu nehmen, ohne Bedeutung zu sein. Angesichts dieser Bereitschaft erscheint mir alles, was schwierig ist, alles, was dagegen spricht, ohne Bedeutung zu sein. Wenn wir uns darauf verständigen zu tun, was in den Papieren dieser Konferenz niedergelegt ist, dann werden wir genau das machen, was eine konsequente Fortsetzung der Politik ist, die der Internationale Metallgewerkschaftsbund seit mehr als zehn Jahren betreibt. Nämlich die einzige Kraft stärken, die in der Lage ist, in Südafrika positive Veränderungen herbeizuführen. Wir, als Gewerkschafter, sagen zu unseren südafrikanischen Kollegen: „Mit euch zusammen werden wir Südafrika umgestalten.“ Und die anderen Kräfte, die sehr schwer einzuschätzen sind, mit denen sich einzulassen große Risiken birgt, lassen wir zunächst einmal ganz draußen, und es ist auch nicht unsere Sache, unseren Kollegen in punkto Zusammenarbeit mit den politischen Kräften in Südafrika gute Ratschläge zu geben.

Hier haben wir ein gemeinsames gewerkschaftliches Aktionsfeld. Ich bin sehr froh darüber, daß große Arbeit geleistet wurde, diese neuen Mindeststandards zu erarbei-

ten, und ich hoffe, daß wir bei ihrer Verwirklichung alle zusammen, auch mit Unterstützung des IMB und anderer Gewerkschaften, zum Beispiel der Schweden oder der Amerikaner, die ja auch wirtschaftlich in Südafrika stark engagiert sind, bald in der Lage sein werden, dem jetzigen, eher düsteren Bild für die schwarzen Arbeitnehmer in Südafrika neue positive, optimistische Töne hinzuzufügen durch gemeinsame Aktionen.

10. Günther Verheugen*)

Politische Rahmenbedingungen und deren Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln in Südafrika

Ich möchte der IG Metall danken für die Initiative zu dieser Konferenz, und Franz Steinkühler für die Vorschläge, die er kürzlich unterbreitet hat.

Ich sehe darin einen ganz wichtigen Beitrag zur Unterstützung des politischen Kampfes, den wir zur Überwindung des Apartheidsystems führen.

Ich will mich heute mittag konzentrieren auf drei Punkte, die ich nur in den Grundlinien darstellen kann: Ich will Ihnen meine Einschätzung zur Situation in Südafrika geben, meine Einschätzung der internationalen Entwicklung und ein paar Bemerkungen zur innenpolitischen Situation bei uns, soweit es um Südafrika geht.

Ich glaube, womit wir in Südafrika in überschaubarer Zeit nicht rechnen können, ist erstens die Einsicht bei der Mehrheit der Weißen, daß ein fundamentaler Wandel notwendig ist und daß sie ihn herbeiführen müssen, und zweitens eine Revolution im Sinne eines breiten Volksaufstandes; sondern womit wir rechnen müssen, ist eine Fortsetzung des Zustandes, den wir heute haben, wachsendes Bewußtsein der schwarzen Bevölkerung, daß Apartheid nicht ein gottgegebenes Schicksal ist, sondern von Menschen gemacht und deshalb überwindbar, und zweitens, wachsende Angst und wachsende Aggression auf der Seite der Weißen, die mit der Veränderung der Verhältnisse ihre bestimmten Befürchtungen verbinden.

Apartheid wird bei uns ja oft verharmlost und dargestellt als ein System der Rassentrennung im Sinne einer getrennten Entwicklung. Davon kann keine Rede sein. Die Rassentrennung in Südafrika ist ein Instrument für einen ganz anderen Zweck. Apartheid ist, um es sehr zugespitzt zu sagen, mehr und mehr zu einem System der politischen Unterdrückung zum Zweck der wirtschaftlichen Ausbeutung der Mehrheit der Bevölkerung geworden; darum geht es. Und alles, was wir als ideologische oder sogar theologische Begründung der Apartheid vorgesetzt bekommen, kaschiert in Wahrheit nur diesen sehr einfachen und brutalen Tatbestand, um den es da geht. Man kann sich vielleicht das Apartheidsystem am besten klarmachen, wenn man es sich als ein Koordinatensystem vorstellt, dessen beide Achsen Rassendiskriminierung und Herrschaft heißen. Die entscheidende Achse ist die der Herrschaft. Und was wir in Südafrika unter dem Stichwort „Reformen“ erleben, ist nichts anderes als eine kosmetische Korrektur an der Achse Diskriminierung. Für mich war sehr erhellend, daß in der südafrikanischen Wirtschaft die Forderung erhoben worden ist, unnötige Diskriminierungen abzuschaffen. Das bedeutet ja, daß es auch nötige Diskriminierungen gibt. Und genauso ist es, wenn ich innerhalb des Systems argumentiere. Unnötige Diskriminierungen sind solche, die nicht zwingend erforderlich sind, um das Herrschaftssystem aufrechtzuerhalten. Nötige Diskriminierungen sind dann solche, die man braucht, um

*) SPD-Bundestagsfraktion Bonn, Chefredakteur des „Vorwärts“

sicherzustellen, daß die weiße Minderheit auch in Zukunft über die schwarze Mehrheit herrschen kann.

Ich sagte, das sind kosmetische Korrekturen, denn die essentiellen Elemente, die Grundpfeiler der Apartheid sind auch in den letzten Jahren nicht in Frage gestellt worden, im Gegenteil, die Maßnahmen der letzten Jahre haben das System in Wahrheit noch verschärft.

Veränderungen, die es gegeben hat, sind in Gang gesetzt worden, einmal durch internationalen Druck (das darf man nicht unterschätzen), zum anderen aber aus inneren Notwendigkeiten. Die Entwicklung Weiß-Südafrikas zu einem Industriestaat der Ersten Welt hat natürlich Konsequenzen gehabt für den Bedarf an schwarzen qualifizierten Arbeitskräften. Das ging nicht mehr in dem System der früheren, einem Sklavensystem ähnlichen Arbeitswelt. Da waren Änderungen notwendig. Die hat man auch gemacht. Aber man hat gleichzeitig dafür gesorgt, daß die politischen Konsequenzen aus solchen sozialen Veränderungen nicht eintreten konnten.

Innerhalb des weißen südafrikanischen Kontextes wird in letzter Zeit argumentiert, daß eine politische Verschiebung innerhalb der weißen Bevölkerung eine schnelle Fortsetzung von Reformschritten unmöglich macht. Ich glaube, dieses Argument widerlegt sich selbst. Natürlich könnte die Regierung Botha eine ganz breite und ganz überwältigende Mehrheit für die Abschaffung der Apartheid in Südafrika finden, wenn sie bereit wäre, demokratische Verhältnisse zuzulassen. Solange sie natürlich nur innerhalb des weißen Systems Politik macht, solange muß sie in der Tat damit rechnen, daß der Widerstand wächst. Warum? Wir müssen ein bißchen in die Geschichte zurückgehen. Die Apartheid in der heutigen Form ist ein politisches Ergebnis der Herrschaft der Nationalen Partei, der Burenpartei, die 1948, übrigens ohne absolute Mehrheit, sondern dank des britischen Wahlsystems die absolute Mehrheit der Sitze gewonnen hatte und im Grunde die Partei der kleinen Weißen war. Sie hat die Wahl damals gewonnen, indem die schwarze Gefahr im Sinne einer sozialen Gefahr an die Wand gemalt worden war, und das Versprechen war, daß die Weißen sichere Arbeitsplätze haben würden und die Schwarzen eben nicht. Die sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen in Südafrika haben nun dazu geführt, daß klassische Gegensätze, die früher für die Weißen-Politik bestimmend waren, sich aufzulösen beginnen. Das ist insbesondere der klassische Gegensatz zwischen afrikaanssprachigen Südafrikanern, also Buren, und Engländern. Ganz interessant ist es, daran zu erinnern, daß der frühere südafrikanische Präsident, Jan Smuts, als Rassenkonflikt nicht etwa das Verhältnis zwischen Schwarzen und Weißen betrachtet hat, sondern das Verhältnis zwischen Buren und Engländern. Er kam gar nicht auf die Idee, daß auch die Schwarzen Rechte haben könnten und da überhaupt ein Konflikt entstehen könnte. Die sozialen Veränderungen haben nun dazu geführt, daß die weiße Mittelschicht und die kleinen Weißen – man kann das vielleicht am besten vergleichen mit den „petits blancs“ in Algerien seinerzeit – also die kleinen Angestellten, vor allen Dingen im maßlos aufgeblähten öffentlichen Dienst, aber auch die weißen Arbeiter und Facharbeiter zunehmend Angst bekommen und daß nun dieser psychologische Faktor, dieses Gefühl, in der ökonomischen Existenz bedroht zu sein, den alten Gegensatz zwischen Afrikaans und Englisch überlagert. Das erklärt wohl die Wahlergebnisse der letzten Zeit und den, auch für südafrikanische Verhältnisse, gefährlichen und bedrohlichen Rechtsruck.

Das liberale Lager innerhalb des weißen Südafrika bietet nach meiner Meinung wenig Hoffnung. Die Liberalen in Südafrika, die in erster Linie die von englischsprachigen Afrikanern beherrschte Industrie repräsentieren, haben sich zwar sehr tapfer für Menschenrechte eingesetzt, aber immer nur bis zu einem gewissen Grad, und auch die fortschrittlichsten Liberalen in Südafrika, auch innerhalb der Industrie, lassen nicht mehr mit sich reden, wenn die entscheidende Frage gestellt wird, nämlich die Frage nach der Macht im Lande. Der vielleicht wichtigste Industrielle im Land, Mister Rally, der Vorstandsvorsitzende von Anglo-American-Corporation, hat Willy Brandt und mir das so gesagt: „Kurz unterhalb des Systems ‚one man, one vote‘ müssen wir wohl aufhören“; das heißt, auch die weißen Liberalen wollen ein System, in dem die Kontrolle über das Land in jedem Fall bei den Weißen bleibt. Darum ist da wenig Hoffnung und darum sind sie auch in letzter Zeit nach meiner Überzeugung so reduziert worden.

Nun ist Politik ja immer zu einem großen Teil Psychologie und der psychologische Faktor ist in Südafrika von ganz entscheidender Bedeutung. Es ist wichtig, daß die weißen Südafrikaner Klarheit bekommen über die Lage, in der sie sich befinden. Sie haben diese Klarheit nämlich nicht. Das Erstaunlichste, was man in Südafrika erleben kann, ist, daß Weiße, die dort ihr Leben lang verbracht haben, nicht die geringste Vorstellung von den Lebensbedingungen der Mehrheit der Menschen in diesem Land haben. Sie wissen es überhaupt nicht. Sie geben sich auch keine Mühe, es zu wissen. Und ebenso erstaunlich ist, daß sie sich immer noch ein falsches Bild machen von der Meinung der Weltöffentlichkeit. Sie glauben immer noch, daß sie in der Weltöffentlichkeit als ein Bollwerk gegen den Kommunismus gesehen werden und daß deshalb, wenn es hart auf hart kommt, der Westen sie schon nicht fallen läßt.

