

# Die Metaller in Südafrika

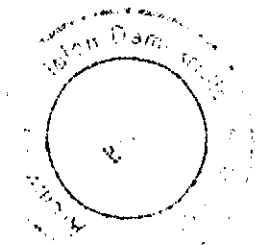
Der Freiheitskampf

84 Berichte IMB-Mission nach Südafrika 1984

# **Die Metaller in Südafrika: Der Freiheitskampf**

1984

**Bericht der IMB-Mission nach Südafrika 1984**



C84-884

Inhalt

Vorwort	1
200 000 Metallarbeiter vereinigen sich	9
IMB-Gewerkschaften in Südafrika	15
Die südafrikanische Wirtschaft	17
Steel, Engineering and Allied Workers Union	20
Kollektivverhandlungen in Südafrika	21
Besichtigung der Kimberley Diamantmine	24
Streiks	29
Gewerkschaftsbünde in Südafrika	32
Engineering and Allied Workers Union	37
Metal and Allied Workers Union	38
Einreisekontrolle - Passgesetze	39
VW-Arbeitnehmer in Uitenhage	42
Verhaltenskodexe	43
Die Gewerkschaften in Kapstadt	44
Ausbildung	46
National Union of Mineworkers	49
Arbeitsgesetzgebung in Südafrika	50
BMW - eine Fallstudie	52
Erklärung von Johannesburg	61
Entschliessung über Südafrika des 25. IMB-Kongresses	63

#### Vorwort von Herman Rebhan

Seit 1972 gab es nicht weniger als zwölf IMB-Missionen nach Südafrika. Jede davon kam mit unterschiedlichen Eindrücken zurück. 1972 wurde den IMB-Delegierten von südafrikanischen Arbeitgebern gesagt, dass Gewerkschaften für schwarze Arbeiter unvorstellbar seien. 1984 sass ich beim Mittagessen im exklusiven Cecil-Rhodes-Saal des Kimberley Clubs zwischen zwei schwarzen Metallarbeitern, während wir mit der Direktion der de Beers Diamanten-Firma, dem Symbol der Vorherrschaft des weissen Kapitalismus in Südafrika, sprachen.

Noch vor wenigen Jahren wäre die Grosszahl der IMB-Mitglieder in Südafrika weiss und farbig gewesen. Heute ist die Grosszahl schwarz. Ungeheure Fortschritte wurden auf dem Gebiete der Organisierung schwarzer Arbeiter erzielt. Diese Bemühungen wurden durch aktive Solidarität von Metallgewerkschaften ausserhalb Südafrikas unterstützt, nicht zuletzt dadurch, dass zu ausschlaggebenden Momenten Druck auf multinationale Firmen mit Niederlassungen in Südafrika ausgeübt wurden. Aber wie immer und überall lastet die Verantwortung für die Organisation von Arbeitnehmern auf den Schultern der Arbeitnehmer selbst. Aussenseiter, so gut sie es meinen mögen, können den langsamen und mühsamen Prozess des Aufbaus von demokratischen, dauerhaften Gewerkschaften nicht ersetzen. Dieser Prozess ist in Südafrika weiterhin in Gang. Manche schwarze Gewerkschaften sind besser verwurzelt als andere. Alle jedoch verdienen unseren Dank dafür, dass sie die Fackel unabhängiger Gewerkschaftsbewegungen in einem Land tragen, in dem Rassismus die Regel und Unterdrückung eine immergegenwärtige Bedrohung sind.

Während dieser Mission, in der ich von Denis MacShane, einem Mitglied des IMB-Sekretariates begleitet wurde, versuchte ich, soviel Zeit wie möglich in Diskussionen mit Arbeitern, deren Vertretern und deren Gewerkschaftsführern und -beamten zu verbringen. Nutzbringende Sitzungen wurden mit dem Direktor des staatlichen Arbeitsministeriums und mit dem Stahl- und Maschinenbau-Arbeitgeberverband sowie mit individuellen Direktoren abgehalten. Interessante Gespräche wurden mit einigen Akademikern über die Arbeitssachlage geführt - niemand, der sich mit südafrikanischen Arbeitsfragen beschäftigt, bleibt unbeeindruckt von der Qualität, der Reichweite und der Objektivität des "South African Labour Bulletin".

Wir gingen in Gewerkschaftssekretariate, in Autofabriken, in Bergwerke, in Stadtgebiete, um zu versuchen, uns ein Bild über den Kampf der Metallarbeiter in Südafrika zu machen. Es ist nicht und kann nicht ein rein industrieller Kampf sein. Jeder Schritt, den eine Gewerkschaft unternimmt, rennt gegen zahllose Gesetze an, die Wohnsitz, Bewegungsfreiheit und Kommunikation regieren und dazu bestimmt sind, den Schwarzen in Südafrika in seinem Platz zu behalten. Zwar wurden willkommene Reformen im Bereich der Arbeitsgesetzgebung durchgesetzt, doch untersteht die Sicherheitspolizei nicht dem Arbeitsministerium und kann somit weiterhin Gewerkschafter belästigen, festnehmen, einschüchtern (oder schlimmer), die Bemühungen unternehmen, welche in einer demokratischen Welt normal und annehmbar sind.

In besten Hotels und Restaurants können Schwarze und Weisse nebeneinander sitzen. Wenn man jedoch am Strand von Durban spaziert, bemerkt man die Tafeln, die verschiedene Abschnitte für Weisse, Farbige, Asiaten und Afrikaner bestimmen.

Gehen Sie mit einem schwarzen Gewerkschafter in einer nichtweissen Zone in eine gewöhnliche Bar, werden Sie von der Bedienung scheu gebeten, sich in einem Register einzutragen, da ein Weisser eigentlich nicht bedient werden darf.

Nein, die Apartheid ist noch immer sehr präsent. Wie jemand es in einer anderen Situation ausdrückte: "Die Tafeln sind vielleicht verschwunden, aber die Tore sind weiterhin verschlossen."

Deshalb ist der Kampf um die Organisation der Gewerkschaften in Südafrika ebenso politisch wie industriell. Aus der Erklärung von Johannesburg, welche von Metallgewerkschaften, die 200'000 Arbeiter vertreten, gutgeheissen wurde, geht die Beziehung zwischen Gewerkschaftstärke und politischer Freiheit deutlich hervor. Diese Erklärung wurde von Arbeitern aller Rassen gutgeheissen und das Gewicht, das von den meisten südafrikanischen Gewerkschaften auf Nichtrassismus gelegt wird, ist ermutigend. Ungleich der Weissen, die früher die Herrschaft über die alten Kolonialreiche ausübten, können sich die Weissen in Südafrika, ganz besonders die weissen Arbeitnehmer, an niemanden wenden, und sie müssen in ein Schlussabkommen miteinbezogen werden. Während ich in Port Elizabeth war, sagte ein schwarzer Autoarbeiter zu mir: "Wissen Sie, ich sehne mich nach dem Tag, an dem wir eine demokratische Regierung in Südafrika haben und Nelson Mandela Premierminister ist. Aber wenn jener Tag kommt, möchte ich sicher sein, dass wir über eine starke, unabhängige, von Arbeitern geleitete Gewerkschaftsbewegung verfügen, damit wir nicht herumgeschoben werden können, nur weil es eine Mehrheitsregierung gibt."

Dieser Bericht kann sich nicht mit Politik befassen. Auch nicht mit den Launen der herrschenden weissen Klasse oder den interessanten und wichtigen politischen Entwicklungen betreffend die schwarze Bevölkerung von Südafrika. Die Ankunft der Vereinten Demokratischen Front, die Stärke der AZAPO (Azanian Peoples Organisation), die deutliche Unterstützung in Zulu-Gebieten für Gatsha Buthelezi's Inkatha, sowie die zahlreichen Beispiele von tatkräftigen Gemeinschaften, Studenten-, Kirchen- und anderen Bewegungen zeigen, dass es im politischen Kessel Südafrikas brodelt und dass das Begehren nach Freiheit immer stärker wird.

Es ist kein Zufall, dass die Ankunft stark organisierter Gewerkschaften für die Mehrheit der südafrikanischen Arbeitnehmer, diese zunehmende öffentliche und gewaltsame Behandlung aller anderer Probleme ankündigt, von denen die weissen Herrscher hofften, sie würden vom Apartheid-System unter den Tisch gewischt. Überall in der Welt waren Gewerkschaften wichtige Faktoren für friedlichen Fortschritt, der der ganzen Gemeinschaft Nutzen brachte. Der Aufbau von Selbstvertrauen, um erfolgreich gegen Riesen-Unternehmen anzugehen und genügend Stärke zu zeigen, um den Staat dazu zu zwingen, seine Gesetze zu ändern, sind wichtige Schritte zur politischen Emanzipation.

Etwas geht aus dieser Mission klar hervor und zwar, dass die Hauptverantwortung, den Apartheid-Staat niederzureissen, auf den Schultern der Bewohner Südafrikas selbst lastet. Jene, die hoffen und argumentieren, dass eine externe Lösung gefunden werden kann, haben sich geirrt und irren sich weiterhin, indem es ihnen nicht gelingt, das Gleichgewicht der Kräfte, sowohl innerhalb als auch ausserhalb Südafrikas, klar zu analysieren. Ärgerliche Ansprachen in London oder die Billigung ermahnender Beschlüsse in New York, das ist alles schön und gut. Was jedoch mehr ins Gewicht fällt, ist der schwarze Metallarbeiter, der hilft, eine Gewerkschaft aufzubauen, und ihr beiträgt und dann seine Rechte verteidigt. Natürlich ist externer Druck vielfältiger Art durchaus notwendig, und der IMB wird die Entwicklung solcher Solidarität unterstützen.

Ihre Anwendung muss jedoch nach den von den Arbeitern Südafrikas aufgestellten Richtlinien erfolgen, die am besten in der Lage sind, zu beurteilen, was auf dem Gebiet der internationalen Unterstützung am notwendigsten ist.

Die Erklärung von Südafrika, die am 25. IMB-Weltkongress gebilligt wurde, ist auf der Rückseite dieses Berichtes wiedergegeben, und ich sehe keinen Grund, die Hauptbeschlüsse abzuändern. Jetzt, da der südafrikanische IMB-Koordinationsausschuss erfolgreich geschaffen ist und mit einem vollamtlichen Sekretariat in Johannesburg funktioniert, sollte es den IMB-Mitgliedsgewerkschaften leichter fallen, noch stärkere Verbindungen mit den Metallgewerkschaften Südafrikas aufzubauen. Die Rolle des IMB-Sekretariates in Genf ist es, als Kontaktpunkt zu funktionieren, und es ist dankbar für jede Hilfeleistung, die ihm geboten werden kann, um die Mitgliederzahl zu erhöhen, und die Stärke und Reichweite der Dienstleistungen, welche die IMB-Mitgliedsgewerkschaften in Südafrika den Metallarbeitern in diesem Land bieten können, zu besprechen.

Herman Rebhan, 1. Mai 1984.

## 2. Einleitung

### Anmerkung 1. Terminologie.

a. Das Apartheid-System Südafrikas teilt die Landesbevölkerung in sogenannte Bevölkerungsgruppen auf. Ein im Jahre 1950 eingeführtes Gesetz teilt jede Person einer der drei Gruppen zu: weiss, farbig und schwarz. Die farbige Gruppe wird ausserdem noch in Inder und verschiedene asiatische Gruppen unterteilt. Wie jederman weiss, waren die Schwarzen (Afrikaner) die Ureinwohner von Südafrika; die Weissen wanderten, ab dem 17. Jahrhundert, in zwei Wellen hauptsächlich aus den Niederlanden und Grossbritannien ein und ihre Zahl vermehrte sich weiterhin nach 1945 durch die Einwanderer aus Kontinental-Europa und anderen Teilen Afrikas; die Farbigen sind die Nachkommen aus gemischten Ehen und Beziehungen zwischen Afrikanern und Weissen, während die asiatische Bevölkerung, hauptsächlich Inder, Nachkommen jener sind, welche die Briten im 19. Jahrhundert als billige Arbeitskräfte nach Südafrika brachten.

Für den Zweck dieses Berichtes, in dem der IMB den Einsatz der Arbeiter in Südafrika untersucht, werden generell alle Arbeiter, die nicht der weissen Bevölkerungsgruppe angehören, als schwarz bezeichnet. Wenn Sie nun über "schwarze" Arbeiter lesen, umfasst dieser Ausdruck afrikanische, farbige und asiatische Arbeiter. Wenn eine genauere Unterscheidung erforderlich ist, wird das Wort "Afrikaner" benutzt, um die Nachkommen der Ureinwohner Südafrikas zu beschreiben, das Wort "Farbige" wird gemäss der oben aufgeführten Erklärung und die Bezeichnungen "Inder" oder "Asiaten" je nach Bedarf benutzt.

b. Das Apartheid-System hat auch eine Reihe sogenannter "Heimatländer", "Nationalstaaten" oder "unabhängiger Republiken" geschaffen, von denen das Pretoria-Regime behauptet, sie seien die territoriale Einheit, zu denen viele Afrikaner gehören. So wurde zum Beispiel die sogenannte "Republik von Transkei" unter dem "Status of Transkei Act" aufgestellt, welcher erklärt, dass alle jene, die in Transkei geboren wurden oder direkt von Transkei-Bewohnern abstammen, oder welche sprachliche oder kulturelle Beziehungen zu den Xhosa- oder Sotho-Gruppen des Transkei haben, keine südafrikanischen Bürger mehr seien. Dieses Problem wird noch später in diesem Bericht erläutert. Die vier sogenannten "unabhängigen Republiken" sind Transkei, Ciskei, Bophuthatswana und Venda. Die "Nationalstaaten" sind KwaZulu, Gazankulu, Lebowa, Qwaqwa, Ndebele und KaNgwane. Nach altem Brauch wurden diese stets als "Bantustans" bezeichnet, und so werden sie auch heute noch von den meisten Arbeitern Südafrikas bezeichnet, da nur wenige Leute ausserhalb der Regierungskreise akzeptieren, dass diese Zonen Länder, Nationen oder Staaten im wahrsten Sinne des Wortes sind. Dieser Bericht wird deshalb - ausser in den Fällen, in denen eine spezifische Unterscheidung erforderlich sein sollte - die oben aufgeführten zehn Regionen als "Bantustans" bezeichnen.

ANMERKUNG

Im ganzen Bericht werden Geldbeträge ausschliesslich in Rand angegeben. Gemäss Angaben des Schweizerischen Bankvereins lauteten die Wechselkurse für die folgenden Währungen anfangs April 1984 wie folgt:

R 1.00	=	U.S.A.	US\$ 0.80
		Grossbritannien	£ 0.55
		Bundesrepublik Deutschland	DM 2.15
		Schweiz	Fr. 1.75
		Frankreich	FF 6.55
		Schweden	SKr 6.25
		Italien	Lit. 1300
		Japan	Yen 185

TATSACHEN ÜBER SÜDAFRIKA

1. Die Bevölkerung ist wie folgt aufgeteilt:

<u>Afrikaner</u>	<u>Weisse</u>	<u>Farbige</u>	<u>Asiaten</u>
20.8 Millionen	4.5 Millionen	2.6 Millionen	820'000

2. Die regierende Nationalpartei ist seit 1948 an der Macht. Zur Zeit erfreut sie sich einer grossen Mehrheit im Parlament. Es besteht keine ernsthafte Opposition unter der weissen Bevölkerung, obwohl strenge Kritik der Apartheid in der englischsprachigen Presse zu beobachten ist. Schwarze IMB-Mitgliedsgewerkschaften haben die neue Verfassungsreform von 1983 zurückgewiesen, welche separate Kammern für farbige und indische "MPs" vorsah. Der Transportminister bestätigte im März 1984, dass es einem indischen MP nicht erlaubt sei, im selben Eisenbahnabteil zu reisen wie ein weisser MP.

3. Ausgaben für Schulbildung im Jahre 1980:

<u>Weisse</u>	<u>Afrikaner</u>
R 1'169 pro Kind	R 91 pro Kind

4. Militärausgaben beanspruchen 15 % des Jahresbudgets. 1984 erhöhten sich die Militärausgaben um 21.4 % und die Ausgaben für die Polizei um 41 %.

5. In den Bantustans war 1980 das Verhältnis von Spitalbetten zur Bevölkerung 1:337; für Weisse in Südafrika war das Verhältnis 1:61.

6. Gemäss einem 1984 verfassten Bericht, bezahlen Farmer in Natal ihren Arbeitern R2 pro Monat und eine Mahlzeitzulage. 1981/82 lag das durchschnittliche Nettoeinkommen der 70'000 weissen Farmer bei R40'300, Landarbeitern ist es nicht erlaubt, eine Gewerkschaft zu schaffen oder einer solchen beizutreten; dasselbe gilt für Hausangestellte.

7. Seit 1960 wurden 1.5 Millionen Afrikaner aus ihrem Besitze vertrieben, um weissen Farmern Platz zu machen.

8. Gemäss dem Büro für wirtschaftliche Forschung, messen 2.9 Millionen Menschen weniger als die internationale Standard-Körpergrösse und leiden an klinisch erwiesener Unterernährung. Gemäss der Medizinischen Vereinigung Südafrikas leiden bis zu 60 Prozent aller schwarzen Kinder an Proteinmangel. Von allen Todesfällen unter den Schwarzen in Südafrika, handelt es sich in 55 Prozent der Fälle um Kinder unter 5 Jahren; bei den Farbigen liegt diese Ziffer bei 45 Prozent. In der weissen Bevölkerung bei 7 Prozent.

9. Im Herstellungssektor lag der Durchschnittslohn eines afrikanischen Arbeiters, prozentual verglichen mit dem eines Weissen, bei 17.01 Prozent. 1981 stieg er auf 23.74 Prozent an. Im Bergbau stieg er von 5.01 Prozent auf 16.79 Prozent an.

10. Arbeitslosigkeit unter der afrikanischen Bevölkerung beträgt 20 bis 25 Prozent.

#### 200'000 Metallarbeiter vereinigen sich

Die IMB-Gesandtschaft nach Südafrika im Jahre 1984 wurde zeitlich so geplant, dass sie mit einer zweitägigen Sitzung (13.-14. März 1984) zusammenfiel, welche ein entscheidendes neues Kapitel in der Geschichte der Metallgewerkschaften in Südafrika und in der Entwicklung der IMB in diesem Lande eröffnete.

So berichtete der "Johannesburg Star", Südafrikas meistverkaufte Zeitung, auf seiner Titelseite: "200'000 SÜDAFRIKANISCHE METALLARBEITER VEREINIGEN SICH."

In der Tat, trafen sich die zehn grössten Metallgewerkschaften Südafrikas, die 200'000 Arbeitnehmer vertreten, um einer Einheitserklärung zuzustimmen zur Schaffung eines Koordinationsausschusses, welcher als Südafrikanischer IMB-Ausschuss bekannt werden sollte.

Die betroffenen Gewerkschaften umfassen Mitglieder der Goldminen-, Stahl-, Automobil-, Elektrizitäts-, Ingenieur- und Metall-Industrien.

Sie vertreten Arbeitnehmer aller Rassen und gehören den südafrikanischen Hauptgewerkschaftszentren, FOSATU, TUCSA und CUSA an oder auch nicht.

Ike Van der Watt, Generalsekretär der südafrikanischen "Boilermaker Society" wurde zum Präsidenten gewählt, und Brian Fredericks, der Regionalsekretär der "National Automobile and Allied Worker Union" in Durban wird nach Johannesburg übersiedeln, um dort, sofort nach seiner Wahl, als vollamtlicher Sekretär, das Büro des südafrikanischen IMB-Ausschusses zu eröffnen.

In einer von den 100 Delegierten gebilligten Erklärung wurde beschlossen, "für die totale Befreiung der Arbeiter und die Entwicklung von Mehrheitsgewerkschaften als Hilfsmittel zur Veränderung zu kämpfen".

Im weiteren wies die Erklärung darauf hin, dass das Streben nach Einheit "Bemühungen, Konzessionen und Kompromisse verlange und den Willen zur Bekämpfung von Vorurteilen, Furcht und Feindseligkeit, wie dies von nur wenigen Leuten in der Geschichte der Menschheit abverlangt worden sei".

