

DAS NEUE SÜDAFRIKA

Gewerkschaften
und Arbeitsbeziehungen
nach der Apartheid

40

C 96 - 00356

MATERIALIEN

DGB BILDUNGSWERK

Es ist ein weit verbreiteter Irrtum bei uns in Deutschland, daß mit den ersten freien Wahlen in Südafrika im April 1994 die Apartheid überwunden wurde. Obwohl die alten Rassengesetze inzwischen beseitigt sind, werden die Strukturen des Unrechtsregimes noch lange nachwirken. Nach Jahrzehnten des Befreiungskampfes, an dem die dortigen Gewerkschaften erheblichen Anteil hatten, steht das neue Südafrika heute vor den Mühen der Ebene. Krasse soziale Gegensätze sind die Erblast einer Gesellschaftsordnung, in der allein die Hautfarbe das Schicksal der Menschen bestimmte.

Deutsche Unternehmen haben in Zeiten der Apartheid gute Geschäfte in Südafrika gemacht. Sie sind jetzt besonders gefordert, durch Ausbildung und Investitionen ihren Beitrag zum Aufbau des neuen Südafrika zu leisten.

Deutsche Gewerkschaften haben entschieden Stellung bezogen gegen das Rassistenregime und aktive Solidarität mit den südafrikanischen Gewerkschaften praktiziert. Sie unterstützen auch heute den Prozeß der Demokratisierung durch Maßnahmen der politischen und beruflichen Bildung.

UMGEKEHRTE VORZEICHEN Südafrika im Umbruch	2
DER LANGE MARSCH IN DIE FREIHEIT Wem Apartheid in der Geschichte nutzte	7
DIE MÜHEN DER EBENE Das wirtschaftliche Umbauprogramm der neuen Koalitionsregierung	10
INVESTITIONEN BLEIBEN AUS Deutsche Firmen arrangieren sich auch mit der Demokratie	14
VON DER KONFRONTATION ZUR KOOPERATION Das neue südafrikanische Arbeitsgesetz	18
WEGBEREITER DER DEMOKRATIE Gewerkschaftsarbeit gegen Apartheid und Ausbeutung	21
WIR SIND NOCH NICHT FREI Interview mit dem COSATU-Präsidenten John Gomomo	24
SOLIDARITÄTSARBEIT IM KONZERN Erfahrungen aus dem Arbeitskreis InterSoll der IG Metall Wolfsburg	25
EIN STARKER PARTNER Interview mit Manfred Warda, IG Bergbau und Energie	29
ADRESSEN, KONTAKTE, LITERATUR	

C 96 - 00356

UWIGEKEHEBE

Die Weltmeisterschaft im Rugby im Juni 1995 war ein Sieg für das neue Südafrika. Auch wenn die Mannschaft immer noch mehrheitlich aus Weißen besteht – heute, nachdem die Schwarzen als Staatsbürger anerkannt sind und ihr Land im internationalen Sport nicht mehr boykottiert wird, heute jubeln alle den „Springböcken“ zu. Staatspräsident Nelson Mandela setzte die Mannschaftsmütze auf und nannte sie „meine Söhne“. Schwarze Sportfans dichteten ein altes afrikanisches Eisenbahnerlied auf sie um und feuerten sie damit an. Auf ihre Weise nahmen Schwarze damit die Weißen als Südafrikaner an: früher hatten sie immer für die gegnerischen Mannschaften gesungen.

VORZEICHEN

SÜDAFRIKA IM





Der Erfolg des Entwicklungsprogramms wird davon abhängen, ob die Beteiligung der betroffenen Menschen gelingt.

Manches ist im neuen Südafrika anders. Die Enkelkinder von Eunice Batala, Bewohnerin des Kapstädter Schwarzenghettos Kayelitsha, bekommen heute Pudding, wenn sie ihre Großmutter besuchen: Sie hat seit kurzem Strom und muß nicht mehr mehr Holz holen gehen, um zum Kochen ein Feuer anzuzünden. In den Schulen erhalten die ärmeren Kinder täglich ein Frühstück. Weiße Kinder müssen für ihre schwarzen Banknachbarn ein Stück zur Seite rücken – Ausschluß aus Gründen der Hautfarbe ist jetzt verboten. Dafür gibt es auf dem Arbeitsmarkt eine Art umgekehrter, positiver Diskriminierung, englisch „affirmative action“: die bisher benachteiligt waren, sollen heute bevorzugt eingestellt werden.