Man muß also etwas tun, um innerhalb des weißen Lagers dazu beizutragen, daß man zu einer wirklichen Erkenntnis der Lage kommt. Die offizielle Politik in Südafrika ist immer noch bestimmt von der sogenannten „totalen Strategie“. Der Begriff ist ja bereits verätherisch. „Totale Strategie“ ist die Antwort Bothas auf das, was er den „total onslaught“, also den totalen Angriff schwarzer Revolutionäre nennt, und im Grunde geht es darum, das Land auf einen langanhaltenden Bürgerkrieg einzurichten und dafür zu sorgen, daß die weiße Minderheit einen solchen Bürgerkrieg gewinnen kann. Deshalb die massiven Bestrebungen, zur Autarkie zu kommen in den strategisch wichtigen Bereichen Rüstung, Kommunikation, Transport und Energie. Deshalb ist auch die wirtschaftliche Zusammenarbeit, die auf diese Felder bezogen ist, von so entscheidender strategischer Bedeutung für Südafrika. Weiß-Südafrika ist nicht unverwundbar. Noch ist diese Autarkie nicht erreicht. Sie kann auch nach meiner festen Überzeugung nicht erreicht werden. Das Potential an weißen qualifizierten Technikern, Intellektuellen, Wissenschaftlern ist einfach nicht groß genug. Weiß-Südafrika bleibt abhängig zumindest auf drei Gebieten: Es bleibt abhängig auf dem Gebiet des Technologietransfers, es bleibt abhängig in der Außenwirtschaft, es muß seine Rohstoffe in den westlichen Industriestaaten verkaufen, es gibt keinen anderen Markt dafür und Weiß-Südafrika ist angewiesen auf ständigen Kapitalzufluß aus den westlichen Industriestaaten, weil Apartheid zu allem Überfluß auch noch ein sehr teures System ist. Alle Strategien zur Überwindung des Systems müssen an dieser Stelle ansetzen.

Ich habe am Anfang gesagt, wir dürfen nicht mit freiwilliger Einsicht rechnen und wir dürfen nicht mit Revolution rechnen, jedenfalls nicht schnell. Was die freiwillige

Einsicht angeht, so ist das ja lange genug versucht worden, ohne jeden Erfolg. Der durchschnittliche weiße Südafrikaner verschanzt sich hinter einem psychologischen Ball, der ihn schützt und der ihn in die Lage versetzt zu sagen: „Wir wissen besser, wie es in diesem Lande aussieht und wie man mit den Schwarzen umgehen muß. Von außen kann uns da überhaupt keiner etwas raten“ und jede Art der Einmischung von außen wird als ein himmelschreiendes Unrecht empfunden und entsprechend zurückgewiesen. Da das so ist, hat es wohl auch wenig Sinn, das, was die Bundesregierung kritischen Dialog nennt, fortzusetzen, sondern hier müssen wohl andere und wirksame Mittel eingesetzt werden. Und wenn meine These richtig ist, daß der Kern des Apartheidsystems die Aufrechterhaltung wirtschaftlicher und sozialer Privilegien bedeutet, dann muß genau an dieser Stelle angesetzt werden, wobei ich übrigens noch einmal deutlich unterstreichen möchte, daß nicht die ganz reichen weißen Südafrikaner das eigentliche Problem darstellen, die können sich schon helfen oder die haben sich schon geholfen – es gibt auch eine Kapitalflucht aus Südafrika in nennenswertem Ausmaß. Das wirkliche Problem sind die Kleineren, die Mittleren, die keine Alternative haben, als in Südafrika zu bleiben.

Die internationale Diskussion konzentriert sich hier auf das Thema Sanktionen und ich muß sagen, daß ich diesen Ausdruck nicht sehr schätze. Das hat etwas mit der Besonderheit der deutschen Sprache zu tun. Im Deutschen ist der Begriff „Sanktionen“ ja immer verbunden mit einer Strafmaßnahme. Ich möchte hier sehr klar sagen, daß es darum nicht geht. Es geht nicht darum, irgendjemanden zu bestrafen. Wir, als Deutsche, wären wohl auch die Letzten, die das Recht hätten, irgendwem Strafmaßnahmen anzudrohen, wenn es um Rassismus geht. Wir verstehen Sanktionen als ein politisches Instrument zur Beeinflussung der Willensbildung eines anderen Staates beziehungsweise einer anderen Regierung. Sanktionen, über die wir reden, sollen den Weißen in Südafrika klarmachen, daß sie auf keine Unterstützung außerhalb Südafrikas mehr bauen können, und sollen sie dazu bringen, die Schritte einzuleiten, die als einzige noch die Chance für einen friedlichen Wandel bieten. Diese Schritte sind:

1. Abschaffung der Apartheid.

Wir wollen uns nicht auf das Reformgeschwätz einlassen; da ist nichts zu reformieren. Ein solches System, das einmalig ist in der Welt, kann nur vollständig abgeschafft werden. Es ist nicht an einzelnen Teilen oder irgendwo zu reformieren.

2. Die Herstellung politischer Gleichberechtigung durch Zulassung der politischen Organisationen der Schwarzen und Freilassung aller politischen Gefangenen, einschließlich Nelson Mandela.

3. Aufhebung des Ausnahmezustandes und der Zensur.

Wenn das geschehen ist, gibt es die Chance, miteinander zu reden, nicht über die Abschaffung der Apartheid, darüber kann kein Schwarzer mit einem Weißen in Südafrika verhandeln, da gibt es nichts zu verhandeln. Sondern man kann dann darüber reden, in welcher Form man den Übergang schafft vom Apartheid-Südafrika zu einem demokratischen, nicht-rassistischen Südafrika, in welchen Zeiträumen, wie zu einem demokratischen, nicht-rassistischen Südafrika, in welchen Zeiträumen, wie der Prozeß konkret aussieht, welche Verfassungsordnung Südafrika nach der Transformation haben wird. Und ich will hinzufügen, daß es in unserer Politik ein großes Defizit gibt. Das Defizit besteht darin, daß wir uns sehr wenig Gedanken darüber machen, wie dieser Prozeß ablaufen kann und was die Rahmenbedingungen für eine demokratische

Verfassung Südafrikas sein sollen. Man könnte sagen, das ist nicht unsere Aufgabe, das müssen die selbst entscheiden. Aber ich bin zu dem Ergebnis gekommen, daß die Weißen in Südafrika, ohne deren Einsicht es ja am Ende nicht gehen wird, jedenfalls nicht ohne schreckliches Blutvergießen, auch ein Anrecht darauf haben, daß wir ihnen diese Frage beantworten und ehrlich beantworten. Und zu einer ehrlichen Antwort gehört, daß wir ihnen sagen, es werden sich nicht nur die Machtverhältnisse ändern, es werden sich auch die sozialen und ökonomischen Verhältnisse in Südafrika grundlegend verändern. Die Besitzverhältnisse können nicht so bleiben, wie sie sind. Sie werden nicht so bleiben, wie sie sind.

Wenn die Machtfrage gelöst ist auf diesem Wege, der eine schwache Chance bietet, ich wiederhole, eine schwache Chance, dann bleibt die andere große Frage immer noch bestehen. Und das ist der soziale Konflikt, den wir heute in Südafrika haben und der nicht gelöst ist, wenn die Machtfrage anders entschieden ist. Der soziale Konflikt in Südafrika wird von Tag zu Tag schärfer. Das ergibt sich bereits ganz automatisch aus der Bevölkerungsentwicklung. Auch eine von Schwarzen geführte südafrikanische Regierung wird es mit einem ungeheuerlichen sozialen Konfliktstoff zu tun haben. Und das noch auf lange, lange Zeit. Ich sehe in diesem sich aufhäufenden sozialen Konfliktstoff, also Arbeitslosigkeit, Chancenlosigkeit der jungen Generation, heute das Haupthindernis für einen friedlichen Wandel, weil ich denke, daß die Zeit nicht mehr ausreichen wird. Sie wird deshalb nicht mehr ausreichen, weil in Südafrika eine junge schwarze Generation heranwächst, die dem politischen Diskurs, so wie wir ihn hier führen, wie er ja auch in Südafrika geführt wird, nicht mehr zugänglich ist. Alle Gesprächspartner, mit denen ich bei meinem letzten Aufenthalt in Südafrika gesprochen habe, in den Kirchen, in den Bürgerrechtsorganisationen und in den Gewerkschaften, teilen diese Sorge, daß diejenigen schwarzen Führer, mit denen überhaupt gesprochen werden kann, auch nur noch eine bestimmte Zeit diese Autorität haben und daß eine Zeit kommen kann, nach meiner Meinung kommen wird, wo kein Tutu, kein Busak, kein Mandela und kein Tambo und keine Winnie Mandela noch wirklich sprechen kann für all diese jungen Leute in den Townships, die auf ihr Elend, ihre Chancenlosigkeit, ihre Zukunftslosigkeit nicht nur reagieren mit Haß auf die Weißen, sondern auch mit Haß auf die Elterngeneration, ihre eigenen Eltern, denen sie ihren Weg vorwerfen, Gespräche zu suchen, sich anzupassen, wie sie es nennen. Dieser Weg habe sie nur in diese Ausweglosigkeit hineingebracht. Diese jungen Leute erkennen wohl diesen Zusammenhang sehr genau.

Die Weißen haben sich in ihrer Mehrheit entschieden, daß der Konflikt mit Gewalt gelöst werden solle. Gewalt ist es ja, was mehr und mehr geschieht. In bestimmten Abständen wird die Opposition in Südafrika enthauptet. Das ist jetzt zuletzt im Februar dieses Jahres geschehen. Dies soll sich fortsetzen mit den Gesetzen, die das schwarze Streikrecht praktisch unmöglich machen und die auch materielle Hilfe aus dem Ausland für Anti-Apartheid-Aktionen unter die Kontrolle der Regierung bringen sollen. Die Zielrichtung ist klar. Die wirksamen und von der Regierung für gefährlich gehaltenen Oppositionszentren in Südafrika sind Gewerkschaften, Kirchen und Bürgerrechtsorganisationen. Es geht darum, den politischen Faktor, der im Einfluß dieser Organisationen liegt, zu vermindern und nach Möglichkeit zu zerstören durch Verhaftungen, durch Bannungen, durch immer stärkere staatliche Restriktionen. Das ist die Lage, in der wir uns befinden.

Die internationale Staatengemeinschaft reagiert auf diese Situation mit wirkungslosen Protesten und mit Resolutionen und Beschlüssen in internationalen Gremien, die nicht durchgeführt werden, weil wichtige Partner nicht bereit sind, sie durchzuführen.

Rein völkerrechtlich ist die Lage völlig klar. Südafrika ist nicht nur der permanenten Menschenrechtsverletzung, der Verletzung der Charta der Vereinten Nationen und der Menschenrechts-Pakte schuldig, sondern Südafrika ist auch ein Aggressor, eine Gefahr für den Weltfrieden. Es gibt Analytiker, darunter Robert McNamara, die sagen, daß von den regionalen Konflikten in der Welt der südafrikanische langfristig wahrscheinlich der gefährlichste und der am schwersten lösbare ist. Ich teile diese Einschätzung, auch vor dem Hintergrund der Tatsache, daß Südafrika entweder im Besitz der Atombombe ist oder aber jederzeit in der Lage ist, sich in den Besitz der Atombombe zu setzen. Alle Voraussetzungen dafür sind gegeben und was das bedeutet, braucht ja nicht näher ausgeführt zu werden. Es braucht auch nicht näher ausgeführt zu werden, was die Destabilisierungspolitik Südafrikas gegenüber den schwarzafrikanischen Nachbarstaaten bedeutet, Ländern, denen die Chance zu einer friedlichen Entwicklung genommen wird, mit den schrecklichsten sichtbaren Auswirkungen zur Zeit in Mocambique und in Angola. Entscheidend für ein wirkungsvolles internationales Vorgehen gegen Südafrika sind die U.S.A., Großbritannien, die Bundesrepublik Deutschland und Japan. Diese vier sind die wichtigsten Handelspartner. Großbritannien und die U.S.A. agieren in den Vereinten Nationen als Veto-Mächte gegen weltweit bindende, umfassende Sanktionen. Die Bundesrepublik spielt eine vergleichbare Rolle in der Europäischen Gemeinschaft, aber nicht alleine, hinter der Bundesrepublik versteckt sich natürlich noch so mancher andere, das muß man sehen. Da ist noch das Beispiel Portugals zu erwähnen. Davon hört man zwar nicht viel, aber die Portugiesen haben auch kein großes Interesse an einer wirkungsvollen Sanktionspolitik. Es gibt etwa 500 000 Portugiesen in Südafrika, die aus Angola und Mocambique gekommen sind. Die Mutterlandsporgiesen haben absolut keine Lust, diese 500 000 auch noch aufnehmen zu müssen. Sie wollen lieber, daß sie dort bleiben. Es gibt also in der Europäischen Gemeinschaft noch andere, die sich da als Hindernis erweisen.