Die Gewerkschaften sagten, dass die Stimme des arbeitenden Volkes unterdrückt, ihre Organisationen zerstört und ihre politischen Rechte verleugnet worden seien.

"Wir verpflichten uns zu einer unparteiischen Politik mit dem Ziel, Diskriminierung in allen Aspekten des Arbeitslebens zu eliminieren, sowie in allen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Angelegenheiten, welche die Arbeitnehmer betreffen, und grössere Einheit in der Darstellung von Kollektivbestreben und -bemühungen zu entwickeln."



Zur Eröffnung der Konferenz beschrieb Ike Van der Watt diese Ziele als "einen meiner grössten Wünsche seit langem".

Als Direktor der 53'000 Arbeiter umfassenden südafrikanischen "Boilermakers Society", welche trotz ihrem Namen eine allgemeine Metall- und Bergbaugewerkschaft ist, hat sich Van der Watt unermüdlich für die Unterstützung von Bemühungen nach Einheit zwischen schwarzen und weissen Metallarbeitern gezeigt.

Seine Gewerkschaft verliess das bedeutendste nationale südafrikanische Zentrum, TUCSA, im Oktober 1983, weil sie fand, dass sich TUCSA nicht genügend für die schwarzen Arbeitnehmer einsetzte.

In seiner Eröffnungsansprache äusserte Van der Watt scharfe Kritik an der von der Regierung vorgeschlagenen Politik betreffend Einreisekontrolle - die berüchtigten "Passgesetze" - und erklärte, das Hauptziel sei "die Gesetzgebung dem Parlament vorzulegen ohne Bezug auf die davon am meisten betroffenen Personen."

"Die ganze Angelegenheit der Einreisekontrolle war für viele, viele Jahre Ursache für Leiden in Südafrika. Wenn nichts unternommen wird, wird sie weiterhin unendliches Leiden verursachen."

Genau diese Art von klarer Verpflichtung zur Verbesserung der Lebensumstände der schwarzen Südafrikaner war einer der Gründe für die Aufhebung des alten IMB-Koordinationsausschusses, welcher 1975 erstmals begonnen wurde.

Die Unterschiede zwischen schwarzen und weissen Gewerkschaften waren so bedeutend, dass der Ausschuss nicht mehr funktionsfähig war. Diese Probleme konnten erst 1982 gelöst werden, nachdem die IMB die ausschliesslich weisse südafrikanische "Amalgamated Engineering Union" und die "South African Electrical Workers Association" wegen ihrer Unterstützung der Apartheid ausgestossen hatte.

Die Konferenz von 1984 verlangte umfassende Vorbereitungen. Dokumentationen führten Strukturen auf, die möglicherweise von den Delegierten gebilligt werden mussten.

Eine Hauptklage mancher Gewerkschaften ist das "Abwerben" von Mitgliedern unter den verschiedenen Gewerkschaften.

Das Rivalitätsproblem zwischen Gewerkschaften stellt ein Haupthindernis dar in der Entwicklung einer starken Gewerkschaftsbewegung in Südafrika.

Gemäss Regierungsstatistiken werden 1.3 Millionen organisierte Arbeitnehmer von 252 Gewerkschaften vertreten, so dass das Ausmass an sich überschneidenden organisatorischen Klagen zwischen Gewerkschaften bedeutend ist, auch ohne Berücksichtigung der Unterschiede, welche auf Farbe, politischer Orientierung oder industriellem Kampfgeist basieren.

Die Delegierten der IMB-Konferenz beschlossen, "für die Erreichung von maximaler Einheit für Metallarbeiter zu arbeiten", durch "eine Erweiterung der Organisierung der Metallindustrien und eine Zurückweisung von aktiv suchenden Mitgliedern, die dem IMB bereits angehören".

Sie beschlossen weiterhin, "einen Ausschuss zur Entwicklung von Richtlinien zu schaffen, zur Gewährleistung einer friedlichen Koexistenz zwischen Mitgliedsgewerkschaften und zur Schlichtung und Vermittlung in Fällen von Uneinigkeiten in Organisations- und Abgrenzungsfragen".

Sollte eine fundamentale Unfähigkeit bestehen, einen Abgrenzungsstreit beizulegen, würde die Debatte dem IMB in Genf zur Überprüfung durch den IMB-Exekutivausschuss vorgelegt.

Der neue südafrikanische IMB-Koordinationsausschuss hat folgende Ziele und Zwecke:

- . Förderung von Verständnis und Zusammenarbeit zwischen allen Metallarbeitern und zwischen den Organisationen, denen sie angehören;
- . Streben nach fairen und gleichwertigen Arbeits-, Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle Metallarbeiter;
- . Studium und Überprüfung internationaler Arbeitsbeziehungen mit dem Ziel, Arbeitsbedingungen und Wohlergehen der südafrikanischen Metallarbeiter zu verbessern;
- . Schaffung von Gewerkschafts-Bildungsprogrammen und Unterstützung von Seminaren über nationale und internationale Arbeitsbeziehungen, wirtschaftliche und andere Probleme;
- . Zusammentragen und Veröffentlichung von Publikationen über Angelegenheiten betreffend soziale und wirtschaftliche Ereignisse und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer;
- . Bemühungen um Lösung rechtswissenschaftlicher und Grenzlinien-Fragen zwischen Mitgliedsgewerkschaften;
- . Bemühungen um Erweiterung der Gewerkschaftsrechte, im besonderen von Kollektiv-Verhandlungsrechten, für alle südafrikanischen Arbeitnehmer;
- . Hilfeleistung an Mitgliedsgewerkschaften in organisatorischen, administrativen und anderen Fragen;
- . Wahl von Personen, die den Ausschuss bei als wichtig erachteten Gelegenheiten vertreten sollen;
- . Einsatz für alle Angelegenheiten, welche Metallarbeiter und ihre Organisationen betreffen;
- . Zusammenarbeit mit jeder anderen Gewerkschaftsbewegung, deren Zwecke und Ziele sich mit den Zwecken und Zielen des IMB decken; und
- . Information des IMB über Entwicklungen in Südafrika, Ausführung der IMB-Beschlüsse, und Zusammenarbeit mit den IMB-Mitgliedsgewerkschaften in anderen Teilen Afrikas.



Jane Hlongwane



Ike van der Wat



Brian Fredricks

Rassentrennung  
an den Stränden  
von Durban



Wanderarbeit-  
nehmer in  
Kapstadt



Delegierte am  
südafrikani-  
schen IMB-  
Koordinierungs-  
rat



In seiner Eröffnungsansprache zur Konferenz sagte IMB-Generalsekretär Herman Rebhan, dass die Apartheid sofort abgeschafft werden müsste, dass aber auch ihr Verschwinden nicht die Erinnerung an diejenigen auslöschen könnte, die getötet, verwundet oder eingesperrt wurden, weil sie es wagten, ihre Stimmen gegen dieses böse System zu erheben.

Der IMB, so sagte er, hatte das Apartheid-System immer verurteilt. "Solange auch nur einem einzigen Bewohner Südafrikas seine Rechte verweigert werden, so lange wird diese Regierung eine international geächtete Regierung sein."

Rebhan sagte den Delegierten, dass sie stetig weiterorganisieren müssen und Stärke an der Produktionsstätte aufbauen sollten.

Sie sollten versuchen, eine grösstmögliche Einheit zu erreichen und sich um permanente, dauerhafte Strukturen bemühen.

Ebenso wie die fundamentale Verpflichtung gegenüber einzelner Personen müssen die Gewerkschaften kämpfen für menschenwürdige Wohnverhältnisse, bessere Bildungsmöglichkeiten und billige öffentliche Verkehrsmittel kämpfen.

"Denken Sie daran", sagte er, "dass die Arbeiterklasse keine nationalen Grenzen kennt. Millionen von Arbeitern kämpfen Schulter an Schulter mit Ihnen. Bauen Sie Solidarität mit ihnen."

"Die Gewerkschaft ist noch immer der beste Weg, auf dem das arbeitende Volk zur Freiheit gelangen kann. Glauben Sie an die Gewerkschaft, denn wenn Sie an die Gewerkschaft glauben, glauben Sie auch an sich selbst."

Es gab ein offenes, freies Gespräch zwischen weissen und schwarzen Gewerkschaftsmitgliedern, die während der Konferenz nebeneinander sassen.

Ein älterer weisser Metallarbeiter, Mitglied der südafrikanischen "Boilermakers Society" appellierte an die Delegierten und bat sie, zu versuchen, die Vergangenheit zu vergessen und in Zukunft zusammenzuarbeiten.

Aubrey Benn von der grossteils farbigen "Engineering Industrial Workers Union" in Kapstadt, jedoch sagte, dass die schwarzen Arbeiter sich weiterhin sehr diskriminiert fühlten.

Fred Sauls, Generalsekretär der "National Automobile and Allied Workers Union" fasste die Gefühle der schwarzen Arbeiter in Worte.

"Wenn wir als schwarze und weisse Arbeiter Südafrikas keine Verpflichtung in dem Kampf im Namen der unterdrückten Arbeiter haben, können wir uns aus dem Kopf schlagen, dass der süd-afrikanische IMB-Ausschuss jemals sein sich selbst gesetztes Ziel erreichen wird."

"Weisse Arbeiter müssen ihren schwarzen Kollegen gegenüberstehen und sich sagen, dass dies ihre Arbeitskameraden sind, es sind Menschen."

"Wir appellieren an alle unsere Gewerkschaften, dass sie Solidarität nicht als theoretische Angelegenheit betrachten, sondern Solidarität in der Praxis ausüben."

"Schwarze Arbeiter werden die treibende Kraft in der Veränderung Südafrikas sein, aber alle Arbeiter haben eine wichtige politische Rolle zu spielen und können unsere Organisation für eine friedliche Veränderung nutzen."

"IMB-Mitgliedsgewerkschaften werden sich ebenfalls in diesem Befreiungskampf engagieren müssen."

"Ich hoffe, dass wir Solidarität nicht als Schwarze und Weisse sehen, sondern als Arbeiter, als Menschen."

Nach Ende der Konferenz sagte Rebhan den wartenden Reportern, dass er nun in den IMB-Hauptsitz in Genf zurückkehren und von dort aus IMB-Mitgliedsgewerkschaften in Europa, Nordamerika und Japan kontaktieren werde.

"Ich werde ihnen über diesen neuen Wunsch nach Einheit der Metallarbeiter in Südafrika berichten und sie darum bitten, Geldmittel und Personal aufzutreiben, die dabei helfen können, Gewerkschaften hier aufzubauen."

"Ich werde sie im besonderen darum bitten, vermehrten Druck auf die vielen hundert Unternehmungen auszuüben, die Zweigstellen in Südafrika haben."

"Dieser südafrikanische IMB-Koordinationsausschuss wird an hoher Stelle ein neues Kapitel eröffnen und grosse Unterstützung von Übersee für das Wachstum von Gewerkschaften in allen Metallindustrien Südafrikas veranlassen," erklärte Rebhan.

IMB-GEWERKSCHAFTEN IN SÜDAFRIKA

Folgende südafrikanische Gewerkschaften sind Mitgliedsgewerkschaften des IMB:

	<u>Mitgliederzahl</u>
<u>S.A. Boilermakers, Iron &amp; Steelworkers, Shipbuilders and Welders' Society</u> Generalsekretär: Ike van der Watt	53'000
<u>Metal &amp; Allied Workers' Union of S.A. - MAWU</u> Generalsekretär: David Sebabi	36'000
<u>The Motor Industry Combined Workers Union</u> (soll im Juni 1984 vom Zentralkomitee in den IMB aufgenommen werden) Generalsekretär: Des East	27'000
<u>Steel, Engineering and Allied Workers Union</u> Generalsekretär: Jane Hlongwane	24'000
<u>Engineering Industrial Workers' Union of S.A.</u> Generalsekretär: Archie Poole	21'000
<u>National Automobile &amp; Allied Workers Union - NAAWU</u> Generalsekretär: Fred Sauls	19'000
<u>Federated Mining Union</u> Präsident: R. A. Moses	6'000
<u>Engineering &amp; Allied Workers' Union of S.A.</u> Generalsekretär: Calvin Nkabinde	3'000
<u>Radio, Television, Electronic &amp; Allied Workers' Union</u> Generalsekretär: L. C. M. Scheepers	2'000
<u>S.A. Tin Workers' Union</u> Generalsekretär: H. Patel	800
	TOTAL 191'800
	=====

Es muss gesagt werden, dass weder der Name noch die Anzahl der Mitglieder ein klares Bild über die wirkliche Stärke oder Position der Gewerkschaft verschaffen. Die "S.A. Boilermakers Society" ist trotz ihres Namens eine allgemeine Metall-industrie-Gewerkschaft. MAWU verzeichnet, obwohl sie in jüngeren Jahren insgesamt 60-80'000 Arbeiter aufnahm, einen grossen Mitgliederwechsel, da das Organisieren kleiner Ingenieur-Firmen sich auf permanenter Basis wegen der von Arbeitgebern und dem Staat herrührenden Opposition als schwierig erweist. NAAWU, die als Gewerkschaft schwarzer Automobilarbeiter fest etabliert ist, besitzt eine fest verankerte organisatorische Struktur dank einem Jahrzehnt harter Arbeit von Generalsekretär Fred Sauls und seinen Kollegen. Jeder NAAWU-Beamte, zum Beispiel, hat ein Gewerkschaftsauto, während die 23 MAWU-Beamten sich 4 Autos miteinander teilen. Es besteht auch ein Unterschied zwischen eingeschriebenen und zahlenden Mitgliedern. Die "Engineering and Allied Workers Union", zum Beispiel, hat Karten für 3'000 Mitglieder ausgegeben, aber nur ein Zehntel dieser Mitglieder bezahlen regelmässig Gewerkschaftsbeiträge. Beiträge variieren von Gewerkschaft zu Gewerkschaft, belaufen sich jedoch im Durchschnitt auf einen Stundenlohn pro Monat. Das Gehalt der Gewerkschaftsorganisatoren liegt zwischen R500 pro Monat für MAWU-Organisatoren und mehr als zweimal soviel für die Beamten von Gewerkschaften, die schon seit langen Jahren bestehen.

## DIE SÜDAFRIKANISCHE WIRTSCHAFT

Wie die Wirtschaft der meisten kapitalistischen Staaten, hat die südafrikanische Wirtschaft in den letzten zwei Jahrzehnten eine ansteigende Monopolisierung und einen fortgesetzten Durchbruch von multinationalen Firmen erfahren. Die Internationalisierung des Geldmarktes hat Südafrikas Kapitalquellen für Investierung beachtlich erweitert.

### Die Bedeutung des Goldes

Gold ist das Hauptexportprodukt Südafrikas und sein massiver Preisanstieg, seit Präsident Nixon 1971 den Goldstandard in den USA einführte, erlaubte Südafrika, den verschiedenen Weltwirtschaftskrisen zu trotzen, einschliesslich der jüngsten Wirtschaftskrise seit 1973. (Der Goldpreis war US\$ 35 pro Unze in 1971 und ist US\$ 400 pro Unze in 1984, mit Schwankungen von bis zu US\$ 800 pro Unze dazwischen. Die meisten Experten sehen einen weiteren Anstieg des Goldpreises von 1984 an voraus, ein Anstieg, welcher ironischerweise durch Kampfmassnahmen von schwarzen Goldminenarbeitern ausgelöst werden könnte, die die Produktion senken und somit die Goldrarität erhöhen würden.)

In bezug auf echte Wertschöpfung stellt der Goldminensektor ungefähr 20 Prozent des Industriesektors dar. 1980 überstieg die Netto-Golddausfuhr den Wert aller anderen Exporte zusammengerechnet.

### Strategische Mineralien

Südafrika rangiert an erster oder zweiter Stelle als Weltproduzent von Metallen und Mineralien wie Gold, Vanadium, Erz, Mangan, Platin, Asbest, Uran und Diamanten.

### Staatsunternehmen

Für ein Land, welches grossen Wert auf Privatunternehmungen legt, ist es erstaunlich, wieviel Staatskontrolle es in der Industrie gibt. Der öffentliche Sektor kontrolliert 58 % des südafrikanischen Anlagekapitals und trägt 26 % zum Bruttonationalprodukt des Landes bei. Einer von drei Arbeitern in Südafrika ist ein Staatsangestellter. Die "South African Iron and Steel Industrial Corporation" (ISCOR), die "Industrial Development Corporation" (IDC), die "Electricity Supply Commission" (ESOM), die "Armaments Development and Production Corporation" (ARMSCOR), die "South African Coal, Oil and Gas Corporation" (SASOL) zählen zu den wichtigsten "para-staatlichen" Unternehmungen, welche in Wirklichkeit von der Regierung kontrolliert werden.

Diese Staatsmonopole stimmen mit dem Anstieg in der Konzentration von Privatkapital überein. Mitte 1982 wurden 45 % des gesamten Wertes der 100 bedeutendsten Firmen von knapp zehn Firmen erreicht.

Von diesen sind die anglo-amerikanischen Firmen bei weitem die grössten, und sie besitzen 50 % aller Werte, die am Johannesburger Börsenmarkt gehandelt werden.

Auslandsinvestitionen und Handel

Ausländische Firmen stellen ungefähr 20 % aller Industriebetriebe in Südafrika dar. Sie sind seit langem dort implantiert. Schwedische Firmen wie SKF, Alfa Laval und Electrolux haben bereits in den Zwanzigerjahren Niederlassungen in Südafrika eröffnet. Vier Länder - Grossbritannien, die Vereinigten Staaten, die Bundesrepublik Deutschland und Frankreich besitzen 80 % der ausländischen Investitionen in Südafrika. In der elektronischen Industrie, zum Beispiel, stellen ausländische Firmen wie Philips, Siemens und Plessey 80 % des Umsatzes dar. Länder wie Japan verstärken ihre Präsenz, tun dies jedoch zum Beispiel im Bereich der Automobilindustrie, indem sie eigene südafrikanische Firmen schaffen, so dass der Schein der Nichteinmischung Japans in das Apartheid-System aufrechterhalten bleibt. In Wirklichkeit exportiert Südafrika mehr nach Japan (15.6 %) als nach den Vereinigten Staaten (12.3 %) oder Grossbritannien (13.7 %). Taiwan ist ebenfalls zu einem wichtigen Exportmarkt herangewachsen und hat 1982 sogar Kanada überholt.

Die Bedeutung Südafrikas als Markt für westliche Länder wurde von Dr. Siegfried Mann, Vorstandsmitglied des Verbandes deutscher Industrien, in einer Rede 1984 in Johannesburg hervorgehoben. Er sagte, dass Westdeutschlands Industrien weiterhin von den in Südafrika gebotenen Investitionsmöglichkeiten Gebrauch machen werde und dass Südafrika Westdeutschlands wichtigster Handelspartner auf dem afrikanischen Kontinent sei.

Er sagte: "Die deutschen Industrien brauchen vertrauenswürdige Partner wie Südafrika. Seine weit fortgeschrittene Industrialisierung, gut entwickelte Infrastruktur, seine reichen Rohstoffvorkommen, seine Politik, die auf der freien Unternehmung basiert, und seine steigende Kaufkraft bieten vielfältige Möglichkeiten für industrielle Zusammenarbeit."

Löhne

Südafrika ist der Weltwirtschaftskrise nicht völlig entkommen. Seit 1981 ist das Bruttoinlandsprodukt um 4.2 % abgefallen und der Produktionsertrag sank 1981 um 9.1 %.

Die Inflation betrug 1983 11 %. "Market Research Africa" schätzt, dass das Einkommen pro Haushalt für Afrikaner 1983 um weniger als 10 % anstieg, während die Einkommen anderer Völkergruppen im allgemeinen mit der Inflation Schritt hielten.

Obwohl afrikanische Arbeitnehmer im letzten Jahrzehnt beachtliche Lohnerhöhungen erhielten, konnten diese Lohnerhöhungen nur knapp mit der Inflation Schritt halten. Eine Studie, die 1983 durchgeführt wurde, behauptet, dass Reallohn und Lebensstandard für ungelernete Arbeitskräfte (hauptsächlich Schwarze) um bis zu 5 % sanken. Auf jeden Fall bleibt der Lohnunterschied zwischen weissen und schwarzen Arbeitnehmern so klaffend wie je zuvor.