Zugleich aber ist vorerst fast alles beim alten geblieben: Schwarze sind am schlechtesten ausgebildet; viele können nicht einmal lesen und schreiben. Schon deshalb haben die meisten bestenfalls Aussicht auf ungelernete Arbeit. Schnell wird sich das nicht ändern, denn die Schulen in den Wohnorten für Schwarze – unter der Apartheidregierung strikt von den Weißen getrennt

nicht einmal Tische und Bänke, oft sind sogar die Gebäude baufällig. Die Lehrer sind kaum ausgebildet. Zwar gibt es in den einst für Weiße reservierten Vororten freie Schulplätze – aber die sind von den Wohnvierteln der Schwarzen meist zu weit entfernt. Kayelitsha liegt etwa 40 Kilometer vom Stadtzentrum. Dorthin wurden Anfang der achtziger Jahre Kapstadts Schwarze umgesiedelt – weg aus den Augen der Weißen. Auch wenn das Gesetz es nun erlaubt: Eunice Batala wird niemals so viel Geld haben, daß sie ihre Wellblechhütte verlassen und in eines der besseren Wohnviertel in Citynähe ziehen könnte. Ihren Nachbarn geht es nicht anders. Südafrika in den neunziger Jahren ist eine Gesellschaft im Umbruch. Noch bevor das Wohnungsbauprogramm in Gang gesetzt werden konnte, gab es schon wilde Siedlungen auf freien Flächen. Sie würden auch von der neuen Regierung zum Teil

Apartheid verbunden ist. Anderswo organisierten sich Siedler selbst und nahmen die Behörden erst in Anspruch, wenn sie Strom oder Müllentsorgung brauchten – mit Erfolg.

Zu Beginn des neuen Schuljahrs gab es mancherorts Chaos, weil zwar alte Regeln abgeschafft, aber neue noch nicht eingeführt waren. Niemand wußte, zu welcher Schule er oder sie gehörte, nicht alle Lehrer bekamen Gehalt, und die Behörden waren damit beschäftigt, die nach vier Rassen getrennte Verwaltung zu vereinheitlichen, ohne dabei Mitarbeiter zu entlassen – denn das mußte Mandela noch vor den Wahlen den Weißen versprechen.

An der Regierung der Nationalen Einheit, die im April 1994 gewählt wurde und bis 1999 im Amt bleiben wird, sind alle Parteien beteiligt, die mehr als fünf Prozent der Parlamentssitze erobern konnten. Der ANC stellt fast zwei Drittel der Minister. Die jahrzehntelang allein regierende Nationale Partei der weißen Minderheit hat etwa ein Fünftel der Stimmen bekommen, die Zulu-partei Inkatha zehn Prozent. Diese Koalition zwingt zu Kompromissen, die den jeweiligen Wählern oft erst erklärt werden müssen. Aber sie sichert auch den Inneren Frieden: Die Gewalt zwischen Inkatha und ANC-Anhängern in den Schwarzenghettos Natalis und Transvaals hat allein in den letzten Apartheitsjahren 12.000 Menschenleben gekostet. Seit den Wahlen ist sie erheblich zurückgegangen. Auch die weißen Rechten, die für dramatische Anschläge verantwortlich zeichneten und noch die Wahl mit Drohgebärden begleitet sind

In letzter Minute zur Beteiligung an der Wahl gewonnen werden.

In sieben der neugeschaffenen neun Provinzen entsprechen die Ergebnisse den nationalen Mehrheitsverhältnissen. Dafür stellt die Zulu-partei in der Provinz Kwa-Zulu/Natal die Mehrheit. In der westlichen Kapprovinz hat die Nationale Partei die Mehrheit der Sitze gewonnen. Sie hatte erfolgreich um die „Farbigen“ geworben, die mehrheitlich am Kap lebende Mischlingsbevölkerung.

Die 400 Sitze der Nationalversammlung sind je zur Hälfte aus nationalen und regionalen Wahllisten zusammengesetzt. Je zehn Abgeordnete der neun Provinzen bilden zusammen den Senat, die zweite Kammer der Regierung. Beide zusammen sollen bis 1999 die endgültige Verfassung verabschieden. Einige Grundsätze sind in der Übergangsverfassung bereits festgelegt: Gewaltenteilung, unabhängige Gerichtsbarkeit und ein Verfassungsgericht, Minderheitenschutz und individuelle Grundrechte, ein Mehrparteiensystem und allgemeine, geheime und freie Wahlen.