Die Präsidentschaft der Bundesrepublik innerhalb der EG seit Januar dieses Jahres hat das Ergebnis gebracht, das wir befürchtet haben. Die laufenden Südafrika-Initiativen der EG sind zum Stehen gekommen.

Ich will nur mal eine einzige Frage stellen: Wie würde die Europäische Gemeinschaft, wie würden die westlichen Demokratien reagiert haben, wenn das, was in Südafrika geschieht, nicht etwas weniger als 30 Millionen Schwarzen – und ich gebrauche hier den Begriff „schwarz“ im Sinne des südafrikanischen Widerstandes, also ohne weitere rassische Differenzierung –, von fünf Millionen Weißen angetan würde, sondern umgekehrt 30 Millionen Weißen von fünf Millionen Schwarzen? Oder wie würde die katholische Bischofskonferenz in der Bundesrepublik reagiert haben, wenn nicht der schwarze Generalsekretär der südafrikanischen Bischofskonferenz verhaftet und gefoltet worden wäre, sondern ein hoher Kleriker in Polen? Was wäre dann von unserer Regierung, von seiten der katholischen Kirche in der Bundesrepublik verlangt worden?

Ich könnte die Liste dieser Beispiele beliebig lange fortsetzen. Der Punkt, auf den ich hinaus will, ist der, daß neben den falsch verstandenen außen- und wirtschaftspolitischen Interessen noch etwas anderes im Spiel sein muß, warum es zu wirkungsvollen

Aktionen gegen Südafrika nicht kommt, und ich glaube, es ist latenter Rassismus in unseren eigenen Ländern, auch bei uns, latenter Rassismus, der sich darin äußert, daß man gar nicht begreift, daß es Menschen erster und zweiter Klasse nicht geben darf: „Sind Schwarze fähig zur Demokratie“ oder „sind Schwarze fähig, eine entwickelte Industriegesellschaft zu steuern.“ Allein die Frage zu stellen, ist bereits Rassismus. Die Frage wird aber bei uns ständig gestellt und spielt eine große Rolle in der politischen Auseinandersetzung.

Ich rechne damit, daß wir aus den Vereinigten Staaten von Amerika eine neue Initiative gegen die Apartheid bekommen werden, nicht so sehr aus außenpolitischen und moralischen Gründen, sondern weil der Druck innerhalb der Vereinigten Staaten stärker werden wird. Die USA mit ihrer zahlenmäßig starken farbigen Bevölkerung sind mit der Apartheid auch als einem innenpolitischen Problem konfrontiert. Die Sanktionen des Kongresses sind Ergebnisse des Drucks aus der amerikanischen Bevölkerung auf den Kongreß selbst und auf amerikanische Unternehmen. Ich denke, daß, wer auch immer Präsident werden wird nach Reagan, hier eher stärker vorgehen wird als die Sache bremsen wird. Da kommt also etwas mehr und ich vermute, es kommt auch mehr amerikanischer Druck auf die Verbündeten. Denn die Amerikaner sind mit Recht sauer auf ihre Verbündeten, die die Lücke, die sie aufgemacht haben, sehr schnell bereit waren zu füllen. Ich weiß, daß zum Beispiel massive amerikanische Proteste existieren über die Tatsache, daß Lufthansa nach dem Abzug der amerikanischen Fluggesellschaften das Südafrika-Nordamerika-Geschäft voll übernommen hat.

In Großbritannien sehe ich keine Veränderungen. Frau Thatcher wird sich auch durch noch massiveren Druck aus dem Commonwealth nicht beeindrucken lassen.

Veränderungen sehe ich in Japan. Die Japaner sind jetzt bereits bemüht, ihr starke Rolle als wichtigster oder zweitwichtigster Außenhandelspartner Südafrikas zu reduzieren. Das tun sie auch nicht, weil sie sich mit dem Apartheidsystem besonders beschäftigen. Das interessiert in Japan kaum jemanden. Sondern das tun sie, weil sie damit in Amerika unangenehm aufgefallen sind.

Bleibt also jetzt die Bundesrepublik übrig und das ist ja auch das, was uns hier besonders interessieren muß. In der Bundesrepublik ist die Lage so, daß die Politik der Bundesregierung sich selbst paralyisiert, weil unvereinbare Positionen innerhalb der Regierungskoalition selbst bestehen. Ich fasse mich diesbezüglich kurz, da es ja bekannt ist. Ich sehe auch nicht, daß sich das sehr schnell ändern wird.

Ich bin der Meinung, daß wir in der Bundesrepublik weiterarbeiten müssen, um Anschluss zu gewinnen an die internationale Politik, was Südafrika angeht. Ich meine aber auch, daß wir, solange umfassende und verpflichtende Sanktionen nicht möglich sind, uns überlegen müssen, was wir denn vielleicht erreichen können. Es ist betrüblich, daß die Südafrika-Diskussion bei uns von innenpolitischen Gesichtspunkten völlig überlagert ist und man deshalb diese Frage gar nicht diskutiert, ob es nicht doch etwas geben könnte, worauf man sich gemeinsam verständigt. Ich möchte ein paar Hinweise geben, worauf man sich unterhalb der Ebene umfassender Sanktionen, immerhin als ein wichtiger Schritt und ein wichtiges Signal, verständigen könnte und nach meiner Meinung müßte. Ich werde das jedenfalls nächste Woche im Bundestag vorschlagen, wenn wir wieder eine große Südafrika-Debatte am Donnerstag haben werden. Ich denke, wir könnten uns darauf verständigen, daß wir der südafrikanischen Regierung

ein Stück ihrer Legitimität nehmen, sie ist ja nach unserer Auffassung illegitim, und die diplomatischen Beziehungen einschränken durch Abzug der Botschafter und durch eine deutliche Reduzierung des Personals der südafrikanischen Botschaft hier in Bonn. Das ist auch aus anderen Gründen nötig. Diese Botschaft ist verantwortlich für Verletzungen des Völkerrechts wegen ihrer Mitwirkung an dem illegalen U-Boot-Geschäft. Diese Botschaft ist verantwortlich für eine sehr breit angelegte Kampagne, mit der Politiker, Parteien und andere gesellschaftliche Gruppen korrumpiert werden sollen, korrumpiert worden sind durch Einladungen zu Luxusreisen nach Südafrika mit einem ganz bestimmten, einseitigen Programm, und sie ist auch verantwortlich für eine ganz ausgedehnte Propagandatätigkeit in der Bundesrepublik, die ein falsches Bild über die Verhältnisse in Südafrika zeichnet.

Ein nächster Punkt ist, daß wir keine Visapflicht für Einreisende aus Südafrika haben. Ich denke, das können wir nicht so bestehen lassen. Wenn Vertreter der Chamber of Mines hier fröhlich in Frankfurt aus dem Flugzeug steigen und ihren Geschäften nachgehen können, aber unsere Freunde von der Bergarbeitergewerkschaft das nicht können, weil sie noch nicht einmal die Ausreisegenehmigung aus Südafrika bekommen, dann kann unsere Reaktion eigentlich nur die sein, daß wir dann eben die anderen nicht reinlassen, jedenfalls nicht ohne Visum. Solange Südafrika eine selektive Einreise- und Ausreisepolitik handhabt, wie es heute der Fall ist, können wir uns diesen liberalen Umgang wohl nicht leisten.

Der nächste Punkt ist der Luftverkehr. Das ist ja auch schon erwähnt worden. Ich glaube nicht, daß wir durch eine Einstellung des Luftverkehrs von und nach Südafrika das Apartheidsystem zum Einsturz bringen. Das schaffen wir auch mit den anderen Mitteln nicht, aber es wäre ein deutlicher Beitrag zur Bewußtseinsbildung, wenn die weißen Geschäftsleute, wenn sie Südafrika verlassen wollen, zuerst einmal in ein schwarzafrikanisches Nachbarland reisen müßten, um von dort aus dann nach Europa oder Amerika zu fliegen. Sie würden vielleicht anfangen nachzudenken. Das Bewußtsein der Isolierung würde etwas wachsen.

Ich halte es dann für notwendig, daß wir Südafrika auf die Liste der Länder nehmen, in die Güter von strategischer Bedeutung nicht geliefert werden dürfen. Da haben wir ja die COCOM-Liste, sie braucht nur auf Südafrika angewandt zu werden und dagegen kann es dann auch keinen prinzipiellen Einwand geben, so wie den: „Sanktionen machen wir grundsätzlich nie.“ Wir machen das ja mit der COCOM-Liste gegenüber der Sowjetunion und ihren Verbündeten. Und schließlich glaube ich, daß auch Finanzsanktionen als Reaktion auf die geplante Gesetzgebung dringend notwendig sind. Wenn also die Regierung Botha zwar Kredite und Anleihen weiter gern in Anspruch nehmen möchte, um das Apartheidsystem aufrechtzuerhalten, aber das Geld, das wir ausgeben, um den Opfern der Apartheid zu helfen, nicht ins Land lassen will, dann kann die Antwort eben nur die sein, daß gar kein Geld von hier hinüberfließen kann.

Ich sage noch einmal, damit ich nicht mißverstanden werde, das sind Vorschläge, die ich mache, um einen Konsens im Bundestag herbeizuführen, damit überhaupt einmal etwas passiert. Die anderen Ziele werden deswegen nicht aufgegeben, sondern es wird weiter daran gearbeitet.

Dazu gehört dann auch die Frage der Rolle der deutschen Wirtschaft in Südafrika. Ich bin kein Anhänger des Desinvestments in dem Sinne, wie die Amerikaner das gemacht

haben, „warehousing of shares“. Das hat die Lage nur verschlechtert. Betriebe, in denen früher der Sullivan-Code gegolten hat, sind jetzt in den Händen weißer südafrikanischer Kapitalgruppen und dann gilt er eben nicht. Das Geschäft, das die amerikanischen Konzerne mit Südafrika gemacht haben, läuft sowieso weiter. Das Geschäft bestand in der Lieferung von Komponenten. Diese werden weiter geliefert. Hier sind also nur Firmenschilder ausgetauscht worden, mehr nicht. Das kann keine Lösung sein. Wenn Desinvestment, dann ist es nur in der radikalen Form der Schließung der Betriebe möglich.

Ich möchte diesen Vorschlag, das zu tun, heute nicht machen, sondern ich möchte lieber den Vorschlag unterstützen, den die IG Metall gemacht hat, nämlich die deutschen Investitionen in Südafrika zu benutzen, um im Lande selbst einen Beitrag zur Überwindung des Systems zu leisten, bis hin zu bewußten Regelverletzungen. Ich finde, daß das Engagement in Südafrika einer Rechtfertigung bedarf, die nicht allein in den Gesetzen der Kapitalverwertung liegen kann. Der Grund, warum diese Investitionen stattgefunden haben, ist, daß das Apartheidsystem besonders günstige Möglichkeiten der Kapitalverwertung geboten hat. Es bedarf also einer Rechtfertigung, wenn diese Investitionen weiter wirken sollen, und die kann nur darin bestehen, daß die deutschen Unternehmen in Südafrika ein Modell anbieten, wie Weiße und Schwarze in diesem Land auch zusammenleben können.

All die Vorschläge, die Franz Steinkühler vorgelegt hat, halte ich für richtig und will noch einen Schritt darüber hinausgehen und sagen, daß in diesem Land und in dieser Gesellschaft jede Form von wirtschaftlicher Betätigung politisch ist und daß deshalb die deutschen Unternehmen in Südafrika sie aus der politischen Diskussion nicht ausschließen dürfen, daß sie klarmachen müssen, auf welcher Seite sie stehen, daß sie sich nicht in den Dienst dieses Systems stellen dürfen.

