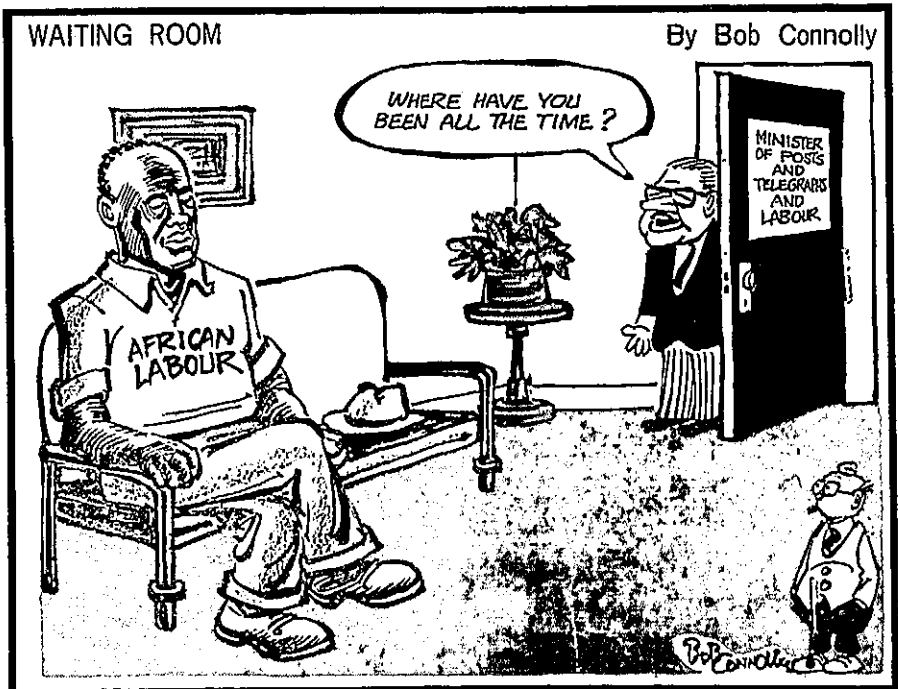


BERICHT

der IMB-Delegation über ihren Besuch in Südafrika

11. - 27. März 1972

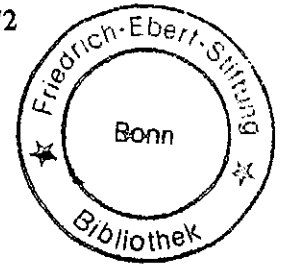
A93-3102



**BERICHT**

**der IMB-Delegation über ihren Besuch in Südafrika**

**11. – 27. März 1972**



**Übersetzung der Karrikatur auf der Umschlagseite:**

**Der Post- und Arbeitsminister zum afrikanischen Arbeiter  
im Wartesaal: "Wo warst Du nur die ganze Zeit?"**

**aus Rand Daily Mail, Johannesburg, 23. März, 1972**

**A 93-3102**

**INTERNATIONALER METALLGEWERKSCHAFTSBUND**

**54 bis route des Acacias, Genf, Schweiz**

## INHALTSVERZEICHNIS

---

Vorgeschichte .....	1
Programm .....	2
Einige grundlegende Tatsachen .....	4
Gewerkschaften und Arbeitgeber vor der Rassenfrage .....	7
Allgemeine Aspekte der Rassendiskriminierung .....	12
Rassische Diskriminierung durch Arbeitsgesetze .....	14
Gewerkschaftsorganisationen .....	18
Firmenbesichtigungen .....	22
Empfehlungen	
der Delegation an den IMB und die südafrikanischen Mitgliedsverbände ...	35
Presseerklärung der IMB Delegation in Südafrika .....	38

Die Delegation hielt sich vom 12. bis 27. März 1972 in Südafrika auf. Sie war Gast des südafrikanischen IMB-Mitgliedsverbandes *Confederation of Metal & Building Unions (CMBU)*. Diese Gewerkschaft hatte im Januar 1971 ein Schreiben an den Generalsekretär gerichtet, in dem sie unter Bezugnahme auf eine Aussprache im Zentralkomitee die Vermutung zum Ausdruck brachte, die Gewerkschafter der anderen Länder seien sich nicht völlig über die Bedingungen und Probleme im klaren, mit denen es die südafrikanische Gewerkschaftsbewegung zu tun habe. Deshalb halte man es für richtig, wenn der IMB eine offizielle Delegation entsende, um sich an Ort und Stelle zu informieren und ihre Erfahrungen den südafrikanischen Gewerkschaften nutzbar zu machen.

Die zuständigen IMB-Organen befassten sich mit der Einladung und nahmen sie an.

An der Delegation waren folgende Länder beteiligt:

USA, durch Kollegin Barbara Barnouin, United Steelworkers of America, Holland, Jan Zorgdrager, Industriebond N.V.V., Bundesrepublik Deutschland, Fritz Opel, IG Metall. Als Vertreter des *Sekretariats* nahm der Stellvertr. Generalsekretär Werner Thönnessen an der Delegation teil.

Kollege Thor Andreasson, Norwegen, musste im letzten Moment wegen Krankheit absagen.

Zur Vorbereitung der Reise erhielten die Mitglieder der Delegation vom IMB eine ausführliche Dokumentation. Ausserdem fand am 11. März 1972 in Genf eine gemeinsame Programmgespräch statt.

Dies war die dritte offizielle IMB-Delegation in die Südafrikanische Republik. Die erste fand vom 21. Januar bis 3. Februar 1962 statt. Sie bestand aus den Kollegen Carron, Grossbritannien, und dem früheren Stellvertr. Generalsekretär des IMB, Alfred Dannenberg. Dem Kollegen Bannon von der UAW, USA, wurde damals von der südafrikanischen Regierung das Einreise-Visum ohne Begründung verweigert.

Die zweite Reise führte Kollege Dannenberg im November 1966 allein durch.

Auch über die beiden früheren Delegationen wurden schriftliche Berichte erstattet und den Mitgliedsverbänden vorgelegt.

Die Delegation betrachtete es als ihre Hauptaufgabe, Informationen über die Haltung der Gewerkschaften, insbesondere der angeschlossenen Metallgewerkschaften, zur Frage der Apartheid im allgemeinen und in der Arbeitswelt im besonderen zu sammeln, sich über die allgemeine wirtschaftliche, soziale und rechtliche Lage der Arbeitnehmer, besonders in den multinationalen Unternehmen zu unterrichten, die gewerkschaftspolitische Situation zu untersuchen und schliesslich Vorschläge und Empfehlungen für die Haltung und Politik des IMB gegenüber Südafrika, speziell zu Hilfsprogrammen für südafrikanische Metallgewerkschaften, auszuarbeiten.

## PROGRAMM

---

Abflug von Genf 11. März, 1972.  
Ankunft Johannesburg 12. März.

13. März Zusammenkunft mit Vorstandsmitgliedern der *Confederation of Metal and Building Unions*. Anschliessend Treffen mit Vertretern des Instituts für Rassenbeziehungen, einer Organisation die sich für friedliche Entwicklung und Gleichberechtigung der Rassen einsetzt; Begegnung mit Vertretern des Christlichen Instituts, das etwa die gleiche Linie verfolgt und als gemässigt oppositionel einzustufen ist; Zusammenkunft mit Vertretern des südafrikanischen Büros für rassische Angelegenheiten, einer angeblich wissenschaftlich ausgerichteten Organisation, die sich mit der ideologischen Rechtfertigung der Apartheidpolitik sowie mit ethnologischen Forschungen befasst; Begegnung mit Vertretern der Südafrikastiftung (*South African Foundation*), einer Arbeitgebervereinigung zur Förderung des Verständnisses für Südafrika im Ausland; Treffen mit Vertretern der englischsprachigen Presse (*Rand Daily Mail, Sunday Times, The Star, Financial Mail, Sunday Express*). Abends Treffen mit der dem IMB angeschlossenen *Radio, Television, Electronic and Allied Workers' Union*.

14. März Besuch der Datsun Werke in Roslyn bei Pretoria. Anschliessend Besuch der staatlichen Yscor Stahlwerke. Nachmittags Treffen mit Vertretern der afrikaan's sprachigen Presse (*Vaderland, Die Transvaaler, Rapport*). Abends Treffen mit den zuständigen Konsulen.

15. März Besuch der Siemens Werke in Pretoria. Nachmittags Besuch von Standard Telephone and Cables in Boksburg, einer Tochtergesellschaft von ITT. Abends offizielle Cocktail Party mit Gewerkschaftsvertretern.

16. März Besuch von Industriebetrieben in Vereeniging und Vanderbijl Park, unter anderem Maschinenfabrik Vecor, Stewards & Lloyds, Massey Ferguson. Mittagessen mit Personalleitern verschiedener Firmen, Gespräch mit Vertretern der *Engineering Workers' Union* und mit Urban Training Project.

17. 18. und 19. März Fahrt zum Krüger Nationalpark, Aufenthalt dort und Rückreise nach Johannesburg.

20. März Abflug nach Kapstadt. Gespräch mit dem Staatssekretär im Arbeitsministerium Geyser, Gespräch mit Vertretern der oppositionellen United Party, Besuch der British Motor Corporation in Blackheath, Kapstadt. Gespräch mit dem Vertreter der für dieses Werk zuständigen *Western Province Motor Assembly Workers Union*, Kollege Heger. Abends Cocktail Party mit örtlichen Vertretern der *CMBU* und anderer Gewerkschaften.

21. März Abflug nach Port Elizabeth. Besichtigung der Firma Burfield Ruberowen, der General Motors Werke und der Ford Werke. Abends Zusammenkunft mit Mitgliedern der *CMBU* und Delegierten der *Motor Assembly Workers Union*. Anschliessend Diskussion mit südafrikanischen Geistlichen.

22. März Besuch der Volkswagen Werke in Uitenhage, anschliessend Abflug nach East London. Dort Besuch der Daimler Benz Werke.

23. März Flug nach Durban, Besuch der Zuckerplantage Tongaat, abends Cocktail Party mit Vertretern der örtlichen Gewerkschaften.

24. März Fritz Opel und Jan Zorgdrager besuchen das Bantu Berufsausbildungszentrum Umlazi, eine Bantu Siedlung, das Solton Technical College und das zentrale Zuckerlager in Durban. Barbara Barnouin und Werner Thönnessen fliegen nach Johannesburg zu einem Besuch der Bekleidungsarbeiter-Gewerkschaft.

25. März In Durban Besichtigung der Firma Gilbert Hamer, Ship Builder, Besuch des Indischen Marktes, Zusammentreffen mit Vertretern des Arbeitgeberverbandes der Provinz Natal. Gespräch mit Chief Buthelezi im Hause des US Generalkonsuls in Durban.

26. März Rückflug von Durban nach Johannesburg. Abfassung der Presse-Erklärung der Delegation, abends Abschlussdiskussion im Hause des Generalsekretärs von TUCSA, J.A. Grobbelaar.

27. März Besuch der Afrikaner-Siedlung Soweto bei Johannesburg, Gespräch mit dem Stadtrat, Pressekonferenz, Rückflug.

Von unbedeutenden Programmänderungen abgesehen sind folgende wichtige Programmpunkte ohne weitere Erklärungen gestrichen worden: Gespräch mit Chief Matanzima, Besuch bei Chrysler (angeblich wegen unklarer Verabredung) und Firestone, Abendessen mit Bantu Prominenz in Soweto, Mittagessen im Hause des amerikanischen Labourattachés McHale, Abschlussgespräch mit der TUCSA Exekutive.

## EINIGE GRUNDLEGENDE TATSACHEN

Die südafrikanische Republik erstreckt sich über 1,2 Millionen km<sup>2</sup>. Nach der Volkszählung von 1970 gibt es 21,5 Millionen Einwohner, die nach der Rassen-gesetzgebung in vier Gruppen zerfallen: 3,7 Millionen Weisse, 2 Millionen Mischlinge, 620.000 Asiaten und 15 Millionen Afrikaner.

Entgegen der Apartheitsideologie von einer getrennten Entwicklung leben rund 8 Millionen Afrikaner in sogenannten *weissen Gebieten*, meistens in unmittelbarer Nachbarschaft der Grosstädte, in sogenannten *Bantu townships*, während in den eigentlichen *homelands* nur 7 Millionen leben. Nur ein verhältnismässig geringer Teil der Bevölkerung ist erwerbstätig oder, wie es in Südafrika heisst, *wirtschaftlich aktiv*, nämlich rund 1,5 Millionen Weisse, 700.000 Mischlinge, 161.000 Asiaten und 5 Millionen Afrikaner.

Nach wissenschaftlichen Schätzungen arbeiten die Weissen zu 7,5% in der Landwirtschaft, zu 9,8% in den Gruben, zu 22,9% im sekundären Wirtschaftszweig, und zu 34,8% im tertiären Wirtschaftszweig.

Die Mischlinge arbeiten zu 8,8% in der Landwirtschaft, zu 0,9% in den Gruben, zu 15,5% in der verarbeitenden Wirtschaft und zu 10,1% im tertiären Wirtschaftszweig.

Die Asiaten befinden sich zu 0,6% in der Landwirtschaft, zu 5% in der Verarbeitung und zu 2,7% in der tertiären Wirtschaft.

Die Afrikaner haben den grössten Anteil an der Landwirtschaft mit 83% der dort Beschäftigten. Sie stellen aber auch 89,3% der Beschäftigten in den Gruben, 56,6% der Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie und 52,4% in den Dienstleistungen.

Abgesehen davon, dass die Afrikaner in allen Wirtschaftsbereichen mindestens die Hälfte der Beschäftigten stellen, wurden im Jahre 1970 noch rund 562.000 ausländische Afrikaner aus den umliegenden südafrikanischen Ländern, vor allem aus Mozambique, Malawi und Zambia, in Südafrika beschäftigt, 400.000 von ihnen in Bergwerken.

Seit Jahren ist eine starke Arbeitskräfteknappheit und die praktisch völlige Abwesenheit von Arbeitslosigkeit für den südafrikanischen Arbeitsmarkt charakteristisch. Dies gilt jedoch nur ausserhalb der sogenannten *Bantu homelands*. Dort herrscht chronische Unterbeschäftigung. Die Zahl der arbeitslosen oder z.T. arbeitslosen Bantus wird auf 1,2 Millionen geschätzt.

Obwohl also im industrialisierten Teil Südafrikas Vollbeschäftigung herrscht, liegt der Durchschnittsverdienst der afrikanischen Arbeiter unterhalb des Existenzminimums.

Seit 1946 hat sich die südafrikanische Wirtschaft rasch entwickelt. Das Nationalprodukt ist seitdem von 2,2 Milliarden auf 16 Milliarden Dollar gestiegen. Dieser Prozess war von einem starken inflationären Druck und häufigen Krisen in der Zahlungsbilanz begleitet. Das Wachstum wurde durch eine ständig zunehmende Staatsintervention gefördert. Diese Intervention hatte auch politische Gründe. Sie sollte dem Land die wirtschaftliche Autonomie verleihen, nachdem die Möglichkeit einer Integration in der Wirtschaft der übrigen afrikanischen Staaten aufgrund der Politik der Rassentrennung ausgeschlossen ist.

Die politische Isolierung Südafrikas hat also nicht zu einer Schwächung, sondern zu einer Stärkung seiner Wirtschaft geführt. Die Investitionspolitik der südafrikanischen Regierung hat zum Aufbau einer vollständigen Infrastruktur geführt und die Verwirklichung zahlreicher Grossprojekte finanziell ermöglicht. Der Staat kontrolliert grosse Teile der Farmgenossenschaften, er subventioniert Verbesserungen in der Landwirtschaft und verfügt ganz oder teilweise über das Transportsystem, die Forstwirtschaft, die Phosphatindustrie, die wichtigsten Energiequellen des Landes. Eine staatliche Entwicklungsgesellschaft, die 1940 gegründet wurde, stellt unter gewissen Bedingungen Staatskapital zur Verfügung.

Bei der Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftssektoren haben grosse staatseigene Gesellschaften eine bedeutende Rolle gespielt. Dazu zählt in erster Linie die südafrikanische Iron & Steel Corporation (ISCOR), ihre Tochtergesellschaft United Steel Company of South Africa (USCOR), im Bereich des Maschinenbaus die Firma VECOR, für den Bergbau AMCOR, für Benzin und Erdöl SASOL, für die Elektrizitätserzeugung ESCOM, usw.