Angebliches durchschnittliches monatliches Einkommen pro Haushalt

	1976	1980	1982
Weisse	R610	R1375	R1610
Schwarze	R 80	R 185	R 215

Arbeitslosigkeit

Genauere Informationen über die Arbeitslosenrate der schwarzen Bevölkerung Südafrikas sind bekannterweise schwierig zu erhalten. Gemäss dem letzten verfügbaren Bericht (Ende 1982) des Arbeitsministeriums, waren nur 15'403 Afrikaner als arbeitslos registriert. Eine zweiminütige Fahrt durch oder eine zehnssekündige Unterhaltung in einem afrikanischen Stadtgebiet widerlegt diese lächerliche Angabe schnellstens. Das Hauptproblem besteht darin, dass nur wenige Afrikaner es wagen, sich als arbeitslos zu melden, aus Angst, ihre Aufenthaltsbewilligung oder andere Rechte, welche mit dem Finden einer Arbeit zusammenhängen, zu verlieren.

Auch die Bevölkerungsstatistik spielt ihre Rolle. Es wird geschätzt, dass jährlich 250'000 Afrikaner auf den Arbeitsmarkt kommen. Anstatt die Anzahl der verfügbaren Arbeitsstellen zu erhöhen, haben die meisten südafrikanischen Firmen Arbeiter entlassen. In der zweiten Hälfte des Jahres 1982 verloren 10'000 Afrikaner ihre Arbeit. Der Kampf um Schutz gegen Freisetzung, in Südafrika bekannt als Personalabbau, war ein Hauptanliegen der Gewerkschaften in den Jahren 1982 und 1983, und der Kampf um Arbeitssicherheit sowie schickliche Behandlung der Arbeiter, die ihre Arbeit verlieren, wurde der IMB-Mission noch immer als das dringendste Gewerkschaftsanliegen im Jahre 1984 beschrieben.

5. März 1984

Treffen mit "Steel, Engineering and Allied Workers Union" in den Büroräumen der Johannesburger Gewerkschaft. Jane Hlongwane ist die Generalsekretärin dieser Gewerkschaft, die einzige Generalsekretärin einer Metallgewerkschaft in Südafrika. Die Gewerkschaft ist Mitglied des südafrikanischen Gewerkschaftsbundes und wird deshalb oft als ausschliesslich schwarze Gewerkschaft bezeichnet. Die Gewerkschaft hat 24'000 eingeschriebene Mitglieder, von denen ungefähr 10'000 Beiträge von R2.40 pro Monat bezahlen, welche 40c für Bestattungsbeiträge und Beiträge zu einem Streik- und Arbeitslosenfonds einschliessen. Das Hauptbüro befindet sich im 5. Stock eines schäbigen Bürogebäudes im Stadtinnern von Johannesburg. Die Gewerkschaft hat auch Zweigstellen in Port Elizabeth und Pretoria. Sie beschäftigt 5 vollamtliche Organisatoren und 10 Büro- und Sekretariatsangestellte. Generalsekretärin Hlongwane sagte den IMB-Delegierten, dass ihre Gewerkschaft eher die Forderung nach einem Existenzminimum für schlechter bezahlte Mitglieder unterstützt, als eine Haltung der "Bezahlung für die Arbeit", die hauptsächlich Arbeitern in qualifizierten Posten Vorteile brächte. Die Gewerkschaft fand, dass sie zeitweilig von Gewerkschaften übertrumpft wurde, die militantere und vehementere Antiapartheid-Stellungnahmen boten.

Auf die Frage nach totalem Nicht Rassismus, betonte Frau Hlongwane, dass es ein echtes Probleme sei, weisse und schwarze Arbeiter in derselben Sektion zu haben. Es bestehen wichtige Reiseprobleme und gesetzliche Einschränkungen, so dass eine gemeinsame Sektion praktisch unmöglich ist. (Dieser Punkt wurde den IMB-Delegierten auch von der "South African Boilermakers Society" dargestellt. Technisch gesehen waren alle Besuche der IMB-Delegierten in schwarzen Stadtgebieten illegal, da normalerweise bei der lokalen Stadtverwaltung vorher um Erlaubnis angefragt werden muss.) Ausserdem unterscheiden sich Angelegenheiten, die nicht direkt mit den Arbeitsverhältnissen in Verbindung stehen, von einer Bevölkerungsgruppe zur anderen. Transport und Wohnverhältnisse waren ungeheure Probleme für Schwarze, weit mehr als für Weisse.

### Kollektivverhandlungen in Südafrika

Von 1924 bis 1981 basierte das Kollektivverhandlungssystem in Südafrika auf dem Industrieausschuss-System. Auch heute noch spielen die mehr als 100 Industrieausschüsse, welche für die verschiedenen Industrien in den verschiedenen geographischen Regionen geschaffen wurden, die Hauptrolle in Kollektivverhandlungen, obwohl die unabhängigen Gewerkschaften mehr und mehr Betriebsvereinbaren erzielen und direkt mit den Firmen verhandeln. 1983 verhandelte auch die IMB-Mitgliedsgewerkschaft NAAWU für Fabriken in der gleichen Bestandteil-Firma (Auto-plastics), welche in drei verschiedenen Regionen Südafrikas lagen.

Arbeitgeber und eingetragene Gewerkschaften sitzen im Industrieausschuss, um Mindestlöhne und Bedingungen zu verhandeln und zu billigen; es gibt auch Verordnungen für die Beilegung von Uneinigkeiten. Schwarze Gewerkschaften waren bis nach den Wiehan-Reformen ganz einfach aus dem Industrieausschuss-System ausgeschlossen.

Vollamtliche Gewerkschaftsbeamte sassen in den Industrieausschüssen, aber es waren oft Beamte des Ausschusses, genannt "Agenten", die in die Fabriken gingen, um Probleme zwischen Direktion und Arbeitnehmerschaft zu lösen. Ein strenges Arbeitsplatz-Vertretungssystem war deshalb bis vor kurzem nicht üblich in den südafrikanischen Betrieben.

Unter den afrikanischen Arbeitnehmern gab es beachtliches Misstrauen gegenüber den Industrieausschüssen, von denen man befürchtete, dass sie die privilegierte Stellung der weissen Arbeiter aufrechterhalten und die Gewerkschaften von den Bedürfnissen am Arbeitsplatz ablenken würden.

Die aufkommenden Gewerkschaften konzentrierten sich jedoch auf ihre Aufgabe, Betriebsvereinbarungen zu erreichen, zuerst in Form von Anerkennungsabkommen, dann spezifische Abkommen betreffend Löhne und Arbeitsbedingungen, zusätzlich zu den vom Industrieausschuss festgehaltenen Richtlinien.

Arbeitgeber, angeführt von der "South African Employers Federation" (SEIFSA), widersetzten sich solchen Entwicklungen, standen jedoch der deutlichen Entschlossenheit der Arbeiter, für wirkungsvolle Vertretung bei den individuellen Firmen zu kämpfen (und, falls erforderlich, zu streiken), machtlos gegenüber.

Bis 1981 waren die ersten Anerkennungsabkommen von den IMB-Mitgliedsgewerkschaften mit Firmen wie Ford, VW, SKF, Borg-Warner und Hendred Fruehauf verhandelt; in vielen Fällen war der Druck, der von IMB-Mitgliedsgewerkschaften auf die Mutterfirmen in Europa und Nordamerika ausgeübt wurde, hilfreich im Kampf um Anerkennung.

Bis 1983 hatte die "Metal and Allied Workers' Union" 122 Anerkennungs- oder Lohnabkommen und NAAWU hatte 27 solche Abkommen in den 28 von ihr organisierten Fabriken.

Diese Abkommen bewegten sich in variierenden Graden von der Vertretung durch Betriebsräte bis hin zu umfassenden Verfahrensabkommen und ausführlichen Abkommen betreffend Löhne und Arbeitsbedingungen.

Mit fortschreitend besserer Verankerung ihrer Organisationen in den Fabriken, waren die schwarzen Metallgewerkschaften in der Lage, als weit stärkere, wenn nicht gleichwertige Partner für die etablierten Gewerkschaften und Arbeitgeber den Industrieausschüssen beizutreten.

In der Tat war die NAAWU 1983 zur herrschenden Gewerkschaft im "East Cape Motor"-Industrieausschuss geworden. Im November 1983 bat die Gewerkschaft um Aufnahme in den Industrieausschuss der Komponenten-Industrie, um dadurch besser in der Lage zu sein, die von ihr organisierten Arbeiter in den Bestandteil-Fabriken zu verteidigen.

Die Untauglichkeit dieses Industrieausschusses wurde während eines Streiks in der "Europlastic Foam Company" bewiesen. Es wurde entdeckt, dass Arbeiter, hauptsächlich Frauen, 85 Cents pro Stunde bezahlt wurden, was 19 Cents unter dem vom Industrieausschuss festgelegten Mindestlohn von R 1.04 lag. Die Beschwerde über diese schlechte Bezahlung wurde dem Ausschuss von der NAAWU vorgetragen, die Ausschussmitglieder waren jedoch "zu beschäftigt", um sich damit befassen zu können. Die Ausschussmitglieder weigerten sich ebenfalls, an einer Arbeitersitzung teilzunehmen, um zu erklären, was sie für die Lösung des Problems zu tun gedachten.

1983 entschloss sich die MAWU dem "Iron, Steel, Engineering and Metallurgical" Riesen-Industrieausschuss beizutreten, welcher sich mit 8'400 Fabriken und nahezu 500'000 Arbeitern befasst. Weitere IMB-Mitgliedsgewerkschaften befinden sich unter den 15 Gewerkschaften, die in diesem Ausschuss sitzen.

In ihrer Beitrittsbegründung erklärte die MAWU, dass sie den Ausschuss als Mittel benutzen werde, um über die Forderungen der Arbeiter verhandeln und Anerkennungsrechte in den Hunderten von Fabriken, in denen sie organisierte Mitglieder hatte, zu gewährleisten.

Die Gewerkschaft bemerkte weiterhin, dass sie ihre Erfahrungen in der Organisation der Ausbildung der Gewerkschaftsbasis benutzen werde, um auf verschiedenen Stufen zu mobilisieren:

- Fabrik: die Basis der Gewerkschaftsstärke
- Firma: MAWU schafft Betriebsratsausschüsse
- Lokal: die lokalen Betriebsratsausschüsse vereinen Arbeiter in jeder Region
- Sektoren: Betriebsratsausschüsse werden für verschiedene Sektoren der Metallindustrie geschaffen
- National: MAWU's Ziel ist es, eine wirksame nationale Gewerkschaft zu werden und einen Grossteil der 1'000 wichtigsten Fabriken der Industrie zu dominieren.

Es gelang MAWU, Vertretung bei der Riesen-Pensionskasse, die von diesem Ausschuss kontrolliert wird, zu gewinnen. Die Gewerkschaft setzte sich weiterhin für Löhne ein, die über dem vom Ausschuss fixierten Minimum (R 1.53 pro Stunde in 1984) lagen, indem sie argumentierte, dass ihr Konzept des Existenzminimums nicht durch Industrieausschuss-Abkommen eingeschränkt werden könne.

Um es kurz zu fassen, benutzten nun die nichtrassistischen Gewerkschaften vermehrt das System, vielmehr als sie von ihm benutzt wurden.

Eine der Zielsetzungen des südafrikanischen IMB-Koordinationsausschusses ist es, zu versuchen, die Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfeleistung zwischen IMB-Mitgliedsgewerkschaften zu verstärken, die in den gleichen Industrieausschüssen zusammensitzen.



6. März 1984

Besichtigung der Kimberley Diamantenmine und Treffen mit Betriebsräten der Vereinigten Minengewerkschaften. Kimberley rühmt sich stolz, das Diamantenzentrum der Welt zu sein. Ein schreckliches Loch, ungefähr zweimal die Grösse eines Fussballfeldes und 100 Meter tief zeugt von der Gier und Energie jener, die sich um 1870 einfanden, um nach Diamanten zu graben. Harry Oppenheimer, früherer Vorsitzender der "Anglo-American", welche "de Beers" besitzt, sagt, dass er Diamanten dem Gold vorziehe, weil die ersten die Eitelkeit der Leute ansprechen, während Gold lediglich ihre Habgier befriedigt. Wie dem auch sei, diese beiden Produkte sind der Ursprung von Südafrikas Wohlstand. Heute wird der Diamantenbergbau in Kimberley von einer Firma kontrolliert - von Kimberley; de Beers kontrolliert den Verkauf der Diamanten weltweit, einschliesslich jener, die die Sowjetunion produziert, und ist bestens mechanisiert. Während eines Abstiegs von 800 Metern in einen Diamantestollen, konnte die Delegation saubere und gut durchlüftete Arbeitsbedingungen für Schwarze und Weisse beobachten. Eine ganz besondere Sorgfalt wurde für die Sicherheit aufgewendet.

De Beers beschäftigt 4'423 Leute: 3150 Afrikaner, 324 Farbige und 950 Weisse. Die Weissen gehören ihrer eigenen Gewerkschaft an, die über geschlossene Räumlichkeiten verfügt. Ungefähr 50 Prozent der Schwarzen gehören der Vereinigten Minengewerkschaft an, welche in engem Kontakt mit der "S.A. Boilermakers Society" steht. Der Mindestlohn beträgt R2.78 pro Stunde (im Vergleich zu R1.53 in der Metallindustrie). Gemäss Angaben der Direktion verdient ein schwarzer Arbeiter im Durchschnitt R500 pro Monat. Ein weisser Handwerker (gelernter Arbeiter), der unter Tage arbeitet, würde R1100 pro Monat verdienen. Wie in der gesamten Bergbauindustrie, besteht das Haupthindernis für das Vorankommen der Schwarzen darin, dass nur Weisse eine "Spreng-Bescheinigung" erhalten können, die erforderlich ist, um Anspruch auf einen qualifizierten Arbeitsplatz zu erheben. Die Direktion sagte, sie hätten gegen Widerstand ankämpfen müssen, um 5 schwarze Lehrlinge in der technischen Abteilung einstellen zu können. Alle Schwarzen sind Mitglieder einer Firmenpensionskasse, deren Schaffung de Beers R 32 Millionen kostete. Nach 25 Dienstjahren könnte ein Schwarzer privatisieren, indem er weiterhin 50 Prozent seines Gehaltes ausbezahlt bekommt. Es gibt ein kostenloses Krankenhaus für alle Arbeiter, und de Beers hatte 500 Wohnhäuser für Arbeiter gebaut, von denen die Hälfte verkauft und die andere Hälfte vermietet wurden. Die Firma bemüht sich, ihr Abhängigkeit von Fremdarbeitern zu verringern, ohne jedoch irgendjemanden zu zwingen, in die Bantustans zurückzukehren. 65 Prozent der Arbeitnehmerschaft stammen aus der lokalen Bevölkerung, mit Aufenthaltsrechten. (Diese Angabe lässt sich mit den Zahlen aus dem Goldbergbau vergleichen, wo ungefähr 95 Prozent der schwarzen Arbeiternehmerschaft Fremdarbeiter sind.) Es gibt ein hochentwickeltes Bildungsprogramm für Arbeitsbeziehungen. Jeder Arbeiter und Vorarbeiter besucht einen zweitägigen Bildungskurs für Arbeitsbeziehungen. So drückte ein de Beers Direktor sich

aus: "Wir schulen beide Gruppen, um das gegenseitige Verständnis zu erhöhen. Auf der Grundlage amerikanischer Verhaltenstheorien, versuchen wir, die Verhaltensweisen der Leute untereinander zu beeinflussen. Bisher haben wir immer die Vorarbeiter gelehrt, Befehle zu geben und Ordnung aufrechtzuerhalten. Jetzt bilden wir die Arbeiter dazu aus, Befehle zu erhalten, aber auch, wie Befehle klargemacht und wie den Befehlen des Vorarbeiters nachzukommen ist."

So stellte die de Beers-Direktion der IMB-Delegation die Situation dar. Eine glückliche Firma, deren Direktion sich ehrlich darum bemüht, das Beste für ihre Arbeiter zu tun. Es gibt keinen Grund, an der Ehrlichkeit dieser Absichten zu zweifeln, und die Arbeitsbedingungen und Vorteile für schwarze Arbeiter schienen in der de Beers wahrlich besser zu sein als in manchen Firmen, mit denen die Delegation in Kontakt stand oder über die sie Berichte gehört hatte. In Kimberley konnten die Delegierten ausserdem in einem längeren Gespräch mit ungefähr 50 Gewerkschaftsvertrauensmännern und -Mitgliedern die Angaben der Direktion überprüfen. Während dieses Treffens kam ein recht unterschiedliches Bild zu Tage.

Zu Beginn war da ein Streit, ob die Arbeiter die Zeit bezahlt bekämen, die sie beanspruchten, um den IMB-Generalsekretär und Ike Van der Watt zu treffen. Ursprünglich war ihnen dies zugesichert worden. Dann aber wurde ihnen in manchen Abteilungen gesagt, sie würden für das Treffen mit der IMB-Delegation einen Taglohn verlieren.

Danach kamen schnell zahlreiche andere Probleme an den Tag:

1. Der Firmenarzt bietet keine angemessene Behandlung. Ein schwarzer Arbeiter, der sich nicht wohlfühlt, muss bei seinem Vorarbeiter, der eine Voruntersuchung unternimmt, um Erlaubnis bitten, bevor er das Recht hat, sich in das firmeneigene Krankenhaus zu begeben. Dort wird er von einer Krankenschwester empfangen, die entscheidet, ob er einen Arzt sehen kann oder nicht. Selbst wenn ein Arbeiter in das Krankenhaus eingewiesen wird, wird dort Druck auf ihn ausgeübt, um ihn dazu zu bringen, zurück an die Arbeit zu gehen. Der Firmenarzt, der ebenfalls ein Direktor der de Beers ist, drängte Arbeiter dazu, der Gesundheitsfürsorge beizutreten, die R30 pro Monat kostet. Er weigerte sich, Arbeiter an ihre eigenen schwarzen Ärzte zu überweisen. Ein Versuch von vier schwarzen Ärzten, eine Praxis zu eröffnen, wurde vom Stadtausschuss vereitelt (auf den die de Beers immensen Einfluss hat, da Kimberley im Verlauf des letzten Jahrhunderts mehr oder weniger eine Firmenstadt war). Der Stadtausschuss verweigerte den schwarzen Ärzten die Genehmigung, Praxen im Stadtzentrum zu eröffnen. Reggie Moses, Präsident der Vereinigten Gewerkschaft, beschrieb, wie er vor mehreren Jahren um 7:30 h morgens einen Firmenarzt anrief, weil sein kleiner Sohn sehr krank war. Der Arzt kam schliesslich um 9:30 h abends. Er überreichte eine Verordnung, aber die Apotheke war bereits bis zum folgenden Morgen geschlossen. Während der Nacht starb der kleine Junge. Moses glaubt, dass die Arbeiter dem de Beers-Gesundheitsfonds beitreten sollten, viele hingegen meinen, R30 pro Monat sei zu teuer für jene, die lediglich den Mindestlohn bezahlt bekämen.

2. Eine andere Anklage war, dass innerhalb der de Beers keine Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Arbeiter können ihr Leben lang in den unteren Gehaltsstufen blockiert bleiben. Die Firmendirektion hatte sogar eine Notiz auf dem Anschlagbrett ausgehängt, die sagte, dass in absehbarer Zukunft keine Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sein würden. Keine neuen schwarzen Arbeiter wurden mehr beschäftigt, obwohl Weisse weiterhin eingestellt wurden. Junge weisse Arbeiter wurden als Lehrlinge eingestellt, während es genügend schwarze Arbeiter mit der erforderlichen Erfahrung und dem nötigen Ehrgeiz gab, die gerne für einen Handwerkerlohn gearbeitet hätten.

3. Die Firma weigerte sich, ernsthaft über Ruhetage - spezielle Freitage für jene, die eine besonders anstrengende Arbeit verrichten - zu verhandeln. Obwohl die Gewerkschaft die Angelegenheit vor mehr als vier Monaten auf den Verhandlungstisch brachte, ist bisher noch keine Antwort der Firma eingegangen.