Wir müssen ja auch an die Frage denken, wie Südafrika aussehen soll, wenn das Ziel der Befreiung erreicht ist. Es muß dann etwas da sein, womit gearbeitet werden kann, was Arbeitsplätze und Wachstum schafft, und ich verstehe den Totalboykott, der möglich wäre, wirklich als ein allerletztes und als ein äußerstes Mittel. Denn daran gibt es auch für mich keinen Zweifel, daß der Totalboykott zu unabsehbaren, schrecklichen Opfern auch für diejenigen führen wird, denen wir helfen wollen. Aber da ich weiß, und Vertreter der Opfer sind ja hier, daß die Schwarzen in Südafrika bereit sind das auf sich zu nehmen, müssen wir auch zu diesem letzten und äußersten Mittel bereit sein, wenn alles andere versagt hat. Aber wir haben das andere ja bisher noch nicht einmal ernsthaft versucht.

Ich halte es für sehr zwingend, daß wir mehr Bewußtsein im eigenen Lande schaffen durch mehr Diskussion, auch durch mehr Veranstaltungen dieser Art. Es muß ein Druck entstehen auf die Regierenden, die Parlamente, auch im eigenen Land. Dieser Druck kann und muß ausgehen auch von den Gewerkschaften und von den Kirchen. Von diesen beiden Gruppen verspreche ich mir hier am meisten.

Deshalb danke ich Euch noch einmal für diese Initiative und ich möchte an dieser Stelle abbrechen, weil ich denke, daß die Diskussion des Nachmittags mir Gelegenheit geben wird, das eine oder andere noch zu präzisieren.

Ich möchte als letztes sagen, daß nach meiner Überzeugung Moral und Vernunft in der Politik keine Gegensätze sind. Und wem die moralischen Überlegungen nicht ausrei-

chen, daß wir einer solchen auf der ganzen Welt einmaligen Verletzung von Menschenrechten nicht tatenlos zusehen dürfen und diese Verletzung der Menschenrechte durch unsere Form politischer, kultureller und wirtschaftlicher Kontakte nicht auch noch stabilisieren und möglich machen dürfen, dem sollte vielleicht sein Verstand sagen, daß so etwas auf Dauer nicht geht. Und wer seine Investitionen schützen will, der muß wissen, daß diese Investitionen zwar durch die Politik der Apartheid geschützt werden, aber nur so lange, bis sie in Flammen aufgehen, und das wird eines Tages passieren. Wer also einen langfristigen Schutz haben will, dem sollte schon der Verstand sagen, daß er auf der Seite derjenigen stehen muß, die für ihre Menschenrechte und ihre Freiheit kämpfen und die diesen Kampf auch gewinnen werden.

11. Franz Steinkühler*)

Die Forderungen der IG Metall an deutsche Unternehmen in Südafrika

Hinter uns liegen zwei Konferenztage zum Thema „Arbeitsbeziehungen in Südafrika“. Unsere Erwartungen haben nicht getrogen: Wir haben mit eindrucksvollen Referaten und einer anregenden Diskussion die Gelegenheit gehabt, unsere Kenntnisse darüber zu vertiefen, wie Arbeitsbeziehungen in Südafrika heute funktionieren. Wir haben damit den Blick auf einen ganz zentralen Lebensbereich des Apartheidsstaates Südafrika geworfen, der ja, als der einzige Industriestaat des schwarzen Kontinents bezeichnet werden kann.

Wenn ich dies so formuliere, dann in der Absicht, die Aufmerksamkeit auf die Rolle des industriellen Sektors in der Gesellschaft Südafrikas zu lenken und auf die Bedeutung, die ihm für den unerläßlichen Wandel weg von den Apartheidsstrukturen zukommt. Denn die Rolle der Industrie für eine Gesellschaft zu betonen, heißt gleichzeitig die Bedeutung der Gewerkschaften herauszustreichen. Eine entwickelte oder sich entwickelnde Industriegesellschaft ist nämlich schlechterdings nicht vorstellbar ohne die gestaltende Rolle der Gewerkschaften. Deshalb sind die Gewerkschaften Südafrikas zur Zeit die einzigen demokratischen Massenorganisationen, denen – wenn auch eingeschränkt – die Möglichkeit legaler Arbeit geblieben ist. Deshalb ist es keine laboristische Verengung, sondern ein substantieller Beitrag zur Überwindung der Apartheid, wenn wir die Beteiligungsmöglichkeiten der schwarzen Arbeiter und Arbeiterinnen und ihrer Gewerkschaften in den Mittelpunkt unserer eigenen gewerkschaftlichen Bemühungen stellen.

Damit ist das Leitmotiv unseres Vorhabens bezeichnet: Wir, die IG Metall, als die im Mutterland vieler südafrikanischer Tochtergesellschaften operierende Gewerkschaft, tun auf dem von uns beeinflussbaren Gebiete das, was im Bereich des Möglichen und Realisierbaren angesiedelt ist.

Wir versuchen, unseren Einfluß dort auszuüben, wo wir Zuständigkeit und Kompetenz besitzen. Damit stehen wir keinesfalls im Gegensatz zu der generellen Forderung nach Wirtschaftssanktionen und nach einer politischen Isolierung dieses menschenverachtenden Apartheidsregimes. Aber wir wissen aus Erfahrung, auf welche vielfache Weise Wirtschaftssanktionen unterlaufen werden können.

Wir wollen uns nicht mit Appellen an die Regierungen und an die Unternehmen begnügen, sondern wir wollen statt dessen fragen, was wir als IG Metall selbst tun können. Hier gibt es zum einen die Forderung nach selektiven und effektiven Sanktionen und zum anderen die von uns formulierten und der Öffentlichkeit vorgestellten Mindeststandards. Ich nutze diese Gelegenheit, um die vom Deutschen Gewerkschaftsbund im März dieses Jahres beschlossenen Forderungen in Erinnerung zu rufen: Sie reichen von der Reduzierung des Personals der südafrikanischen Botschaft über die Einführung des Visumzwangs für südafrikanische Staatsangehörige und den Entzug

*) 1. Vorsitzender der IG Metall, Präsident des IMB

der Lande- und Überflugsrechte für die südafrikanische Luftfahrtgesellschaft bis zur Anwendung der Kriterien der COCOM-Liste im Handel mit der Republik Südafrika.

All dies sind sehr konkrete Maßnahmen, die nicht darauf warten oder gar darauf angelegt sind, nur weltweit und gemeinsam ergriffen zu werden. All dies sind Maßnahmen, bei denen die Bundesrepublik als Staat für sich handeln kann; bei denen die Bundesregierung Gelegenheit hat, ihren Ruf als einer der hartnäckigsten Bremsen von Sanktionen los zu werden.

Hierzu ein möglicherweise bescheidenes, aber doch sehr konkretes Beispiel: Als die Regierung von Südafrika dazu überging, für deutsche Gewerkschafter und Journalisten Visa zu verlangen, habe ich beim Außenminister der Bundesrepublik Deutschland, Herrn Genscher, protestiert und gefordert, daß die Bundesrepublik ihrerseits mit einem Visumzwang für südafrikanische Staatsangehörige antwortet, falls es bei jener schikanösen Regelung bleiben sollte.

Damals wurde ich getröstet auf Abstimmungsgespräche innerhalb der EG. Bonn ist in der Südafrika-Politik handlungsunfähig, unterschiedliche Positionen innerhalb der Koalition führen zu einer politischen Blockade der Regierung. Die einen profilieren sich als ganz energische Befürworter umfassender Sanktionen. Die anderen sehen den Zeitpunkt für die einzelnen Schritte jeweils nicht als günstig an. So kann die Mischung aus partieller PR-Aktion einiger Einzelkämpfer und offizieller Inaktivität noch jahrelang weitergehen, ohne daß wirklich etwas passiert.

Nein – was wir brauchen, sind endlich konkrete Schritte. Schritte, die nicht immer daran scheitern, daß jeder auf den anderen verweisen kann. Wir erwarten von der Bundesregierung ein unmißverständliches Bekenntnis dazu, wie sie es nun endlich mit der eigenen Verantwortung gegenüber Südafrika hält, was sie denn dort dazu zu tun gedenkt, wo sie selbst handlungsfähig ist.

Es muß ein Ende damit haben, daß die Bonner Politik nur darin besteht, daß sich die FDP bei der liberalen Klientel und die CSU bei rechtsradikalen Apartheidsfreunden profiliert und der Bundeskanzler mittendrin wieder einmal die Chance zum Aussitzen nutzt. Wir müssen insbesondere das zuständige Regierungsmitglied Genscher danach fragen, was diese Bundesregierung endlich zu tun gedenkt.

Diese Veranstaltung ist ein erneuter Anlaß, mit allem Nachdruck die Realisierung und Konkretisierung politischer Maßnahmen dort einzufordern, wo die Bundesregierung über konkrete Handlungsmöglichkeiten verfügt. Das ist – ich sagte es schon – auch der Ansatz für unsere gewerkschaftlichen Forderungen nach „Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen“. Die schweren, aber für die südafrikanischen Gewerkschaften insgesamt erfolgreichen Arbeitskämpfe der jüngsten Vergangenheit haben uns zu dieser Initiative veranlaßt. Insbesondere auch deshalb, weil wir befürchten müssen, daß die selbstbewußten jungen Gewerkschaften Südafrikas mit Gegenmaßnahmen seitens der Regierung rechnen müssen, die den erkämpften Handlungsspielraum wieder auf Null zurückdrehen.

Für die IG Metall und die südafrikanischen Metallgewerkschaften hat sich, nach einer ersten Phase der Erfahrung mit den neuen Arbeitsgesetzen, seit 1980 nunmehr schonungslos herausgestellt, wo die Grenzen dieses Rechtssystems für Arbeitnehmer und Gewerkschaften liegen.

Es mag zwar sein, daß es Fortschritte beim Kündigungsschutz gegeben hat, daß auch schwarze Arbeiter nicht mehr grundlos von heute auf morgen gekündigt werden können, aber immer noch müssen wir beklagen, daß das nicht für Landarbeiter und Hausangestellte gilt. Und ein Arbeiter, der gegen die Kündigung klagt, muß mit einem Kostenrisiko von ein bis drei Jahresgehältern rechnen – selbst für den Fall, daß er seinen Prozeß gewinnt! Und im kollektiv-rechtlichen Bereich ist es sicher ein wichtiger Fortschritt gewesen, daß Gewerkschaften für schwarze Arbeitnehmer sich frei bilden und straffrei betätigen konnten. Aber wir haben ebenso zur Kenntnis zu nehmen, daß das südafrikanische Regime nicht so weit gegangen ist, mit der Gewerkschaftsfreiheit zugleich auch Gewerkschaftsrechte zu verleihen.

Am einschneidendsten ist dabei das Fehlen eines wirklichen Streikrechts. Denn selbst die Teilnahme an einem nach südafrikanischem Recht legalen Streik zieht für den Arbeiter das Risiko nach sich, gekündigt zu werden – und die Unternehmen machen nach wie vor fleißig Gebrauch davon.

Den besten Eindruck von der Doppelmoral des südafrikanischen Gewerkschaftsrechts zeigt vielleicht eine Aussage des obersten südafrikanischen Gerichts zur Möglichkeit von Urabstimmungen auf dem Fabrikgelände. Ich zitiere: „Der Umstand, daß die Gewerkschaft das Recht und die Pflicht hat, eine ordnungsgemäße Urabstimmung durchzuführen, bedeutet nicht, daß der Gesetzgeber beabsichtigt hat, ihr das Recht auf Durchführung dieser Urabstimmung auf dem Betriebsgelände zu geben. Die Tatsache, daß es für eine Gewerkschaft im Einzelfall unmöglich ist, eine Urabstimmung außerhalb des Betriebsgeländes und ohne Unterstützung des Arbeitgebers durchzuführen, ist kein Kriterium, das bei der Auslegung des Gesetzes berücksichtigt werden kann.“

Deutlicher geht es wohl nicht! Das alles heißt, daß eine Gewerkschaft zwar nach dem Gesetz verpflichtet ist, eine Urabstimmung durchzuführen, daß aber die Polizei die Durchführung der Urabstimmung außerhalb des Betriebes jederzeit als illegale Versammlung verhindern oder unterdrücken kann.