Der Anteil der Landwirtschaft am Nationalprodukt ist von 13% im Jahre 1940 auf 10% im Jahre 1970 zurückgegangen. Umgekehrt ist der Anteil der Industrieproduktion von 16% nach dem Kriege auf 20% zu Beginn der 70er Jahre gestiegen.

Eine bedeutende Rolle spielt immer noch die Grubenindustrie, obwohl auch ihr Anteil am Bruttosozialprodukt zurückgeht. Südafrika bleibt dennoch der grösste Weltproduzent von Gold, Diamant, Platin, Antimon, und gehört zu den wichtigsten Produzenten von Chrom, Vanadium, Uran, Mangan und Asbest. Die Kohlen- und Eisenerzvorräte des Landes scheinen unerschöpflich zu sein.

Die Veränderungen der Wirtschaftsstruktur spiegeln sich in der Veränderung der Beschäftigtenstruktur wider. Während im Jahre 1960 nur rund 644.000 Menschen in der verarbeitenden Industrie beschäftigt waren, stieg ihre Zahl bis 1970 auf 1,1 Millionen an. Die Beschäftigten in der Metallindustrie vermehrten sich von 186.000 auf 369.000 im gleichen Zeitraum.

Seit der Entdeckung reicher Mineralvorkommen im vorigen Jahrhundert hat der Zufluss ausländischen Kapitals nach Südafrika nicht aufgehört. Der Gesamtwert der ausländischen Investitionen in Südafrika übersteigt 7 Milliarden Dollar.

Mehr als 50% des ausländischen Kapitals stammen aus Grossbritannien, mehr als 10% aus den USA, und zwischen 3 und 5% aus Frankreich, der Schweiz und der Bundesrepublik. Zahlreiche internationale Gesellschaften arbeiten im Lande, vor allem in den Sektoren, in denen infolge der raschen industriellen Entwicklung hohe Profitraten erzielt werden.

Die wichtigsten Industriezweige mit ausländischen Investitionen sind die Gruben und die verarbeitende Industrie, in geringerem Umfang Finanzen und Handel.

Der Anteil ausländischer Investitionen in der verarbeitenden Industrie beträgt 31%. In der Metallindustrie haben sich die ausländischen Investitionen vor allem auf die Automobilindustrie und in der elektrotechnischen Industrie konzentriert.

Die Metallindustrie Südafrikas beschäftigt heute rund 400.000 Arbeitnehmer, davon rund 69.000 in der Grundstoffindustrie, 128.000 bei Metallerzeugnissen, 41.000 bei elektrischen Ausrüstungen, 58.000 beim Maschinenbau ohne

elektrische Maschinen, und 71.000 für Transportausrüstungen.

Die Metallindustrie ist stark diversifiziert. Eisen- und Stahl, Transporteinrichtungen, und in geringerem Umfang der Maschinenbau, halten eine starke Stellung, während Schiffbau, Luftfahrtindustrie und sogar die Rohstoffverarbeitung nur bescheidenen Umfang haben.

Obwohl die gegenwärtige Regierungsmehrheit der Nationalistischen Partei auf rund drei Vierteln der Sitze des Parlaments beruht, macht sich die oppositionelle United Party grosse Hoffnungen, die nächsten Wahlen zu gewinnen. Diese Hoffnungen beruhen auf der im ganzen Land geführten Diskussion über Haltbarkeit bzw. Unhaltbarkeit der Apartheidspolitik, vor allem in der Wirtschaft.

In der Diskussion mit den Abgeordneten Steyn und Jacobs, Führern der oppositionellen United Party, wurden zwei Hauptpunkte der Opposition gegenüber der Regierungspolitik unterstrichen. Die Partei wünscht die Errichtung eines mehrrassigen Staates auf föderativer Grundlage. Eine notwendige Bedingung für die Errichtung eines solchen Staates wäre die allgemeine Verbesserung des Lebensstandards, insbesondere ein Schliessen der Lücken zwischen den Einkommen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Die Partei ist gegen die strengen formellen Schranken, die einem gleichberechtigten Zugang zu den verschiedenen Berufen und Tätigkeiten im Wege stehen. Sie ist gegen das Konzept der sogenannten parallelen Entwicklung (*Parallel development*) und spricht sich für wirtschaftliche Integration aus.

Der Übergang vom gegenwärtigen zu einem neuen liberaleren System soll sich in drei Phasen vollziehen.

1. Phase: Die krassen Ungerechtigkeiten, wie beispielsweise die Registrierung der Bevölkerung und die Arbeitsplatzreservierung sollen abgeschafft werden. Die städtische Bantu-Bevölkerung soll als ständiger Bestandteil in ganz Südafrika akzeptiert werden und nicht nur als Bewohner der sogenannten *home lands*. In dieser ersten Phase sollen Gesetze wie der sogenannte *Immorality Act* nicht aufgehoben, aber auch nicht angewendet werden. Die Gewerkschaften sollten sich als Gesamtheiten und nicht als rassistisch getrennte Gruppen organisieren.

2. Phase: In einer zweiten Phasen sollen Konsultationsmechanismen aller rassistischen Gruppen mit eigenen Vertretungskörperschaften eingeführt werden. Das Wahlrecht soll für jedermann gewährleistet sein. Die Wahlen selbst sollen sich aber unter separaten Gesetzen für jede rassistische Gruppe vollziehen. Im Nationalparlament sollen jedoch die verschiedenen rassistischen Gruppen nur von Weissen vertreten sein. Nach den Vorstellung der United Party ist es wesentlich für Südafrika, die führende Stellung der Weissen beizubehalten. Es wäre eine Katastrophe, wenn der weisse Sachverstand, die weisse Technologie, usw. jedermann preisgegeben wäre.

3. Phase: Die dritte Phase bestünde dann in der Ausarbeitung und Verwirklichung einer Bundesverfassung für Südafrika.

Die Gewerkschaften und in noch stärkerem Umfang die Arbeitgeber sprechen sich dafür aus, alle Bestimmungen über Bord zu werfen, die einer optimalen Ausnutzung der Arbeitskräfte für die wirtschaftliche Entwicklung entgegenstehen. Vor allem in Kreisen ausländischer Unternehmer Südafrikas macht man sich offen über die Rassenideologie der Nationalistischen Partei lustig. Die allgemeine Überzeugung in diesen Kreisen geht dahin, dass das Land genügend Schwierigkeiten habe und dass es Wahnsinn sei, die Lage durch ideologische Apartheidspolitik weiter zu komplizieren. Aber die Arbeitgeber gehen dabei nicht soweit, den Afrikanern das Recht auf gewerkschaftliche Organisation zuzugestehen. Einer von ihnen sagte uns: "In einem Land, in dem das Prinzip, ein Mann = eine Stimme bei der Wahl aus offensichtlichen Gründen nicht durchführbar ist, kann man sich erst recht aus den gleichen Gründen nicht erlauben, den Schwarzen Gewerkschaftsrechte einzuräumen." Auch jene Kreise der Wirtschaft, die aus profitorientierten Motiven gewisse Teile der Apartheidspolitik ablehnen, sind also nicht bereit, auf dem Gebiet der bürgerlichen Rechte die Konsequenzen aus der nun einmal gegebenen Stärke der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu ziehen. Auch sie sind letztlich Weisse, die um die Erhaltung ihrer Privilegien fürchten.

Dennoch ist die Aushöhlung eines wichtigen Stückes der Apartheidpolitik, nämlich der Beschränkung der nichtweissen Arbeiter auf untergeordnete und schlechtbezahlte Tätigkeiten, in vollem Gange.

Die Diskussion über diese durch ökonomische Kräfte ausgelöste Entwicklung wird in der gesamten Öffentlichkeit geführt, innerhalb der Gewerkschaften allerdings mit einiger Vorsicht. Es ist schwer auszumachen, ob dies im Hinblick auf mögliche Rassenvorurteile in der weissen Mitgliedschaft geschieht oder ob sich darin auch die Einstellung führender Gewerkschaftskreise widerspiegelt. Jedenfalls bereitet sich auch die Gewerkschaft darauf vor, dass immer mehr nichtweisse Arbeitskräfte in Bereiche vordringen, die bisher den Weissen reserviert waren.

Dies wird in der Gewerkschaftspresse nicht als Übel, sondern als eine notwendige Voraussetzung für den weiteren sozialen Aufstieg der Weissen und für weiteres Wirtschaftswachstum dargestellt.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen werden aber auf Gewerkschaftsseite keine energischen Initiativen ergriffen, um auf die materielle Notlage der afrikanischen Arbeiter hinzuweisen und für ihre Gewerkschaftsrechte einzutreten. Man verlässt sich hier offenbar auf die wirtschaftliche Entwicklung und glaubt, die Hände in den Schoss legen zu können. "Alles kommt zu dem, der wartet", so resümierte ein führender Gewerkschafter diese Haltung.

Die Regierung kann, obwohl sie dadurch in die allergrössten Schwierigkeiten mit ihrer eigenen Apartheidspolitik kommt, sich eine derartige abwartende Haltung nicht leisten. Sie muss in den Wirtschaftsbereichen, für die sie direkt verantwortlich ist, z.B. bei Post und Eisenbahn, immer mehr bisher reservierte Arbeitsplätze für nichtweisse Arbeitskräfte öffnen, und sie tut dies, wenn auch nur zögernd.

Die parlamentarische Opposition hat die Äusserungen der zuständigen Minister für Post und Eisenbahn mit grossem Beifall bedacht, und der Minister für Wirtschaftsplanung hat die Industriellen des Landes aufgefordert, diesem Beispiel zu folgen.

Niemand kann der Tatsache, dass die 3,7 Millionen Weissen des Landes einfach nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte für die südafrikanische Wirtschaft zur Verfügung stellen können, aus dem Wege gehen.

Die Art und Weise, wie sich die Öffnung der bisher reservierten Arbeitsplätze vollzieht, ist natürlich wieder typisch für südafrikanische Verhältnisse. So wird beispielsweise bei den Eisenbahnen einem weissen Maurer erlaubt, zwei nichtweisse Arbeitskräfte anzulernen und mit ihnen zu arbeiten, wobei selbstverständlich die nichtweissen Arbeitskräfte, auch wenn sie die gleiche Arbeit wie der Weisse ausführen, einen Lohn erhalten, der nur einen Bruchteil dessen des weissen Maurers ausmacht. Irgendwelche Tricks, Vorschriften oder Auswege, welche die Behauptung zulassen, es handele sich nicht um die gleiche Arbeit, deswegen könne auch die Bezahlung unterschiedlich sein, werden immer gefunden.

Entgegen dem erklärten Ziel, die Beschäftigung von Afrikanern in weissen städtischen Gebieten nur als Provisorium zu betrachten und ihre Rückkehr in die sogenannten *Bantu homelands* zu betreiben, hat die Regierung in jüngster Zeit sogar einen weiteren Zuzug von Afrikanern in städtische Gebiete zugelassen. Dies soll vor allem dazu dienen, gutbeschäftigte Betriebe von 1-Schicht-Betrieb auf 2-Schicht-Betrieb oder von 2-Schicht-Betrieb auf ununterbrochenen Betrieb umzustellen.

Diese Konzessionen werden als Kapitulation der Regierung vor dem ständigen Drängen der Industriellen nach Aufhebung der Beschränkungen für nichtweisse Arbeitskräfte angesehen. So erklärte beispielsweise Harry Oppenheimer, der Vorsitzende der Anglo-American Corporation und einer der bedeutendsten Unternehmer Südafrikas: "Ein Land, das 80% seiner Arbeitskräfte die Möglichkeit verweigere, die beste Arbeit zu verrichten, zu der sie imstande seien, könne nicht hoffen, den Fortschritt zu machen, den es machen sollte, oder seinen Platz in einer konkurrierenden Weltwirtschaft zu behaupten." Mit Schärfe tritt Oppenheimer der Behauptung entgegen, Südafrika müsse wirtschaftliche Opfer bringen, um die friedliche und separate Entwicklung der Rassen fortzusetzen. Nach seiner Meinung kann es keinen Fortschritt und keine friedliche Entwicklung geben, wenn die wirtschaftliche Entfaltung des Landes gebremst wird.

In ähnlichem Sinne äusserte sich der Vorsitzende einer der grössten südafrikanischen Eisenbahngewerkschaften, Liebenberg. Er wies darauf hin, dass die vielen Millionen schwarzer Arbeiter, die in den städtischen Gebieten Südafrikas leben, sich der Kluft zwischen ihrer Arbeit und ihrem Verdienst und den hohen Löhnen der Weissen wohl bewusst wären. Er führt diese Lohnlücke auf das Fehlen auch der elementarsten Voraussetzungen für eine Interessenvertretung der Afrikaner zurück. Die Weissen dürften es sich nicht erlauben, die Dinge treiben zu lassen. Die Lohnlücke müsse verringert werden, und sei es auch nur aus humanitären Gründen und um besserer rassistischer Beziehungen willen. Liebenberg erklärte, er kenne ausserhalb des Eisernen Vorhangs kein Land neben Südafrika, in dem der industrielle Friede dadurch aufrechterhalten werde,

dass man die Grundrechte der Verhandlung, Kommunikation und Interessenvertretung einfach verweigere.

Eine derart offene Sprache ist aber gerade unter Gewerkschaftern selten anzutreffen, und es ist die Auffassung der Delegation, dass die meisten sich auf einen wirtschaftlichen Automatismus verlassen, der die Rassenprobleme von selbst löst. Die Erkenntnis einer eigenständigen, und sei es auch nur auf Eigeninteresse zurückzuführenden Verantwortung der Gewerkschaften in diesem Bereich besteht im grossen und ganzen noch nicht.

Zweifellos wären die südafrikanischen Gewerkschaften angesichts der prekären Lage und der Diskriminierung der afrikanischen Arbeiter dazu aufgerufen, ihre Interessen mit allen Mitteln und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu vertreten. Die Delegation hat jedoch nicht den Eindruck gewonnen, dass dies überall und mit dem nötigen Nachdruck geschieht.

Obwohl die Gewerkschaften offiziell für die Politik der sog. *Rate for the Job*, d.h. für das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit eintreten, tragen sie in der Praxis zur Lohndiskriminierung der nichtweissen Arbeiter bei.

Die gesetzlich zulässige Organisation von Mischlingen wird von den offiziellen Gewerkschaften in völlig unzureichendem Umfang und die Organisation schwarzer Arbeiter überhaupt nicht betrieben. Rühmliche Ausnahmen bilden vor allem die Bekleidungsarbeiter, die Lederarbeiter und die Tabakarbeiter. Diese Industriezweige haben auch viel früher als andere mit der Einstellung nichtweisser Arbeitskräfte begonnen.

Wie uns die schwarze Vorsitzende der *National Union of Clothing Workers of South Africa* Lucy Mvubelo berichtete, konnte sie unter dem Schutz und Schirm der offiziellen Bekleidungsarbeitergewerkschaft 15.000 Afrikanerinnen organisieren. Damit hat die afrikanische Organisation schon mehr Mitglieder als die rund 13.000 zählende registrierte Gewerkschaft.

Bei Tarifverhandlungen findet ein wirksames Zusammenspiel zwischen beiden Organisationen statt, und auch bei der Vertretung der Arbeitnehmer in dem für die Bekleidungsindustrie zuständigen *Industrial Council* werden alle Möglichkeiten genutzt und alle Leistungen auf sämtliche Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf ihre rassische Zugehörigkeit, ausgedehnt. Dieses Beispiel beweist, dass es auch unter den schwierigen faktischen und gesetzlichen Voraussetzungen Südafrikas möglich ist, eine wirksame gewerkschaftliche Vertretung für die grosse Masse der Arbeitnehmer, für die schwarzen Arbeiter, zu schaffen. Obwohl dieses Beispiel den Mitgliedsgewerkschaften der CMBU wohl bekannt ist, wird es von ihnen weder anerkannt noch gar nachgeahmt. Im Gegenteil: Die Vorsitzende der Bekleidungsarbeitergewerkschaft, Anna Scheepers, ist den heftigsten Anfeindungen wegen ihres mutigen Eintretens für die Belange der nichtweissen Arbeiter ausgesetzt.