4. Betreffend gewerkschaftsinterne Angelegenheiten sagten Betriebsräte, dass Fremdarbeiter wegen Transportproblemen nicht zu allgemeinen Arbeiterversammlungen kommen konnten. Wäre es nicht möglich, Versammlungen in der Mine abzuhalten? Dazu sagte eine Gewerkschaftsverantwortlicher, dass Versammlungen, besonders für Fremdarbeiter, mehrmals schon in der Mine veranstaltet wurden, dass jedoch nur eine Handvoll von ihnen dazu erschienen seien. Ausserdem wurde darauf hingewiesen, dass viele Fremdarbeiter über wenig literarische Bildung verfügten und dass deshalb eine Notiz auf dem Anschlagbrett nur von wenigen gelesen würde. Versammlungen ausserhalb von Kimberley erzeugten Probleme für die Fremdarbeiter, die Schwierigkeiten mit der Polizei haben könnten, wenn sie zu gewissen Zeiten ausserhalb der ihnen zugeteilten Zonen angetroffen wurden.

5. Schliesslich brachte ein Betriebsrat eine Frage auf, die sehr viel weiter reichende Auswirkungen hat. Eine der Hauptkritiken der aufkommenden Gewerkschaften betrifft das geschlossene System der Gewerkschaftspflicht, welches älteren, von Weissen geleiteten Gewerkschaften erlaubt, Abkommen mit der Direktion zu treffen, um alle schwarzen Arbeiter mehr oder weniger automatisch durch "stop order" einzuschreiben (direkter Abzug der Gewerkschaftsbeiträge durch den Arbeitgeber), um dann bei den weniger direktions-orientierten Gewerkschaften den Anschein einer Betriebsgewerkschaft zu erwecken. Andererseits wird die Gewerkschaftspflicht oder das Gewerkschaftsmitgliedsabkommen oft als Hauptschutz der Gewerkschaftsstärke betrachtet. In Kimberley, sagte der Betriebsrat, hätten Nichtmitglieder der Gewerkschaft gefragt: "Warum sollen wir einer Gewerkschaft angehören, wenn wir die gleichen Löhne und Arbeitsbedingungen haben, ohne Gewerkschaftsbeiträge zu bezahlen?". Ein Gewerkschaftsbeamte bestätigte die Wichtigkeit dieses Argumentes. Als sie erstmals begannen, schwarze Arbeiter anzuwerben und die Gewerkschaft aufzubauen, hatten sie sich gegen eine Betriebsgewerkschaft entschlossen. Wenn die Gewerkschaft nun doch in der Richtung einer Betriebsgewerkschaft für schwarze Arbeiter hinwirken sollte, so würde dies eine bedeutende Veränderung und reifliche Überlegungen und ausführliche Gespräche verlangen.

Am Ende dieses Treffens wurden alle Klagen und diskutierten Punkte erneut sorgfältig wiederholt, mit dem Versprechen, dass sich die Gewerkschaft, falls erforderlich, bei der de Beers-Direktion dafür einsetzen würde.



*Transvaal - Stahlarbeitnehmer - Siderurgiste - Stålarbetare - Siderurgico - Siderúrgico*



### Streiks

Die allerletzte Waffe, die den Arbeitern noch zur Verfügung steht ist, sich von der Arbeit zurückzuziehen und zu streiken. In Südafrika muss diese Waffe mit äusserster Vorsicht gehandhabt werden. Zum ersten sind die meisten Streiks illegal; in Wirklichkeit gab es seit 1981 nur einen einzigen legalen Streik einer Gewerkschaft. Um legal streiken zu können, muss eine Gewerkschaft sich langwierigen Vorgängen unterziehen, die darauf abzielen, die Entschlossenheit der Gewerkschaft zu schwächen und soviel Zeit wie möglich zu gewinnen zwischen dem Grund für den Streik und irgendeiner Kampfmassnahme, die zum Ziel hat, das Problem zu lösen. Seit 1979 haben keine weissen Arbeiter gestreikt.

Nach Streikbeginn haben die Gewerkschaften weitere Probleme zu lösen. Der Einsatz von Streikposten ist verboten. Streikbezahlung ist illegal. Sowohl der "Interne Sicherheitsbeschluss" als auch das "Aufruhrversammlungsgesetz" sehen vor, dass die Polizei Streikende oder Gewerkschaftsverantwortliche für das Organisieren von Arbeiterversammlungen verhaften kann. Firmen sind gesetzlich ermächtigt, streikende Arbeiter zu entlassen. Arbeiter ohne Stadtwohnsitz riskieren, in ihre "Heimatländer" zurückdeportiert zu werden. Firmendirektionen benutzen auch andere Gewerkschaften für die Herbeiführung des Streikabbruchs. Während eines Ford-Streiks im Jahre 1982, arbeitete die Direktion mit einer kleinen Gewerkschaftsgruppe der NAAWU, um die Produktion erneut in Gang zu setzen.

Wenn alle diese Probleme in Betracht gezogen werden, ist es erstaunlich, wieviel Druck die schwarzen Arbeiter bereit sind auszuüben, indem sie in Streik treten.

Die folgende Tabelle zeigt die Streikaktionen der Jahre 1973-1983

Jahre	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Gesamtanzahl der Streiks	370	384	274	245	90	106
Anzahl der betroffenen Arbeiter	98378	59244	23323	28013	15304	14160

Jahre	1979	1980	1981	1982	1983
Gesamtanzahl der Streiks	101	207	342	436	336
Anzahl der betroffenen Arbeiter	22803	61785	92842	290842	nicht bekannt

1. Die Zahlen für 1982 zeigen die Arbeitsniederlegungen als Protest gegen den Tode von Neil Aggett, während er sich in den Händen der Sicherheitspolizei befand.

Diese Tabelle zeigt die den IMB-Mitgliedsgewerkschaften vorgelegten Hauptforderungen, die schliesslich zu den Streiks im Jahre 1982 führten.

Hauptforderungen 1982

Industrie-Sektor	Löhne	Anerkennung	Entlassung	Abbau	Pensionskasse	Anderes	Unbekannt
Metall	1 36	3	10	11	3	4	2
	2 12654	1590	3210	4900			
Auto-mobil	1 14		8	4			
	2 28000		12489	12100			
Bergbau	1 13					1	
	2 70500						700

1 = Anzahl der Streiks pro Sektor  
2 = Anzahl der Streikenden pro Sektor

Die meisten Streiks sind von kurzer Dauer. In der Automobilindustrie betrug die durchschnittliche Dauer im Jahre 1982 5 Tage und in der Metallindustrie 2 1/2 Tage. Manche dauern länger. Im September 1982 wurden 160 Arbeiter der "B & S Engineering"-Fabrik in Brits (Transvaal) entlassen, nachdem sie eine Lohnforderung geäussert hatten. Die Firma versuchte, Arbeiter selektiv wieder einzustellen, was jedoch zurückgewiesen wurde. Die Arbeiter versammelten sich täglich in einer Kirche. Der Streit dauerte etwas mehr als ein Jahr. Ihre Gewerkschaft, die MAWU, brachte die Firma vor Gericht unter der Anklage unfairer Arbeitsbräuche und verlangte R850'000 rückwirkende Lohnzahlungen, die grösste Forderung dieser Art, die je formuliert wurde. Schliesslich gab die Firma nach und stellte im September 1983 alle Arbeiter erneut ein und erklärte sich bereit, eine "zufriedenstellende" Beziehung mit der Gewerkschaft herzustellen.

Streiks sind selbstverständlich nicht die einzige Kampfweise. Während der Lohnverhandlungen im Jahre 1982 in der "Eastern Cape" Automobilindustrie, weigerten sich NAAWU-Mitglieder, Überstunden zu leisten und traten in Bummelstreiks. Im VW-Werk beträgt die normale Produktion 12-15 Autos pro Stunde. Während des Konflikts fiel diese auf ein Auto pro Stunde ab. Im Ford-Spritzwerk spritzten die Arbeiter alle Autos in ein und derselben Farbe, was natürlich die Liefertermine beeinträchtigte.

Internationale Solidarität war schon immer entscheidend. Ein jüngeres Beispiel dafür ist der Druck, der vom italienischen Metallarbeiterbund (FLM) auf Alfa Romeo ausgeübt wurde. Die in Johannesburg etablierte Niederlassung der italienischen Automobilfirma hatte versucht, seinen Arbeitern ein Werkkomitee aufzuzwingen und wurde von NAAWU vor das Arbeitsgericht gebracht unter der Anklage, Gewerkschaftsverantwortliche zu belästigen.

Eine Delegation der NAAWU flog nach Italien, und nach einem Treffen der Muttergesellschaft und der südafrikanischen Niederlassung mit NAAWU, FLM und IMB-Vertretern, erklärte sich die Firma bereit, NAAWU zu anerkennen und ihre organisatorischen Tätigkeiten nicht weiter zu stören.

## GEWERKSCHAFTSBÜNDE IN SÜDAFRIKA

Zum besseren Verständnis der internationalen Dynamik der IMB-Gewerkschaften in Südafrika ist es nötig, die verschiedenen existierenden Gewerkschaftsbünde etwas genauer zu betrachten. Die zwischen ihnen bestehende Rivalität hatte zu Verwirrung, Übergriffen und Abwerbung von Mitgliedern geführt. Die IMB-Mitgliedsgewerkschaften gehören zu drei anschliessend beschriebenen Hauptgewerkschaftsbünden, und zu keinem von ihnen.

### TUCSA

Der Gewerkschaftsausschuss Südafrikas (TUCSA) ist eine multirassische - im Gegensatz zu nichtrassisch - Zentrale. Sie wurde im Jahre 1954 geschaffen und hatte während langer Zeit eine ambivalente Haltung zur Organisation schwarzer Arbeiter. TUCSA hat zeitweise seine schwarzen Mitglieder ausgeschlossen, um den Regierungsvorschriften nachzukommen, nur um sie später wieder zuzulassen. Diese Wechsellpolitik veränderte sich in den Jahren 1970, als TUCSA den Beitritt schwarzer Arbeiter erlaubte, jedoch lediglich unter der Bedingung, dass diese ausschliesslich schwarzen Gewerkschaften angehörten, parallel zu den ursprünglichen Gewerkschaften, welche sie unterstützen.

Die sogenannten "parallelen" Gewerkschaften sind höchst abhängig von ihren Muttergewerkschaften im finanziellen und administrativen Bereich. Zahlreiche Generalsekretäre der parallelen schwarzen Gewerkschaften sind ebenfalls Generalsekretäre der Muttergewerkschaften. Sie werden häufig in Zusammenarbeit mit der Direktion in Firmen eingeführt, mit der Absicht, die Schaffung einer unabhängigen Gewerkschaft zu verhindern. Zum Beispiel wurde parallelen Gewerkschaften erlaubt, die Firmeneinrichtungen zu benutzen, was den unabhängigen Gewerkschaften untersagt ist.

Der TUCSA-Generalsekretär, Arthur Grobbelaar (ehemaliges Mitglied der Wiehahn-Kommission) sagte, dass "die Administration (paralleler Gewerkschaften) weiterhin der allgemeinen Überwachung durch die registrierten (weissen) Gewerkschaften unterliegen werde". Und dennoch haben sich schwarze Arbeiter beschwert, dass ihnen Beiträge vom Lohn abgezogen wurden für Gewerkschaften, denen sie nie beigetreten seien, die keine Betriebsräte haben und keine Versammlungen veranstalten.

Zur Zeit ist TUCSA der grösste Gewerkschaftsbund Südafrikas mit einer Gesamtmitgliederzahl von zirka 370'000 Arbeitern: 209'000 Farbige und Inder, 97'000 Weisse und 62'000 Afrikaner. TUCSA-Mitgliedsgewerkschaften waren allgemein erfreut über die post-Weihahn eingeführte Gesetzgebung und haben wenig Widerstand in der Eintragung ihrer parallelen Gewerkschaften erfahren.

Die "South African Boilermakers", grösste IMB-Mitgliedsgewerkschaft, hat sich im Oktober 1983 von der TUCSA zurückgezogen aus Protest gegen die TUCSA-Aufrufe, dass alle Gewerkschaftsbewegungen, die nicht von der Regierung erlaubt seien, kriminalisiert werden sollten. TUCSA wollte ausserdem ihre eigene Kontrolle in den Industrien ausüben, indem sie den Arbeitern das Recht verweigerte, einer Gewerkschaft eigener Wahl beizutreten.

### FOSATU

Der grösste der unabhängigen Gewerkschaftsbünde ist die "Federation of South African Unions (FOSATU). Sie wurde 1979 gegründet und erfreute sich im November 1983 einer Mitgliederzahl von 106'000 Arbeitern, die in ungefähr 490 Fabriken organisiert waren. Ein weiterer Beweis der steigenden Stärke der FOSATU ist die Anzahl der Firmen, welche die Gewerkschafts-Betriebsräte und Verhandlungsrechte anerkennen. Bis heute hat die FOSATU über 285 Firmen-Anerkennungsabkommen erreicht oder ist dabei, über sie zu verhandeln.

An ihrem Eröffnungskongress im April 1979, hat die FOSATU ein Programm von Zielsetzungen gebilligt, welches die grundlegende Politik der Gewerkschaft darlegt. FOSATU will folgendes erreichen:

- . eine starke demokratische Betriebs-Organisation;
- . eine vereinte Arbeiterbewegung, unabhängig von Rasse, Farbe, Religion oder Geschlecht;
- . nationale Industrie-Gewerkschaften;
- . ein fortlaufendes Arbeiterbildungsprogramm;
- . soziale Gerechtigkeit, menschenwürdige Lebensbedingungen und gerechte Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder und für die Arbeiterklasse im allgemeinen.

FOSATU-Mitglieder sind vor allem im grossen Industriesektor zu finden, wo unter anderen Automobilarbeiter, Metallarbeiter, Nahrungsmittelarbeiter, Transportarbeiter und Textilarbeiter organisiert werden.

Die FOSATU-Gewerkschaftsmitglieder sind hauptsächlich Schwarze, obwohl sich die Gewerkschaft zu einer nichtrassischen Politik verpflichtet hat.

Als die bedeutendste unabhängige Gewerkschaft spielt die FOSATU eine Hauptrolle in der aufkommenden Struktur von unabhängigen Arbeiterbewegungen Südafrikas.

Zwei IMB-Mitgliedsgewerkschaften, die "Metal and Allied Workers Union" und die "National Automobile and Allied Workers Union" sind die wichtigsten FOSATU-Mitgliedsgewerkschaften. Joe Foster, ein vollamtlicher NAAWU-Verantwortlicher, wurde beauftragt, als FOSATU's Generalsekretär zu amtieren.

In einer Rede am zweiten nationalen Kongress der FOSATU im Jahre 1982, sprach Foster über die Notwendigkeit, unabhängige Arbeiterbewegungen zu schaffen, welche garantieren, dass die Arbeiter "ihr eigenes Schicksal verwalten". In einer Beschreibung vergangener Volks- und Arbeiterkämpfe, erklärte Foster, dass bisher die Schaffung einer Arbeiterbewegung unmöglich war. "Progressive und militierende Gewerkschaften waren andauernd das Ziel von Belästigungen durch die Regierung... Während die Gewerkschaften oft prominent waren, waren sie immer klein und schwach organisiert, sowohl national als auch in den Fabriken." Foster glaubt, dass die Umstände heute anders liegen. Wirtschaftliche Veränderungen und das steigende Bildungsniveau der schwarzen Arbeiter erlauben heute die Schaffung einer mächtigen Arbeiterbewegung.

Unter diesen Umständen, sagte Foster, muss die FOSATU sich auf den Aufbau von Betriebs-Unterstützung in den wichtigsten Industriezweigen konzentrieren. Obwohl er die Rolle der Befreiungsbewegung und des Afrikanischen Nationalkongresses im besonderen lobte, wird die FOSATU unabhängig von jeglichen politischen Organisationen bleiben. FOSATU betrachtet sich nicht als apolitisch, sondern glaubt eher, dass die Schaffung einer Arbeiterbewegung an sich schon eine politische Pflicht darstellt. Gemäss Joe Foster, "müssen Arbeiter darauf hinarbeiten, ihre eigene mächtige und leistungsfähige Organisation aufzubauen, auch während sie ein Teil eines grösseren populären Kampfes sind".

Zum Abschluss des Kongresses wurde ein Beschluss gebilligt, der eine "ein-Mann-eine-Stimme"-Regelung verlangt und die Bantustan-Politik bedauert, durch die "südafrikanische Bürger ihrer Geburtsrechte enthoben werden und als Fremde in ihrem eigenen Geburtsland gelten". Der Beschluss sagt weiterhin, dass sich die FOSATU für Kämpfe einsetzen wird, die zum Ziel haben, "einen besseren Lebensstandard, soziale Gerechtigkeit, soziale Sicherheit und die politische Emanzipation der Arbeiter in den Gemeinschaften, in denen Anhänger ihrer Mitgliedsgewerkschaften leben, zu gewährleisten". FOSATU fügt ausserdem hinzu, dass eine "wichtige Vorbedingung" für eine Veränderung die Entwicklung (in der Fabrik) einer "unerschütterlichen Einheit, basiert auf wirkungsvoller Organisation" sei.

Die FOSATU-Gewerkschaften sind im allgemeinen Mitglieder der zuständigen IBS. Zusätzlich zu einem umfangreichen Programm von Bildungsseminaren und -kursen, publiziert die FOSATU monatlich eine professionell ausgearbeitete Zeitung, Workers News, sowie eine Reihe von Broschüren in Englisch und Zulu. Broschürentitel umfassen MAWU und der Industrieausschuss, Warum Ihre Gewerkschaft Betriebsräte braucht, Anleitung zu Lohnverhandlungen.

#### CUSA

Der Bund südafrikanischer Gewerkschaften (CUSA) wurde im September 1980 gegründet, nachdem es ihren Gewerkschaften misslungen war, Uneinigkeiten mit der nationalen FOSATU-Zentrale beizulegen.

Die Hauptuneinigkeit zwischen den beiden war die Rassenfrage, kurzfristig und langfristig. Beide Gewerkschaften haben auf lange Sicht als Ziel die Schaffung einer nicht-rassistischen Arbeiterbewegung. FOSATU ist überzeugt, dass dies nur erreicht werden kann, wenn von Anfang an eine nicht-rassistische Politik befolgt wird.

CUSA steht dem näher, was allgemein als "Schwarze Bewusstseins"-Philosophie bezeichnet wird, welche positive Bemühungen für den Aufbau einer ausschliesslich schwarzen Führerschaft fördert. Beide Gewerkschaftsbünde stehen offen für Gewerkschaften aller Rassen, die CUSA-Mitgliedsgewerkschaften sind jedoch ausschliesslich schwarze Gewerkschaften.

CUSA setzt sich aus zehn Gewerkschaften mit ungefähr 85'000 Mitgliedern zusammen, die hauptsächlich in der Transvaal-Gegend niedergelassen sind. Ungleich den streng disziplinierten FOSATU-Gewerkschaften, ist die CUSA ein freier Bund, der lediglich danach trachtet, Mitgliedsgewerkschaften in gewissen Hauptangelegenheiten zu koordinieren.

CUSA hat starke Verbindungen mit der internationalen Arbeiterbewegung, im besondern über das "African American Labour Centre" des AFL-CID in Botswana, und den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), deren Mitglied CUSA ist.

Das IMB-Mitglied "Steel, Engineering and Allied Workers Union" mit seinen 24'000 Mitgliedern ist eine wichtige CUSA-Mitgliedsgewerkschaft.

Bei ihrem Besuch in Johannesburg, hatte die IMB-Delegation ebenfalls Kontakte mit der "National Union of Mineworkers", welche danach strebt, schwarze Goldminenarbeiter zu organisieren. Ein NUM-Beobachter wird dem IMB-Zentralkomitee im Juni 1984 beisitzen und NUM-Präsident Cyril Ramaphosa zeigte grosses Interesse an einer engeren Zusammenarbeit mit dem IMB.