Das Verhältnis zwischen Provinzen und Zentralregierung war lange ein Streitpunkt der Verhandlungen: Die regionale Macht kommt den Interessen Inkathas und der Nationalen Partei an der Erhaltung alter Strukturen entgegen, der starke Zentralstaat den Zielen des ANC. Im Einzelnen muß dieses Verhältnis noch bestimmt werden.

Demokratie und Bürgerrechte sind im neuen Südafrika für viele Menschen noch ungewohnt. Dies zeigen Probleme bei der Aufstellung der Wählerlisten für die Kommunalwahlen Ende 1995: Viele Schwarze reagieren skeptisch auf die Aufforderung der Regierung, sich für die Wahlen registrieren zu lassen. Man traut der Geheimhaltung nicht mehr, wenn man einmal Namen und Anschrift preisgegeben hat.

Doch trotz aller Unerfahrenheit mit den Funktionsweisen von Wahlprozessen – von Demokratie verstehen gerade die etwas, die sie für sich erst erkämpfen mußten. Selbst in den abgelegenen Gebieten der sogenannten Homelands, von der weißen Regierung aus dem südafrikanischen Staat ausgegrenzt und mit schwarzen Marionettenregierungen versehen, gab es in vielen Dörfern Einwohnerkomitees, die eine demokratische Opposition zu den von der Apartheidregierung mißbrauchten Hauptleistungsstrukturen aufbauten. In den Städten haben die Gewerkschaften einen nicht unerheblichen Anteil am Aufbau demokratischer Traditionen: Auch noch unter Ausnahme-recht und trotz politischen Maulkorbs haben sie in den letzten zwanzig Jahren wichtige Spielregeln demokratischer Entscheidungsfindung mit Mandaten, Rückberichterstattung und Verantwortlichkeit regelrecht eingeübt. Das sind Erfahrungen, die den Parteien und Parlamenten jetzt zugute kommen.

IN DIE FREIHEIT



Das Landgesetz von 1912 schloß Schwarzafrikaner von 87 Prozent der Landflächen aus: Zwangsumsiedlung in Südafrika



Freiheit nach Jahrzehnten Gefängnis: Südafrikas Präsident Nelson Mandela

Die Geschichte weißer Besiedlung am Kap begann 1652: Die aus Holland stammenden Buren (Bauern) vertrieben die einheimischen Khoikhoi oder machten sie zu Sklaven. Bis zur Ankunft der Engländer um 1800 lebten sie in einer sich kaum verändernden bäuerlichen

Die wurde von den Engländern empfindlich gestört. Als sie 1834 die Sklaverei abschafften, machten sich die Buren im „Großen Treck“ Richtung Norden auf. Sie bekämpften unterwegs afrikanische Völker und besiegten die Zulu und Ndebele. 1852 und 1854 gründeten sie im Transvaal und dem Oranje-Freistaat eigene Burenstaaten. Die wurden ihnen wenig später von den Engländern streitig gemacht, denn ausgerechnet hier fanden sich wertvolle Bodenschätze: 1869 wurden im Freistaat Diamanten entdeckt, 1884 Gold im Transvaal. Die Engländer, die am Abbau dieser Bodenschätze sehr interessiert waren und auch die nötige Technologie besaßen, vertrieben sowohl die Buren als auch Afrikaner vom Land letztere, um sie per Einführung einer Arbeitssteuer zur Lohnarbeit in den Bergwerken zu zwingen. In den folgenden Jahren entstanden die berichtigten „Compounds“ auf Minengrundstücken, Bergarbeiterkasernen, in denen die Arbeiter unter miserablen Lebensbedingungen und totaler Kontrolle untergebracht wurden. Im Burenkrieg 1899 bis 1902 siegten die Engländer aufgrund ihrer militärischen Überlegenheit. Sie machten den weißen Buren, die zur Arbeit in den Bergwerken nicht besser qualifiziert waren als die Afrikaner, bei Gründung der Südafrikanischen Union allerdings ein politisches Zugeständnis: Schwarzen wurden das Wahlrecht verweigert. Im darauffolgenden Jahr wurden sie arbeitsrechtlich auch von qualifizierten Tätigkeiten in den Bergwerken ausgeschlossen. Nach einem blutigen niedergeschlagenen Streik weißer Bergarbeiter um Privilegien nahmen die Engländer die „Job Reservierung“ allgemein in das Gesetz auf. Damit war die Arbeiterschaft