In einer Diskussion, die wir mit Vorstandsmitgliedern der CMBU führten, wurde zwar erklärt, dass die Gewerkschaften seit 1926 das Organisationsrecht und alle übrigen Gewerkschaftsrechte für die afrikanischen Arbeiter verlangten und dass sie sich noch kürzlich offiziell für die Zulassung afrikanischer Gewerkschaften ausgesprochen hätten. Ihr praktisches Verhalten gegenüber den bestehenden Mischlingsgewerkschaften und den im Metallbereich existierenden kleinen afrikanischen Gewerkschaften zeugt jedoch nicht für grosses Interesse an



der gewerkschaftlichen Organisierung nichtweisser Arbeitnehmer.

In der Diskussion wurde unter anderem erklärt, es sei einfach, afrikanische Gewerkschaften zu gründen, aber schwierig, sie am Leben zu halten. Die Afrikaner seien vor allem an der Diskussion ihrer politischen Fragen interessiert. Wenn sie sähen, dass darüber in Gewerkschaftsversammlungen nicht gesprochen werden könne, blieben sie weg. Ein anderer Kollege fragte, ob die Afrikaner den Gewerkschaften beitreten würden, wenn sie das Recht dazu hätten; ihre Interessen würden ja durch das System der *Industrial Councils* vertreten. Andere hoben die praktischen Schwierigkeiten der Gewerkschaftsarbeit unter den Bantus hervor, die unterschiedlichen Stammesgewohnheiten und die verschiedenen Sprachen. Es wurde jedoch auch in einigen Fällen offen zugegeben, dass die weissen Mitglieder Vorurteile gegen die nichtweissen hätten. Manche Gewerkschaften würden sich offen zur Rassendiskriminierung bekennen. Das gelte jedoch nicht für die CMBU-Gewerkschaften.

Es wurde ebenfalls betont, dass Gewerkschaftsarbeit für afrikanische Nichtmitglieder mit erheblichen finanziellen Belastungen für die "weissen" Gewerkschaften verbunden wäre. Dass für die Organisierung unorganisierter Arbeiter allemal die Mitgliedsbeiträge der organisierten aufgewendet werden müssen, scheint den südafrikanischen Gewerkschaften keine Selbstverständlichkeit zu sein.

Der Staatssekretär im Arbeitsministerium erklärte auf die Frage, warum den Afrikanern das Recht auf gewerkschaftliche Organisation verweigert werde, Bantu-Gewerkschaften seien nicht illegal, sie würden aber noch nicht anerkannt. Sie hätten noch nicht das Stadium der Reife erreicht, das erforderlich sei, um den Voraussetzungen des Gesetzes zu entsprechen. Der Aufforderung, Masäbe für diese Reife zu nennen, kam der Staatssekretär nicht nach.

Im übrigen weigerte sich der Staatssekretär, eine von der IMB-Delegation vorgelegte Liste von verhafteten oder verbannten Gewerkschaftsfunktionären anzunehmen und zu überprüfen. Diese Liste wird später vom TUCSA-Generalsekretär, Kollegen Grobbelaar, dem Justizminister übersandt, der eine Antwort zusagte.

Tatsache ist jedenfalls, dass die überwältigende Mehrheit der Arbeitskräfte in Südafrika, die afrikanischen Arbeiter selbst, von jeder wirksamen gewerkschaftlichen Interessenvertretung ausgeschlossen sind. Der einzige Gewerkschaftsbund mit einem relativ hohen Anteil afrikanischer Mitglieder, der *South African Congress of Trades Unions*, wurde durch brutale Anwendung des Gesetzes zur Bekämpfung des Kommunismus ebenso unterdrückt und vernichtet wie die dem IBFG seinerzeit angeschlossene *Federation of Free African Trade Unions of South Africa*.

Während ein erheblicher Teil der südafrikanischen Gewerkschaften eindeutig hinter der Rassenpolitik steht und nur weisse Mitglieder aufnimmt, hat sich der *Trade Union Council of South Africa (TUCSA)* immer wieder bemüht, dem Druck – sowohl der offiziellen Politik wie seiner eigenen rassistisch eingestellten Verbände – zu widerstehen und für die Interessen der afrikanischen Arbeiter einzutreten. Dadurch ist es 1968 zu erheblichen internen Spannungen gekommen, die zum Austritt von 14 Mitgliedsverbänden und zum Verlust eines Fünftels der Mitglieder, nämlich 35.736 von 178.645, führten.

Unter dem Eindruck dieses Aderlasses beschloss TUCSA 1969, seine afrikanischen Gewerkschaften auszuschliessen. Die offizielle südafrikanische Gewerkschaftsbewegung steht seitdem nur weissen, farbigen und asiatischen Arbeitnehmern offen, während sie den sogenannten Bantus, die die Mehrheit aller Arbeitskräfte bilden, verschlossen bleibt. Dies führt jedoch zu einem rapiden Schwund des gewerkschaftlichen Einflusses. Nach Feststellung vieler Südafrikaner sind die privilegierten Weissen an gewerkschaftlicher Interessenvertretung immer weniger interessiert, während sich die wachsende Zahl schwarzer Arbeitnehmer in der Industrie nicht gewerkschaftlich organisieren kann. Das bedeutet, dass die registrierten Gewerkschaften für einen immer kleineren Teil der Arbeitskräfte repräsentativ sind. Diese Erkenntnis hat wohl TUCSA auch veranlasst, im gleichen Jahr, in dem der Ausschluss der afrikanischen Organisationen beschlossen wurde, einen Sonderkongress durchzuführen mit dem Ziel, Vorschläge auszuarbeiten, um die offiziellen registrierten Gewerkschaften in die Lage zu versetzen, auch die unorganisierten Arbeiter bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen zu vertreten und die Rechte der für die Bantu-Arbeiter zuständigen Beamten zu erweitern. Die Konferenz stellte immerhin fest, dass die Ausbeutung eines Teils der Arbeitnehmer gegen die Interessen der gesamten Arbeiterschaft verstösst und dass die einzige Sicherung dagegen die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sei, d.h. das Prinzip *rate for the job* im Gegensatz zu *job reservation*.

Mindestens 49 südafrikanische Gewerkschaften führen inzwischen Tarifverhandlungen um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen – auch für die unorganisierten afrikanischen Arbeitnehmer. Obwohl durch diese Kompromissformel die innere Einheit von TUCSA wieder hergestellt wurde, konnte doch der Zwiespalt nicht aufgehoben werden, mit dem sich die gesamte südafrikanische Gewerkschaftsbewegung konfrontiert sieht, entweder die wachsende Bedeutung der Afrikaner auf allen Gebieten des Arbeitslebens mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen zu akzeptieren oder einen ständigen Verfall der Gewerkschaften hinzunehmen.

Der Generalsekretär von TUCSA, Grobbelaar, sagte dazu: "Es ist unrealistisch zu glauben, dass Arbeiter in irgendeiner Industriegesellschaft darauf verzichten, ihr eigenes Schicksal mitzubestimmen. Es ist ein Mythos zu glauben, dass irgendeine Gruppe von nicht anerkannten Arbeitern weiterhin gelehrig und zufrieden bleibt, besonders, wenn sie neue Fähigkeiten entwickeln und die Zusammenhänge besser verstehen. Das wäre unnatürlich, und keine Gesellschaftsordnung hat bisher erfolgreich versucht, einen solchen Zustand für längere Zeit aufrechtzuerhalten. Die Behörden und die Wähler Südafrikas sollten schon bald die Gültigkeit dieses Arguments erkennen, sonst werden die Folgen für die Zukunft schrecklich sein. Es ist noch Zeit, die nötigen Änderungen vorzunehmen, aber es muss bald geschehen".

Eine ähnliche Auffassung hat der IMB-Delegation gegenüber der Generalsekretär der Gewerkschaft die Kesselschmiede (Boilermakers), Tom Murray, vertreten. Er sprach sich für nicht rassistisch gegliederte Gewerkschaften aus, auch wenn dadurch die weissen Mitglieder in die Minderheit geraten könnten. Seine Gewerkschaft hat ihre Anstrengungen zur Organisierung von Mischlingen erheblich verstärkt und Farbige als "Beobachter" in ihre Führungsgremien delegiert.

## ALLGEMEINE ASPEKTE DER RASSENDISKRIMINIERUNG

Die Bevölkerung Südafrikas wird offiziell in vier rassische Gruppen eingeteilt. An der Spitze stehen die Weissen mit über 3,7 Millionen. Sie bestehen aus den sogenannten Afrikaaners, die im allgemeinen holländischer Abstammung sind, und aus Engländern. Zu dieser Gruppe werden neuerdings auch die Japaner gerechnet. Für sie hat man die Bezeichnung "Weisse ehrenhalber" (*honorary whites*) erfunden.

Die zweite Gruppe mit etwa 2 Millionen sind die Mischlinge. Sie gelten offiziell als Mischung aus afrikanischen Eingeborenen und Hottentotten. Tatsächlich sind sie eine Mischung aus Europäern, eingeborenen Afrikanern und Asiaten.

Die dritte Gruppe sind mit rund 600.000 die Asiaten. Sie bestehen hauptsächlich aus Indern. Daneben gibt es Chinesen und Malaien. Ursprünglich ist diese Bevölkerungsgruppe von den Engländern zur Arbeit in der Zuckerindustrie Mitte des vergangenen Jahrhunderts importiert worden.

Die vierte und in der sozialen Stufenleiter an unterster Stelle stehende, aber zahlenmässig grösste Gruppe sind mit 16 bis 20 Millionen die von den Weissen sogenannten Bantus

Das *Institute of Race Relations (IRR)* und das *Christian Institute*, mit denen wir Gespräche führen konnten, stellten einige Besonderheiten der Lebens- und Arbeitsbedingungen der afrikanischen Arbeitskräfte heraus. Danach bestehen 80% der Gesamtheit der Arbeitnehmer in Südafrika aus Nichtweissen, die hauptsächlich ungelernete Arbeitskräfte sind. In der Einkommensstruktur gibt es eine absteigende Linie von den Weissen über die Mischlinge und Asiaten bis zu den Schwarzen. Der Abstand zwischen Weissen und Nichtweissen hat sich in letzter Zeit in so alarmierender Weise vergrössert, dass sogar Innenminister Gardener öffentlich zu einer Erhöhung der Mindestverdienste aufforderte.

Das *Institute of Race Relations* hat das Existenzminimum für afrikanische Arbeiter mit einer 5-köpfigen Familie, die in der afrikanischen Vorstadt von Johannesburg, in Soweto, leben, auf 69 Rand pro Monat geschätzt. Das Institut hat auch einen sogenannten tatsächlichen Mindeststandard errechnet, der bei 98 Rand pro Monat liegt. Dies ist noch weniger als der Satz, der von einigen Afrikanern aus Soweto selbst ermittelt wurde; dieser liegt bei 115 Rand im Monat. Tatsächlich aber beträgt das durchschnittliche Monatseinkommen eines Familienoberhauptes einer 5-köpfigen Familie in Soweto rund 50 Rand. Die vorher erwähnten Mindestzahlen für Monatseinkommen gehen davon aus, dass 75% des Betrages vom Familienoberhaupt, der Rest von der Ehefrau oder von den Kindern, die ebenfalls arbeiten, verdient wird.

Das Hauptmerkmal der afrikanischen Arbeitskräfte ist nach offizieller Darstellung, dass sie Wanderarbeiter sind. Männer und Frauen kommen in die industrialisierten oder städtischen Gebiete als Einzelpersonen. Ihre familiäre Basis liegt in den sogenannten *home lands*. Nur in den *home lands* geniessen die Afrikaner ständiges Wohnrecht. So hat beispielsweise niemand der schätzungsweise 700.000 Einwohner der Eingeborenenstadt Soweto bei Johannesburg ständiges Wohnrecht dort, wenn er nicht bestimmte sehr strenge und schwierige

Bedingungen erfüllt. Deshalb ist jedem Einwohner von Soweto ein *home land* zugewiesen worden, mit dem er sich verbunden zu fühlen hat und wohin er jederzeit auf Anordnung der Behörden deportiert werden kann. Neben den allgemeinen Prinzipien ihrer Rassenpolitik fügen die südafrikanischen Behörden als Erklärung dieses Zustandes an, dass es sonst keine Möglichkeit gäbe, den Zustrom afrikanischer Arbeiter und Familien in die Grosstädte unter Kontrolle zu halten. Zur Erklärung wird auch auf das mit Konzentration von Afrikanern am Rande der Grosstädte verbundene Wohnungsproblem hingewiesen. Infolgedessen hat man die Bewegungsfreiheit der Afrikaner stark eingeschränkt. Es gibt keine Möglichkeit freien Arbeitsplatzwechsels von einem städtischen Gebiet oder einer Industriezone in die andere.

Wenn jemand seinen Arbeitsplatz verliert, muss er innerhalb von 72 Stunden in sein *home land* zurückkehren. Deshalb spricht sich das *Institute for Race Relations* für ein neues Gesetz aus, das diese Situation grundsätzlich ändert, indem es an die Stelle des Homeland-Konzepts das Konzept eines regionalen Arbeitsmarktes setzt, innerhalb dessen die Arbeitskräfte sich frei bewegen können.

Ein anderes wichtiges Merkmal der südafrikanischen Rassenpolitik ist die Einrichtung sogenannter *border areas*, das sind Gebiete, in denen neue Industrie angesiedelt wird, am Rande der sogenannten Bantu *home lands*. Investitionen in solchen Gebieten werden besonders gefördert, und zwar durch Steuervergünstigungen, Investitionsanreize und ähnliches. Angeblich dienen diese Grenzgebiete dazu, den in den *home lands* lebenden Bantus Arbeitsplätze in der Nähe ihrer Heimat zu bieten, ohne dass sie in weisse Gebiete umziehen müssen. Wirtschaftlich wird diese Politik mit der Notwendigkeit einer Dezentralisierung der industriellen Entwicklung begründet.

Neben der Förderung der Grenzgebiete betreibt die Regierung angeblich auch die Industrialisierung der *home lands* selbst. Untersuchungen des der Regierung freundlich gesonnenen Südafrikanischen Büros für Rassische Angelegenheiten (*South African Bureau of Racial Affairs*) haben ergeben, dass Investitionen in den *home lands* einen höheren Multiplikatoreffekt für das Wirtschaftswachstum hätten als Investitionen in Grenzgebieten. Nach Auffassung der meisten unserer Gesprächspartner ist aber sowohl das Konzept der *border areas* als auch die Industrialisierung der *home lands* zum Scheitern verurteilt.

Das Paradebeispiel südafrikanischer Entwicklungspolitik gegenüber den *home lands*, die sogenannte *Transkei*, beispielsweise hat eine Bevölkerung von etwa 2 Millionen, die hauptsächlich aus Frauen, Kindern und arbeitsunfähigen Männern besteht. Diese Bevölkerung ist darauf angewiesen, dass die in den weissen Gebieten bzw. den *border areas* arbeitenden Männer einen Grossteil ihres Einkommens nach Hause transferieren.

Ausserdem haben die *home lands* keine anderen Ressourcen als eine minimal entwickelte Landwirtschaft. Die meisten Regierungsprogramme für die Entwicklung der Bantu-Homelands befassen sich mit der Förderung von Kleinindustrie, Handel, Handwerk, usw. Direkte Kapitalinvestitionen in den *home lands* sind für Weisse verboten. Investoren müssen sich einer von der Regierung gegründeten Agentur bedienen.

Von den Kritikern der Regierungspolitik wird auch die Industrialisierung in

den Grenzgebieten als zusätzliches Ausbeutungsmittel der afrikanischen Arbeiter betrachtet, weil sie auf diese Weise davon abgehalten werden, sich in den industrialisierten Gebieten in der Nähe der Grosstädte höher bezahlte Arbeitsplätze zu suchen. Investitionen in den Grenzgebieten werden auch gerade deswegen gefördert, weil dort die billigeren Arbeitskräfte aus den *home lands* zur Verfügung stehen.