Genau dies ist der Ansatzpunkt für unsere Forderungen an deutsche Unternehmen. Wir erwarten von ihnen, daß sie von all jenen undemokratischen, rechtsstaatswidrigen Möglichkeiten des Apartheidsregimes gegenüber ihren schwarzen Arbeitnehmern und deren Gewerkschaften keinen Gebrauch machen.

Wir erwarten von ihnen, daß sie das Apartheids- und Sicherheitsrecht nicht als Keule gegen ihre Beschäftigten und die Gewerkschaften nutzen. Wir erwarten, daß sie die trickreichen und sozialstaatswidrigen Instrumente des Arbeitsrechts nicht nutzen, wenn sie ihre Beziehungen mit Gewerkschaften gestalten, auch wenn diese in einen offenen Arbeitskonflikt münden.

Die Sache ist sehr einfach: Wir messen die deutschen Unternehmen daran, ob sie wirklich weiterhin bei ihren wirtschaftlichen Aktivitäten in Südafrika einen besonderen Nutzen daraus ziehen wollen, daß die Arbeiter und Gewerkschaften dort spezifischen Unterdrückungsmaßnahmen ausgesetzt sind. Wir fordern dabei nichts, was gewissermaßen einem Wunschkatalog von Gewerkschaften für die Arbeitswelt entspräche. Wir sind pragmatisch genug zu sehen, daß wir nicht in Südafrika etwas durchsetzen können, was wir auch in der Bundesrepublik Deutschland nicht haben: Ich denke da etwa an das vollständige Verbot der Aussperrung, wobei ich allerdings hinzufüge, daß die Kolleginnen und Kollegen dort unten gerade wegen der besonderen Situation ein solches Verbot besonders nötig hätten.

Was wir vielmehr fordern, ist das in der Bundesrepublik und in vergleichbaren zivilisierten Industrieländern absolut Selbstverständliche: Das pure Minimum anständigen Verhaltens in den Arbeitsbeziehungen.

Wir tun dabei etwas, was in der Reichweite unserer eigenen Möglichkeiten ist. Zwar sind wir, wie jeder weiß, nicht in der Lage, hierüber einen Tarifvertrag mit den deutschen Unternehmen abzuschließen.

Aber wir sind in der Lage, unsere Kolleginnen und Kollegen in den deutschen Betrieben über diese Situation aufzuklären, mit ihnen gemeinsam ein Band internationaler Solidarität zu knüpfen.

Wir werden die deutschen Unternehmen mit unseren Forderungen in den Betrieben und in der Öffentlichkeit konfrontieren. Wir werden dieses Thema zum Gegenstand von Betriebsversammlungen und Aufsichtsratssitzungen machen.

Wir erwarten, daß die Gesellschaften in ihren jährlichen Hauptversammlungen danach gefragt werden, wie sie es mit der Einhaltung der genannten Mindeststandards halten. Wir versuchen – kurz gesagt – das uns Mögliche, um unseren Beitrag zur Solidarität mit Südafrika und im Kampf gegen die Apartheid zu leisten.

Ich fordere Parteien, Verbände, die vielen Antipartheidsgruppen, Journalisten und selbstverständlich auch die Bundesregierung auf, uns dabei zu unterstützen. Ich muß an dieser Stelle ein Wort zum bisherigen Verhalten der deutschen Unternehmen in Südafrika sagen.

Es mag sein, und es ist auch nicht zu bestreiten, daß es punktuell Fortschritte im Verhalten gegenüber schwarzen Arbeitnehmern gegeben hat. Ja, vereinzelt sind auch Ansätze zur vertraglichen Garantie von Gewerkschaften festzustellen. Aber diese Ansätze sind eben bislang nur Einzelfälle geblieben. Sie müssen verbreitert werden zu wirklich verbindlichen Maßstäben. Es muß zur Norm werden, was in Sonntagsreden oder in Vier-Augen-Gesprächen als das eigentlich Normale hingestellt wird.

Tatsache bleibt aber bis heute, daß sich insbesondere die deutsche Industrie in Südafrika viel zu starr und viel zu opportunistisch gezeigt hat. Es reicht nicht aus, wenn die deutsch-südafrikanische Handelskammer bescheiden und vorsichtig auf die mangelnde Wünschbarkeit von neuen gesetzlichen Restriktionen gegen die Gewerkschaften hinweist.

Gefordert ist vielmehr die klare und unmißverständliche öffentliche Forderung, von derartigen Rollback-Aktivitäten abzulassen. Gefordert ist die eindeutige Erklärung, gerade auch der großen Unternehmen, die zu den Hofflieferanten des Regimes gehören, daß Schluß sein muß mit der Apartheid. Bis zur Stunde vermissen wir ein solches entschiedenes Engagement.

Ich kann nicht anders, als die bemerkenswerte Übereinstimmung der Verhaltensweise der deutschen Industrie mit der Südafrikapolitik Strauß/Kohl festzustellen: Gutes Zureden hinter den Kulissen statt öffentlicher Druck auf das Regime wird nicht nur nichts helfen, sondern wird von der südafrikanischen Regierung – wir schon bisher – als praktizierte Duldung interpretiert.

Wenn sie diese Grundhaltung nicht aufgibt, wird sie nicht in der Öffentlichkeit einen entschiedenen Willen zur klaren Antipartheidspolitik glaubhaft vermitteln, wird die

deutsche Industrie sich nicht aus dem Zwielicht befreien, das ihre Aktivitäten in Südafrika nach wie vor umhüllt. Bis zur Stunde jedenfalls, können wir nur ein trauriges Miteinander von Regierung und Industrie feststellen, wenn es um die Kaschierung der südafrikanischen Zustände geht.

Das fängt an bei der völlig mangelnden Transparenz des Geschehens in Südafrika. Es gibt bis zur Stunde keine verlässliche und offizielle Liste der deutschen Investoren und Tochtergesellschaften in Südafrika. Die deutsch-südafrikanische Handelskammer weigert sich bis zur Stunde, ihr Mitgliederverzeichnis zur veröffentlichen.

Im Schutz dieses Dunkels operieren nicht wenige Unternehmen in Südafrika – selbst ihre deutschen Belegschaften oder Betriebsräte wissen davon oftmals nichts.

Ein solcher Fall ist etwa die Firma Komberg & Schubert, einem mittelständischen Elektronunternehmen, von der wir bei Fertigstellung unseres Berichtes erfahren haben. Sie hat dort im Zuge eines Arbeitskonfliktes im Herbst 1987 die ganze Belegschaft entlassen, während die Firmenspitze zu Hause dem Betriebsrat jede Information über Auslandsaktivitäten vorenthalten hat. Erst nach unserer Rückfrage haben die Kolleginnen und Kollegen in der Bundesrepublik Deutschland überhaupt vom südafrikanischen Engagement ihres Arbeitgebers erfahren.

Einen anderen Beitrag zur Verschleierung liefert auch der jährliche Bericht der Bundesregierung über die Einhaltung des EG-Kodex durch deutsche Tochterunternehmen in Südafrika. Wir haben die mangelnde Griffigkeit und Substanz dieses Kodex schon immer kritisiert. Allein die Tatsache, daß er ein Schritt in die richtige Richtung ist, reicht angesichts der heutigen Zustände längst nicht mehr aus.

Aber daß der EG-Kodex auch noch dazu benutzt wird, die Zustände in Südafrika Jahr für Jahr zu beschönigen und zu verschleiern, ist unerträglich. Ich zitiere diesbezüglich aus dem jüngsten, dem siebten Bericht. Dort heißt es zum Problem der Kündigung legal streikender Arbeitnehmer: „Nach südafrikanischen Arbeitsrecht sind auch bei einem legalen Streik die Arbeitnehmer nicht grundsätzlich vor Entlassungen geschützt.“

Das ist schlichtweg falsch! Jeder, der unseren Bericht gelesen hat, der unserer Tagung auch nur halbwegs aufmerksam gefolgt ist, weiß: Nach südafrikanischen Recht ist es nach wie vor die Regel, daß legal streikende Arbeiter entlassen werden können. Und nach südafrikanischer Praxis, insbesondere auch in deutschen Unternehmen, ist üblich, daß von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Beim Stand der Bemühungen der deutschen Bundesregierung um südafrikanische Probleme muß man es immerhin für möglich halten, daß die Verfasser dieses Berichtes ihre Ausführungen für zutreffend hielten. Das wäre dann ein bezeichnendes Indiz für Uninformiertheit und Desinteresse. Aber schlimmer noch wäre es, wenn die Verfasser gewußt haben, was sie tun: Das wäre dann der Übergang von der klammheimlichen zur offenen Unterstützung südafrikanischer Zustände.

Ich bin gespannt, wie sich im nächsten Jahresbericht die Fälle der Firma Kolbenschmidt und Daimler-Benz ausmachen werden: Ob sie überhaupt einzeln auftauchen werden und welcher Beitrag zum Fortschritt darin gesehen werden wird. Oder wie wird der Fall des verhinderten NUMSA-Streiks in der Metallindustrie des Jahres 1987 gewertet werden? Da gingen die Industriellen unter Einschluß der deutschen Unter-

nehmen zum Arbeitsminister Südafrikas, um mit der Wiederinkraftsetzung eines abgelaufenen Abkommens den geplanten und schon ausgerufenen Streik unserer Kolleginnen und Kollegen zu illegalisieren.

Ich bin gespannt, wie die Bundesregierung diesen unerhörten Akt von Zwangsschlichtung unter Beteiligung deutscher Unternehmen werten wird!

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich glaube, es ist sehr deutlich geworden, wie viele konkrete Möglichkeiten zu verändertem Verhalten in und gegenüber Südafrika bestehen, ohne daß man auf weltweite abgestimmte Sanktionen verweisen und warten müßte.

Wir, die IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, werden jedenfalls versuchen, das Unsere auf dem Feld der Einwirkungsmöglichkeiten im Kampf gegen die Apartheid beizutragen. Wir erwarten nichts anderes von den übrigen Beteiligten, von den deutschen Unternehmen und der deutschen Bundesregierung. Das schließt in meinen Augen aber ebenso unsere Verpflichtungen im internationalen Bereich mit ein. Wir sind dazu aufgerufen, dem, was wir für richtig halten, eine international breite Basis zu verschaffen.

Für die IG Metall bedeutet dies ganz konkret, daß wir uns um die Unterstützung unseres Vorstoßes durch die Gewerkschaften in den Mutterländern bemühen werden, in denen es multinationale Unternehmen mit Beteiligungen in Südafrika gibt. Ich selbst werde als Präsident des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes entsprechende Initiativen ergreifen.

Das gleiche erwarten wir von der Bundesregierung – und zwar nicht unter PR-Gesichtspunkten, sondern als ernsthafte Aktivität. Damit meine ich konkret den Vorstoß Norbert Blüms, in seiner Eigenschaft als Ratsvorsitzender der EG-Arbeitsminister einen Bericht über die Lage der Gewerkschaften in Südafrika anzufertigen.

Ich schließe ganz bewußt aus, daß es sich nur um einen Vorwand handeln könnte, der Norbert Blüm und Helmut Kohl ohne Prestigeverlust zu der Möglichkeit einer Südafrika-Reise des Arbeitsminister verhelfen soll.

Ich nehme Norbert Blüm beim Wort: Wenn es ihm und den Arbeitsministern der EG wirklich ernst ist mit ihrem Vorstoß, dann finden sie mit unserem Bericht und unseren Forderungen einen wohlauferbereiteten Boden vor.

An dieser Stelle kommt denn auch das besondere Element des gemeinsamen Vorstoßes der IG Metall und der südafrikanischen Metallgewerkschaften zum Tragen: Es handelt sich eben nicht um eine in Europa erfundene, paternalistische Aktivität zugunsten südafrikanischer Arbeitnehmer. Vielmehr ist es ein mit den südafrikanischen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam entwickelter Vorstoß, ein Vorstoß, der von den südafrikanischen Metallgewerkschaften beschlußmäßig als Forderung aufgestellt wurde.

Norbert Blüm und die Arbeitsminister der EG haben damit einen originären Ausdruck dessen, was südafrikanische Arbeitnehmer als konkreten Beitrag im Kampf gegen die Apartheid von ausländischen, insbesondere deutschen Investoren verlangen.