7. März 1984

Sitzung mit der "Engineering and Allied Workers Union". Diese Gewerkschaft ist eines der kleineren IMB-Mitglieder, obwohl ihr Generalsekretär, Calvin Nkabinde, bei den IMB-Gewerkschaften gut bekannt ist. Die Gewerkschaft hatte nie mehr als 3'000 Mitglieder und arbeitet in der Transvaal-Maschinenindustrie. Gemäss Nkabinde hat sich die Gewerkschaft nicht ausgebreitet, weil sie in der Lage sein wollte, ihren Mitgliedern direkt beizustehen, und eine zu rasche Erweiterung würde bedeuten, dass die Organisation und Hilfeleistungen nicht mit der Anwerbung neuer Mitglieder Schritt halten könnte. Er sagte, es bestehe ein grosser Mangel an qualifizierten Ausbildern. Gewerkschaften seien noch immer eine Neuheit für die meisten Arbeiter. Er zeigte sich skeptisch gegenüber der Rolle der weissen Organisatoren, die für die gleichen Gewerkschaften arbeiteten. "Der Schwarze wird durch seine Bedürfnisse in die Gewerkschaftsbewegung hineingetrieben, der weisse Sympatisant gemäss seiner Ideologie", sagte Nkabinde. "Schwarze waren es immer gewohnt, dass Weisse ihnen vorgezogen wurden. Einem weissen Gewerkschaftsorganisator wird mehr und mehr vertraut", fügte er hinzu. Mit nur 3'00 Mitgliedern, wovon die meisten lediglich eingeschriebene und nicht zahlende Mitglieder sind, war es unwahrscheinlich, dass diese Gewerkschaft noch sehr viel länger als lebensfähige Einheit fortbestehen konnte. Nkabinde teilte den Delegierten mit, dass die Führerschaft der Gewerkschaft nun ernsthaft einen Zusammenschluss in Betracht ziehe.



7. März 1984

Treffen mit der MAWU. Die "Metal and Allied Workers' Union" ist eine der aktivsten unter den aufsteigenden Gewerkschaften. Seit Mitte der siebziger Jahre hat sie ihre Mitgliederzahl in hohem Masse verstärkt. Wie in anderen Zusammenhängen in diesem Bericht bereits angetönt, stand sie an der vordersten Front in der Organisation, Verhandlung und Gegenüberstellung von Arbeitgebern in der allgemeinen Metallindustrie. Manchmal übertreffen ihre Anwerbungserfolge ihre Fähigkeiten zur leistungsfähigen Organisation und Hilfeleistung. Es besteht ein bedeutender Mitgliederwechsel. Während den rollenden Streiks der "East Rand" in 1982 ("rollende Streiks" sind Streiks, die in einer Fabrik ausbrechen und auf die nächste Fabrik übergreifen, usw.), erreichte die MAWU eine Anzahl von 60'000-80'000 eingeschriebenen Mitgliedern, hat jedoch jetzt, gemäss dem Generalsekretär der MAWU, 20'000 regelmässig zahlende Mitglieder (d.h. ihre Gewerkschaftsbeiträge von R2 pro Monat werden den Arbeitern direkt vom Lohn abgezogen und der Gewerkschaft überwiesen), und eine Gesamtmitgliederzahl von 36'000. MAWU hat 22 vollamtliche Organisatoren. Ein Hinweis auf die organisatorischen Probleme, denen die Gewerkschaft gegenübersteht, ist die Tatsache, dass viele ihrer Organisatoren nicht Autofahren können und dass die MAWU lediglich über vier Autos verfügt, was bedeutet, dass ein Organisator mit einem Führerschein einen halben Tag lediglich damit verbringt, einem anderen Organisator als Chauffeur zu dienen. Gemäss den Angaben des MAWU-Generalsekretärs, David Sebabi, besteht eines der grössten finanziellen Probleme der Gewerkschaft darin, genügend Geld für Anwaltshonorare aufzutreiben. MAWU hat das südafrikanische Arbeitsgesetz mit gewissem Erfolg benutzt, insbesondere das Gesetz über ungerechte Arbeitsbräuche. Die Gewerkschaft wurde dabei von Pro-Arbeiter-Anwälten unterstützt. Trotzdem können einfache juristische Honorare sich leicht auf mehrere Hundert Rand pro Fall belaufen. Zwei der MAWU-Organisatoren sind Weisse. Der nationale Exekutivausschuss, welcher die Gewerkschaft kontrolliert, ist jedoch ausschliesslich schwarz und setzt sich aus in Fabriken gewählten Arbeitern zusammen. David Madutela, ein Mitglied des MAWU-Exekutivausschusses, sagte der Delegation: "Schwarze Gewerkschaften können weisse Intellektuelle gebrauchen. Wir können von ihnen lernen. Aber wir müssen das Erlernte nehmen und es selbst in die Praxis umsetzen. Auch wenn wir Fehler machen dabei, denn dies ist der einzige Weg für uns, zu lernen, eine Führerschaft aufzustellen."

### Einreisekontrolle - Passgesetze

Eines der fundamentalen Rechte, das ein Arbeiter in seinem eigenen Land hat, ist das Recht, eine Arbeit zu verlassen und in einen anderen Landesteil zu ziehen, um sich zu verbessern. In Südafrika jedoch existiert dieses fundamentale Recht für die meisten Bewohner nicht. Die Regierung versucht in der Tat, die Anzahl der Schwarzen einzuschränken, die das Recht haben, von einer Stadt in eine andere zu ziehen, um Arbeit zu suchen.

Und so funktioniert das System. Ein Afrikaner muss beweisen können, dass er während zehn Jahren hintereinander in derselben Firma angestellt war, bevor er das Recht hat, in den 87 Prozent des südafrikanischen Territoriums zu leben, die die Weissen für sich beanspruchen. Neun Millionen Afrikaner, die in diesen Regionen leben, werden von der Regierung als "Ausländer" betrachtet, das heisst, Bürger eines der sogenannten Bantustans, und obwohl sie in einer von Weissen kontrollierten Gegend Südafrikas leben und arbeiten, sind sie als "Fremde" zu behandeln.

Eine jüngste Abänderung der Fremdenregelung macht es zu einem Verbrechen, "Fremde" ohne Aufenthaltserlaubnis für weisse Teile Südafrikas anzustellen, mit ihnen Geschäfte zu machen oder sie zu beherbergen. Strafen für gesetzwidrige Handlungen sind R600 oder sechs Monate Gefängnis.

Alle Fremdarbeiter sind in diesem Sinne "Fremde", mit dem Recht, sich für elf Monate pro Jahr niederzulassen und zu arbeiten, wonach sie in ihre Stammesdörfer zurückgesandt werden, um auf den nächsten Vertrag zu warten. Die IMB-Delegation besuchte, ohne Bewilligung des "Bantu Administration Board", einige der Heime, in denen diese Fremdarbeiter untergebracht sind. Ein Raum, in Kimberley, mass ungefähr 5 x 4 Meter. In diesem winzigen Raum wohnen vier Arbeiter und schlafen auf aus Holzplatten bestehenden Betten mit einer fadenscheinigen Wolldecke. Ein offener Gitterkäfig neben dem Bett jedes Arbeiters war sein Schrank, wo er seine persönlichen Sachen unterbringen konnte.

In der Nähe von Kapstadt begegnete die IMB-Delegation Bedingungen im Stadtgebiet Crossroads, welche so schlimm waren, wie man sie nur in den ärmsten Teilen der Welt sehen kann. Angetrieben durch wirtschaftliche Not und die Armut der ländlichen Gegenden Südafrikas, insbesondere in den Bantustans, sind viele Afrikaner in städtische Gegenden gezogen und leben dort illegal. Ihre Barackenstädte bestehen aus Holzhütten mit Wellblech oder manchmal Plastikfolien als Dach. Selbst in der sogenannten Modellstadt Soweto leben 23'000 Familien in Hütten.

Es ist illegal für eine Frau, ihren als Fremdarbeiter lebenden Mann zu besuchen, ohne dass sie um eine spezielle Bewilligung nachsucht, und auch dann darf sie höchstens 72 Stunden bleiben. Da die Distanzen zwischen den Stammesdörfern und den Fremdarbeiterheimen oft bis zu 1200 Kilometer betragen können, sind solche Besuche ohnehin schwierig.

Wie dies weitläufig bekannt ist, muss jeder Afrikaner über 16 Jahre immer seinen Pass bei sich haben. Seit 1948 wurden 12.5 Millionen Menschen unter den Passgesetzen verhaftet oder verfolgt. Behauptungen der südafrikanischen Regierung, dass dieser Aspekt des Apartheid-Systems verbessert werde, werden von den jüngsten Statistiken widerlegt, welche beweisen, dass 1983 140'000 Überschreitungen der verschiedenen Gesetze über Bewegungsfreiheit und Niederlassungsrecht registriert wurden, im Durchschnitt also 400 täglich. Seit 1961 wurden mehr als eine Million Schwarzer "ausgewiesen", das heisst, sie wurden aus einer städtischen Gegend in einen Bantustan zurückverwiesen.

Es ist vielleicht wichtig, hervorzuheben, dass all dies mit Menschen geschieht, wovon viele Mitglieder der IMB-Gewerkschaften sind. Zahlreiche Mitglieder von IMB-Gewerkschaften leben unter diesen Bedingungen und können nicht nach Wunsch ausziehen, um nach einer anderen Arbeit Umschau zu halten. Manche Verantwortliche der IMB-Gewerkschaften sind technisch gesehen "Fremde" in Südafrika, und wenn sie ins Ausland reisen, können sie dies nur mit von der südafrikanischen Regierung ausgestellten Reisedokumenten tun, die sie deutlich als "Bürger" von Ciskei, Bophuthatswana, Venda und Transkei identifizieren.

Diese vier Bantustans verlangen nun ihren Status als unabhängige Republiken (sie werden ausserhalb Südafrikas nicht als solche anerkannt), während andere Bantustans wie KwaZulu nicht auf diesen Status hinzielen. In allen Fällen sind die ungewählten Verwaltungen wirtschaftlich von der südafrikanischen Regierung abhängig. Der Staatsschmuck würde einer kleinen schwarzen Elite in den vier "Republiken" als attraktiv erscheinen, die damit gewillt sind, eine zentrale Rolle in Südafrikas Völkerbestimmung und Kontrollpolitik zu spielen.

Obwohl die vier Republiken nichts anderes als Marionetten der südafrikanischen Regierung sind, wäre es falsch, ihre Bedeutung im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu unterschätzen.

Die Ciskei-Verwaltung, zum Beispiel, hat brutal gegen die "South African Allied Workers Union" reagiert, eine hochpolitisierte Gewerkschaft, die sich sowohl mit gemeinschaftlichen Angelegenheiten als auch mit industrieller Organisation befasst. SAAWU-Organisatoren wurden zusammengeschlagen und verhaftet, während sie Arbeiter organisierten, die in East London beschäftigt sind, jedoch in Ciskei, welche an East London angrenzt, wohnen.

Ähnlichen Problemen stand die "South African Boilermakers Society" in ihren Bemühungen um die Organisation schwarzer Arbeiter in Rustenburg gegenüber. Obwohl sie in einem weissen Teil Südafrikas arbeiteten, lebten sie in Bophuthatswana.

Zu Beginn hatte die "Regierung" von Bophuthatswana gesagt, sie wolle nicht zulassen, dass südafrikanische Gewerkschaften ihre Bürger innerhalb ihres Territoriums organisieren, obwohl sie nichts dagegen einzuwenden hatte, dass diese Leute Mitglieder einer Gewerkschaft waren, während sie in Südafrika weilten. Dieses Argument ist trügerisch, da Versammlungen und die ganze Organisation sich ausserhalb der Fabrik abspielen müssen, das heisst, da wo die Arbeiter leben. Auf Beharren von SABS-Verantwortlichen, dass sie sich weiterhin darum bemühen würden, Arbeiter innerhalb von Bophuthatswana zu organisieren, teilte die "Regierung" der SABS schriftlich mit, dass sie keinerlei Garantien für die Sicherheit von SABS-Verantwortlichen übernehmen werden, die die "Grenze" überschritten. Die Fiktion von unabhängigen Republiken innerhalb Südafrikas betrifft nicht die Grenzen oder irgendwelche Hindernisse für Weisse, die durch diese Bantustans zu reisen wünschen. Während des Besuches der IMB-Delegation, trieb es die Bophuthatswana-Regierung noch weiter, indem sie ankündigte, dass hinfort jegliche Gewerkschaftstätigkeit innerhalb ihrer Grenzen als illegal gelte. Ebenso wie dies ein Schlag gegen die IMB-Gewerkschaften war, war diese Erklärung auch für die schwarze "National Union of Mineworkers" gedacht, deren Mitglieder mehrheitlich entweder in Bophuthatswana leben oder Fremdarbeiter und gleichzeitig "Bürger" der "Republik" sind. Während am selben Tag das Verbot von Gewerkschaftstätigkeiten der südafrikanischen Gewerkschaften angekündigt wurde, sagte ironischerweise die ausschliesslich schwarze Bophuthatswana-Verwaltung, dass sie die Rechtsextremisten bitten würde, die ausschliesslich weisse "Mine Workers Union" in Angelegenheiten der Gewerkschaftspolitik zu beraten.

Die Politik getrennter Entwicklung, die vom Apartheid-Regime aufgestellt wurde (schon allein das Wort "Apartheid" ist die beste Übersetzung für "Trennung"), hat bedeutende Einflüsse auf die Organisation von Arbeitnehmern in unabhängigen Gewerkschaften. Die separaten afrikanischen "Republiken" und "Nationalstaaten" werden nicht nur in der Lage sein, ihre eigenen Gesetze intern anzuwenden, sondern sie werden auch die Arbeitgeber dabei unterstützen, Arbeiter als "Fremde" mit nachfolgendem Verlust der Rechte zu bestimmen. Ausserdem ist es möglich, dass diese "Staaten" versuchen werden, Industrieinvestitionen anzuziehen, indem sie gewerkschaftsfreie und somit billige Arbeitskräfte bieten, obwohl es zweifelhaft ist, ob Arbeitgeber in Südafrika solche Konkurrenz auf lange Sicht dulden würden, ohne eine Beschneidung der südafrikanischen Gewerkschaftsrechte auf das Niveau der in den Bantustans gültigen Rechte zu verlangen: alle Anzeichen deuten darauf hin, dass die Investitionen in den Bantustans hauptsächlich auf die Entwicklung des Tourismus abzielen, um weissen Südafrikanern gewisse spielerische und sexuelle Vergnügen zu erlauben, die ihnen in den noch immer puritanischen Städten Südafrikas nicht möglich sind. Aber obwohl die Regierung die den Bantustans zugeteilte Rolle im Bereich der Einreisekontrolle verstärkt und die Marionetten-Verwaltungen ihre Existenz demonstrieren können, indem sie über die Arbeiterorganisationen herziehen, wäre es unklug, diese Region aus der südafrikanischen Entwicklungspolitik und ihren äusserst bedeutenden Einflüsse für die Gewerkschaften des Landes auszuschliessen.

8. März 1984

Während eines Besuches in Port Elizabeth und Uitenhage besichtigte die IMB-Delegation die Volkswagen-Werke, traf die NAAWU-Führerschaft und hatte eine Sitzung mit Verantwortlichen anderer Gewerkschaften des in Port Elizabeth etablierten FOSATU-Verbandes. Volkswagen ist eine der besten gewerkschaftlich organisierten Fabriken Südafrikas, welche die harte Arbeit, die Gewerkschaftsorganisatoren während mehr als einem Jahrzehnt geleistet hatten, widerspiegelt. Während die Delegation durch die Fabrik wanderte, wurden alle NAAWU-Betriebsräte erkannt. Drei Büros werden für die vollamtlichen Betriebsräte eingerichtet, die auch die firmeneigenen Transportmöglichkeiten in der Port Elizabeth-Uitenhage-Region benutzen können. Das äusserst grosse Interesse, das die IG Metall in Deutschland und insbesondere Eugen Loderer, der im VW-Vorstand in Wolfsburg sass, zeigte, hat zweifellos zur Organisation dieser Fabrik beigetragen. Die äusserst starke Unterstützung von VW für die Ausbildung der Schwarzen wird noch später in diesem Bericht erläutert. Die VW-Direktion beschwerte sich jedoch, dass die Firma ihren Marktanteil besonders an Toyota verloren habe, deren Produktivität weit höher liege. Einer der VW-Betriebsräte sagte, dass die Firma listiger und anspruchsvoller werde. Sie sei nicht vollkommen gewillt, die Gewerkschaft zu anerkennen, sondern versuche, den Wirkungskreis der Gewerkschaft einzuschränken.

Die "National Automobile and Allied Workers Union" (NAAWU) ist eine der bestorganisierten schwarzen Gewerkschaften Südafrikas mit erwiesenen Anwerbsrekorden, Verhandlungsfähigkeiten und, wenn nötig, gewerkschaftlichem Kampfgeist. Sie ist dabei, ihren Geltungsbereich auf die Automobilkomponenten-Industrie zu erweitern und steht in Verhandlungen über mögliche Zusammenschlüsse mit anderen Gewerkschaften, die in dieser Region tätig sind. NAAWU ist eine der Hauptstützen der FOSATU und es besteht ein gewisses Übereinandergreifen von Funktionen und Büromaterial, zum Beispiel Telexmaschinen, zwischen NAAWU und den nationalen Gewerkschaftsbünden. An einer Abendsitzung mit FOSATU-Organisatoren anderer Gewerkschaften, fand eine sehr lebhaft Debatt über internationale Gewerkschaftsbewegungen statt. Die Gewerkschafter waren besonders gierig, Neuigkeiten über die polnische Gewerkschaft "Solidarität" zu hören. Ein Fragesteller fand es unglaublich, dass die polnische Gewerkschaft mit zehn Millionen Mitgliedern so leicht unterdrückt werden konnte. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Idee, und in gewissen Fällen die physische Organisation von "Solidarität", noch immer sehr lebendig sei, aber einige FOSATU-Organisatoren erachteten die Zerbrechlichkeit der polnischen Gewerkschaft dennoch als höchst problematisch.

### Verhaltenskodexe

Die Verhaltenskodexe, welche das Verhalten der südafrikanischen Niederlassungen europäischer und nordamerikanischer Firmen regeln, haben sich als Enttäuschung gezeigt. Kein Gewerkschafter in Südafrika teilte der Delegation mit, dass entweder der amerikanische "Sullivan Code" oder der "EWG-Kodex" den Gewerkschaften in bedeutendem Masse bei der Verstärkung ihrer Präsenz oder der Verbesserung von Löhnen oder Arbeitsbedingungen geholfen habe. Das Hauptproblem mit den Kodexen, trotz aller guten Absichten, ist die Tatsache, dass sie schwer zu überwachen sind und dass ihre Anwendung freiwillig und moralisch und nicht obligatorisch und gesetzlich zwingend ist.

Im Jahre 1983 berichtete die britische Regierung, dass sie Antworten von 130 britischen Firmen unter dem EWG-Verhaltenskodex erhalten habe. Von diesen hatten nur 12 formell eine schwarze Gewerkschaft anerkannt. Es wurden keine detaillierten Angaben über die verschiedenen Firmen gemacht sondern lediglich eine allgemeine Zusammenfassung. Die Zeitung "Observer", hingegen erhielt genauere Angaben über bestimmte Firmenberichte, welche zeigten, dass 1981 wichtige britische Metallfirmen wie die "British Electric Traction", "Guest Keen and Nettlefold", "Turner and Newall" ihren Arbeitern weniger als den für das Existenzminimum erforderlichen Lohn bezahlten.

Der Bericht von 1982 über den Sullivan-Code bemerkte, dass 142 nordamerikanische Firmen mit Niederlassungen in Südafrika den Kodex nicht einmal unterzeichnet hatten und dass von 93 unterzeichneten Firmen 29 sich um keine Berichterstattung kümmerten. Obwohl die berichterstattenden Firmen behaupteten, sie hätten die Rassentrennung am Arbeitsplatz aufgehoben und viele unter ihnen sagten, sie unterstützten das Recht ihrer Arbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten, berichteten andere, dass sie mit den Gewerkschaften im allgemeinen nicht einverstanden seien und sie als unnötig betrachteten.