## RASSISCHE DISKRIMINIERUNG DURCH ARBEITSGESETZ

### 1. Der Industrial Conciliation Act (*Industrieschlichtungsgesetz*)

Das wichtigste Gesetz, das sich mit Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Südafrika beschäftigt, ist der sogenannte *Industrial Conciliation Act*. Dieses Gesetz definiert den Begriff des Arbeitnehmers nach rassistischen Gesichtspunkten. Obwohl die Afrikaner etwa 80% der Arbeitskräfte stellen, werden sie nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes betrachtet. Die Regierung behauptet, dass afrikanische Arbeiter nicht in den Gesetzgebungsrahmen für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen hineinpassen. Die Folgen dieser Aufspaltung der Arbeitskräfte zeigen sich im gesetzlichen Status der Gewerkschaften. Das Gesetz unterscheidet zwischen registrierten und nicht-registrierten Gewerkschaften. Weisse und Mischlingsgewerkschaften können sich registrieren lassen, afrikanische Gewerkschaften hingegen nicht. Sie haben deshalb keinen gesetzlichen Status.

Nach dem Industrieschlichtungsgesetz wurde ein System regionaler Industrierräte (*industrial councils*) geschaffen. Auf der Grundlage dieses Systems funktionieren Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften und führen miteinander Kollektivverhandlungen. Vereinbarungen, die nach dem Industrieschlichtungsgesetz geschlossen wurden, haben verbindliche Wirkung und sind für die Mitglieder beider Parteien unabdingbar. Die Vereinbarungen können ausserdem für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wenn beispielsweise in einem bestimmten Industriezweig oder bei einer bestimmten Firma, für deren Bereich eine solche Vereinbarung abgeschlossen wurde, afrikanische Arbeitskräfte beschäftigt sind, die keiner Gewerkschaft angehören, so gelten die Bestimmungen der Vereinbarung dennoch für die betreffende Firma und für die betreffenden Arbeitskräfte. Auf der anderen Seite brauchen aber Sozialleistungen nicht auf alle Arbeitskräfte, die unter eine solche Vereinbarung fallen, ausgedehnt zu werden. Ein gutes Beispiel dieser Praxis ist die Vereinbarung, die im September 1970 von der Eisen-, Stahl-, Maschinenbau- und Metallindustrie abgeschlossen wurde. Nach dieser Vereinbarung bestehen 13 verschiedene Lohngruppen. Die Arbeit in den fünf untersten Lohngruppen wird gewöhnlich von nichtweissen Arbeitern verrichtet. Viele der den besserbezahlten Arbeitern eingeräumten Sozialleistungen, z.B. eine Krankenversorgung und eine Altersversorgung, gelten nicht

für die untersten fünf Lohngruppen. Ausserdem haben nach diesem Abkommen die besserbezahlten Arbeiter Lohnerhöhungen zwischen 10 und 15 Cent pro Stunde erhalten, während den schlechterbezahlten Arbeitern nur 1 bis 2 Cent pro Stunde zugestanden worden. Nach einer Studie des Südafrikanischen Instituts für Rassistische Beziehungen bestanden im Jahre 1970 159 Vereinbarungen zwischen Industrierräten, von denen mehr als 800.000 Arbeiter erfasst wurden. 486.000 von ihnen waren Afrikaner. Diese Afrikaner haben aber beim Aushandeln der auf sie angewandten Vertragsbestimmungen keinerlei Mitwirkungsmöglichkeit.

Das Industrieschlichtungsgesetz bestimmt auch, dass in gemischten Gewerkschaften, d.h. in solchen, die Weisse und Mischlinge als Mitglieder haben, der Gewerkschaftsvorstand ausschliesslich aus Weissen besteht.

### 2. Der Wage Act (*Lohngesetz*)

In Industriezweigen oder Gebieten, in denen das Industrieschlichtungsgesetz nicht angewendet wird, d.h. dort, wo es keine registrierten Gewerkschaften gibt oder wo Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände keinen Industrierrat bilden, kommt das Lohngesetz zur Anwendung. Nach diesem Gesetz kann die Regierung Untersuchungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen durchführen und eine sogenannte Lohnfestsetzung verfügen. 1970 fanden 75 derartige Verfahren statt. Auf die Beschäftigten von Farmen, Haushalten und Behörden findet das Gesetz keine Anwendung.

### 3. Der Native Labor Act (*Gesetz über einheimische Arbeitskräfte*)

Aufgrund dieses Gesetzes wurde eine sogenannte Zentrale Arbeitsbehörde für Bantus (Central Bantu Labor Board) errichtet. Ihre Aufgabe ist der Schutz der Rechte der afrikanischen Arbeiter. Vertreter dieser Behörde nehmen an den Verhandlungen der Industrierräte teil und geben Empfehlungen hinsichtlich der Behandlung der afrikanischen Arbeiter. Sie haben ähnliche Funktionen in Industrien, in denen das Lohngesetz angewandt wird. Es ist ihnen jedoch unter allen Umständen verwehrt, direkt an Lohnverhandlungen teilzunehmen.

Nach dem Gesetz sind Streiks afrikanischer Arbeiter illegal. Wenn es zu Konflikten kommt, werden sie durch örtliche Arbeitsbehörden geschlichtet oder, falls das nicht möglich ist, der Lohnbehörde vorgetragen. Das Gesetz über eingeborene Arbeitskräfte sieht ausserdem die Einrichtung von Arbeiterkomitees in Industrie- oder Handelsbetrieben mit mindestens 20 afrikanischen Beschäftigten vor. Diese Komitees können über Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheitsfragen, usw. mit den Arbeitgebern diskutieren. Sie haben aber keinerlei Einfluss auf die Festlegung der Löhne und Sozialleistungen der Firmen. Deshalb wurden auch verschwindend wenige dieser Arbeiterkomitees errichtet. 1971 zählte man ganze 27, während die Zahl der registrierten Fabriken 50.000 betrug.

#### 4. Der Urban Areas Conciliation Act (Gesetz zur Schlichtung von Eingeborenenfragen in städtischen Gebieten)

Dieses Gesetz wird von den örtlichen Arbeitsbehörden angewandt, um den Zustrom der Afrikaner zu den städtischen Gebieten zu kontrollieren. Das Gesetz erlaubt es diesen Behörden, den afrikanischen Arbeiter zur Annahme jeder Arbeit zu zwingen, die von den Beamten für geeignet gehalten wird. Ein Afrikaner, der sich weigert, einen von dieser Behörde empfohlenen Arbeitsplatz anzunehmen, kann zur arbeitsunlustigen oder unerwünschten Person erklärt werden. Das bedeutet, dass er sein Aufenthaltsrecht verliert und von den Behörden deportiert werden kann. Praktisch bedeutet dies, dass sich Afrikaner nur in den weissen Gebieten aufhalten dürfen, wenn und solange sie den Zwecken der Weissen dienen.

#### 5. Der Apprenticeship Act (Gesetz über Lehrlingsausbildung)

Dieses Gesetz schreibt die Registrierung von Lehrlingen vor und erlässt genaue Bestimmungen für die Ausbildung von Lehrlingen und das Dienstverhältnis der Lehrlinge. Es enthält keine gesetzlichen Rassenschranken. Tatsächlich können aber Afrikaner keine Lehrlinge im Gesetzessinne werden, weil sie nicht den registrierten Gewerkschaften angehören dürfen. Es gibt auch keine gesetzlichen Beschränkungen für die Ausbildung von Mischlingen oder Asiaten. Dennoch haben sich die weissen Gewerkschaften vielfach der Ausbildung von Lehrlingen aus diesen Gruppen entgegengestellt. Die Möglichkeit dazu gibt ihnen das auf der Grundlage dieses Gesetzes in jeder Firma bestehende Lehrlingskomitee, das in jedem Fall der Ausbildung von Lehrlingen seine Zustimmung erteilen muss und in dem nur die registrierten Gewerkschaften vertreten sind.

#### 6. Job Reservation (Arbeitsplatzreservierung)

Die Lehrlingsausbildung ist eng mit den Problemen der Arbeitsplatzreservierung verbunden. Auf der Grundlage des industriellen Schlichtungsgesetzes bestehen zur Zeit 24 ausdrückliche Reservierungen bestimmter Tätigkeiten für Weisse. In einigen Fällen dient die Arbeitsplatzreservierung aber auch dem Schutz von Mischlingen vor der Konkurrenz asiatischer oder afrikanischer Arbeitskräfte. Nach Angaben des Arbeitsministeriums werden nur 3% aller Arbeitskräfte von den zur Zeit in Kraft befindlichen Arbeitsplatzreservierungen betroffen. Die Auflockerung der Arbeitsplatzreservierung erfolgt jedoch unter der Bedingung, dass Tätigkeiten, für die die Reservierung aufgehoben wurde, wieder den Weissen vorbehalten werden, sobald ein wirtschaftlicher Rückschlag eintritt. In der Praxis spielt aber die aufgrund stillschweigender oder ausdrücklicher Abmachungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern eingeführte Arbeitsplatzreservierung eine grössere Rolle. Während die Arbeitgeber wegen des

Mangels an qualifizierten Arbeitskräften bereit zu sein scheinen, Arbeitsplatzreservierungen aufzuheben, streben die Gewerkschaften danach, sie beizubehalten. Angeblich geschieht dies, um einen Druck auf die Löhne der nicht-weissen Arbeitskräfte zu verhindern. Eine andere Form indirekter Arbeitsplatzreservierung besteht darin, dass es verboten ist, weisse Arbeiter unter der Aufsicht von Nichtweissen arbeiten zu lassen.

#### 7. Andere Arbeitsgesetze

Weitere für das Arbeitsleben bedeutsame Gesetze sind beispielsweise der *Workman's Compensation Act* (Unfallversicherung), der Leistungen im Falle von Unfällen oder Berufskrankheiten vorsieht; der *Shop and Offices Act* (Betriebs- und Bürogesetz) und der *Factories, Machinery and Building Act* (Fabriken-, Maschinen- und Baugesetz). Beide Gesetze legen Mindestbedingungen für Arbeitsbedingungen, Urlaub, Einstellung und Entlassungen, sanitäre Verhältnisse und Sicherheitsbestimmungen und ähnliches fest. Schliesslich ist noch der *Unemployment Compensation Act* (Arbeitslosenversicherung) zu erwähnen, demzufolge afrikanische Arbeiter, die weniger als 10 Rand 50 pro Woche verdienen, von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen sind. Aber auch für diejenigen afrikanischen Arbeiter, die einen höheren Verdienst haben, ist die Anwendung des Gesetzes mit grossen Schwierigkeiten verbunden.

Wie uns von den nichtweissen Gewerkschaften versichert wurde, sind die Afrikaner häufig ausserstande, die bürokratischen Schwierigkeiten zu überwinden, die mit der Erlangung von Arbeitslosengeld verbunden sind. Deshalb besteht eine der Hauptaufgaben der wenigen afrikanischen Gewerkschaften, die existieren, darin, ihren Mitgliedern bei Anträgen auf Arbeitslosenunterstützung zur Hand zu gehen.

Die Apartheidgesetzgebung im Arbeitsleben wird durch eine Fülle anderer Gesetze ergänzt, die der nichtweissen Bevölkerung gleiche Rechte verwehren und jede oppositionelle Regung ersticken.

*Mischehen von Weissen und Nichtweissen* sind verboten. Ein *Gesetz über Bevölkerungsregistration* teilt die Bevölkerung in rassische Gruppen ein und verpflichtet jeden zum Führen eines Personalausweises, der über die rassische Zugehörigkeit Auskunft gibt. Das *Passgesetz* verpflichtet darüber hinaus jeden Afrikaner zur Mitführung eines Passes, in dem eine Fotografie, der Personalausweis, die Registrationsnummer, die Besonderheiten seiner Stammesverbindung, die offizielle Genehmigung zum Aufenthalt in einem städtischen Gebiet, die letzte Steuererklärung, eine Genehmigung zur Arbeit oder zur Arbeitssuche, der Name, die Adresse, die monatliche Unterschrift des Arbeitgebers und zahlreiche andere Einzelheiten vermerkt sind. Nicht ordnungsgemässige Führung dieser Papiere wird mit Geld- oder Gefängnisstrafen oder mit Deportation bestraft. Ein sogenanntes *Immoralitätsgesetz* verbietet den Geschlechtsverkehr zwischen Weissen und Nichtweissen und bedroht sie mit Gefängnisstrafen.

Ein besonderes Strafgesetz sieht bei gewissen Delikten Auspeitschungen mit oder ohne Gefängnisstrafen vor. Ein *Gesetz über Eingeborenen-Umsiedlung*

ermöglicht die Zwangsausweisung von Eingeborenen aus Gebieten, die von der Regierung für weiss erklärt wurden, und die Deportation in Eingeborenenreservate. Wenn Eingeborene der politischen Agitation verdächtigt werden, können sie aus städtischen Gebieten verbannt werden. Oppositionelle Organisationen können als ungesetzlich erklärt werden. In grossen Hochverratsprozessen wird gegen die Selbständigkeitsregungen der Afrikaner vorgegangen. Ein *Gesetz zur Unterdrückung des Kommunismus* liefert eine leichte Handhabe gegen jede Opposition von links.

Die Geheimpolizei ist allgegenwärtig. Einige nichtweisse Gewerkschafter, mit denen die Delegation Kontakt hatte, wurden noch während unseres Aufenthalts polizeilich vernommen. Weitere Verhöre wurden angekündigt. Der Besuch der Delegation in der afrikanischen Johannesburger Vorstadt Soweto wurde zunächst verboten, dann in veränderter Form doch zugelassen. Die Zeitungen berichten täglich von Prozessen gegen oppositionelle Kräfte. Wir konnten verschiedentlich hören, dass die Polizei raffinierte Foltermethoden anwendet, um Geständnisse zu erpressen.

#### GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN

Der gemischte Gewerkschaftsverband TUCSA hat rund 200.000 Mitglieder in 66 angeschlossenen Gewerkschaften. Der rein weisse Gewerkschaftsbund South African Confederation of Labour ist etwas schwächer. Daneben gibt es eine ebenfalls weisse Organisation, den Koordinierende Rat van S.A. Vakverenigens mit 72.000 Mitgliedern in 16 Gewerkschaften. Die South African Federation of Trade Unions, die auch nur Weisse organisiert, hat 55.000 Mitglieder in 10 angeschlossenen Gewerkschaften.

Grössere Mitgliederzahlen weisen folgende Gewerkschaften bzw. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften ausserhalb des Metallbereichs auf:

##### Mitglieder

Federation of Salaried Staff Associations of South Africa	100.000
Federated Consultative Council of S.A. Railway and Harbour Staff Associations	82.987
Electricity Supply Commissions Unions' Joint Committee	47.785
Garment Workers Unions Consultative Committee	42.321
Pulp and Paper Industries Joint Committee	37.567
Federation of Mining Unions	35.869
S.A. Association of Municipal Workers	28.420
S.A. Typographical Union	21.000
Artisans' Staff Association	20.000
S.A. Federation of Leather Trade Unions	18.000
S.A. Society of Bank Officials	15.650
National Union of Distributive Workers	14.500
Locomotive Engineers' Mutual Aid Society	10.000

In der Metallindustrie existieren folgende Gewerkschaften, die dem IMB angeschlossen sind:

##### *Confederation of Metal & Building Unions*

mit 82.000 Mitgliedern in 9 angeschlossenen Organisationen. Dies sind im einzelnen:

##### Mitglieder

Amalgamated Engineering Union of S.A. ( <i>aus TUCSA ausgetreten</i> )	25.000
Amalgamated Society of Woodworkers	3.000
Amalgamated Union of Building Trade Workers	10.000
Iron Moulders Society	3.000
Motor Industries Employees Union	17.740
S.A. Boilermakers, Iron & Steelworkers, Shipbuilders and Welders Society	15.000
S.A. Electrical Workers Association ( <i>aus TUCSA ausgetreten</i> )	15.000
Engineering Industrial Workers Union ( <i>farbige Gewerkschaft</i> )	1.000
Radio, Television, Electronics & Allied Workers Union ( <i>farbige Gewerkschaft</i> )	2.500

Der CMBU ist ein beratender und koordinierender Ausschuss zur Zusammenarbeit in allgemeinen gewerkschaftlichen Angelegenheiten, wie bei Tarifverhandlungen, Vertretung gegenüber Unternehmen in den offiziellen Industrieräten, und bei der Organisierung der Beschäftigten. Der Ausschuss hat keine Vollmachten, in die Arbeit der einzelnen Gewerkschaften einzugreifen.