Wir alle sind gespannt, welche Gemeinsamkeit sich in der Verfolgung dieses Ziels entwickeln wird. Als Vorsitzender der IG Metall und als Präsident des Internationalen

Metallgewerkschaftsbundes sage ich hierzu: Die Menschen in Südafrika, die Arbeitnehmer und Gewerkschafter wollen endlich Taten sehen. Wir haben sehr konkrete Vorgaben hierzu geliefert.

Wir bieten allen, die guten Willens sind, ein Bündnis an für pragmatische und konkrete Schritte gegen die Apartheid. Wir erwarten Taten, sowohl anstelle bloßer Worte, als auch anstelle klammheimlichen Duldens der Apartheid.

Anhang:

Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen

Gemeinsame Forderungen der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland und des Südafrika-Rates des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes

Johannesburg und Frankfurt am Main, April 1988

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:

I. Apartheid

1. Verzicht auf die Wahrnehmung von Vorteilen, die die Apartheidgesetze, insbesondere im Hinblick auf Homelands, 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 rechtsstaatswidrig verhaftete und abgeurteilte Arbeitnehmer;

III. Arbeitsbeziehungen

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

4. Recht des Zugangs zum Betriebsgelände;

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

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 Council-Systems (Industrieräte) zur Illegalisierung von Streiks und keine Berufung hierauf;
11. Einverständnis, jedweden Arbeitskonflikt, der von einem südafrikanischen Gericht 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 in Frage zu stellen;

IV. Schutz vor Umgehung

13. Verpflichtung, die Einhaltung dieser Standards auch bei Unternehmen, die ihrerseits von den südafrikanischen Tochteruntergesellschaften 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.

Begründung:

I. Allgemeines

1. Die Notwendigkeit der Vereinbarung von Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte ergibt sich daraus, daß in der Republik Südafrika die elementarsten Menschenrechte der schwarzen Bevölkerung gröblich mißachtet werden und die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen, insbesondere die gewerkschaftliche Betätigung, behindert wird und jederzeit unterdrückt werden kann. Insofern muß das ineinanderwirken folgender drei Regelungsmechanismen des südafrikanischen Staatswesens gesehen werden:

– **Die Rassengesetzgebung:** Der Ausschluß der schwarzen Bevölkerung vom gleichen Stimmrecht entzieht ihr die gleichberechtigte Einflußnahme auf die staatliche Gesetzgebung und das Funktionieren von Justiz, Verwaltung und Polizei. Mit der Zuweisung getrennter Wohngebiete aufgrund des Group Areas Act und insbesondere der Homeland-Politik wird die schwarze Bevölkerung zu Fremden im eigenen Land gemacht. Südafrikanische Arbeiter, die zu Homeland-Angehörigen erklärt wurden, sind damit automatisch in den vogelfreien Status von Wanderarbeitern versetzt worden.

– **Die Sicherheitsgesetzgebung:** Der Internal Security Act und insbesondere das Gesetz über den Ausnahmezustand, der Public Safety Act, erlauben jede willkürliche Behin-

derung und Unterdrückung unliebsamen Verhaltens. So ist jede öffentliche Versammlung und Ansammlung von Menschen verboten; geschlossene Versammlungen können jederzeit illegalisiert werden. Das behindert gewerkschaftliche Aktivitäten außerhalb der Betriebe empfindlich. Die Möglichkeit der jederzeitigen, willkürlichen Verhaftung wird genutzt, um unbequeme Aktivisten in Arbeitsstreitigkeiten und insbesondere bei Streiks zu verhaften. Zurückhaltende Schätzungen gehen dahin, daß allein im letzten Jahr eintausend Streikende unter Notstandsrecht verhaftet wurden.

– **Das Arbeitsrecht:** Obwohl seit der Arbeitsrechtsreform von 1980 die weitgehende formale Gleichstellung von schwarzen und farbigen Arbeitnehmern verfügt wurde, bleibt das Arbeitsrecht doch auf einem sehr niedrigen Gesamtstandard. Zwar gibt es einen rudimentären Kündigungsschutz und die grundsätzliche Freiheit der Bildung schwarzer Gewerkschaften. „Gewerkschaftsfreiheit“ bedeutet in diesem System jedoch nicht „Gewerkschaftsrechte“. Vielmehr wird damit nur zum Ausdruck gebracht, daß die Bildung von und die Betätigung in Gewerkschaften kein strafwürdiges Unrecht mehr ist. Rechte gegenüber dem Arbeitgeber können daraus nicht hergeleitet werden. Insbesondere wird ein Streikrecht in dem Sinne vorenthalten, daß ein Streikender ein Recht zur Arbeitsverweigerung hätte. Mithin kann jeder Streikende allein aufgrund seiner Beteiligung am Streik wegen Arbeitsvertragsbruchs entlassen werden. Gesetzliche Gewerkschaftsrechte innerhalb der Betriebe gibt es nicht. Und außerhalb der Betriebe können praktisch alle gewerkschaftlichen Aktivitäten mittels der Sicherheitsgesetzgebung konterkariert und kriminalisiert werden.

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 im Mindestfalle bereit erklären, keine Vorteile aus diesem undemokratischen und unsozialen Rechtssystem zu ziehen. Daraus leitet sich der Forderungskatalog von Minimalstandards für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und von Arbeitskonflikten ab.

2. Diese „Mindeststandards“ unterscheiden sich mehrfach von den bislang vorliegenden Südafrika-Kodices, insbesondere auch dem 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 die selbstverständlichsten 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 liegt eine wichtige Ursache für Folgenlosigkeit, Mißachtung und fehlende Sanktionierbarkeit des EG-Kodex in der Natur seiner wenig konkreten Inhalte selbst. Das ist nicht zuletzt eine Folge seines paternalistischen Charakters als eines Dokumentes, das ohne Konsultation der südafrikanischen wie der europäischen Gewerkschaften zustande gekommen ist.

Demgegenüber sind die hier vorgelegten „Mindeststandards“ in Zusammenarbeit zwischen den südafrikanischen Metallgewerkschaften und der IG Metall aus den

Erkenntnissen der täglichen Praxis entwickelt worden. Sie reflektieren sowohl die praktischen Bedürfnisse der jungen schwarzen Gewerkschaften als auch die Erkenntnisse der IG Metall bei den vielfältigen Versuchen solidarischer Hilfe in Konflikten der Vergangenheit.

Die unmittelbare Praxisbezogenheit ebenso wie die Tatsache ihrer gemeinsamen Formulierung machen die hier vorgelegten „Mindeststandards“ zu einem qualitativ neuen und besonderen Schritt in der langen Reihe südafrikapolitischer Vorstöße.

Es verdient insbesondere hervorgehoben zu werden, daß damit keine materiellen Ergebnisse des Kampfes der südafrikanischen Gewerkschaften vorweggenommen oder von außen „fremdbestimmt“ werden. Sie durchzusetzen muß und wird Sache der südafrikanischen Gewerkschaften selbst bleiben. Denn nur so kann eine Gewerkschaftsbewegung Kraft, Zusammenhalt und Größe erringen und bewahren.

Worum es also geht, sind rechtlich gesicherte Rahmenbedingungen und Grundlagen gewerkschaftlicher Arbeit, wie sie in einem Rechts- und Sozialstaat üblich sind. In dieser Hinsicht haben die südafrikanischen Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften Anspruch auf solidarische Hilfe, um sich gegen die Repressionen des Apartheidstaates behaupten zu können. Es ist eine Herausforderung für die Gewerkschaften im Mutterland jedes in Südafrika investierenden Unternehmens, dieses mit seiner Verantwortung gerade bei der Betätigung in so exponierter wie problematischer Umgebung zu konfrontieren. Dem Grundsatz der Ortsnähe und Selbsthilfe entspricht es, daß die hier geforderten „Mindeststandards“ Gegenstand von Vereinbarungen vor Ort zwischen Gewerkschaften und Unternehmen werden. Demgemäß soll auch das Berichtswesen über die Einhaltung der „Mindeststandards“ nicht anonym und folgenlos an eine desinteressierte europäische Bürokratie erfolgen, sondern von den Betroffenen selbst Betrieb für Betrieb in Angriff genommen werden. Der gegebene Ansprechpartner in der Bundesrepublik Deutschland ist der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat beim Mutterunternehmen. Zu seinen vornehmsten Pflichten gehört es nicht zuletzt, die Sozialpflichtigkeit des Eigentums gerade bei Beteiligungen in Südafrika einzufordern. Für die deutschen Kolleginnen und Kollegen bedeutet dies eine permanente internationale Solidaritätspflicht.

3. Es liegt nahe, deutsche Unternehmen in Südafrika daran zu messen, welches Minimum an Rechtsstaat und Arbeitsrecht sie bei ihrer Tätigkeit im eigenen Lande zugrundelegen gewohnt sind. Deshalb wird zur Begründung der einzelnen Forderungen auf das verwiesen, was in der Bundesrepublik Deutschland rechts- und sozialstaatliche Selbstverständlichkeiten sind.

Eine Ableitung von der Rechtssituation in der Bundesrepublik Deutschland muß dabei berücksichtigen, daß es in Südafrika kein System getrennter Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte gibt. Vielmehr hat sich dort die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb durch gewerkschaftliche Shop-Stewards durchgesetzt. Deshalb wird für deren Mindestrechte Bezug auf entsprechende Betriebsratsrechte in der Bundesrepublik Deutschland genommen.

Ein Unternehmen, das sich weigert, mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften in Südafrika nach gleichen Kriterien zu verfahren wie in der Bundesrepublik Deutschland, setzt sich dem Vorwurf aus, Vorteile aus den spezifischen Investitionsbedingungen des Apartheidstaates zu ziehen. Die IG Metall wird nicht zögern, dies den Arbeitnehmern, Geschäftspartnern und einer breiten Öffentlichkeit mit Nachdruck zu vermitteln.

4. Zwar zielen die vorliegenden „Mindeststandards“ auf deutsche Unternehmen und messen sie naturgemäß zunächst an deutschen Minimalvorstellungen. Jedoch handelt es sich nicht nur um eine nationale Angelegenheit. Vielmehr steht Südafrika seit langem im Brennpunkt des Interesses der internationalen Öffentlichkeit, und es gibt vielfältige Anhaltspunkte für völkerrechtliche Mindeststandards, die zu den gleichen Ergebnissen führen wie die deutschen Kriterien.

Sowohl die Apartheidspolitik als auch die Maßnahmen der inneren Sicherheit Südafrikas verstoßen flagrant gegen die Anti-Apartheids-Konvention der UNO und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Es müßte als bare Selbstverständlichkeit gelten, daß kein Unternehmen Profit daraus ziehen darf, daß die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer unter einem solchen System zu leiden haben.

Was die Arbeitsbeziehungen im engeren Sinne angeht, widmet sich die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) Jahr für Jahr Südafrika mit einem besonderem Bericht und besonderer Beschlußfassung. Forderungselemente des von der Internationalen Arbeitskonferenz am 19. Juni 1987 angenommenen Berichts des Apartheid-Ausschusses (ohne Gegenstimmen von Arbeitgeber-Delegierten!) waren (neben der weitestgehenden Forderung nach Desinvestment):

- **Als Arbeitgeberaktion:** „Die Zusammenarbeit mit den südafrikanischen Machthabern bei der Umsetzung der Apartheid-Gesetzgebung zu verweigern“ (Ziffer III 4);

- **Als weltweite Gewerkschaftsaktion:** „Größten Druck, einschließlich betriebliche Aktionen, auf Unternehmen auszuüben, die die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung nicht anerkennen und gegen international anerkannte Arbeitsstandards (labour standards) verstoßen“ (Ziffer IV 2). Genau eine solche Politik soll mit den „Mindeststandards“ der IG Metall und des IMB-Südafrika-Rates verfolgt werden. Mit den von der Internationalen Arbeitskonferenz angesprochenen „labour standards“ sind naturgemäß vor allem die in den meisten Industrieländern ratifizierten Übereinkommen der IAO gemeint. Für Europa ist zusätzlich an die Europäische Sozialcharta zu denken, der jedenfalls die europäischen Unternehmen in ihren Heimatländern unterworfen sind. Aus dem Bereich der IAO prägen vor allem die Übereinkommen Nr. 87 und 98 zum Schutze der Koalitionsfreiheit die arbeitsrechtlichen Teile der „Mindeststandards“.