Nach Ansicht des IMB werden diese Kodexe in der südafrikanischen Arbeitsszene so lange keine wichtige Rolle innehaben, bis die Kodexe gesetzlich durchsetzbar sind, was eine willkommene und positive Entwicklung wäre.

9. - 11. März

In Kapstadt traf sich die Delegation mit der Führerschaft der "Engineering Industrial Workers Union"; mit Joe Foster, dem Generalsekretär der FOSATU; mit Organisatoren der "General Workers Union; Verantwortlichen der MWASA, der schwarzen "Media Workers' Union"; und mit Dr. P. van der Merve, der Direktor des Arbeitsdepartements und als solcher der höchste Regierungsbeamte für die Kontrolle und Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung ist.

Die "Engineering Industrial Workers Union" Südafrikas (Generalsekretär, Archie Poole, Präsident, Aubrey Benn) ist eine wichtige IMB-Mitgliedsgewerkschaft in Südafrika. Ihre 20'000 grösstenteils farbigen Mitglieder sind in vielen verschiedenen Industriezweigen tätig. Im allgemeinen unterhält die Gewerkschaft gute Beziehungen mit den Firmen-Direktionen. Es hatte Unstimmigkeiten auf Fabrik-Niveau zwischen EIWUSA und einigen anderen Gewerkschaften gegeben. Beispiele für Abwerbung von Mitgliedern unter Gewerkschaften könnten aufgeführt werden. Der Grossteil der anwesenden Gewerkschaftsführerschaft sprach sich vehement gegen die Regierungsverfassungsänderungen aus, welche separate Parlamentskammern für farbige und asiatische MP's vorsahen. Sie glaubten, dass während der Wahlen nur ein geringes Echo von jenen Gemeinschaften kommen würde.

Eine genauere Beschreibung der FOSATU wird später in diesem Bericht aufgeführt. Ihr Hauptbüro in einem Aussenviertel von Kapstadt ist klein und befindet sich neben der NAAWU und dem Büro der Textilarbeiter-Gewerkschaft. Generalsekretär Joe Foster ist ein untergeordneter NAAWU-Organisator. Ein wichtiger Beschluss, der unlängst von der FOSATU gefasst wurde, ist, nicht der Vereinigten Demokratischen Front beizutreten. Foster meinte, dass die Politik des Verbandes auf die Vermeidung jeglichen formellen Anschlusses sei, obwohl die allgemeinen Ziele der UDF unterstützt werden.

Das Problem politischen Anschlusses war in der jüngeren Geschichte der MWASA, der "Media Workers Association of South Africa", welche schwarze Journalisten und Zeitungsarbeiter organisiert, wichtig gewesen. Ihre 2'000 starke Mitgliedschaft fiel zu Beginn 1984 auseinander wegen einer Entscheidung der Niederlassung von Kapstadt, der UDF beizutreten, eine Entscheidung, die von den Transvaal-Arbeitern als nicht akzeptierbar betrachtet wurde. Die MWASA-Verantwortlichen erklärten der Delegation, dass die Spaltung ebenfalls durch eine Forderung herbeigeführt wurde, die verlangte, dass die Gewerkschaft ihre ausschliesslich schwarze Zusammensetzung aufgeben und nicht-rassisch werden sollte. Die MWASA-Spaltung macht die gefährliche Lage der schwarzen Politik und die Probleme deutlich, mit denen die Gewerkschaften, deren politische Tätigkeiten Teil ihrer Existenz sind, konfrontiert sind.



Besichtigung der  
Diamantmine in  
Kimberley



Archie Poole

Die Frage der Politik hing über der Sitzung, welche die Delegation mit Dr. Van der Merve, dem Direktor des Arbeitsdepartements hatte. Als einer der Hauptverantwortlichen für die Einführung der Wiehan-Vorschläge, kann gerechterweise gesagt werden, dass die aufsteigenden Gewerkschaften in Südafrika der Arbeit seines Departements viel zu verdanken haben. Über internationale Gewerkschaftsverbindungen sagte Dr. Van der Merve, dass sein Departement weder Einwände dazu habe, dass Gewerkschaften Delegationen oder Experten nach Südafrika senden, noch dass südafrikanische Gewerkschafter ins Ausland reisten. Diese Aussage widersprach sich mit den IMB-Erfahrungen - der IMB-Generalsekretär vernahm erst zwei Tage vor seiner vorgesehenen Abreise, dass er ein Visum für die Reise erhalten würde. Ebenso wurden Schwarzen, die Südafrika zur Teilnahme an IMB-Konferenzen verlassen wollten, Schwierigkeiten in den Weg gelegt.



Bergbau-  
gewerkschafter



Des East

Es fand auch eine hitzige Diskussion mit Dr. Van der Merve über die Frage der Bantustan-Politik der südafrikanischen Regierung statt. (Die Probleme sind im einzelnen im Kapitel "Einreisekontrolle" dieses Berichtes beschrieben.) Dr. Van der Merve bestand darauf, Bantustans wie Ciskei oder Bophuthatswana als unabhängige Länder zu bezeichnen, auf deren Arbeitsgesetzgebung er keinen Einfluss habe. Er fragte, ob Deutschland Belgiens Arbeitsgesetze ändern könnte. Als darauf hingewiesen wurde, dass diese sogenannten "Staaten" von Südafrika aufgestellt wurden, dass sie sowohl wirtschaftlich als auch politisch von Südafrika abhängig seien und dass sie ihre Grenzen durch eine Laune Südafrikas erweitert oder eingeengt sehen konnten, und dass sie in Wirklichkeit nicht mehr Unabhängigkeit von Pretoria genossen als die sogenannte Republik Ukraine vom Kreml, wehrte Dr. Van der Merve ganz einfach ab. Seine Reaktion bestätigte die Befürchtungen der Delegation, dass die Bantustan-Politik weiterhin in erhöhtem Masse dazu benutzt werden wird, schwarze Arbeiter in Südafrika zu kontrollieren, die von den Gewerkschaften in den letzten Jahren verzeichneten Erfolge zu erschweren und teilweise aufzuheben und somit in Wirklichkeit, durch die Bantustan-Politik, einige der erreichten Rechte, die durch die Arbeitsgesetzgebungsreformen seit 1979 gewährleistet wurden, zu annullieren.

#### AUSBILDUNG

Eine der Hauptklagen der schwarzen Arbeiter Südafrikas ist der Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten.

Ironischerweise ist dies ebenfalls eine Klage der Arbeitgeber, die der IMB-Delegation mitteilten, dass zur Zeit und in absehbarer Zukunft ein ernsthafter Mangel an gelernten Arbeitern und ausgebildeten Handwerkern in Südafrika bestehe und bestehen werde. Gemäss einem 1981 zusammengestellten Prüfungsbericht weist der südafrikanische Privatsektor einen Mangel an ausgebildeten Arbeitern und Lehrlingen von 8 Prozent und an Wissenschaftlern, Ingenieuren und Technikern von 12.1 Prozent auf. Im Jahre 1982 gab es 5'517 weisse Lehrlinge in Ausbildung im Metallindustriesektor und 390 Afrikaner. Es gab 807 farbige und 426 asiatische Lehrlinge im Jahre 1982. Die südafrikanischen Automobilarbeiter werden dies, verglichen mit 1979, als Erfolg betrachten, da damals überhaupt keine afrikanischen Lehrlinge ausgebildet wurden, während es jedoch eine klägliche Zahl junger Afrikaner gab, die in das Ausbildungsprogramm eingeschlossen wurden, so dass auch eine bedeutende Erhöhung der Anzahl weisser Lehrlinge verzeichnet wurde (1979 - 2'979 weisse Lehrlinge; 1982 - 5'517 Lehrlinge).

Die Bildungsgrundlage junger Arbeiter schwankt ebenfalls deutlich zu Gunsten der Weissen. 1982 gingen 59 Prozent Farbige und 84 Prozent Afrikaner nicht über die Primarschulstufe hinaus. In der Zwischenstufe waren 30 Prozent Weisse und 3.3 Prozent Afrikaner eingetragen, während an der Universität oder technischen Hochschule 16.7 Weisse und nur 0.2 Prozent Afrikaner mit akademischem Grad oder Diplom abschlossen. Eine 1981 für die Regierung durchgeführte Umfrage zeigte, dass von 30 Prozent von Südafrikas Arbeitskräften (d.h. Afrikaner) behauptet werden kann, sie hätten überhaupt keine Bildung.

Obwohl das alte Arbeitsplatzreservierungssystem abgeschafft wurde, ausgenommen in der Hauptbergbauindustrie, bedeutet die von rassistischen weissen Gewerkschaften ausgeübte Kontrolle über den Eintritt in höhere Kategorien, dass schwarze Arbeiter gegen die Feindseligkeiten weisser Handwerker ankämpfen müssen, die ihre exklusive Kontrolle über die Arbeitsplätze aufrechterhalten wollen. 1981 schaffte die Regierung einen nationalen Bildungsausschuss, um über die Bildungspolitik zu beraten. Aber von seinen 70 Mitgliedern sind 68 Weisse.

Die wirtschaftlichen Vorteile eines qualifizierten Handwerkers sind beachtlich. Die IMB-Delegation erfuhr, dass in der Bergbauindustrie ein ausgebildeter schwarzer Arbeiter mit fünfzehn Jahren Erfahrung R450 verdiene, während ein junger, frisch ausgebildeter Minenarbeiter, der eine von der Regierung ausgestellte und Weissen vorbehaltene "Spreng-Bescheinigung" besitzt, R1000 verdient.

Manche Arbeitgeber versuchen, unter dem Druck von besser organisierten Metallgewerkschaften, die Bildungsmöglichkeiten für Schwarze zu verbessern.

Im Volkswagen-Werk in Uitenhage, zum Beispiel, konnten wir eine Lehrlingsausbildungsschule sehen, in der über die Hälfte der Lehrlinge Schwarze waren. Junge Arbeiter aller Rassen arbeiteten Seite an Seite in einer grossen, gut beleuchteten, sauberen Halle, um die grundlegende Bearbeitung von Metall zu erlernen und schliesslich, anhand von Computern, zu komplizierten elektronischen Diagnosearbeiten überzugehen. Einer der VW-Direktoren sagte: "Auch mit aller Arbeitslosigkeit können nicht genügend ausgebildete Arbeitskräfte gefunden werden, besonders für den Werkzeugraum. Wir glauben, dass in Zukunft unsere ausgebildeten Arbeiter bei den afrikanischen und farbigen Arbeitern gesucht werden müssen. Wir sind nicht grossherzig. Es ist eine Tatsache, dass wir mehr ausgebildete Arbeiter brauchen und wir sind am Ende mit den weissen Talenten."

VW ist eine Ausnahme mit seinen Bemühungen um Ausbildung schwarzer Lehrlinge. Obwohl die Firma nur den 4. Platz der Autoverkaufsstatistiken belegt, bildet sie dreissig Prozent der schwarzen Lehrlinge in der Automobilindustrie Südafrikas aus. Toyota, welche eine ausschliesslich südafrikanische Niederlassung der japanischen Automobilfirma und Marktleader in diesem Land ist, hat weniger als zehn junge Schwarze in Lehrlingsausbildung.

Betreffend Führungs- oder Direktionsstellungen ist kein sichtbarer Erfolg zu verzeichnen. Die IMB-Delegation traf keinen Schwarzen in einer Direktionsstellung einer südafrikanischen Herstellungsfirma an. Gemäss der Zentrale für schwarzen Aufstieg, würde es, bei der gegenwärtigen Tendenz des Aufstiegs Schwarzer in spezialisierte Arbeitsplätze, 96 Jahre dauern, um eine 50-prozentige nichtweisse Besetzung von "traditionell weissen Arbeitsposten" zu erreichen.

12. - 14. März 1984

Nationale Konferenz des südafrikanischen IMB-Koordinationsausschusses.

15. März 1984

Sitzung mit Cyril Rmophosa, dem Generalsekretär der "National Union of Mineworkers" (NUM). Diese wichtige schwarze Gewerkschaft hat heute 65'000 Mitglieder, von denen 70 Prozent in Goldminen und 25 Prozent im Kohlenbergbau beschäftigt sind. Sie hat 14 Anerkennungsabkommen und wird für Verhandlungszwecke vom Bergbauministerium anerkannt. Die Gewerkschaft musste, wie die weissen Gewerkschaften, die im Goldbergbau Vorherrschaft haben, ihre eigene Struktur entwickeln, da seit den zwanziger Jahren die Tendenz bestand, schwarze Arbeiter zu ignorieren. Die NUM hat 13 Organisatoren und fünf Büroangestellte. Ihr Hauptorganisationsproblem ist, dass 95 Prozent der afrikanischen Bergbauarbeiter Fremdarbeiter sind, hauptsächlich aus Lesotho und Transkei. Der Wechsel war gross, bis zu 40-50 Prozent. Minenarbeiter kamen jedoch vermehrt wieder zu derselben Mine zurück, und, obwohl sie vor dem Gesetz noch immer als Fremdarbeiter galten, wählten sie den Bergbau als berufliche Laufbahn.

Die Bergbauorganisation basierte auf Schächten, wobei jeder Schacht sein eigenes Komitee und seine eigenen Betriebsräte wählte. Die Gewerkschaft hatte sich für zwei bezahlte Freitage pro Jahr und zehn unbezahlte Freitage für ihre Betriebsräte eingesetzt, damit diese Schulungskurse besuchen konnten. Ein Hauptproblem war das Gesundheitswesen und die Sicherheit. Es waren einige tragische Todesfälle von Arbeitern in Minenunfällen zu beklagen, unter anderen eines im September 1983, bei dem 67 Arbeiter ums Leben kamen. Und dennoch weigerten sich die Arbeitgeber, bedeutsame Verhandlungen mit der NUM zu führen, um die Sicherheitsmassnahmen in den Minen zu verbessern. Dies wird zweifellos in Zukunft ein Grund für Unstimmigkeiten zwischen der Gewerkschaft und den Minenbesitzern sein. Der IMB-Generalsekretär, Herman Rebhan, lud die NUM ein, einen Beobachter zur diesjährigen Tagung des Zentralkomitees zu entsenden.

### Arbeitsgesetzgebung in Südafrika

Die Wiehan-Kommission, welche als Antwort auf die vermehrten Kampfmassnahmen und den Aufstieg schwarzer Gewerkschaften nach den Durban-Streiks im Jahre 1973 geschaffen wurde, markierte zweifellos eine neue Etappe in der Geschichte der legalisierten Arbeitsbeziehungen Südafrikas.

Durch die Erweiterung der Gewerkschaftsrechte für Afrikaner mit permanenten Stadtwohnrechten, die später auch auf Fremdarbeiter und ausländische Arbeiter ausgeweitet wurden und Gewerkschaften erlaubte, ihre eigene Zusammensetzung, Vorschriften und Zuständigkeitsbereiche zu bestimmen, versuchte die Wiehan-Kommission, westliche, liberale, kapitalistische Konzepte von Gewerkschaftsfreiheiten in das Apartheid-System einzupflanzen.

Der Widerspruch zwischen gewissen Gewerkschaftsfreiheiten und der rassistischen Natur der südafrikanischen Gesellschaft sind an einer anderen Stelle dieses Berichtes beschrieben, aber es muss gesagt werden, dass die Wiehan-Reformen wenigstens die Tür aufschlossen, welche die hochsteigenden Gewerkschaften inzwischen noch weiter öffneten.

Die aufsteigenden Gewerkschaften haben beschlossen, welcher Teil des von der Wiehan aufgestellten juristischen Systems anzuwenden und welcher Teil zu ignorieren sei. Eine Institution, welche als Folge des Wiehan-Berichtes geschaffen wurde, ist das Arbeitsgericht. Die Gewerkschaften haben dieses Gericht in einigen Fällen benutzt.

Das Gericht behandelt Fälle, die ihm entweder von Gewerkschaften oder von Arbeitgebern vorgelegt werden, betreffend ungerechte Arbeitsbräuche, die aus Uneinigkeiten über die Auslegung eines Abkommens oder wegen Problemen am Arbeitsplatz, die unlösbare Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Direktion auslösten, aufkamen. Unterstützt von pro-gewerkschaftsgesinnten Anwälten, haben die schwarzen Gewerkschaften Firmen erfolgreich vor das Arbeitsgericht gebracht und Wiedereinstellungen und rückwirkende Lohnzahlungen gesichert, und dazu beigetragen, dass eine Liste ungerechter Arbeitsbräuche, welche als Gerichtsfall benutzt werden können, aufgestellt wurde.

Ein Beispiel aus dem Jahre 1973: 17 Goldminenarbeiter wurden entlassen, weil sie sich weigerten, in einer von ihnen als unsicher erachteten Zone zu arbeiten. Die Direktion weigerte sich, Verhandlungen mit ihrer Gewerkschaft, der "National Union of Mineworkers", zu führen. Darauf brachte die Gewerkschaft die Firma vor das Arbeitsgericht und sicherte einen Wiedereinstellungsbefehl für die betroffenen Arbeiter. Das Gericht sagte, dass die Direktion Arbeiter nicht zwingen sollte, in unsicheren Zonen zu arbeiten und wies darauf hin, dass die Firma diese Angelegenheit mit der Gewerkschaft besprechen sollte. Infolge dieses Gerichtsbeschlusses riet die NUM ihren Mitgliedern, sich zu weigern, in als gefährlich geltenden Zonen zu arbeiten, und drängte die Bergbauunternehmen dazu, Sicherheitsabkommen mit der Gewerkschaft zu unterzeichnen, um weitere Gerichtsfälle zu vermeiden.

Als Folge der Gewerkschaftserfolge bei der Benutzung des Gerichtes, reagierte die Regierung, indem sie versuchte, den Gerichtsbezirk des Gerichtes und den Umfang seiner Tätigkeiten einzuschränken. In einer damit in Zusammenhang stehenden Angelegenheit bestimmte das Oberste Gericht von Pretoria, dass das Arbeitsgericht nicht den juristischen Status eines vollwertigen Gerichtes habe, wenn es darum gehe, über ungerechte Arbeitsbräuche zu entscheiden. Was dann geschah, war, dass die "Metal and Allied Workers Union" sich erfolgreich an das Arbeitsgericht wandte und erreichte, dass die Komponentenfirma Fodens für 37 ungerechte Arbeitsbräuche für schuldig befunden wurde. Das Arbeitsgericht weigerte sich jedoch, der MAWU Schadenersatz zu gewähren, worauf die MAWU sich an das Oberste Gericht wandte, um ihre hohen Anwaltshonorare zu gewinnen. Die Verfügung des obersten Gerichtes (Februar 1984) wirft nun Zweifel auf über die Rechtmässigkeit der Gerichtsfälle über ungerechte Arbeitsbräuche, welche durchgeführt wurden.

Es würde wahrscheinlich ein neues Gesetz oder eine Abänderung der existierenden Gesetzgebung brauchen, um die Position der Gewerkschaften zu gewährleisten, aber die Tage der Gesetzgebungsreformen, die von den aufsteigenden Gewerkschaften benutzt werden können, scheinen vorüber zu sein. In der Tat wird ein neues, 1984 unterbreitetes neues Arbeitsgesetz (Labour Relations Amendment Bill) die Kontrolle der Regierung über die Gewerkschaftstätigkeiten noch erweitern. Das Gesetz wird die Gewerkschaften zwingen, Einzelheiten aller Betriebsvereinbarungen, über die sie mit Arbeitgebern verhandelt, der Regierung vorzulegen. Das neue Gesetz bestimmt ausserdem als Verbrechen, wenn Einzelheiten über die Gewerkschaftsmitgliederschaft und Finanzen, einschliesslich ausländische Solidaritätsfonds, nicht der Regierung unterbreitet werden.

Sollte eine Gewerkschaft es unterlassen, Vereinbarungen auf Betriebsebene zu unterbreiten, bedeutet dies, dass die Gewerkschaft das Arbeitsgericht zur Beilegung eines Streites in der Fabrik nicht benutzen darf.

Die Regierung sagte, dass sie lediglich die Informationen erweitern möchte, die sie über Gewerkschaftsabkommen habe. Die meisten Gewerkschaften jedoch sagten der IMB-Delegation, dass sie befürchteten, dies sei ein Versuch der Regierung, ihre Überwachung der Gewerkschaftstätigkeiten in hohem Masse auszuweiten.