Wegen Differenzen über die Rassenpolitik von TUCSA sind zwei der grössten CMBU-Verbände aus TUCSA ausgetreten, nämlich die S.A. Electrical Workers Association und die Amalgamated Engineering Union. Beide gehören jedoch über ihre Mitgliedschaft im CMBU weiterhin dem IMB an. Ausserhalb der CMBU stehen die nichtweissen IMB-Verbände, Engineering Workers' Union of South Africa und National Union of Motor Assembly Workers of South Africa.

Die stärkste ausserhalb von TUCSA, CMBU und damit auch IMB stehende Metallgewerkschaft ist die Industriegewerkschaft für die südafrikanische Eisen- und Stahlindustrie und verwandte Bereiche in Praetoria, die 34.000 Weisse organisiert hat.

##### *Bericht über einige nichtweisse Metallgewerkschaften*

##### *Engineering Workers' Union of South Africa*

Mitglied des IMB, 1963 gegründet. Mitglieder hauptsächlich Afrikaner. Buchmitgliedschaft 3.600, zahlende Mitgliedschaft 400; vertreten vor allem in der

Eisen- und Stahlindustrie, im Maschinenbau und in der Elektroindustrie. Monatsbeitrag 1 Rand, das sind etwa DM 4,50. Hauptamtlich beschäftigt sind 2 Personen, der Sekretär und der Organisationssekretär. Die Gewerkschaft organisiert vor allem afrikanische Arbeiter in der Umgebung von Johannesburg. In Ermangelung eigener Fahrzeuge muss der Organisationssekretär öffentliche Verkehrsmittel benutzen. Die einzige Gelegenheit, Werbung für die Gewerkschaft zu betreiben, besteht normalerweise in der halbstündigen Mittagspause ausserhalb des Betriebes. Der Zutritt zum Betrieb ist verboten. Der Einzug der Mitgliedsbeiträge erfolgt entweder durch den Organisationssekretär oder durch betriebliche Vertrauensleute.

Wegen der mangelhaften gewerkschaftlichen Leistungen, der Einschüchterung der schwarzen Arbeiter durch die Arbeitgeber, aber auch durch weisse Arbeitskollegen, macht die Organisationsarbeit ausserordentlich geringe Fortschritte. Ausser Rechtsberatung und Beratung im Umgang mit Behörden und Arbeitgebern gewährt die Gewerkschaft als einzige Leistung eine Bestattungsversicherung. Dafür werden von dem Monatsbeitrag von 1 Rand 25 Cents aufgebracht. Die Gewerkschaft hat keinerlei Kontakte zu anderen südafrikanischen Gewerkschaftsorganisationen, sie verfügt auch nicht über Möglichkeiten zu Tarifverhandlungen da sie als Organisation afrikanischer Arbeiter nicht registriert werden kann. Auch wenn die weissen Gewerkschaften über Löhne für afrikanische Arbeiter verhandeln, wird keine Verbindung mit der afrikanischen Gewerkschaft aufgenommen.

#### *Radio, Television, Electronic and Allied Workers' Union*

Mitglied des IMB. Im Gegensatz zur vorgenannten Organisation handelt es sich hier um eine Gewerkschaft von Mischlingen, sog. *Coloureds*, die nach den gesetzlichen Bestimmungen in Südafrika im Jahre 1956 registriert wurde und alle Gewerkschaftsrechte genießt. Die Gewerkschaft wurde über mehrere Jahre von der Präsidentin der Bekleidungsarbeiter-Gewerkschaft Anna Scheepers betreut. Ihr Monatsbudget beträgt 700 - 800 Rand; sie verfügt über einen vollbezahlten Organisationssekretär und ist vor allem im Gebiet der Radio- und Elektronik-Industrie vertreten. Die Organisation gibt eine Mitgliedschaft von 2.700 an, der wöchentliche Gewerkschaftsbeitrag beträgt 10 Cents oder 45 Pfennig.

Der Versuch, diese Gewerkschaft mit einer anderen gemischten Organisation zu verschmelzen, die der Electrical Workers' Union angeschlossen ist, ist seiner Zeit fehlgeschlagen. Es gab Differenzen über Satzungsbestimmungen, insbesondere über die Wahl des Generalsekretärs, die auch durch die Vermittlung des TUCSA Generalsekretärs Grobbelaar nicht überbrückt werden konnten. Die dem CMBU und damit dem IMB angeschlossene Elektriker-Gewerkschaft scheint an dieser Fusion auch kein besonderes Interesse zu haben.

Einen gewissen Aufschwung erhofft sich die Gewerkschaft von dem erwarteten Abschluss eines neuen Tarifvertrages, über den schon seit geraumer Zeit erfolglos verhandelt wird. Auch hier liegt die Initiative und Verantwortung

wieder bei der dem IMB angeschlossenen Elektriker-Gewerkschaft, die diese Tarifverhandlungen ohne besondern Nachdruck zu führen scheint. Grosse Erwartungen setzt diese Gewerkschaft in die Einführung des Fernsehens in Südafrika, auf das sich vor allem die Firma Philips vorbereitet. Es wird mit einem erheblichen Zustrom neuer Arbeitskräfte in die Fernsehgeräte-Herstellung gerechnet. Die Gewerkschaft hofft, in diesem Bereich zahlreiche neue Mitglieder gewinnen zu können. Obwohl die Organisation schon seit mehr als 15 Jahren besteht, haben wir nicht den Eindruck einer aktiven und selbständigen Kraft gewinnen können, sodass unsererseits in die Expansionsmöglichkeiten dieser Organisation erhebliche Zweifel zu setzen sind.

Eine gewisse Schwäche verriet die Gewerkschaft auch durch das Vorbringen einer Anzahl von Klagen gegen die Firmen Siemens und Philips, die im einzelnen nicht begründet werden konnten oder sich bei einer Nachprüfung als unhaltbar erwiesen. Nachdem sich Anna Scheepers wegen Arbeitsüberlastung von dieser Gewerkschaft zurückgezogen hat, hat der Generalsekretär der Lederarbeitergewerkschaft Steven Scheepers die Betreuung übernommen. Er kann ihr jedoch nur wenig Zeit widmen, sodass der weitere Aufbau der Organisation ernsthaft gefährdet zu sein scheint.

#### *National Union of Motor Assembly Workers of South Africa*

Mitglied des IMB. Hier handelt es sich ebenfalls um eine Gewerkschaft von Mischlingen, die nach der südafrikanischen Gesetzgebung offiziell registriert wurde, und zwar im Jahre 1968. Die Gewerkschaft ist in etlichen Zentren der südafrikanischen Automobilindustrie, Kapstadt, Port Elizabeth, Durban and East London, gut vertreten. Sie zählt rund 4.000 Mitglieder. Die Organisation in Kapstadt nennt sich zur Zeit noch *Western Province Motor Assembly Workers Union*, wird aber demnächst mit der National Union fusioniert. Die Gewerkschaft ist dem Gewerkschaftsbund TUCSA angeschlossen, der viel zu ihrem Aufbau beigetragen hat. Da die Gewerkschaft für einen Grossteil ihrer Mitglieder einen Beitragsabzug mit den Arbeitgebern vereinbart hat, steht sie finanziell ziemlich günstig da. Funktionäre, mit denen wir zusammengetroffen sind, machen einen selbstbewussten und gut geschulten Eindruck, sie sind im Betrieb gut bekannt und geachtet, wie wir selbst feststellen konnten. Ein Symptom für den Reifegrad dieser Organisation ist, dass sie sich bereits mit einer linken Opposition auseinandersetzen hatte, die die Gewerkschaft in ein radikales, politisches Fahrwasser drängen wollte. Eine Gruppe von 6 Mitgliedern wurde aus diesem Grunde ausgeschlossen. Dabei handelt es sich nicht darum, die Meinungsfreiheit innerhalb der Organisation einzuschränken, sondern den Behörden kein Vorwand für einen eventuellen Widerruf der Registrierung zu geben. Durch Unterschlagungen des damaligen Nationalsekretärs Edgar Deane ist die Organisation im vergangenen Jahr in eine ernste Krise geraten. Deane hat sich nach Australien abgesetzt. Inzwischen scheinen aber die meisten der mit diesem Fall zusammenhängenden Probleme gelöst zu sein. Dean's Nachfolger Sauls scheint seiner Aufgabe vollkommen gewachsen zu sein.

**Datsun—Nissan Automobilwerke in Roslyn bei Pretoria**

Die Firma hat 4.000 Beschäftigte, davon 1.500 Weisse. Die Bauarbeiten begannen 1964, die Produktion wurde 1966 aufgenommen. 48% der zur Fertigung der Datsun—Nissan Modelle erforderlichen Bestandteile werden in diesem Werk hergestellt. Ausserdem ist das Werk Zulieferer für BMW, FIAT, Peugeot und Chrysler in Südafrika.

Im September 1973 wird die Motorenfabrikation aufgenommen. Dafür müssen 1.200 bis 1.500 neue Arbeitskräfte eingestellt werden.

Der Anteil der Bantus in den einzelnen Werksabteilungen ist verschieden hoch. Am niedrigsten liegt er mit 10% in der Werkzeugmacherei, am höchsten mit 90% in der Presserei.

Als man 1965 die ersten Bantus einstellte, zahlte man ihnen zwischen 7 und 14 Cent die Stunde. 1972 erhalten sie Stundenlöhne zwischen 22 und 85 Cent. 8% der Bantus sind in der obersten Kategorie. Die, wie sich der Leiter Sozialabteilung des Werkes ausdrückte, *Industrialisierung eines Bantus*, d.h. seine Eingewöhnung in den industriellen Produktionsprozess und seine Erziehung zu einem zuverlässigen Arbeiter, dauert angeblich 7 Jahre, in der Montage 2 — 3 Jahre. Das Interesse an regelmässiger Arbeit beginnt erst mit Stundenlöhnen ab 30 Cent. Als Beispiel für die sozialen Aufstiegschancen von Bantus bei Datsun—Nissan wurde auf die Computer—Anlage verwiesen, in der neben 30 Weissen 35 Bantus arbeiten. Die Ausbildung für die Computer—Abteilung erfolgt durch programmiertes Lernen. In der Lehrwerkstatt sind 50 Lehrlinge beschäftigt. Es sind nur Europäer. Sie erhalten einen Lohn von 40 Cent pro Stunde. Das Werk ist 100% südafrikanisch. Kein einziger Japaner ist hier beschäftigt. Aus Japan stammen nur die Lizenzen. Es werden folgende Modelle hergestellt:

der 1600 .....	40 — 45 Stück pro Tag
der 1200 .....	25 Stück pro Tag
der 2400 .....	20 Stück pro Tag
ein kleiner LKW .....	35 Stück pro Tag

Am Fliessband sind etwa 20% Weisse in überwachenden und inspizierenden Tätigkeiten beschäftigt. Die schwarzen Schweisser erhalten 30 bis 48 Cent pro Stunde. Der Durchschnittslohn der Bantus beträgt 35 bis 40 Cent. In der Polsterei sind auch Bantu—Frauen beschäftigt. Sie erhalten für diese Arbeit 25 bis 30 Cent pro Stunde.

Es gibt einen Werksarzt, zweimal täglich 10 Minuten Teepause und 30 Minuten Mittagspause. Das Mittagessen kostet 7 Cent. Die Arbeitszeit dauert von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr.

Der Standort des Unternehmens, das zu den sogenannten *border industries* gehört, wurde durch Regierungsplanung festgelegt. Der geringe Automationsgrad ist durch den Absatz bestimmt. Er hat nur ökonomische Gründe, nicht etwa den

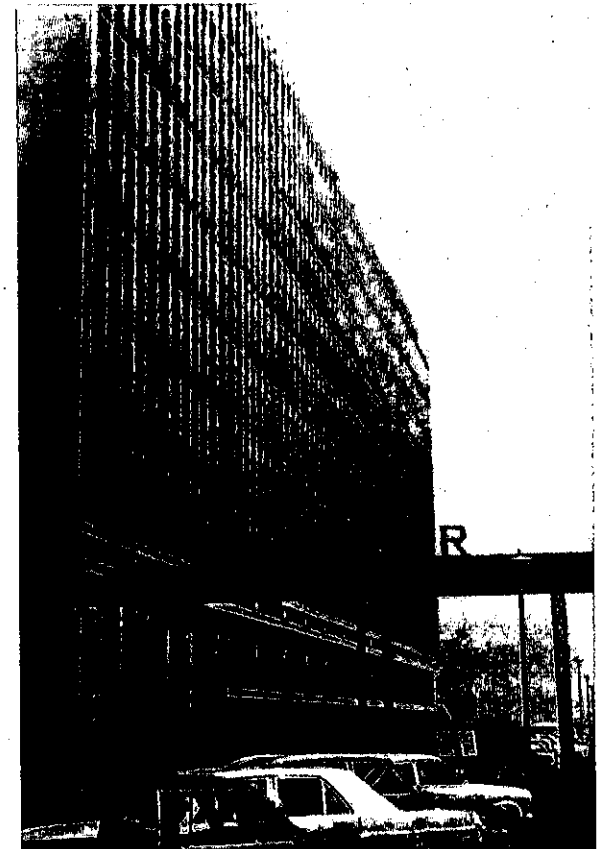
Grund, dass man in der Nähe der Bantu—Homelands möglichst viel Arbeitskräfte beschäftigen will.

Wer sich um einen Arbeitsplatz bei Datsun—Nissan bewerben will, kann sich entweder an das Arbeitsamt oder direkt an die Fabrik wenden. Für die Einstellung werden Tests verwandt, die von einer Regierungsstelle entwickelt wurden. Die eingestellten Bantus haben eine Erziehung 6. oder 8. Grades, d.h. sie haben 6 oder 8 Jahre Volksschule. Das Durchschnittsalter der Bantu—Beschäftigten beträgt 32 Jahre. Der Personalleiter weist darauf hin, dass die bessergebildeten Bantus auf Distanz zu den einfachen und ungebildeten Arbeitern halten. So haben sich beispielsweise die Bantu—Angestellten der Computer—Abteilung geweigert, den einfachen Arbeitern die betriebliche Altersversorgung zu erklären. Als Verbindungsleute zu den Bantus fungieren sogenannte *senior leaders*.

**Yscor**

Yscor ist ein zu 100% im Staatsbesitz befindlicher Schwerindustriekomplex. Die ältesten Teile des Werkes stammen aus dem Jahre 1934. Zur Zeit ist ein neues Stahlwerk in Newcastle im Bau. Die Produktion soll nach seiner Fertigstellung auf 10 Millionen Tonnen im Jahr gesteigert werden. Es wird hauptsächlich Flachstahl produziert, fast ausschliesslich für den einheimischen Markt. Die Yscor—Produkte decken 50% des einheimischen Bedarfs.

Die Firma zählt 40.000 Beschäftigte, davon 5.000 Angestellte. Das Verhältnis zwischen weissen und nichtweissen Beschäftigten ist etwa 1:1. Die Kohle- und Erzlager, auf denen das



Unternehmen aufbaut, liegen maximal 200 Meilen entfernt. Sie werden zum grossen Teil im Tagebau abgebaut. Das Eisenerz gehört zu den besten der Welt.

Die Firma plant die Errichtung eines Tiefseehafens an der Westküste zum Export von Mangangerzen.

### Siemens, Pretoria

Das Werk wurde im Juli 1961 eröffnet. Damals waren 180 Arbeitnehmer beschäftigt. Heute sind es 2.200. Die Beschäftigtenzahl nahm bisher jedes Jahr um 28% zu. Die Beschäftigten bestehen aus 700 Europäern, 800 Bantus und 700 Mischlingen.

Die Firma fertigt unter einem Dach alle Produkte, die in der Bundesrepublik von den verschiedenen Siemens-Werken hergestellt werden.

Die Bezahlung beruht auf dem Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Es wird ein firmeneigenes Arbeitsbewertungssystem angewandt, über das man sich mit den Gewerkschaften geeinigt hat. Der Mindestlohn beträgt 25 Cent.

Hergestellt werden Fernschreiber und Fernmeldeeinrichtungen, Eisenbahnsignalsysteme, Transistoren und Widerstände.