Insofern korrespondiert die IAO-Beschlußfassung über Südafrika von 1987 unmittelbar mit der von allen Beteiligten bei der IAO 1977 verabschiedeten „Erklärung zu Grundsätzen betreffend Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“. Sie verlangt, daß multinationale Unternehmen in Gastgeberländern sowohl das dortige Arbeitsrecht als auch einschlägige internationale Standards beachten (Ziffer 12). Die Beteiligten sollen sich insbesondere dort, wo die Übereinkommen 87 und 98 nicht ratifiziert sind, bei ihrer Sozialpolitik auf diese Übereinkommen beziehen (Ziffer 9).

Das heißt nichts anderes, als daß Regierungsvertreter und Arbeitgeber in der IAO gemeinsam mit den Gewerkschaften dazu aufgefordert haben, sich in Südafrika mindestens an die IAO-Abkommen 87 und 98 zu halten.

Für den wohl wichtigsten Punkt des vorliegenden Forderungskataloges, die Garantie des Streikrechts mit der Folge des Verbots, Arbeitnehmer wegen ihrer Beteiligung an einem gewerkschaftlichen Streik zu entlassen, erklärt der IAO-Ausschuß für Vereinigungsfreiheit in ständiger Auslegung:

„The Committee would accordingly recall, in general, that the use of extremely serious measures, such as dismissals of workers for having participated in a strike, implies a serious risk of abuse and constitutes a violation of freedom of association . . .“

254th Report of the Committee on Freedom of Association GB. 239/7/17, Geneva 29th February - 4th March 1988 Case No. 1406 (Zambia) para. 468. Deutsche Übersetzung: „Der Ausschuß erinnert daran, daß besonders gravierende Maßnahmen, wie die Kündigung von Arbeitnehmern wegen der Teilnahme an einem Streik, ein außergewöhnliches Risiko für Mißbrauch und einen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit darstellen.“

Ähnlich hat sich die IAO zu allen anderen arbeitsrechtlichen Punkten geäußert. Wenn also von den deutschen Unternehmen in Südafrika ein Verhalten gemäß den hier vorgelegten Mindeststandards verlangt wird, so nicht nur wegen des in ihrem Heimatland Selbstverständlichen. Sie sollen vielmehr das in die Tat umsetzen, was mit den Stimmen ihrer Vertreter in Genf als wünschbare Politik für Südafrika formuliert wurde!

II. Zu den einzelnen Standards

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

a) Die Homeland-Gesetzgebung macht ihnen zugewiesene oder dorthin abgeschobene Südafrikaner, die außerhalb des Homelands in Südafrika arbeiten, zu Wanderarbeitern, die nur mit einem Arbeitsvertrag ein Aufenthaltsrecht haben. Die Kündigung, insbesondere in Arbeitskonflikten, führt deshalb zur Möglichkeit der sofortigen Ausweisung und Abschiebung. In den Homelands selbst, die durchweg rechtlose, autoritär verwaltete Gebilde sind, gibt es kaum Arbeitsschutz und so gut wie keine Möglichkeit der gewerkschaftlichen Betätigung. Deshalb muß erst recht jede Verlagerung unternehmerischer Tätigkeiten in Homelands unterlassen werden. In Arbeitskonflikten dürfen Unternehmen nicht mit der Drohung operieren, aus Homelands stammende Arbeitnehmer nach Hause schicken zu lassen beziehungsweise der Polizei dafür die Grundlage zu schaffen.

b) Die Homelands werden international nicht als selbständige Staaten anerkannt. Die Ausbürgerung der ihnen zugewiesenen Menschen (überwiegend Schwarze) aus Südafrika verstößt gegen das völkerrechtliche Verbot des Entzugs der Staatsangehörigkeit aus rassistischen Gesichtspunkten und das Selbstbestimmungsrecht der Völker.

Diese Grundsätze gelten auch für die Bundesrepublik. Insbesondere gilt das Verbot der Ungleichbehandlung wegen Abstammung und Rasse gemäß Art. 3 Abs. 3 GG.

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

a) Die Sicherheits- und Notstandsgesetze Südafrikas erlauben die willkürliche Behinderung jeder gewerkschaftlichen Tätigkeit und die grundlose Verhaftung und Inhaftierung ohne ordentliches Gerichtsverfahren. Die Summe der südafrikanischen Sicherheitsgesetze strukturiert einen rechtsstaatswidrigen Polizeistaat, dessen Mittel insbesondere gegen die schwarze Bevölkerung eingesetzt werden. Es ist eine Mindesterwartung an in Südafrika tätige Unternehmen, hiervon nicht Gebrauch zu machen. Dies bedeutet vor allem den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und die Weiterzahlung

des Lohnes für Arbeitnehmer, die rechtsstaatswidrig verhaftet oder abgeurteilt wurden. Überdies muß von deutschen Unternehmen erwartet werden, daß sie alles in ihrer Macht befindliche tun, um die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer vor derartigen Willkürmaßnahmen zu schützen und sie gegebenenfalls wieder aus der Haft frei zu bekommen.

b) Die zentralen rechtsstaatlichen Grundsätze, über die sich Südafrika hinwegsetzt, sind in der Bundesrepublik im Grundgesetz geregelt:

- Gesetzlicher Richter, Art. 101 Abs. 1 GG;
- Bestimmtheitsgebot für Strafvorschriften, Art. 103 Abs. 2 GG;
- Notwendigkeit der richterlichen Entscheidung über eine Freiheitsentziehung, Art. 104 Abs. 2 GG;
- Notwendigkeit eines begründeten Haftbefehls, Art. 104 Abs. 3 GG;
- eigenes polizeiliches Festnahmerecht nur für einen Tag, Art. 104 Abs. 2 GG;
- und die generelle Möglichkeit des Rechtsweges gegen Akte der öffentlichen Gewalt, Art. 19 Abs. 4 GG.

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

a) In Südafrika hat sich nach dem Willen der Arbeitnehmer und im Einverständnis mit den Arbeitgebern ein monistisches System der Interessenvertretung herausgebildet. Das heißt: Die Interessen der Arbeitnehmer werden überbetrieblich und im Betrieb nur von ihrer Gewerkschaft vertreten (etwa so wie in Großbritannien), nicht in einem dualistischen System, wie in der Bundesrepublik Deutschland, wo Gewerkschaft und Betriebsrat tätig sind. Demgemäß fällt einer Gewerkschaft in Südafrika im Betrieb, ihren Shop Stewards (gewerkschaftliche Vertrauensleute), etwa die gleiche Rolle zu wie dem Betriebsrat in der Bundesrepublik Deutschland: die Regelung betriebspezifischer Angelegenheiten, die von den überwiegend regionalen Tarifverträgen nicht erfaßt werden.

Die Arbeitgeber in Südafrika versuchen allerdings oft, sich derartigen betrieblichen Verhandlungen mit der Gewerkschaft unter Hinweis darauf zu entziehen, daß man nur auf der Ebene des zuständigen Industrial Council (Industrierat) verhandeln wolle beziehungsweise daß über diese Materie bereits Mindestregelungen in einer (regionalen) Industrieratsvereinbarung getroffen seien, über die man betrieblich nicht hinausgehen wüsche. Ein solches Ansinnen ist vor dem Hintergrund der südafrikanischen Arbeitsverfassung im allgemeinen und der Konstruktion der Industrieräte im besonderen inakzeptabel:

– Es gibt in Südafrika keine Betriebsverfassung mit wenigstens minimalen Rechten zur Einflußnahme auf das betriebliche Geschehen und zur Gestaltung betriebspezifischer Arbeitsbedingungen. Also bleibt als Äquivalent nur die Verhandlung mit der zuständigen Gewerkschaft.

– Die Industrieräte sind eine staatlich vorgeschriebene Verhandlungseinrichtung, die man benutzen muß, um verbindliche, das heißt einklagbare Tarifregelungen aushandeln zu können. Sie sind jedoch unrepräsentativ besetzt und so konstruiert, daß einer schwarzen Gewerkschaft überlicherweise der größten im fraglichen Bereich) ein Tarifabschluß oktroyiert und dadurch die legale Streikmöglichkeit genommen werden kann (zu Einzelheiten siehe Begründung zu Nr. 10).

Ein solches System darf nicht zur Berufungsinstantz genommen werden, um sich Verhandlungen über betriebsspezifische Angelegenheiten zu entziehen.

b) In der Bundesrepublik Deutschland wird der Standard in dieser Hinsicht durch Art. 9 Abs. 3 GG und die damit geschützte Tarifautonomie geprägt. Dazu kommt das Betriebsverfassungsgesetz, das vor dem Hintergrund eines Kataloges von Mitbestimmungsrechten (insbesondere § 87) und des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1) die Pflicht zu Verhandlungen über alle strittigen Fragen festlegt (§ 74 Abs. 1).

4. Recht des Zugangs zum Betriebsgelände

a) Das südafrikanische Arbeitsrecht kennt kein Zutrittsrecht externer Gewerkschaftsvertreter zum Betriebsgelände. Ein solches ist aber unverzichtbar, um ein Minimum von Gewerkschaftsarbeit durchführen zu können. Für Südafrika kommt hinzu, daß Gewerkschaftsarbeit außerhalb des Betriebes wegen der Behinderungen durch die Sicherheits- und Rassengesetzgebung erschwert bis völlig unmöglich gemacht ist.

b) Als Minimum ist auf die Zutrittsrechte der Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu verweisen:

- allgemeines Zutrittsrecht, § 2 Abs. 2 BetrVG;
- Teilnahme an Betriebsratssitzungen, § 31 BetrVG;
- Teilnahme an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen, § 46 Abs. 1 BetrVG.

Dazu kommt ein darüber hinaus gehendes, direkt aus Art. 9 Abs. 3 GG fließendes Zutrittsrecht. Das Bundesverfassungsgericht hat ein solches Recht im allgemeinen zwar verneint. Es hat dies jedoch – ob zu Recht, sei hier dahin gestellt – unter anderem damit begründet, daß die Gewerkschaften der Bundesrepublik Deutschland sich „den Betriebsangehörigen gegenüber außerbetrieblich uneingeschränkt betätigen“ könnten. Das ist in Südafrika aber gerade nicht möglich.

5. Zurverfügungstellen von Einrichtungen für Versammlungen und Abstimmungen auf dem Unternehmensgelände ohne Einmischung des Managements

a) Das südafrikanische Arbeitsrecht kennt kein Recht der gewerkschaftlichen Versammlung oder einer Art Betriebsversammlung. Dies ist aber unverzichtbar zur Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im Betrieb. Es ist für Südafrika besonders wichtig, weil jede öffentliche Versammlung und Abstimmung außerhalb des Betriebsgeländes unter der Sicherheitsgesetzgebung verboten ist beziehungsweise eine nicht öffentliche Versammlung unter Vorwänden illegalisiert werden kann. So kann beispielsweise eine Streikurabstimmung oder Informationsveranstaltung während eines Streiks jederzeit von der Polizei behindert oder aufgelöst werden.

b) In der Bundesrepublik Deutschland garantiert Art. 9 Abs. 3 GG jedenfalls die gewerkschaftliche Betätigung, die „für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition als unerlässlich betrachtet werden muß“ (Bundesverfassungsgericht). Das schließt Streikurabstimmungen und Versammlungen ein, wobei sich im Wortsinne die existentielle Frage in der Bundesrepublik deshalb nicht gestellt hat, weil ihre Durchführung außerhalb der Betriebe zu den Selbstverständlichkeiten eines demokratischen Staatswesens gehört.

Für die Versammlungspraxis außerhalb von Arbeitskämpfen ist auf die mindestens vierteljährlich abzuhaltende Betriebsversammlung (ohne zeitliche Obergrenze) zu verweisen (§ 43 BetrVG).