## BMW - EINE FALLSTUDIE

### Einführung

Die Notwendigkeit dauernder Gewerkschaftsorganisation und Druckausübung zeigt sich in der folgenden Studie der Tätigkeiten in der deutschen Automobilfirma BMW. BMW-Autos wurden 1968 erstmals in Südafrika montiert, aber 1972 übernahm die bayerische Firma die Kontrolle und leitet nun BMW Südafrika als eigene Herstellungs-Zweigstelle. Langjähriges Direktionspersonal wird von Deutschland gesandt, um leitende Stellen zu übernehmen. Ein Bericht des "Financial Mail" im Jahre 1979 bezeichnete die BMW-Direktion in Südafrika als "informell, persönlich, offen. Bürokratismus wird verachtet. Pomphaftigkeit ist weder vorhanden noch toleriert."

Anfang 1984 brachen die Arbeitsbeziehungen im BMW-Werk dermassen zusammen, dass ein bitterer Streik ausbrach. Sowohl der IMB als auch die westdeutsche Metallarbeitergewerkschaft, IG Metall, setzten sich ein, um schwarzen Arbeitern der BMW-Werke zur Erfüllung ihrer Forderungen zu verhelfen.

Während des IMB-Besuches, sprach der IMB-Generalsekretär, Herman Rebhan in einer von BMW-Arbeitern gefüllten Halle und versprach fortlaufende IMB-Unterstützung der Bemühungen um Erreichung wirksamer Gewerkschaftsorganisation innerhalb der Fabrik und Sieg durch ihre grundlegenden wirtschaftlichen Forderungen.

NAAWU, die "National Automobile and Allied Workers Union" war seit 1978 (durch ihre Schwestergewerkschaft, die "United Automobile Workers Union", die sich 1981 mit der NAAWU zusammenschloss) aktiv in der B.M.W. Südafrika tätig. Die Beziehung zwischen der Gewerkschaft und der Firma seit diesem Tag waren höchst unzufriedenstellend, ja sogar entgegengesetzt. Erst jetzt, nach beinahe fünf Jahren Werbung und nach mindestens vier Arbeitsniederlegungen während dieser Zeit, hat die Firma anscheinend die Tatsache akzeptiert, dass sie nun mit einer repräsentativen Gewerkschaft in ehrlicher und verantwortlicher Weise zu verhandeln hat.

### PHYSISCHE BESCHREIBUNG UND SITUATION DER B.M.W.

B.M.W. Südafrika befindet sich in Rosslyn, ungefähr 20 Kilometer nordwestlich von Pretoria. Rosslyn ist eine "Grenzzone", so bezeichnet, um mit der Heimatland-Politik Südafrikas übereinzustimmen. Industrien wurden seit jeher durch Steuervorteile und tiefe Löhne in diese Gebiete gelockt. Das Rosslyn-Werk beschäftigt ungefähr 1500 Arbeiter, wovon die meisten im angrenzenden Heimatland Bophutatswana leben. Die Firma montiert BMW der Serien 3,5 und 7 und hat in der Vergangenheit Autos in den Mittleren Osten exportiert. Kürzlich wurden Pläne angekündigt, Bestandteile zurück nach Deutschland zu exportieren, im Austausch gegen deutsche Komponenten.

BMW Südafrika war eine grosse Erfolgsgeschichte. Während der Jahre, in denen die Firma in Südafrika arbeitete, ist ihr Marktanteil angestiegen, die Anzahl der montierten Autos hat sich erhöht und, obwohl diese Zahlen nicht veröffentlicht werden, hat das südafrikanische Werk (welches das einzige Montagewerk ausserhalb Deutschlands ist) zum Gewinn der Firma beigetragen.

Kürzlich hat BMW eine Firma in Ga-Rankuwa, ungefähr 20 Kilometer vom Rosslyn-Werk entfernt, gegründet. BMW (Bophutatswana) ist ein kleines schmuckes Werk, das ungefähr 100 Leute beschäftigt. Alle dort hergestellten Bestandteile werden an das Hauptwerk geliefert und, obwohl es eine separate juristische Einheit ist, scheint das Ga-Rankuwa-Werk von der BMW Südafrika verwaltet und kontrolliert zu werden.

### DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN DER GEWERKSCHAFT UND BMW

In den Anfangsphasen versuchte BMW, die Gewerkschaft zu besiegen, indem sie jeglicher ernsthaften Diskussion über Anerkennung auswich und indem sie sowohl die Führerschaft als auch die Gewerkschaftsmitgliederschaft Befragungen über die individuellen Gründe für deren Beitritt zur Gewerkschaft aussetzte. Seit anfangs 1979 berichteten Mitglieder, dass Vorarbeiter und Angehörige der Personalabteilung mit ihnen über ihre Angehörigkeit zur Gewerkschaft gesprochen haben. Während solcher "informeller" Befragungen wurden den Arbeitern die möglichen Auswirkungen ihres Beitrittes zur Gewerkschaft ziemlich klar ausgemalt.

Später, als die Gewerkschaft aktiver geworden war und einen grösseren Anteil der Arbeitnehmer vertrat, verschob die Firma Sitzungen für die Besprechung von Anerkennung und Wahl von Betriebsräten für Perioden von 6 Monaten unter der Begründung, dass der Firmendirektor sich in Deutschland befinde. Ausserdem weigerte sich die Firma im November 1981, zur Zeit der Arbeitsniederlegung wegen Lohnverhandlungen im BMW-Werk, die Gewerkschaft zu empfangen oder mit ihr über irgendwelche Angelegenheiten zu diskutieren. Die Antwort des BMW-Direktors, der vom Gewerkschaftssekretär zur Gewerkschaft eingeladen wurde, war: "Dr. Von Koeber sagt, dass Sie wissen müssen, dass es Hunderte von Gewerkschaften in Südafrika gibt und dass man unmöglich von ihm erwarten kann, mit jeder von ihnen zu verhandeln." Dies war die Antwort der Firma zu einer Zeit, als die Arbeitnehmer sich in Streik befanden, als die Gewerkschaft der Firma bekannt war, als keine andere Gewerkschaft in der Firma aktiv tätig war und als die Gewerkschaftsmitglieder eine Bestätigung unserer Präsenz und eine Verpflichtung, mit uns zu verhandeln, rechtfertigten.

## DER BETRIEBSRAT

Die damalige Weigerung, sich mit der Gewerkschaft zu treffen und die Schwierigkeiten, die im Februar 1984 aufkamen, basierten darauf, dass die Firma es vorzog, mit ihrem internen Betriebsrat zu verhandeln, welcher angeblich die Arbeiter der Firma wirkungsvoller vertrat.

Es ist wichtig, den Betriebsrat hier in einigen Einzelheiten zu beschreiben, wegen der Missverständnisse, die die Firma diesbezüglich pflegt.

Vor 1979 hatten Gewerkschaften für schwarze Arbeiter, obwohl sie nicht illegal waren, keine gesetzliche Anerkennung im südafrikanischen Industriegesetz. Die einzigen anerkannten Institutionen im Industriegesetz (im Gegensatz zum Zivilgesetz) für schwarze Arbeiter waren die Betriebsräte und Verbindungskomitees. Dabei handelte es sich um Komitees, die von der Firmendirektion eingesetzt und unterstützt wurden, von der Direktion in ihrem eigenen Interesse gegründet und modelliert. Sie haben absolut nicht gemeinsam mit den unabhängigen, von der Arbeitnehmerschaft gewählten und weitgehend von der Gewerkschaft beeinflussten Betriebsräten in Westdeutschland. Die Arbeiter durchblickten die Komitees von vorneherein und verwarfen sie allgemein als unerfahrene, "zahnlose" und unrepräsentative Strukturen. Oft wurden solche Zurückweisungen durch Streiks über Gewerkschaftsanerkennung ausgedrückt. Die Forderung der gesetzlichen Anerkennung der Gewerkschaften für schwarze Arbeiter wurde schliesslich 1979 von Arbeitgebern und Staat anerkannt. Daher wurden Betriebsräte von schwarzen Arbeitern in Südafrika als von der Direktion aufgestellte und unterstützte Institutionen betrachtet, die zurückgewiesen werden mussten. Bereits 1978 stand deshalb BMW nicht auf dem gleichen Nenner wie viele andere Arbeitgeber in der Automobilindustrie im besonderen und in der Industrie im allgemeinen, die sich bereit erklärten, unregistrierte (in der Form der damaligen Gesetzgebung), jedoch durchaus legale Gewerkschaften zu erkennen. 1979 war sich BMW sogar mit dem südafrikanischen Staat uneinig, indem sie einen internen Betriebsrat ermutigte und Gewerkschaften aktiv entmutigte. Als das Gesetz 1979 änderte, ging BMW in die Geschichte ein, als sie verlangte, dass die Gewerkschaft registriert sein müsse - eine Forderung, die auf keiner gesetzlichen Grundlage beruhte, da die Anerkennung einer nichtregistrierten Gewerkschaft nichts Illegales an sich hatte, und die sich der damaligen südafrikanischen Regierungspolitik anpasste, welche versuchte, die schwarzen Gewerkschaften zu zwingen, sich eintragen zu lassen. Dies konnte nur als Taktik zur Unterstützung des Betriebsrates und zur Verzögerung der Anerkennung der Gewerkschaft gesehen werden.

Die unbefriedigende Art des Betriebsrates ging aus der Arbeitsniederlegung im November 1981 hervor. Während der Betriebsrat in einer von der Firma überwachten Abstimmung gewählt wird, in der ein Grossteil der Arbeiter teilnimmt, wurde der Rat wegen seiner Unfähigkeit, in von der Direktion unabhängiger Weise zu arbeiten, wegen seinem Mangel an Erfolg beim Aufgreifen und Behandeln von Angelegenheiten und der Tatsache, dass er weder Mandate suchte noch den Arbeitern irgendwelche Berichterstattung leistete, zu einer höchst unwirksamen und unrepräsentativen Institution.

Dies wurde während des Lohnstreiks im November 1981 hervorgehoben. Der zweitägige Streik wurde von nichts geringerem ausgelöst als der Sorge der Arbeiter, dass sie vom Betriebsrat "verkauft" würden. Sie hatten keine Informationen über die Lohnverhandlungen, sie hatten dem Rat kein Mandat erteilt und sie wussten nichts über das der Firma unterbreitete Angebot.

Ein Gerücht über das Firmenangebot sprach sich dann herum, was eine zweitägige Arbeitsniederlegung zur Folge hatte, über etwas, was in Wirklichkeit der höchste Mindestlohn war, der in der Automobilindustrie geboten wurde. Als dies den Arbeitern erklärt wurde, kehrten sie zur Arbeit zurück.

Der Betriebsrat spielte absolut keine Rolle bei den Problemen vom Januar 1984, was erneut seine Unwirksamkeit und seine unpopuläre Lage bestätigt.

## WIDERWILLIGE PARTNERSCHAFT - DIE UNTERZEICHNUNG EINES ABKOMMENS

Von Ende 1982 bis Mitte 1983, fand sich die Firma damit ab, dass sie mit der Gewerkschaft zu verhandeln hatte, und begann Verhandlungen über ein allzu umfangreiches Abkommen. Trotzdem wurde das Abkommen, nach monatelangen Verhandlungen, abgeschlossen, und die Gewerkschaft trat in eine neue Phase ein mit ihrem widerwilligen Partner, BMW. Dieser Widerwille stellte sich rasch heraus, als Versammlungen, die im Abkommen festgelegt waren, nicht eingehalten wurden, und als Abkommen betreffend die Verwaltung der Gewerkschaft in der Fabrik, wie zum Beispiel die Veranstaltung von Versammlungen der Betriebsräte und Vorausplanung der Mitgliederschaft, beachtliche Zeit beanspruchte, um eingeführt zu werden. Diese schwierige Beziehung blieb unverändert während der zweiten Hälfte von 1983. Während dieser Zeit, und insbesondere gegen Jahresende, verbesserte sich die Mitgliederanzahl der Gewerkschaft auf erstaunliche Weise von unter 50 Prozent im Juli auf nahezu 70 % anfangs Januar 1984.

## DER HINTERGRUND DER ARBEITSNIEDERLEGUNGEN VON 1984

Bevor über die Streiks gesprochen wird, die im Januar 1984 ausbrachen, ist es wichtig, sowohl die Lohnstruktur der BMW als auch die Einführungsmethode dieser Struktur zu beschreiben.

Arbeiter der BMW-Werke haben den höchsten Mindestlohn des ganzen Landes. Dies ist jedoch erst seit kurzem so, und ein Stundenlohn von R2.60 oder R507,00 pro Monat - obwohl er verglichen mit anderen Fabriken gut sein mag - ist kein Grund, stolz zu sein.

Löhne in Südafrika lagen seit Urzeiten tief und stehen in keiner Verbindung zu dem, was ein Existenzminimum sein sollte. Verglichen mit der Forderung der Gewerkschaft für einen Mindestlohn von R3.50, ein Betrag, der von unserer nationalen Gewerkschaft unter Berücksichtigung dessen errechnet wurde, was ein Arbeiter zum Leben braucht, liegen die BMW-Löhne noch immer um 35 Prozent zu tief. Die Gewerkschaft hat ihre Entschlossenheit, um eine Erhöhung der Löhne in der Automobilindustrie zu kämpfen, geheimgehalten, ein Kampf, der seit 1980 dauert und der bereits beachtliche, wenn auch nicht genügende Verbesserungen der Löhne in der Industrie gebracht hat. Die Gewerkschaft fühlt deshalb nicht den Stolz, den BMW anscheinend für seine Mindestlöhne fühlt.

In Anbetracht der Art, in der die Löhne bei BMW errechnet werden, kann es gut möglich sein, dass sie einmal höher lagen als heute. BMW hat noch keine Lohnverhandlungen mit der Arbeitnehmerschaft begonnen. Bisher wurden die Löhne von der BMW mit der Arbeitnehmerschaft besprochen. Dieser Vorgang verlangte die Mitarbeit des Betriebsrates (und im Juni 1983 der Gewerkschaft), der mit der Direktion zusammensitzt, um die Ansichten der Arbeiter zu hören. Wenn diese Informationen an die Direktion weitergeleitet werden, zieht sich die Direktion zurück und fasst, bezüglich der einzuführenden Erhöhungen, ihren einseitigen Entschluss, der ausschliesslich auf ihren eigenen Kriterien basiert. Dieses System ist ungerecht und unrepräsentativ und hat BMW bis heute mindestens zwei Streiks verursacht.

#### DIE EREIGNISSE VON JANUAR UND FEBRUAR 1984

Unzufriedenheiten über die Lohnerhöhungen waren seit ihrer Ankündigung im Juni 1983 deutlich. Mit der bevorstehenden Erhöhung im Januar 1984 spitzte sich dieses Problem erneut zu. Gleich nach der Eröffnung der Fabrik anfangs Januar, liessen Gewerkschaftsmitglieder ihre Unzufriedenheit über die Lohnerhöhung vernehmen. Am 10. Januar organisierten die Betriebsräte der Gewerkschaft eine allgemeine Versammlung für den 12. Januar, bei der die Mitglieder beschlossen, nichts zu unternehmen, bis ein Treffen mit der Direktion festgelegt sei. Ein Treffen mit der Firmendirektion wurde auf den folgenden Montag, den 16. Januar festgelegt. Während dieser Versammlung, erklärte sich die Firma bereit, Besprechungen über eine Erhöhung mit der BMW-Exekutive aufzunehmen und am folgenden Donnerstag erneut die Gewerkschaft zu treffen. In einer Informationsversammlung an jenem Abend, waren die Arbeiter nicht völlig vom guten Willen der Firma überzeugt. Als Resultat fand am folgenden Morgen, dem Dienstag, 17. Januar, ein wilder Streik statt. Die gesamte Fabrik wurde geschlossen und die Arbeiter versammelten sich in einer offenen Zone des Werkes.

Die Gewerkschaft traf die Direktion im Verlauf des Vormittags, und die Direktion teilte der Gewerkschaft mit, dass die Exekutivsitzening als Antwort auf den Streik abgesagt worden sei, so dass eine Wiederaufnahme der Arbeit nicht vor einigen Tagen möglich sei. Die Firma versprach jedoch erneut, die Angelegenheit mit der Exekutive zu besprechen, und die Gewerkschaft erklärte sich einverstanden, diesen Vorschlag den Arbeitern zu unterbreiten. Zusätzlich bat die Firma während dieser Sitzung um Erklärungen, weshalb die Arbeiter eine Erhöhung von 10c zurückwiesen. Sie fragte, ob dies bedeute, dass die Arbeiter diese 10c von ihren Löhnen abgezogen haben wollten, um neue Lohnverhandlungen auf der Basis ihrer vorherigen Löhne zu beginnen. Die Gewerkschaft versprach, die gewünschten Erklärungen bei den Arbeitern einzuholen.

Danach versammelte sich die Gewerkschaft mit den Arbeitern, die damit einverstanden waren, ihre Arbeit am folgenden Tag wiederaufzunehmen, in Anbetracht der Versicherung, dass die Exekutive ihre Forderung erwägen würde. Ausserdem teilten sie der Gewerkschaft mit, dass die 10c abgezogen werden und neue Verhandlungen beginnen sollten. Diese Informationen wurden an die Firma weitergeleitet.

Danach wurde eine Versammlung auf den folgenden Montag, den 23. Januar, angesetzt. Die Gewerkschaft verliess diese Versammlung mit dem deutlichen Eindruck, dass die Firma die 10c zurückziehen würde, um mit neuen Verhandlungen zu beginnen. Am Freitag, dem 20. Januar, vor der mit der Gewerkschaft geplanten Versammlung, kündigte die Firma jedoch allen Stundenlöhnern an, dass sie die Löhne nicht erhöhen würde und empfahl ihnen, sich zu weigern, wegen eines "von einigen unverantwortlichen Leuten organisierten Streiks" zu leiden. Die Firma weigerte sich formell, mit der Gruppe, die diese Angelegenheit aufgeworfen hatte, das heisst der Gewerkschaft zu reden, und versuchte, die Gewerkschaft zu untergraben, indem sie leugnete, einen neuen Verhandlungstermin mit der Gewerkschaft für Montag, den 23. Januar, angesetzt zu haben, und indem sie sich direkt an die Arbeitnehmer wandte. Ausserdem war die Aussage der Firma ihr erster Versuch, die Gewerkschaft als "unverantwortlich" zu beschmutzen.

Während der Versammlung am Montag, 23. Januar bestätigte die Firma ihren nun bereits bekannten Entschluss, dass sie nicht gewillt sei, Lohnverhandlungen weiterzuführen und dass sie lediglich eine Lohnrevision im Juni 1984 erwägen werde, wenn die laufende Lohnperiode abgelaufen sei.

Diese Informationen wurden noch am selben Abend an die Arbeiter weitergeleitet. Am folgenden Morgen, dem Dienstag, 24. Januar, kam die ganze Fabrik zu einem Stillstand.

Im Verlauf von Diskussionen während dieses Tages beschloss die Firma von sich aus, die Fabrik bis auf weiteres zu schliessen, als Resultat von "Bedrohungen und Einschüchterung" der Firmenverantwortlichen und -angestellten. Diese Angelegenheit wurde mit den Gewerkschaftsmitgliedern in einer Hauptversammlung besprochen und als unbegründet zurückgewiesen.

Die Firma leitete sofort Disziplinarverhöre gegen 19 Arbeiter ein, von denen mehrere führende Gewerkschaftsmitglieder waren. Diese Verhöre fanden am Montag, 30. Januar statt, unter Bedingungen, die nach Meinung der Gewerkschaft verfassungswidrig und unschicklich waren. Sie wurden eilig durchgeführt, obwohl die Gewerkschaft um einen Aufschub gebeten hatte. Schliesslich verlangte die Gewerkschaft ein erneutes Verhör derer, die entlassen worden waren.