Vor kurzem wurden drei Abteilungen, in denen ursprünglich weibliche weisse Arbeitskräfte arbeiteten, auf weibliche Mischlinge umgestellt. Danach sank die Arbeitskräftefluktuation dieser Abteilung von 115 auf 35%. Auf einen Angestellten entfallen etwa 7 Arbeiter. 70% der Siemens-Aufträge kommen von der staatlichen Post- und Eisenbahnverwaltung.

Zur Betreuung der Bantu-Belegschaft ist in der Personalabteilung ein Bantu beschäftigt. Bei entsprechender Ausbildung können auch nichtweisse Arbeitskräften Aufsichtsfunktionen übernehmen.

In der Firma werden 100 Lehrlinge ausgebildet. Es sind alles Europäer. Sie erhalten eine Elektromechaniker-Lehre.

Der höchste Lohn für nichtweisse Arbeiter beträgt 75 Cent pro Stunde, der Durchschnittslohn für Weisse 1,40 bis 2 Rand die Stunde.

Der grosse Bedarf an qualifizierten Werkzeugmachern bei Siemens wird zu 80% von Einwanderern gestellt.

Die Firma verfügt über eine Kantine, in der 70 bis 90% der Bantus regelmässig ihr Essen einnehmen. Die Essenpreise betragen für Weisse 20 Cent, für Mischlinge 15, für Bantus 5 Cent. Die Arbeitszeit beläuft sich auf 9 Stunden an 5 Tagen. Die Firma hat eine beitragsfreie Krankenkasse, die 80% der Arzt- und Arzneikosten übernimmt. Ausserdem gibt es eine betriebseigene Altersversorgung.

Während im Durchschnitt Südafrikas auf 1 Millionen Arbeitsstunden 22,5 Unfälle entfallen, sind es bei Siemens nur 4.

Lehrlingsausbildung für die Bantus ist nach den Angaben von Siemens nur in den Bantustans möglich. Auch Farbige werden nicht als Lehrlinge ausgebildet, angeblich weil für sie eine getrennte Werkstatt nötig wäre.

Im Betrieb sind 4 Gewerkschaften vertreten, die Boilermaker, die Radio, Television, Electronic & Allied Workers Union, die Electrical Workers Union

und die Amalgamated Engineering Workers Union. Die Gewerkschaften haben zwar einen *closed-shop-Vertrag* abgeschlossen, er funktioniert aber *nicht hundertprozentig*. Jeder Neueingestellte erhält von der Firma einen gewerkschaftlichen Aufnahmeschein. Was er damit tut, ist seine Sache. Die Tatsache, dass Nichtorganisierte an der Krankenversicherung des zuständigen *Industrial Council* nicht beteiligt sind, scheint kein besonderes Anreizmittel für Gewerkschaftsmitgliedschaft zu sein. Das vereinbarte Beitragsabzugssystem gibt der Firma genauen Einblick in die Stärke der Gewerkschaft. Es sind angeblich nur etwa 10% der Beschäftigten organisiert. Für die Angestellten gibt es keinen Tarifvertrag.

Ein Bantu-Arbeiter, der die Stellung eines Inspektors einnimmt, also eine betriebliche Aufsichtsfunktion, berichtet, dass er 53 Cent Stundenlohn erhält. Ihm unterstehen 12 Leute. Er spricht gut English. Er kennt keine Gewerkschaften, nimmt aber an, dass die Weissen organisiert sind. Die ihm unterstellten Leute verdienen 35 Cent.

Um rechtzeitig zur Arbeit zu kommen, muss er um 4 Uhr morgens aufstehen und 2 Stunden hin sowie 2 Stunden zurück fahren. Er ist nicht bereit, etwas über die Beziehungen zwischen Schwarzen und Weissen zu sagen.

Der in der Personalabteilung beschäftigte Bantu berichtet, dass Einstellungen immer donnerstags erfolgen. Dann drängen sich grössere Menschenmengen vor dem Werkstor. Es wird niemand eingestellt, der nicht zwei Jahre ununterbrochene Arbeit nachweisen kann, den Schulstandard 7 - 8 absolviert hat und die vorgeschriebenen Tests besteht. Alle Eingestellten bekommen einen zwei-stündigen Einführungsvortrag gehalten. Die bei Siemens beschäftigten Bantus leben in 2 Gemeinden, von denen die eine 7, die andere 27 Meilen von der Fabrik entfernt liegt. Letztere entstand durch Bereinigung von Elendsvierteln in Pretoria. Beschäftigte der *Coloured*-Gruppe leben in einer separaten Wohnsiedlung 4 Meilen entfernt.

### Standard Telephone & Cable (ITT) in Boksburg

Die Firma hat 1834 Beschäftigte, davon 1037 Weisse, von diesen wiederum sind 60% Frauen, 393 Mischlinge, davon 250 Frauen, 188 Asiaten, davon 130 Frauen, 127 Bantus - nur Männer.

Die Firma besteht seit 1959. An der Spitze des Managements stehen 3 Amerikaner. Der Personaldirektor, der Amerikaner Ferreira, berichtet, dass er ohne gesetzliche Grundlage zwei beratende Ausschüsse eingerichtet hat, die seit 4 Jahren funktionieren. Der eine besteht aus 15 Weissen, der andere aus 10 Nichtweissen. Die Wahl findet einmal im Jahr statt. Alle sind gewählte Vertrauensleute ihrer Gruppe. Jede Abteilung ist im Ausschuss vertreten. Die personelle Zusammensetzung war bisher ziemlich konstant. Getagt wird einmal im Monat während der Arbeitszeit.

Der Mindestlohn beträgt 26 Cent pro Stunde, der Höchstlohn für Nichtweisse 89 Cent. Die Einstellung erfolgt auf der Grundlage von Berufseignungstests. Die Firma ist in ihrer Lohnpolitik völlig autonom und irgendwelchen Weisungen von



der Konzernzentrale in den USA nicht unterworfen. Für die Lohnkategorien A bis DD besteht eine *closed-shop-Vereinbarung* mit den zuständigen Gewerkschaften. Im Unternehmen sind 5 Gewerkschaften vertreten, 3 Gewerkschaften für Weisse, 2 für Mischlinge: Electrical Workers' Union, Iron and Steel, AEU, Electrical and Allied Workers' Union, Radio, TV and Allied Workers' Union. Alle bilden eine gemeinsame Verhandlungskommission.

Die Firma gibt folgende Sozialleistungen: eine betriebliche Altersversorgung, zu der Arbeitnehmer, 3%, der Arbeitgeber 5% vom Lohn beisteuert, und aus der Witwenrenten und Invalidenrenten bezahlt werden; betriebliche Darlehen für den Hausbau, eine Kantine, in der vier verschiedene Essen zur Auswahl stehen. Der Preis beträgt 15 Cents für Nichtweisse und 36 Cents für Weisse. Ausserdem gibt es eine Klinik für Familienplanung. Die Fluktuation beträgt 29%

Der Betrieb verfügt nicht über Dolmetscher. Fast alle Beschäftigten sprechen Englisch oder Afrikaans. Mr. Ferreira hält offene und freie Kommunikation im Betrieb für eine wesentliche Voraussetzung der Steigerung der Produktivität. Der Regierung und den Gewerkschaften wirft er vor, nicht den besten Gebrauch der vorhandenen Arbeitskräfte zuzulassen.

Die Firma zahlt weit überdurchschnittliche Löhne. Der Tariflohn für Facharbeiter beträgt 1.15 Rand. Im Durchschnitt der Industrie wird 1.56 Rand gezahlt, in der Firma dagegen 1.85 Rand.

#### VECOR in Vereeniging

Das Werk entstand zwischen 1945 und 1947. Ein zweites Werk wurde 1961 von der Firma Babcock übernommen. Es hat 3.300 Beschäftigte, davon 2.200 Weisse.

Mit den zuständigen Gewerkschaften wurde eine *closed-shop Vereinbarung* abgeschlossen mit dem Ergebnis, dass alle Facharbeiter Europäer sind. Im Betrieb sind fünf Gewerkschaften vertreten, hauptsächlich die rein weisse Eisen- und Stahlgewerkschaft, die AEU und die Boilermakers. Die nichtweissen Arbeitskräfte verfügen über keine offizielle Vertretung. Es gibt aber einen Verantwortlichen für Bantu-Beschäftigte in der Personalabteilung. Die Bantus kommen aus den umliegenden Gemeinden und der Transkei. Der Durchschnittslohn für Nichtweisse beträgt 24 Cents, der Höchstlohn für Nichtweisse 70 Cents pro Stunde. Weisse Facharbeiter verdienen 1.60 Rand. Von den 3.300 Beschäftigten sind 600 Angestellte. Das niedrigste Angestelltegehalt liegt bei 3.200 Rand pro Jahr, das höchste bei 6.408 Rand im Jahr.

Die Firma stellt Stahlwerksausrüstungen, Zementwerke, Druckkessel und Gruben-ausrüstungen her. Der Exportanteil liegt unter 10%. Die Firma gehört zu 51% den staatlichen Yscor-Werken. Es werden 260 Lehrlinge ausgebildet, nur Europäer. Insgesamt beschäftigt die Firma 23 verschiedene Nationalitäten.

Hauptproblem bei der Anwerbung von Arbeitskräften sind die fehlenden Wohnungen. Die Firma besitzt 900 eigene Häuser für Werksangehörige.

Ein Vertrauensmann der Iron Moulders Society in der Giesserei, mit dem wir sprechen konnten, berichtet, dass jede Gewerkschaft im Unternehmen einen

Vertrauensmann hat. Bei den Iron Moulders beträgt der Gewerkschaftsbeitrag 16 Cents pro Woche. Sie haben 80 Mitglieder im Betrieb und eine *closed-shop-Vereinbarung*. Von rassistischen Spannungen weiss er nichts. Er ist seit 35 Jahren Gewerkschaftsmitglied.

#### Stewards & Lloyds of South Africa in Vanderbijl Park

Die Firma, die ursprünglich eine Tochtergesellschaft des gleichnamigen britischen Unternehmens war, befindet sich heute nur noch zu 11% in britischen Besitz. Sie stellt Werkzeugmaschinen, Stahlrohre und Kunststoffrohre und Giessereierzeugnisse her. Sie wurde 1927 gegründet und beschäftigt 2.500 Nichtweisse und 1.500 Weisse.

Zur Lohnfindung wird ein eigenes Arbeitsbewertungssystem mit 8 Kategorien angewandt. Bantus sind mit manueller Arbeit als Maschinenarbeiter oder mit Büroarbeiten und überwachenden Tätigkeiten beschäftigt. Die Firma hat ein kleines Ausbildungszentrum für Bantus errichtet, das auch von Bantus verwaltet wird. Der zuständige Afrikaner erklärt uns, dass die Bantus im allgemeinen als billige Arbeitskräfte angesehen werden. Die Firma wolle aber den bestmöglichen Gebrauch von diesen Arbeitskräften machen, soweit es die gegenwärtige Gesetzgebung zulässt. Vor jeder Einstellung erfolgt ein psychologischer Eignungstest. Ein bis zwei Monate nach der Einstellung werden die Neueingestellten nochmals interviewt. Es gibt eine ausgebaute Sozialabteilung, an die alle verwiesen werden, die irgendwelche Probleme haben.

In dem Ausbildungszentrum werden auch diejenigen Afrikaner geschult, die Aufsichts- und überwachende Tätigkeiten übernehmen. Sie erhalten Unterricht in Menschenführung, in Sicherheitsfragen, in Erster Hilfe. Ausser einer eigenen Sicherheitskommission für Bantus verfügt die Firma nicht über irgendwelche Repräsentationskörperschaften für nichtweisse Arbeitskräfte.

An Sozialleistungen bietet die Firma eine Kantine, einen Sozialfonds und ein Gesundheitszentrum. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 14 bis 15 Jahre. Pro Monat werden 50 Afrikaner neu eingestellt. 40% der beschäftigten Bantus sind sogenannte Wanderarbeiter, d.h. sie arbeiten ca. 1 Jahr und gehen dann wieder nach Hause. Der Durchschnittslohn beträgt 14 Rand pro Woche, der Höchstlohn 60 Rand pro Woche.

#### Massey-Ferguson, Vanderbijl Park

Die Firma beschäftigt 700 Arbeitnehmer, davon 200 Weisse und 500 Afrikaner. 20% ihrer Produktion werden in 40 verschiedene Länder exportiert. Es werden Landmaschinen aller Art hergestellt.

Der Boykott der schwarzafrikanischen Länder gegenüber Südafrika wird hier zum ersten mal als schädlich erwähnt. Der Mindestlohn für nichtweisse Arbeiter beträgt 25, der Höchstlohn 45 Cents pro Stunde. Weisse verdienen im Durchschnitt 1.50 Rand

### British Leyland Motor Corporation in Blackheath bei Pretoria

Das Werk wurde 1930 errichtet. Es untersteht der BLMC United Kingdom. Die Hauptverwaltung befindet sich in Johannesburg. Die verwendeten Bestandteile werden in erheblichem Umfang noch aus Übersee bezogen. Gefertigt werden die Modelle Jaguar, Rover, Triumph Apache, Mini und Landrover.

Die Mischung von Modellen stellt ein erhebliches Problem für das Werk dar. Die Tagesproduktion beträgt 60 Einheiten, zusätzlich 15 Landrover. Die Automobile werden an Lizenzhändler verkauft.

Die Belegschaft besteht aus 288 weissen Angestellten, 117 weissen Arbeitern, 1.770 nichtweissen Arbeitern, davon 14 Bantus, der Rest sind Mischlinge. Es gibt keinerlei Arbeitsplatzreservierung für Weisse und auch keinen Qualifikationsstandard, den man nur als Weisser erreichen kann. Tatsächlich werden aber bestimmte Arbeitsplätze, z.B. Einsteller, nur von Weissen besetzt.

Die Arbeitsbedingungen der Mischlinge werden von einem mit der Western Province Motor Assembly Workers Union abgeschlossenen Tarifvertrag geregelt. Er sieht sieben verschiedene Kategorien vor. Ein *Industrial Council Agreement* besteht nicht. Für den Fall der Fusion der Western Province Motor Assembly Workers Union mit der National Motor Assembly Workers Union würde auch BLMC unter die zuständige Industrial Council Vereinbarung fallen. Mit der Gewerkschaft wurde ein Lohnabzugsverfahren für den Gewerkschaftsbeitrag vereinbart. Es besteht aber kein absoluter *closed shop*. Nach Angaben des Arbeitgebers sind 80 - 95% der Mischlingsarbeiter organisiert, wodurch die Gewerkschaft höchst repräsentativ sei. Der Gewerkschaftsbeitrag beträgt 20 Cents pro Woche. Die Gewerkschaft ist bereits seit 12 Jahren im Betrieb verankert. Arbeitskämpfe hat sie bisher nicht für nötig gehalten. Alle Streitfragen konnten auf dem Verhandlungsweg gelöst werden. Das Einkommen und die Arbeitsbedingungen für die weissen Arbeitskräfte von BLMC werden vom Management festgelegt.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden. Der Durchschnittsverdienst der Mischlinge liegt bei 20 Rand pro Woche. Die Mindestlohn für Mischlinge beträgt 37 Cents, für Bantus 21 Cents. Die gewerkschaftlichen Aufgaben können während der Arbeitszeit ohne Lohnverlust erfüllt werden. Es gibt jedoch keine regelmässigen Treffen zwischen Gewerkschaftsvertretern und Direktion ohne bestimmten Anlass.

In der Kantine, die drei verschiedene Mahlzeiten anbietet, kostet das Essen für Nichtweisse 15 Cents, für Weisse 25 Cents.

In der Firma hergestellte Autos können von den Beschäftigten mit Rabatten bis zu 20% erworben werden. Die Firma bildet keine Lehrlinge aus und hat auch keine eigenen anderen Berufsausbildungsmöglichkeiten.

### Burfield Ruberowen, Port Elizabeth

Die Firma besteht seit 1961 und hat in dieser Zeit 6 Millionen Autoräder produziert. Von den Beschäftigten sind 75 Europäer, 155 Mischlinge und 132 Bantus.