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

a) Das südafrikanische Recht kennt keine Organisations- und Betätigungsrechte für Shop-Stewards. Diese sind aber unerlässlich für eine wirksame betriebliche Interessenvertretung.

b) Neben dem Grundrechtsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute ist für die Bundesrepublik Deutschland insbesondere auf die Organisationsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu verweisen:

- Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern, § 9 BetrVG;
- Freistellung für Betriebsratsstätigkeit, § 37 BetrVG;
- Mindestzahl freigestellter Betriebsratsmitglieder, § 38 BetrVG;
- Kostentragung sowie Sach- und Personalaufwand für Betriebsratarbeit, § 40 BetrVG;
- Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, § 103 BetrVG;
- Recht der Arbeitnehmer, die Sprechstunde des Betriebsrates zu besuchen, § 39 BetrVG.

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

a) Die Arbeitnehmer in Südafrika haben kein Recht, sich in innerbetrieblichen Disziplinar- und Beschwerdeverfahren durch ihre Gewerkschaft vertreten zu lassen. Diese Verfahren haben jedoch vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit in der Regel existentielle Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer. Sie sind im übrigen vielfach Auslöser für umfassendere Arbeitsstreitigkeiten und Arbeitsniederlegungen. Eine Vertretung durch die Gewerkschaften bietet die Gewähr eines Minimums an Verfahrensgerechtigkeit.

b) In der Bundesrepublik Deutschland ist es eine Selbstverständlichkeit, sich durch seine Gewerkschaft vertreten zu lassen. Die entsprechende Betätigung der Gewerkschaft ist auf der Grundlage von Art. 9 Abs. 3 GG durch das Rechtsberatungsgesetz abgedeckt.

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

a) Das südafrikanische Arbeitsrecht kennt nur eine Streik-„Freiheit“ in dem Sinne, daß im Falle eines nach südafrikanischem Recht „legalen“ Streiks der Streikende nicht strafrechtlich belangt und die Gewerkschaft nicht haftbar gemacht werden kann. Es gibt jedoch kein Streik-„Recht“ gegenüber dem Arbeitgeber, weshalb jeder Streikende wegen Vertragsbruchs entlassen werden kann, auch wenn es sich um einen „legalen“ Streik seiner Gewerkschaft handelt. Bislang gibt es lediglich einige wenige Entscheidungen des Arbeitsgerichts (Industrial Court), in denen wegen der besonderen Umstände des Einzelfalles die Wiedereinstellung gekündigter Streikteilnehmer angeordnet wurde. Eine erste grundsätzlichere Entscheidung von Februar 1988, die freilich keine Bindungswirkung für andere Kammern des Arbeitsgerichts hätte, ist beim Obersten Gericht (Supreme Court) angefochten.

Damit bleibt die Kündigungsmöglichkeit wegen Streikteilnahme eine elementare Ungerechtigkeit im südafrikanischen Arbeitsrecht, die besonders schwer wiegt vor dem Hintergrund der Rechtlosigkeit eines entlassenen Arbeitnehmers in diesem Lande, zumal eines Homeland-Angehörigen (siehe Begründung zu Nr. 1). Ein solcher Rechtszustand bietet im übrigen dem einzelnen Arbeitnehmer wenig Anreiz, sich auf die umständlichen Prozeduren zur „Legalisierung“ eines gewerkschaftlichen Streiks einzulassen.

b) In der Bundesrepublik Deutschland ist seit langem durch die Rechtsprechung des BAG anerkannt und unbestritten, daß jedenfalls bei einem rechtmäßigen gewerkschaftlichen Streik kein Arbeitsvertragsbruch der Teilnehmer vorliegt und deshalb wegen der Streikteilnahme nicht gekündigt werden darf. Auch eine – von den Gewerkschaften in jedem Falle rechtlich und politisch abgelehnte – Aussperrung darf lediglich suspendierend erfolgen, das heißt, die Arbeitsverhältnisse nicht auflösen.

An dieser Stelle ist ausnahmsweise ein Hinweis auf einen weiteren Rechtsbereich nötig. Deutsche Unternehmen, die ihre streikenden Arbeitnehmer in Südafrika entlassen beziehungsweise damit drohen, behaupten nämlich immer wieder, dies sei jedenfalls im englisch geprägten Recht zulässig (zu dem Südafrika im Grundsatz gehöre). Das ist eine grobe Fehlinformation: etwa so, als würde man für die Berechtigung von Kündigungen in Deutschland sich lediglich auf das BGB berufen und verschweigen, daß es noch ein Kündigungsschutzgesetz gibt. Zwar erlaubt in der Tat das hergebrachte Common Law in Großbritannien die Kündigung von Streikenden. Aber – das ergänzende richterrechtliche Equity-Recht (Billigkeitsrecht) hat längst für weitergehenden Schutz gesorgt: So darf, wenn überhaupt, nur allen Streikenden zur gleichen Zeit gekündigt werden und es besteht für alle gleichermaßen ein Wiedereinstellungsanspruch nach Streikende.

Das bedeutet in den Ergebnissen annähernd den gleichen Rechtszustand wie in der Bundesrepublik Deutschland und entspricht einer Heranführung des englischen Rechts an den diesbezüglichen internationalen Mindeststandard der IAO (siehe oben Ziffer 1, 4).

9. Recht auf friedlichen Einsatz von Streikposten auf dem Betriebsgelände

a) Die südafrikanische Sicherheitsgesetzgebung verbietet Streikpostenstehen außerhalb des Betriebes als unerlaubte Ansammlung (illegal gathering). Damit wird eines der elementarsten Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften beim Streik ausgemerzt. Diese polizeistaatliche Beschränkung kann vermieden werden, wenn die Arbeitgeber das Betriebsgelände für die Möglichkeit des friedlichen Streikpostenstehens zur Verfügung stellen.

b) Friedliches Streikpostenstehen gehört zu den elementaren, von der Rechtsprechung anerkannten gewerkschaftlichen Betätigungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik Deutschland.

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

a) Tarifverhandlungen in Südafrika erfolgen im Rahmen des sogenannten Industrial Council-Systems. Nur die Teilnahme an einem solchen Verfahren führt zur Einklagbarkeit des ausgehandelten Tarifabschlusses. Das System selbst ist jedoch undemokra-

tisch strukturiert und enthält Mißbrauchsmöglichkeiten für Staat und Arbeitgeber: zum einen sind in einem Industrierat auf Gewerkschaftsseite alle im jeweiligen Geltungsbereich operierenden Gewerkschaften (einschließlich weißer Gewerkschaften) vertreten und haben unabhängig von ihrer Mitgliederzahl je eine Stimme. Das ermöglicht es, zu Tarifabschlüssen mit unrepräsentativen Abstimmungsergebnissen gegen die größte Gewerkschaft der schwarzen Arbeitnehmer zu gelangen und ihr so die Möglichkeit eines legalen Streiks zu nehmen.

Zum anderen kann der Arbeitsminister ein abgelaufenes Abkommen jederzeit wieder in Kraft setzen und auf diese Weise sogar einen bereits begonnenen Streik illegalisieren. Das sind Formen undemokratischer Zwangsschlichtung, die mit Minimalstandards von Gewerkschaftsfreiheit und Streikrecht unvereinbar sind. Von deutschen Tochterunternehmen muß daher erwartet werden, daß sie solche Möglichkeiten des südafrikanischen Arbeitsrechtssystems nicht nutzen, um einen möglichen Streik zu bekämpfen.

b) Mit der verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) der Bundesrepublik Deutschland sind Formen der zwangsweisen Herbeiführung von Tarifabschlüssen gegen verhandlungsfähige und repräsentative Gewerkschaften unvereinbar. Dies wäre eine unzulässige Zwangsschlichtung.

Die Inkraftsetzung einer südafrikanischen Industrierats-Vereinbarung darf im übrigen nicht mit der deutschen Allgemeinverbindlicherklärung (Paragraph 5 TVG) in einen Topf geworfen werden: Sie kann unter anderem nur erfolgen im Hinblick auf einen zuvor frei ausgehandelten Tarifvertrag und wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer beschäftigten. Das ist strukturell etwas ganz anderes als die zwangsweise Herbeiführung eines Tarifabschlusses gegen den Willen der Mehrheitsgewerkschaft!

11. Recht, jedweden Arbeitskonflikt, der von einem südafrikanischen Gericht entschieden werden könnte, an ein von beiden Seiten akzeptiertes Schiedsgericht zu übertragen

a) Das südafrikanische Gerichtswesen ist für schwarze Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in mehrerer Hinsicht nicht akzeptabel: die Richter werden ausschließlich von der weißen Minderheit ernannt und müssen daher ungeachtet ihrer persönlichen Gutwilligkeit und Integrität im Einzelfall als Bestandteil des Apartheidstaates begriffen werden. Schwarze Bürger Südafrikas können grundsätzlich nicht von einer unparteiischen und fairen Rechtsprechung ausgehen. Zum anderen existiert ein unerträglich hohes Kostenrisiko: ein Kündigungsschutzprozeß kostet ein bis drei Jahreslöhne eines schwarzen Arbeiters, auch wenn er den Prozeß gewinnt.

Deshalb müssen deutsche Tochterunternehmen sich auf ein Verfahren einlassen, das den schwarzen Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften im Grundsatz die gleichen fairen Chancen eröffnet, nämlich ein freiwilliges Schiedsverfahren. Hierfür gibt es in Südafrika geeignete und allseits akzeptierte Institutionen und Personen.

b) In der Bundesrepublik Deutschland gibt es eine vom demokratisch legitimierten Staat eingerichtete Gerichtsbarkeit mit der Garantie ihrer Unabhängigkeit. Niemand würde akzeptieren, einer Gerichtsbarkeit unterworfen zu sein, die nur von 17 Prozent der Bevölkerung bestellt wird.

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

a) Für Arbeitnehmer, die nicht täglich heimfahren können, sind in Südafrika vielfach Wohnheime errichtet worden, die in privater oder öffentlicher Regie betrieben werden, und an die die Arbeitgeber direkt Teile des Lohns als Miete überweisen. Der Arbeitnehmer selbst hat in diesen Wohnheimen kein gesichertes Mietrecht. Sobald ein Arbeitgeber die Zahlungen an das Wohnheim einstellt, kann der Wohnheimbesitzer den betroffenen Arbeitnehmer sofort und ohne Gerichtsverfahren auf die Straße setzen. Dies ist eine wirksame und zusätzliche Waffe in Arbeitskonflikten, zusätzlich dazu, daß ein Arbeitgeber sich dazu entschließt, Streikende zu kündigen. Die Betroffenen verlieren dann auf der Stelle ihre Wohnung (und sollten sie einem Homeland zugeordnet sein, können sie sofort dorthin abgeschoben werden, siehe Ziffer 1). Von deutschen Tochterunternehmen muß erwartet werden, daß sie diese rechtsstaatswidrige Praxis nicht mitmachen, sondern die Wohnberechtigung ihrer Arbeitnehmer erst dann in Frage stellen, wenn das Arbeitsverhältnis begründet, gegebenenfalls nach gerichtlicher oder schiedsrichterlicher Kontrolle, beendet worden ist.

b) In der Bundesrepublik Deutschland kann Wohnraum (auch eine Firmenwohnung) erst nach rechtskräftigem Abschluß eines Gerichtsverfahrens einschließlich rechtskräftiger Vollstreckungsanordnung entzogen werden.

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

Diese Verpflichtung ist zum Schutze vor Umgehung nötig.

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

Als Element der Kontrolle ist eine jährliche Berichterstattung unerlässlich. Diese muß für Betrieb für Betrieb erfolgen. Gerade das Beispiel der Berichterstattung über die Einhaltung des EG-Kodex hat gezeigt, daß eine Sammelberichterstattung nicht ausreicht.

Dem Prinzip der Sachnähe entspricht es, wenn die Berichterstattung in Südafrika gegenüber der zuständigen Gewerkschaft und in der Bundesrepublik Deutschland beim zuständigen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erfolgt.