Eine weiteres Treffen zwischen der Firma und der Gewerkschaft fand am 31. Januar statt, und zwar aufgrund erhöhter Polarisierung zwischen der Gewerkschaft und der Firma. Die Firma startete eine Reklamekampagne unter Benutzung von Presse, Radio, Fernsehen und der neuartigen Technik, die bereits ungenügend versorgten schwarzen Stadtteile mit aus einem Helikopter abgeworfenen Trakten zu beschmutzen. Nach diesem Treffen, bei dem keine Einigung zustande kam, gab die Firma öffentlich bekannt, dass die Gewerkschaft unrepräsentativ sei, da sie sich weigere, ihre Mitglieder zurück an die Arbeit zu schicken, und bediente sich erneut ihrer alten Technik, sich direkt an die Arbeiter zu wenden. In einem Trakt, der am 1. Februar verteilt wurde, schrieb die Firma, dass es "BMW mehr und mehr unmöglich sei, die Gewerkschaft als einen vernünftigen Verhandlungspartner in der Angelegenheit der Wiederaufnahme der Produktion zu betrachten". Der Text fuhr fort: "Die Direktion möchte die Arbeiter wissen lassen, dass sie überzeugt ist, dass die NAAWU nicht die wirklichen Gefühle der Arbeiter in dieser Angelegenheit vertritt. In Zukunft werden wir direkt miteinander verhandeln und wir freuen uns auf Ihre loyale Unterstützung." Diese Behauptung wurde zu einer Zeit aufgestellt, in der die Hauptversammlungen der Gewerkschaft von über 1000 Arbeitern (ungefähr 65 Prozent der gesamten Arbeiterschaft) besucht wurden. Die Direktion wollte eindeutig nicht verstehen, dass die NAAWU repräsentativer denn je zuvor bei BMW war und dass die Meinungen, die zu hören sie sich so verzweifelt sträubte, in Wirklichkeit direkte Antworten der Arbeitnehmer waren.

Daraufhin versuchte die Firma, die Arbeiter zu überzeugen, indem sie sie und ihre Ehefrauen zu einem Unterhaltungsabend am Freitag, dem 3. Februar 1984 einluden. BMW versprach den Arbeitern eine Fernseh-Show mit Fussball und Musik und "einer Diskussion über den Streik bei BMW". In ihrer Grosszügigkeit, offerierte BMW auch kostenlos kalte Getränke. Diese glänzende Einladung wurde auch über "nichtvertretene" Arbeiter von einem Helikopter aus abgeworfen.

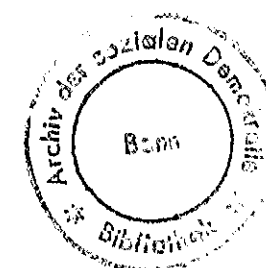
An jenem Dienstag, dem 2. Februar wurde es den Arbeitern jedoch klar, dass die Direktion die Fabrik absichtlich geschlossen hielt, um die Gewerkschaft zu brechen und der Entschluss, am folgenden Morgen die Arbeit wieder aufzunehmen, wurde gefasst. Die Firma wurde von diesem Entschluss per Telex unterrichtet. Zufälligerweise und in komplettem Widerspruch zur Strategie, die durch die Partyeinladung deutlich gemacht wurde, veröffentlichte die Firma eine Notiz, mit der sie alle Arbeiter aufforderte, am Freitag, dem 3. Februar zurück zur Arbeit in die Fabrik zu kommen.

Als die Arbeiter am Freitag morgen zu den Fabrikatoren kamen, wurden sie gebeten zu unterschreiben, dass sie sich bereit erklärten, die Arbeit unter den am 16. Januar 1984 gültigen Bedingungen wieder aufzunehmen (das heisst, vor der ersten Arbeitsniederlegung). Die Arbeiter wiesen diese Bedingungen bis nach Abschluss einer Sitzung zwischen Betriebsräten und der Firma zurück. Nach dieser Sitzung unterschrieben die Arbeiter, gemäss den Empfehlungen der Betriebsräte. Die Firma nannte diese Zeremonie "eine Abstimmung für die Wiedereröffnung der Fabrik" und empfahl den Arbeitern, über die nächsten fünf Tage gestaffelt wieder zur Arbeit zu erscheinen. Während einer Sitzung zwischen Betriebsräten und der Firma, später am gleichen Tag, wurde beschlossen, dass alle Arbeiter ihre Arbeit am Dienstag, dem 7. Februar wieder aufnehmen würden.

Eine weitere Verhandlungsrunde wurde am Montag, dem 6. Februar mit der Firma eröffnet, wobei die Basis für ein Abkommen aufgesetzt wurde, das die Arbeiter zur Arbeit zurückrief. Das Abkommen wurde schliesslich am Dienstag, dem 7. Februar unterzeichnet, nach einer Versammlung am gleichen Morgen, in der die Arbeiter sich einverstanden erklärten, die Arbeit und die Produktion wieder aufzunehmen.

Das Abkommen sah vor:

1. dass alle Arbeiter am Dienstag, dem 7. Februar zur Arbeit erscheinen würden;
2. dass Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen beginnen können, dass jedoch die Lohnerhöhung nicht vor dem 1. Juli 1984 in Kraft treten würde;
3. dass die Direktion die ungefähr 150 Arbeiter, die sie für ein Disziplinarverfahren ausgewählt hatte, nicht entlassen werde, vorausgesetzt, dass die NAAWU mit gutem Willen in den Ermittlungen dieser Fälle mitarbeiten werde;
4. dass die Direktion das Komitee der Betriebsräte unstütze und anerkenne.



### NACHWIRKUNGEN DES STREIKS

Trotz der Behauptungen der Direktion, dass Arbeiter während des Streiks die Gewerkschaft verlassen hätten, erhielt die NAAWU nur ungefähr 55 Austritte, von denen 53 Streikbrecher waren. Die Mitgliedschaft und der Moral der Gewerkschaft steht hoch und die Hauptversammlungen der Gewerkschaft werden weiterhin gut besucht. Die Gewerkschaftsbetriebsräte sind im Moment vollamtlich mit den aus dem Streik herrührenden Disziplinarverhören beschäftigt. Von den ursprünglichen 139 Fällen, die von der Direktion zur Zeit der Wiederaufnahme der Arbeit notiert wurden, sind nur 74 anzutreiben, und diesbezüglich teilte die Gewerkschaft der Direktion mit, dass sie glaube, dass diese Untersuchungen eine ungerechte Auswahl und somit eine Quälerei der betroffenen Personen darstellen. Die Gewerkschaft sagte ausserdem, dass, wenn die Untersuchungen und Überprüfungen der fraglichen Untersuchungen keine befriedigenden Resultate zur Folge haben, die Gewerkschaft die Firma unter der Anklage ungerechter Entlassung vor das Arbeitsgericht bringen würde.

Die Firma willigte ausserdem ein, weitere ungefähr 300 Verwarnungen zurückzuhalten, die für am Streik beteiligte Angestellte bestimmt waren - ein Vorgehen, das die Gewerkschaft als äusserst provozierend und ungerecht bezeichnete.

Die Gewerkschaft ist zur Zeit dabei, ihre Vorschläge der Firma zu unterbreiten. In dieser Pflicht wurde sie, als Resultat eines Besuches in Deutschland, durch eine NAAWU-Delegation unterstützt, die Gespräche mit der I.G. Metall und dem BMW-Betriebsrat geführt hatten. Die deutschen Metallarbeiter haben sich für ihre südafrikanischen Kameraden für die Angelegenheit interessiert, und die BMW-Direktion in Westdeutschland wird sich später in 1984 mit einer NAAWU-Delegation treffen.



Besuch des  
VW-Werks,  
Uitenhage

## ERKLÄRUNG VON JOHANNESBURG

Wir Interessensvertreter von rund 200 000 Arbeitnehmern in Südafrika sind zusammengekommen, um unsere Standpunkte zu beraten, unsere unterschiedlichen Auffassungen zu prüfen und den Versuch anzustellen, eine auf dem Engagement für politische, wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für alle Metallarbeiter beruhende gemeinsame Front, unabhängig von Hautfarbe, Beruf, Qualifikation und Wohnort herzustellen.

Wir bestätigen erneut unser Engagement für Grundsätze und Politik unserer Internationalen, des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes, und bekennen uns zur nationalen und internationalen Solidarität als Pfeiler jeder erfolgreichen Förderung der Arbeitnehmersache.

Wir sind uns bewusst, dass infolge der Vergangenheit und der gegenwärtigen Politik Südafrikas die Herstellung der Einheit Anstrengungen, Zugeständnisse, Kompromisse und den Willen, Vorurteile, Ängste und Feindseligkeiten zu überwinden, erfordert, wie sie nur von wenigen Völkern in der Geschichte der Menschheit bisher abverlangt worden sind. Weil wir aber einem demokratischen Südafrika verschrieben sind, in dem alle Einwohner als freie und gleichberechtigte Menschen leben können, und weil wir glauben, dass die Gewerkschaften einen einzigartigen Beitrag leisten können zur Erreichung dieses Zieles, fordern wir alle organisierten wie nichtorganisierten Metallarbeiter auf, sich uns bei der Erfüllung dieser grossen Aufgabe anzuschliessen.

Wir stellen insbesondere fest:

- Dass die Mehrheit der arbeitenden Menschen in Südafrika in Armut, in unbeschreiblich schlechten Arbeitsverhältnissen und unter rauen sozialen Umständen leben müssen;
- Dass dies die Folge von Elendslöhnen, einer restriktiven Einwanderungspolitik und eines Mangels an Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten darstellt, der auf einer rassistischen und geschlechtsbedingten Diskriminierung beruht;
- Dass die Stimme der Mehrheit der arbeitenden Menschen erstickt, ihre Organisationen unterdrückt und ihre politischen Rechte vorenthalten werden.

Wir beschliessen deshalb:

- Unseren Kampf für die restlose Befreiung der Arbeitnehmer und die Entwicklung von Mehrheitsgewerkschaften als Träger des Wandels fortzusetzen;
- Die Geisseln der Armut abzuwerfen, die das Leben unserer Kollegen einschränken, indem wir uns für menschenwürdige Löhne einsetzen, wobei diese von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden sollen;



Fred Sauls



David Sebabi



Joe Foster



Cyril Ramophosa

- Uns stark zu machen für die Verkürzung der Arbeitszeit im Rahmen einer Vollbeschäftigungspolitik, damit die Arbeitnehmer den von ihnen geschaffenen Reichtum geniessen können;
- Die Diskriminierung in allen ihren Formen zu bekämpfen;

und entschliessen uns hiermit:

- Innerhalb des Koordinationsausschusses des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes für Südafrika zu arbeiten, um unter den Metallarbeitnehmern im Sinne folgender Richtlinien eine möglichst grosse Einheit zu erzielen:
  - Bekenntnis zu einer nicht-rassistischen Politik, mit dem Ziel, jede Diskriminierung in allen Bereichen der Arbeitswelt und in allen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Fragen, welche die Arbeitnehmer berühren, zu beseitigen;
  - Erweiterung der gewerkschaftlichen Organisation der metallverarbeitenden Industrie und Verzicht auf Abwerbung von Mitgliedern von bereits dem IMB angeschlossenen Gewerkschaften. Zu diesem Zweck wird der Koordinationsausschuss eine Arbeitsgruppe einsetzen, die mit der Ausarbeitung von Richtlinien beauftragt sein wird, um zwischen den Mitgliedsorganisationen des IMB eine friedliche Koexistenz zu sichern, und um in Zuständigkeits- und Abgrenzungstreitfällen als Schlichtungsstelle bzw. Schiedsgericht dienen zu können;
  - Verwirklichung einer einheitlicheren Tarifpolitik beruhend auf hieb- und stichfesten Forschungsergebnissen und gemeinsam vereinbarten Verhandlungspositionen;
  - Schaffung einer internationalen Verbindung zwischen den Metallgewerkschaften in Südafrika und der übrigen Welt als Sprachrohr der vereinigten Metallarbeiter Südafrikas. □

## SÜDAFRIKA

---

Der vom 24.-29. Mai 1981 in Washington versammelte 25. IMB-Weltkongress

- beglückwünscht die schwarzen Arbeitnehmer Südafrikas zu ihren Fortschritten dank ihrer eigenen Kämpfe seit der Überprüfung ihrer Situation am letzten Kongress in München vor vier Jahren. Die dem IMB angeschlossenen schwarzen Metallgewerkschaften haben ihre Organisationen gestärkt. Sie haben erfolgreiche Streiks geführt, Anerkennungsabkommen mit Arbeitgebern abgeschlossen und mutig gegen Einschüchterung, Disziplinar-massnahmen und polizeiliche Unterdrückung gekämpft;
- begrüsst die Tatsache, dass IMB-Verbände mit Mitgliedern in europäischen und amerikanischen Konzernen mit Tochtergesellschaften in Südafrika wiederholt auf Solidaritätsappelle des IMB geantwortet haben, was unsere südafrikanischen Kollegen in ihren Auseinandersetzungen mit diesen Unternehmen gestärkt hat;
- befürchtet, dass die im Oktober 1979 beschlossenen positiven wenn auch beschränkten gesetzlichen Massnahmen, die den schwarzen Gewerkschaften die Registrierung gestatten, nicht nur durch eine Anzahl paralleler Restriktionen abgeschwächt wurden, sondern heute durch den neuen Arbeitsgesetzentwurf, mit dem die Gewerkschaften noch stärker kontrolliert werden sollen, ernsthaft bedroht sind;
- ist alarmiert über die mangelnde Liberalisierung der geplanten neuen Influxkontrollen, mit denen das Recht der Schwarzen, in den sogenannten weissen Gebieten Südafrikas zu leben und zu arbeiten, geregelt wird;
- verurteilt schärfstens und bedauert, dass die südafrikanische Regierung zwar behauptet, umfassende Reformen der Rassenbeziehungen durchzuführen, jedoch nicht vom traditionellen Apartheidmodell abweicht, sondern vielmehr der Mehrheit der südafrikanischen Bevölkerung weiterhin alle grundlegenden Rechte aberkennt und damit die Aussichten auf eine friedliche Lösung gefährdet;
- fordert die südafrikanische Regierung auf, die Möglichkeit von Reformen der Arbeits- und Influxkontroll-Gesetzgebung dazu zu nutzen, die Industriebeziehungen mit den IAO-Normen in Übereinstimmung zu bringen, die Apartheid in allen Lebensbereichen abzuschaffen und alle repressiven Massnahmen gegen Schwarze unverzüglich aufzugeben;

- . appelliert an alle Regierungen, selektiven Druck auf die süd-afrikanische Regierung auszuüben, damit diese der Forderung der internationalen Gemeinschaft nachkommt, alle Formen der Rassendiskriminierung zu beseitigen, und einschlägige Sanktionen gegen Südafrika zu erwägen, falls die Apartheidpolitik nicht abgeschafft wird;
  - . fordert, dass Regierungen von Ländern mit wichtigen Investitionen in Südafrika die verschiedenen Verhaltenskodexe für Firmen mit Tochtergesellschaften in Südafrika bindend machen. Die südafrikanischen IMB-Mitgliedsverbände sind dringend gebeten, die Befolgung dieser rechtlich einklagbaren Verhaltenskodexe zu überwachen;
  - . fordert die IMB-Mitgliedsverbände in Südafrika auf, sich zusammenzuschliessen und sich mit ihrer gemeinsamen Stärke für die volle Realisierung der Gewerkschaftsrechte, gegen Apartheid und für eine starke, unabhängige, nicht nach Rassen getrennte Gewerkschaftsbewegung aller südafrikanischen Metallarbeiter einzusetzen;
  - . Erwartet von allen IMB-Verbänden in Südafrika die bedingungslose, uneingeschränkte und volle Durchführung von IMB-Beschlüssen über Südafrika und hebt hervor, dass weder Zuwiderhandlungen noch Passivität mit Bezug auf ihre volle Realisierung vom IMB geduldet werden;
- appelliert an alle IMB-Verbände in Ländern, wo Unternehmen in Südafrika eine grosse Anzahl schwarzer Metallarbeiter beschäftigen, ihren Einfluss geltend zu machen, um in den Tochtergesellschaften die Anerkennung der schwarzen Gewerkschaften durchzusetzen, den Respekt ihrer Rechte zu sichern und alle für die Erzielung gleicher Löhne, Sozialleistungen, Bildungsmöglichkeiten, Beförderungen usw. erforderlichen Schritte zu unternehmen;
- . verpflichtet den IMB, den schwarzen Metallarbeitern Südafrikas in ihrem Kampf für gleiche Rechte durch Organisations-, Bildungs-, Rechts- und Streikunterstützung umfassende Hilfe zu leisten;
  - . verurteilt die Versuche der südafrikanischen Regierung, die IMB-Verbände in Südafrika daran zu hindern, die von den 14 Millionen Mitgliedern im IMB in der ganzen Welt zur Verfügung gestellte internationale Unterstützung wirksam zu nutzen und Vertretern von schwarzen IMB-Verbänden durch Passverweigerung zu verbieten, an IMB-Konferenzen teilzunehmen;
  - . bestätigt den festen Glauben des IMB an eine friedliche Lösung des südafrikanischen Problems, vorausgesetzt, dass die Apartheid zügig und umfassend beseitigt wird, die Arbeitnehmer aller Rassen oder Hautfarben beim Aufbau eines demokratischen und sozialen Südafrika zusammenarbeiten und die internationale Gemeinschaft, allen voran die freie Gewerkschaftsbewegung, ihre Druckausübung fortsetzt. □

**DER INTERNATIONALE METALLGEWERKSCHAFTS-BUND** wurde 1893 gegründet und umfasst derzeit 14 Millionen Mitglieder in 165 Gewerkschaften in 70 Ländern der Welt.

Er ist das grösste der sogenannten Internationalen Berufsssekretariate, dessen Zuständigkeitsbereich sich auf Industriezweige wie Stahl, Schiffbau, Automobilindustrie, Luftraumindustrie und Elektronik erstreckt. Neben den Industrieabteilungen verfügt das Genfer IMB-Sekretariat über Sonderabteilungen für Angestellte, Frauen, Jugend, Wanderarbeitnehmer und Arbeitsschutz.

Die IMB-Wirtschaftsabteilung gibt umfassende Berichte über Trends in der internationalen Metallwirtschaft sowie eine einzigartige jährliche Studie über "Arbeitszeitkraft: — Ein internationaler Vergleich", heraus.

Zusätzlich zur Veranstaltung von Industriekonferenzen bringt der IMB Gewerkschaftsvertreter zusammen, um international gewerkschaftspolitische Fragen zu beraten, wie Verkürzung der Arbeitszeit, neue Technologie, Wirtschaftsdemokratie und Arbeitsschutz.

Der IMB vertritt die Sache der Metallarbeiter in Organisationen wie IAO, OECD und verschiedene Sonderorganisationen der Vereinten Nationen.

Er hat in Afrika, Indien, Japan, Lateinamerika und Spanien Regionalbüros, mit deren Hilfe in allen Teilen der Welt Metallgewerkschaften gefördert werden.

Die Hälfte des IMB Beitragsaufkommens ist für internationale Solidaritätshilfe bestimmt. Bei Arbeitskämpfen koordiniert der IMB finanzielle, politische und andere notwendig werdende Unterstützungsmassnahmen auf internationaler Ebene.



**EINIGE IN JÜNGERER ZEIT ERSCHIENENE  
IMB-PUBLIKATIONEN**

- Weshalb wir die Arbeitszeit verkürzen müssen
- Zeitbombe Arbeitslosigkeit: Weltumfassendes IMB-Beschäftigungsprogramm
- Mikroelektronik und Arbeitsplätze
- Weltkonferenz des IMB für die Elektro- und Elektronikindustrie
- Arbeitszeitkaufkraft: Ein internationaler Vergleich
- Die arbeitende Frau in der Metallindustrie
- Gewerkschaften und Unternehmer in der Automobilindustrie
- Metallgewerkschaften und die Rüstungsindustrie
- Der Angriff auf die Gewerkschaften
- Die Luft- und Raumfahrtindustrie der Welt und die Gewerkschaften
- Gemeinsam sind wir stärker: IMB-Angestelltenkonferenz
- Die Erhaltung von Arbeitsplätzen: Neue Arbeitsplätze in der Schiffbauindustrie