Dazu kommen 44 Angestellte. Alle Facharbeiter sind Europäer. Die Nichteuropäer sind entweder ungelernete oder angelernte Arbeitskräfte. Der Mindestlohn beträgt 21 Cents pro Stunde, der Durchschnittslohn 35 Cents pro Stunde. Im Durchschnitt verdienen die Afrikaner 47 Cents pro Stunde. Es wird eine Anwesenheitsprämie von 5 Cents pro Stunde gewährt. Bei Verspätung verliert der Arbeiter die Prämie für den ganzen Tag. Zu den Sozialleistungen der Firma gehört ein betriebseigenes Lebensmittelgeschäft, wo die Beschäftigten auf Kredit kaufen können, der dann vom Lohn abgezogen wird.

Die Bantus sind vor allem für schwere körperliche Arbeit eingesetzt, weil sie dafür geeigneter sind. Afrikaner und Mischlinge arbeiten zusammen; es gibt keine getrennten Arbeitsbereiche. Auch die Vorarbeiter sind gemischt. Ein Bantu besucht aus eigener Initiative einen Kursus für Qualitätskontrolle. Wenn er ihn erfolgreich absolviert, hat ihm die Firma eine entsprechende Stellung versprochen sowie die Zurückzahlung des gesamten investierten Lehrgeldes.

Im Betrieb sind drei Gewerkschaften vertreten, die Engineering Industrial Workers Union, die Electrical Workers Union und die AEU.

### General Motors, Port Elizabeth

Im Spitzenmanagement der Firma sind acht Amerikaner beschäftigt. Personalleiter ist Mr. de Kok. Das Werk wurde 1926 als Montagefabrik eröffnet.



Inzwischen ist der Anteil der einheimischen Teile auf 60% gestiegen. Das Werk beschäftigt 5.000 Arbeitnehmer, davon 1.900 Mischlinge und 530 Bantus. Für die Kinder der Bantus zahlt General Motors das Schulgeld. (Schulgeldfreiheit gibt es in Südafrika nur für Weisse.) Der Mindestlohn beträgt 40 Cents pro Stunde. In jeder Werkstatt gibt es einen *Bantu-Council*. Neben der dem IMB angeschlossenen Motor Assembly Workers Union ist die Eisen- und Stahlarbeitergewerkschaft stark vertreten. Der Personalmanager berichtet, dass diese Organisation nach dem Abschluss eines Übereinkommens, das an die Stelle der früheren gesetzlichen Arbeitsplatzreservierung getreten ist, sich sehr kooperativ bei der Öffnung neuer Arbeitsplätze für nichtweisse Arbeitskräfte erwiesen hat.

Als wir Mr. de Kok eine Zeitungsmeldung vorhalten, wonach der neue Vorsitzende von General Motors, Mr. Gestenberg, vor seinem Südafrikabesuch erklärt hat, dass GM alles tun wird, um den Tag der Gleichheit in Südafrika zu beschleunigen, lehnte er es ab, dies zu kommentieren. Er wisse nicht, was damit gemeint sei.

#### *Der Fall Kettleidas*

Von mehreren Seiten wurden wir bei unserem Aufenthalt in Port Elizabeth auf den Fall Kettleidas hingewiesen. Es handelt sich dabei um einen Mischling, der bei GM in Port Elizabeth beschäftigt ist und sich auf eine Zeitungsanzeige der Firma hin um eine bestimmte Stelle beworben hat. Während die Freunde von Mr. Kettleidas der Meinung sind, dass seine Bewerbung nur deswegen abgelehnt wurde, weil er Mischling ist, heisst es in einem von Antoni M. Kedzierski, dem Training Officer des Personnel Departement von GM, unterzeichneten Schreiben, dass das Fehlen bestimmter Ausbildungseinrichtungen in Port Elizabeth für die Ablehnung der Bewerbung verantwortlich sei. Es wäre gut, wenn die UAW in der Lage wäre, den Fall mit GM zu diskutieren.

#### **Ford, Port Elizabeth**

Das Unternehmen hat Fabrikationsstätten an fünf verschiedenen Orten. Es beschäftigt 5.700 Arbeitnehmer, davon 2.400 Weisse. Es besteht seit 1923. Alle in Australien, Deutschland und England hergestellten Modelle von Ford werden hier ebenfalls produziert. Die Tagesproduktion beträgt 220 Personenwagen, 30 Lastwagen und 10 - 20 Traktoren.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird auf 45 - 65% geschätzt. Es gibt keine closed-shop Vereinbarung, aber eine Vereinbarung über Beitragsabzug. Im Werk sind die Eisen- und Stahlarbeitergewerkschaft und die Motor Assembly Workers Union vertreten. Der Mindestlohn beträgt 40 Cents pro Stunde. Alle Leistungen werden ohne Unterschied der rassischen Zugehörigkeit gewährt. Seit 1967 besteht jedoch eine Vereinbarung über Arbeitsplatzreservierung für bestimmte Kategorien.

Während der Vertreter der Personalabteilung, Mr. Peters, beim Rundgang

durch das Werk sehr kooperativ und auskunftswillig war, gestaltete sich das Gespräch mit dem Personaldirektor, Mr. Ferreira, äusserst unangenehm. Es wurde von ihm mit der Bemerkung eingeleitet, dass er der Diskussion mit unserer Gruppe nur unter der Bedingung zugestimmt habe, dass keine Angelegenheiten behandelt würden, die normalerweise Diskussionsgegenstand mit der zuständigen Gewerkschaft seien. Es könnten nur allgemein interessierende Fragen besprochen werden. Nach einigem hin und her und unserem Einwand, dass wir als Gewerkschaftsdelegation natürlich gerade an gewerkschaftlichen Angelegenheiten interessiert seien, kam ein zähflüssiges Gespräch in Gang. Dabei verweigerte Mr. Ferreira jede Auskunft über Arbeitsplatzreservierung, über Höhe und Verteilung des Kapitals, über die Beziehungen zwischen Direktion und Gewerkschaften, über Selbständigkeit oder Unselbständigkeit in der Lohnpolitik im Hinblick auf Dispositionen von Detroit, auf die Investitionspolitik und viele andere Punkte.

#### **Volkswagen, Uitenhage**

Mit dem Aufbau des Werkes wurde 1951 begonnen. Grossinvestitionen, um das Werk auf VW-Standard zu bringen, wurden jedoch erst 1971 beschlossen. Um die von der Regierung vorgeschriebene Höhe an einheimischen Bestandteilen zu erreichen, müssen 25 Millionen Rand investiert werden. Die Firma produziert 155 Wagen pro Tag. 1971 wurden 5.000 Einheiten weniger hergestellt als 1970. Die kurzfristigen Absatzchancen werden als düster bezeichnet. Trotzdem werden die Grossinvestitionen im Hinblick auf die erwartete langfristige Expansion für notwendig gehalten. Von den 3.664 Beschäftigten sind 1.560 Bantus, 520 Mischlinge. Es werden folgende Typen hergestellt: Käfer, VW Bus, VW 411, Audi 100. Bei VW wird eine umfangreiche Berufsausbildung und Fortbildung durchgeführt. Sie führt im Laufe von zwei Jahren zu einer Art Facharbeiterqualifikation. Im Instandhaltungs- und Reparaturbereich seien schon sehr gute Leute beschäftigt, die diese Ausbildung durchgemacht hätten. Die Lehrlingsausbildung erfolgt nach den gleichen Masstäben wie in Wolfsburg. Es gibt 84 Lehrstellen nur für Europäer, da sich nach Angaben der Vertreter der Firma die Eisen- und Stahlgewerkschaft gegen Lehrstellen für Nichtweisse ausgesprochen hat.

VW Südafrika befindet sich zu 63% im Besitz des VW-Werkes, der Rest ist südafrikanisches Kapital.

Die Mindestlöhne betragen 30 Cent pro Stunde. Man rechnet aber binnen kurzem mit einer Anhebung auf 40 Cents. Ausserdem wird betont, dass Neueingestellte im allgemeinen nur drei Monate in der untersten Lohngruppe bleiben. Die Mischlinge erreichen einen Wochenlohn von höchstens 38, die Bantus von 34 Rand. Die Fluktuationsrate betrug bei den weissen Arbeitskräften 1971 59%, bei den Bantus 49,9% und bei den Mischlingen 83,6%.

Für die Motor Assembly Workers Union sind zwei Vertrauensleute im Betrieb tätig. Es könnten drei sein, ebenso wie bei der zuständigen weissen Gewerkschaft. Alle innerbetrieblichen Probleme werden mit den Vertrauensleuten

direkt geregelt. Es finden regelmässige wöchentliche Zusammenkünfte mit ihnen statt. Ausserdem gibt es ein eigenes Bantu-Komitee mit gewählten Vertretern, die sich in Abständen von zwei Wochen treffen.

Alle Beschäftigten erhalten einen jährlichen Bonus. An weiteren Sozialleistungen gewährt das Werk eine Werksrente, medizinische Versorgung und Subventionierung der Werksküche.

Betriebsratsmitglieder des deutschen VW-Werkes sind bisher nicht in Südafrika gewesen.

Den Bantus wird die Miete 14-tägig vom Lohn abgezogen. Im Betrieb sind zwei Gewerkschaften vertreten, die Eisen- und Stahlarbeitergewerkschaft, die etwa 45% der einschlägig Beschäftigten organisiert hat, und die Motor Assembly Workers Union, deren Organisationsgrad 64% beträgt. Mit beiden Gewerkschaften wurden Lohnabzugsverfahren vereinbart. Die Eisen- und Stahlarbeitergewerkschaft hat Antrag auf *closed-shop* gestellt. Dieser wurde aber von der Firma abgelehnt.

Vor zehn Jahren waren im Werk 70% weisse und 30% nichtweisse Arbeiter beschäftigt. Jetzt ist das Verhältnis umgekehrt.

Der Preis für das Kantinenessen beträgt für Europäer 15 Cents, für Nichtweisse 5 Cents.

In der Einstellungsabteilung sind zwei Nichtweisse beschäftigt. Zahlreiche "Zeitnehmer" sind Nichtweisse. 52 Bantus und 17 Mischlinge wurden als Gruppenführer ausgebildet.

Der Nettogewinn des Werkes betrug 1970 2,5 Millionen Rand, 1971 1,6 Millionen Rand. Ein Fünftel des Gewinns wurde ausgeschüttet, 4/5 wurden reinvestiert.

Nach Auffassung des Volkswagenwerkes kann die südafrikanische Automobilindustrie nicht billiger produzieren als die europäische.

Der niedrige Automationsgrad sei eine Folge nicht etwa der billigen Arbeitskräfte sondern der kleinen Serien. Das Werk gibt für die Beschäftigten eine Werkszeitung heraus, die in Englisch, Afrikaans und in der Xhosa-Sprache erscheint.

#### Mercedes-Benz (CDA), East London

Das Werk besteht seit 1948. Es ist eine reine Montage-Fabrik. Die rund 1000 Produktionsarbeiter bestehen aus 700 Afrikanern, 150 Mischlingen und 150 Weissen.

Erzeugt werden im Jahre rund 8.000 Mercedes-Personenwagen und 3.500 Lastwagen. Der Anteil der einheimischen Bestandteile beträgt z. Zt. 55%. Er muss nach Anordnung der Regierung um jährlich 2,5%, später um 2%, gesteigert werden. Nach Angaben der Mercedes-Leute wird der Markt der leichten Nutzfahrzeuge in Südafrika zu 70% von japanischen Modellen beherrscht. Der hier überwiegende 2,5 l Toyota-Kleinlastwagen ist um 1400 Rand billiger als der vergleichbare irgendeines anderen Typs. Bei PKWs beträgt der japanische Anteil bereits 17,5%.

Der Anfangslohn für Bantu-Arbeiter beträgt 23 Cents pro Stunde. Die höchsten Löhne für Bantu-Arbeiter liegen zwischen 80 und 85 Cents. Mercedes gibt zu, dass dieser Anfangslohn niedrig liegt. Er sei aber der höchste in East London. Man müsse bedenken, dass Mercedes zu den *border industries* gehöre und die aus der Transkei einströmenden Bantu-Arbeitskräfte noch völlig ungebildet seien. Alle Löhne würden jährlich entsprechend der Steigerung der Lebenshaltungskosten angepasst. Der Arbeitsmarkt in East London dürfe nicht mit Port Elizabeth verglichen werden. Die Fluktuationsrate, die früher einmal bei 200% lag, sei jetzt auf 36 - 40% gesunken.

Alle neu eingestellten Arbeitskräfte durchlaufen ein Einführungsprogramm in ihrer Sprache, d.h. entweder in Englisch, Afrikaans oder Xhosa. Das Programm dauert zwei Tage. Die dafür aufgewandte Arbeitszeit wird bezahlt. Nach einer Woche folgt ein Anschlussinterview, nach drei Wochen ein weiteres.

Die Facharbeiterlöhne liegen bei 1.10 Rand bis 1.40 Rand. Mercedes gehört nicht zum Geltungsbereich eines *Industrial Council Agreement*, weil es, wie die Firmenleitung erklärte, keine repräsentative Gewerkschaft gibt. Zwar hätten die Eisen- und Stahlgewerkschaft und die Motor Assembly Workers Union Mitglieder im Betrieb, aber keine der beiden Gewerkschaften sei repräsentativ.

Von den Kollegen der Motor Assembly Workers Union hatten wir eine acht Punkte umfassende Beschwerdeliste erhalten, die wir in dem Gespräch mit Mercedes im einzelnen vortrugen. Die Behauptung, die nichtweissen Beschäftigten seien nicht Mitglieder der Betriebspensionskasse, wurde bestritten. Die Nichtweissen seien beitragsfrei, deshalb sei es möglich, dass nicht allen ihre Mitgliedschaft in der Pensionskasse bekannt sei. Der Vorwurf niedriger Eingangslöhne wurde bestätigt, aber mit der besonderen Lage des Arbeitsmarktes entschuldigt. Die Firma bestritt nicht, dass es kein Beschwerdeverfahren und keine Arbeitnehmervertretung im Betrieb gibt. Ebenso wurde bestätigt, dass das früher einmal eingeführte Lohnabzugsverfahren für Gewerkschaftsbeiträge gestoppt worden sei. Zur Begründung wurden Unregelmässigkeiten bei der Ausfüllung der Gewerkschaftsformulare angeführt. Diese Unregelmässigkeiten wurden später von der Gewerkschaft zugegeben und mit mangelnder Ausbildung und Überlastung der ehrenamtlichen Funktionäre erklärt. Die Firma gab zu, dass es zwischen ihr und den Gewerkschaften kaum Kontakte gebe. Sie verschanzte sich hinter ihrer Rechtsauffassung, dass die Gewerkschaften im Betrieb erst repräsentativ werden müssen, um eine Verhandlungsgrundlage zu haben. Solange dies nicht geschehe, habe die Firma keine Veranlassung, den Gewerkschaften zu helfen.

Die gleiche Auffassung war bereits gegenüber früheren Beschwerden der Motor Assembly Workers Union vertreten worden, die seitens der IG Metall der deutschen Muttergesellschaft in Stuttgart vorgetragen worden sind. In unserem Gespräch mit den Mercedes-Leuten stellte sich heraus, dass sie über die interne Situation und die Schwierigkeiten der Motor Assembly Workers Union genau unterrichtet waren.

In Ermangelung einer Belegschaftsvertretung erfolgt die Kommunikation mit den Arbeitern durch die Sozialabteilung des Betriebes. In der Personal-Abteilung sind einige Bantus beschäftigt. Die Firma gibt eine Werkszeitung

heraus, die neben Texten in Englisch und Afrikaans auch Texte in Bantu-Sprachen sowie Abbildungen nichtweisser Betriebsangehöriger enthält.

An Sozialleistungen hat die Firma aufzuweisen: einen Bonus in Höhe eines Monatslohnes im Jahr, drei Wochen Urlaub, in denen das ganze Werk schliesst, ein Weihnachtspaket, eine Betriebskrankenkasse, die dreizehn Wochen 50% des Lohnes und weitere 13 Wochen 25% des Lohnes zahlt, eine medizinische Versorgung mit freier Konsultation, freien ärztlichen Verordnungen, Krankenhausbehandlung ausser Zahnversorgung, sowie einen Freizeitclub.

Es gibt eine betriebliche Altersversorgung ohne Selbstbeteiligung in den unteren Lohngruppen. Die Werksrente richtet sich nach der Dienstzeit und dem Einkommen während der letzten fünf Jahre.

Für das Mittagessen werden je nach Qualität 9, 13 oder 15 Cents bezahlt. Dafür gibt die Firma einen Zuschuss von 40.000 Rand im Jahr. Täglich wird gratis eine Morgensuppe gereicht.

Die Firma bildet keine Lehrlinge aus, spricht sich aber dafür aus, im Zusammenhang mit anderen Unternehmen entsprechende Berufsausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen aufzubauen. Dies sei besonders notwendig, weil die Bantus im allgemeinen keine Schule gesehen hätten.

Mercedes-Benz Südafrika befindet sich zu 100% im Besitz der United Car & Diesel Distributors. Diese Gesellschaft wiederum gehört zu 40% einer südafrikanischen Bank, zu 25% der Muttergesellschaft Daimler-Benz, der Rest sind Publikumsaktionäre.

#### Firma Gilbert Hamer, Durban

Die Firma ist die grösste private Metallverarbeitungsfabrik in Natal. Sie beschäftigt 2.000 Arbeitnehmer, davon 700 Handwerker und Facharbeiter, 1.250 Bantus und 40 Mischlinge und Inder. Die Bantus verdienen im Durchschnitt 23 Cents in der Stunde, die Firma fertigt Stahlbau- und Giessereiprodukte. Ausserdem werden Schiffe gebaut und repariert.

Im Betrieb gibt es fünf Gewerkschaften mit insgesamt 400 Mitgliedern. □

## EMPFEHLUNGEN

### *der Delegation an den IMB und die südafrikanischen Mitgliedsverbände*

---

1. Die Delegation hält die Fortsetzung aller Anstrengungen zur Anprangerung und Überwindung der Apartheid für dringend erforderlich und empfiehlt dem IMB, seine Anstrengungen in dieser Hinsicht zu vergrössern.
2. Die Delegation hat bereits in ihrer abschliessenden Stellungnahme vor der Presse zum Ausdruck gebracht, dass sie für die beste Lösung der Probleme der südafrikanischen Arbeitnehmer die Schaffung grosser rassistisch integrierter Industriegewerkschaften hielte. Es liegt jedoch auf der Hand, dass sich dieses Ziel nicht kurzfristig verwirklichen lässt, abgesehen davon, dass massgebende Gewerkschaften in Südafrika weit davon entfernt sind, es überhaupt anzustreben.
3. Deshalb ist sich die Delegation im klaren, dass die Folgen der Apartheid im gewerkschaftlichen Leben und in der Arbeitswelt schrittweise überwunden werden müssen. Die wichtigste Möglichkeit hierzu bietet das bereits an anderer Stelle erwähnte Modell der Bekleidungsarbeiter-Gewerkschaft. Unter dem Schutz und Schirm einer weissen bzw. Mischlingengewerkschaft kann bei Ausnutzung der materiellen, personellen und technischen Mittel dieser Gewerkschaften eine starke Organisation schwarzer Arbeiter aufgebaut werden.  
  
Wir halten es für unerlässlich, dass der IMB seine südafrikanischen Mitgliedsverbände mit aller Eindringlichkeit auf diese seine Forderung und Erwartung hinweist. Sie richtet sich vor allem an die in der *Confederation of Metal & Building Unions* zusammengeschlossenen Verbände.
4. Die Gründung unabhängiger afrikanischer Gewerkschaften hält die Delegation nicht für zweckmässig. Derartige Gewerkschaften widersprechen nicht nur dem von der internationalen Gewerkschaftsbewegung vertretenen Prinzip der Einheit der Arbeiterklasse, sie entsprechen auch dem von uns abgelehnten Prinzip der Rassentrennung, und sie erweisen sich schliesslich in der Praxis als nicht lebensfähig, als untaugliche Instrumente einer wirksamen Interessenvertretung der afrikanischen Arbeiter.

5. In Anbetracht der gegenwärtigen Umstände empfiehlt die Delegation dennoch eine weitere Unterstützung der drei nichtweissen, dem IMB angeschlossenen Metallgewerkschaften, nämlich der Radio, Television, Electronic & Allied Workers' Union, der Motor Assembly Workers' Union und der Engineering and Allied Workers' Union.
6. Als weitere Möglichkeit zur Förderung der Interessen der afrikanischen Arbeitnehmer sieht die Delegation die Zusammenarbeit mit dem von privaten, vorwiegend kirchlichen Spenden getragenen Urban Training Project an, das sich in Johannesburg und Kapstadt hauptsächlich mit gewerkschaftlicher Schulung unter afrikanischen Arbeitern beschäftigt und sie durch die Vermittlung elementarer Kenntnisse auf dem Gebiet der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung sowie der gewerkschaftlichen Praxis zu einer gewerkschaftlichen Selbsttätigkeit und zu solidarischem Handeln heranbilden will.
7. Die Delegation empfiehlt ferner dem südafrikanischen Gewerkschaftsbund TUCSA, eine Koordinierungsstelle für die Organisation nichtweisser Arbeitskräfte wieder einzurichten, wie er sie bis 1968 unterhalten hat. Diese Stelle soll die TUCSA angeschlossenen Einzelgewerkschaften bei ihren organisatorischen Bemühungen um nichtweisse Arbeitskräfte unterstützen bzw. dort eingreifen, wo Einzelgewerkschaften, aus welchen Gründen auch immer, solche Anstrengungen nicht unternehmen.
8. Die Delegation hält, auch auf der Grundlage der geltenden Gesetze, die Bildung von Betriebsräten (*Works-Committees*), besonders für die Vertretung der Interessen der nichtweissen Arbeiter, in allen grösseren Betrieben für möglich und notwendig. Besonders die grossen multinationalen Unternehmen sollten bei der Zulassung solcher, von der Belegschaft frei zu wählenden Körperschaften mit gutem Beispiel vorangehen. Eine entsprechende Initiative des IMB gegenüber diesen Gesellschaften wird von der Delegation empfohlen. Die südafrikanischen Gewerkschaften könnten eine Kampagne für die Errichtung derartiger Betriebsräte beginnen und den Räten eine vertragliche Absicherung geben, um sie der Willkür der Arbeitgeber zu entziehen.
9. Die Delegation empfiehlt, in einigen Jahren erneut eine Studiengruppe nach Südafrika zu entsenden, um die in der Zwischenzeit eingetretene Entwicklung zu überprüfen und insbesondere sich zu vergewissern, dass die südafrikanischen Mitgliedsverbände die Politik des IMB in bezug auf Südafrika tatkräftig unterstützen.

Die Delegation ist überzeugt, dass auch unter den erschwerten Bedingungen

der südafrikanischen Rassen- und Arbeitsgesetzgebung der Aufbau funktionierender Gewerkschaften für eine Mehrheit der afrikanischen Arbeitnehmer möglich ist.

Die Delegation erwartet, dass die südafrikanischen Gewerkschaften ihrer diesbezüglichen Verantwortung gerecht werden und dass der IMB im Rahmen seiner Mittel die dafür erforderliche Unterstützung leistet.

Die Delegation erinnert daran, dass vor genau 50 Jahren Südafrika durch eine Arbeiterrevolte an den Rand des wirtschaftlichen und politischen Chaos gelangt ist. Damals waren es weisse Arbeiter, die gegen die Bedrohung ihrer Interessen revoltierten. Wenn sich die rechtliche, politische, soziale und wirtschaftliche Lage der schwarzen Arbeiter Südafrikas nicht bessert, wird es nicht mehr 50 Jahre dauern, bis sie revoltieren.

Genf, 30.5. 1972

Werner Thönnessen Jan Zorgdrager Fritz Opel Barbara Barnouin



## PRESSEERKLÄRUNG DER IMB DELEGATION IN SÜDAFRIKA

Auf Einladung der dem IMB angeschlossenen südafrikanischen Gewerkschaft *Confederation of Metal and Building Unions* hat eine IMB Delegation bestehend aus Frau Barbara Barnouin, United Steel Workers of America, Dr. Fritz Opel, IG Metall, Bundesrepublik Deutschland, Jan Zorgdrager, Holländische Metallgewerkschaft und Werner Thönnessen, stellvertretender Generalsekretär des IMB, eine Studienreise nach Südafrika unternommen, um die Situation der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften, insbesondere der Metallindustrie, zu untersuchen.

Die Delegation verbrachte zwei Wochen in Südafrika. Während dieser Zeit hatten ihre Mitglieder zahlreiche Diskussionen mit den Vertretern verschiedenster Gruppen von Gewerkschaften, mit dem Staatssekretär im Arbeitsministerium, mit Führern aller rassischen Gruppen und verschiedenen anderen Kreisen. Die Delegation besuchte auch eine Anzahl von Industriebetrieben, sprach mit Managern von Metallunternehmen wie zum Beispiel Yscor, Datsun, Siemens, Standard Telephone and Cables, Vecor, Stewards and Lloyds, Massey Ferguson, British Motors, General Motors, Ford, Volkswagen und Daimler-Benz.

Die Delegation versuchte, so gut dies in einer kurzen Zeit möglich ist, ein klares Bild der gegenwärtigen Verhältnisse auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen und der Wirtschaftsstruktur Südafrikas zu gewinnen.

Als Gewerkschaftsvertreter kümmerten sich die Delegationsmitglieder vor allem um die Lage der arbeitenden Männer und Frauen in Südafrika und um die Probleme, die sich für die Gewerkschaftsbewegung aus den derzeitigen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen ergeben. Die Delegation gewann den Eindruck, dass die wirtschaftliche und soziale Entwicklung dieses Landes nicht nur von vermehrten Kapitalinvestitionen abhängt, sondern auch von einer stets wachsenden, gut ausgebildeten und fähigen Arbeitnehmerschaft und von ihrer Möglichkeit, sich frei auszudrücken. In Anbetracht der Zusammensetzung der Bevölkerung Südafrikas wird die Arbeitnehmerschaft grösstenteils aus afrikanischen Arbeitern bestehen. In diesem Punkt stimmt fast jedermann,

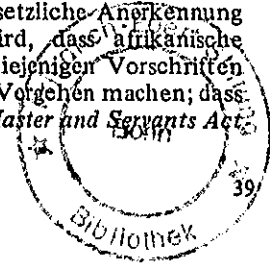
besonders aber Arbeitgeber und Gewerkschaften, überein. Die Apartheidpolitik ist jedoch offensichtlich dazu angetan, die notwendige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu verhindern und teilweise zu unterbinden, denn die Apartheid ist darauf gerichtet, den afrikanischen Arbeiter zu diskriminieren und in einer untergeordneten Stellung zu halten, besonders was sein Einkommen, die allgemeine Erziehung und sein berufliches Fortkommen angeht.

Die Delegation hat festgestellt, dass afrikanische Arbeiter in der Metallindustrie im allgemeinen Mindestlöhne von 21 bis 30 Cents pro Stunde erhalten.

Bei den heutigen Wechselkursen würde dies, verglichen mit Löhnen in der Bundesrepublik Deutschland, einem Lohnniveau von DM 1.- bis DM 1.40 pro Stunde für eine Mehrheit der Arbeiter in der Industrie entsprechen, während dieses Lohnniveau in der Bundesrepublik viel höher liegt, nämlich bei etwa DM 4.-.

Andererseits liegen die Löhne für weisse Facharbeiter zum Beispiel für Werkzeugmacher zwischen Rand 1.50 und Rand 2.40 pro Stunde und höher, d.h. zwischen DM 6.75 bis DM 10.80 pro Stunde, was sich sehr wohl mit ähnlichen Löhnen in der Bundesrepublik vergleichen lässt. Nach Ansicht der Delegation stellt diese Tatsache ebenso wie die Arbeitsplatzreservierung für weisse Arbeiter und die Politik der Behinderung einer allgemeinen Berufsausbildung und Erziehung für afrikanische Arbeiter im Hinblick auf besser bezahlte Arbeitsplätze das grösste Hindernis auf dem Wege zum Fortschritt in Richtung auf eine moderne, sozialintegrierte und demokratische Gesellschaft in Südafrika dar.

Das südafrikanische System wird seit vielen Jahren von der internationalen Gewerkschaftsbewegung und anderen bedeutenden internationalen Organisationen wie zum Beispiel der ILO und den Vereinten Nationen scharf kritisiert. Selbstverständlich kann diese Delegation auf der Grundlage ihrer Erfahrungen während dieser Studienreise ihre völlige Zustimmung zu den Grundsätzen der Erklärung, die von diesen Organisationen herausgegeben wurden, nur bestätigen. Die Delegation möchte die wichtigsten Forderungen, die an die südafrikanische Regierung in der Resolution des Wirtschafts- und Sozialrates der Vereinten Nationen vom 28. Mai 1968 enthalten sind, in Erinnerung rufen, nämlich: die südafrikanische Gesetzgebung bezüglich der Gewerkschaftsrechte so zu verändern, dass ein nicht diskriminierendes System geschaffen wird, unter dem alle Personen ihre Gewerkschaftsrechte unabhängig von ihrem rassischen Ursprung in völliger Freiheit ausüben können; dass gesetzliche Anerkennung allen afrikanischen Gewerkschaften ausgesprochen wird, dass afrikanische Arbeiter in aller Form das Streikrecht erhalten und diejenigen Vorschriften aufgehoben werden die den Streik zu einem kriminellen Vorgehen machen; dass die Arbeitsplatzreservierung aufgehoben wird; dass der *Master and Servants Act*



und der *Bantu Land Act* aufgehoben wird; dass der *Suppression of Communism Act* aufgehoben wird; dass die südafrikanische Regierung darauf verzichtet, afrikanische Arbeiter und Gewerkschaften wegen ihrer Gewerkschaftstätigkeit zu verfolgen; dass alle Gewerkschafter freigelassen werden, die sich wegen ihrer Gewerkschaftstätigkeit im Gefängnis befinden.

Für die südafrikanischen Gewerkschaften besteht der wichtigste Aspekt in der nächsten Zukunft darin, Mittel und Wege zu finden, um die schwarzen und farbigen Arbeiter zu organisieren und auf diese Weise ihnen wirksam dabei zu helfen, ihre materielle Situation ebenso wie ihre soziale Lage zu verbessern. Die Delegation hat einige ermutigende Beispiele gefunden, in denen weisse Gewerkschaften ihren afrikanischen Arbeitskollegen dabei behilflich waren, funktionierende Gewerkschaften aufzubauen, aber das ist nicht der allgemeine Eindruck. Deshalb empfiehlt die Delegation besonders den dem IMB angeschlossenen Gewerkschaften, ihre Anstrengungen in dieser Hinsicht zu vervielfachen. Sie können dabei der vollen Unterstützung der Internationale gewiss sein.

Der allgemeine Eindruck bestand darin, dass Südafrika sich in einem Stadium raschen Wandels und rascher Aufgabe traditioneller Verhaltensweisen befindet. Selbst in Regierungskreisen nimmt die Einsicht zu, dass die Rassenideologie der herrschenden Partei nicht nur von der Weltöffentlichkeit abgelehnt wird, sondern dass sie auch ein Hindernis bei der Lösung der lebenswichtigen Probleme dieses Landes darstellt. Die Delegation sprach die Hoffnung aus, dass die unabwiesbaren wirtschaftlichen Tatsachen alle rassistischen Schranken rasch zerstören werden. Die südafrikanischen Gewerkschaften sollten in diesem Prozess eine aktive Rolle spielen, um den notwendigen sozialen Fortschritt zu erwirken. Sie sollten sich nicht auf einen wirtschaftlichen Automatismus verlassen. Nur die Verfolgung einer Gewerkschaftspolitik, die den grössten Wert auf die Schaffung einer Organisationsform legt, die alle Arbeiter auf industrieller Grundlage zusammenfasst, wird nach Auffassung dieser Delegation die südafrikanischen Gewerkschaften in den Stand versetzen, ihren möglichen Einfluss in vollem Umfange auszuüben, der zur Zeit noch auf eine Minderheit von weissen und farbigen Arbeitern beschränkt ist. Ziel ist die Errichtung einer besseren und gerechteren wirtschaftlichen, sozialen und politischen Ordnung, die nur auf der Anerkennung der grundsätzlichen Gleichheit der Menschen und der Menschenrechte beruhen kann. □