nach Rassen gespalten – ganz im Interesse der Minenbesitzer. Das 1913 verabschiedete Landgesetz regelte den Ausschluß der Afrikaner von 87 Prozent der Landesfläche. Afrikaner sollten auf die Reservate zurückgedrängt werden, die zugleich Reservoir von Arbeitskraft waren. Die Grundlagen der Apartheid als System von Unterdrückung durch Trennung waren damit gelegt. Doch von Anfang an gab es auch Widerstand: Bereits 1912 wurde der Afrikanische Nationalkongreß (ANC) gegründet. Nach der Weltwirtschaftskrise in den dreißiger Jahren und besonders nach dem Zweiten Weltkrieg trieb der Staat die Industrialisierung voran. Politisch baute die Nationale Partei, die 1948 an die Macht kam, das System der Rassentrennung aus. Mit etwa 2000 Gesetzen und Verordnungen wurden sämtliche Lebensbereiche von Weißen, Schwarzen, Farbigen und Indern, wie die offizielle Rasseneinteilung der Bevölkerung lautete, effektiv getrennt. In den 50er Jahren entwickelte sich die vom ANC geführte Protestbewegung zur Massenbewegung. Demonstrationen, Streiks und Verweigerungskampagnen gegen die Trennungsgesetze forderten die rassistische Regierung heraus. Ein Volkskongreß verabschiedete 1955 die „Freiheits-Charta“. Sie forderte Menschen- und Grundrechte für alle ein und blieb bis in die neunziger Jahre das einzige demokratisch verabschiedete Programm der Opposition. Nach öffentlichen Paßverbrennungen, denen die Regierung mit einem Massaker antwortete, wurden 1960 die beiden afrikanischen Organisationen ANC und PAC (Panafrikanistischer Kongreß), der sich kurz vorher vom ANC abgespalten hatte, verboten. Wer nicht ins Gefängnis kam, ging in den Untergrund oder ins Exil

de Köpfe der Befreiungsbewegung kamen lebenslanglich in Haft. Ein Jahr später löste sich Südafrika aus dem Commonwealth und erklärte seine Unabhängigkeit als „Republik Südafrika“. In den sechziger Jahren strömte viel ausländisches, auch deutsches Kapital ins Land und löste eine Zuwanderungswelle in die Städte aus. Die Industrie brauchte Arbeitskräfte. Durch Zuzugskontrolle versuchte die Regierung, nur die ökonomisch erwünschten Männer zuzulassen, ihre Familien dagegen in die Reservate zu verbannen, die mittlerweile „Homelands“ genannt wurden. In diesen Jahren begannen die Umsiedlungsaktionen aus den „weißen“ Gebieten, bei denen bis 1983 etwa 3,5 Millionen Menschen vertrieben wurden. Im Widerstand entwickelte sich in den sechziger Jahren die „Black-Consciousness-Bewegung“. Dazu gehörten die Schülerinnen und Schüler, die 1976 im Aufstand von Soweto gegen die Einführung der Burensprache „Afrikaans“ an schwarzen Schulen protestierten. Ihre Demonstration wurde niedergeschossen. Die Organisationen dieser Bewegung wurden 1978 verboten. Die internationale Empörung über dieses Vorgehen brachte die Forderung nach Sanktionen gegen Südafrika in die Diskussion. In der Wirtschaft setzte sich der Trend zur Monopolisierung und zur kapitalintensiven Produktion durch. Es wurden weniger ungelernete und mehr qualifizierte Arbeiter gebraucht. Die Anzahl der Weißen reichte nicht mehr dafür. Zugleich setzten unabhängige Gewerkschaften, seit Beginn der siebziger Jahre neu gegründet, die Zulassung schwarzer Gewerkschaften durch. Von ihnen und der Bürgerinitiativbewegung UDF wurde der Widerstand gegen das System bis zur Wiedezulassung des ANC 1990 weitgehend getragen. Staatspräsident Pieter Willem Botha versuchte in den 80er Jahren noch einmal, das Apartheidssystem den veränderten Anforderungen der Industrie anzupassen. Mit einer Doppelsstrategie aus Reform für einige und Repression für die Mehrheit wurden den städtischen Afrikanern wirtschaftliche und den Indern und Farbigen politische Zugeständnisse gemacht, während die „Homelands“ und mit ihnen die Mehrheit der Schwarzen aus dem südafrikanischen Staatsgefüge ausgegliedert werden sollten. Zugleich wurden die linksgerichteten Regierungen der Nachbarstaaten mit einem Krieg auf niedrigem Niveau



Etwa zwolftausend Gesetze und Verordnungen trennten die Lebenswelten von Weißen, Schwarzen, Farbigen und Indern

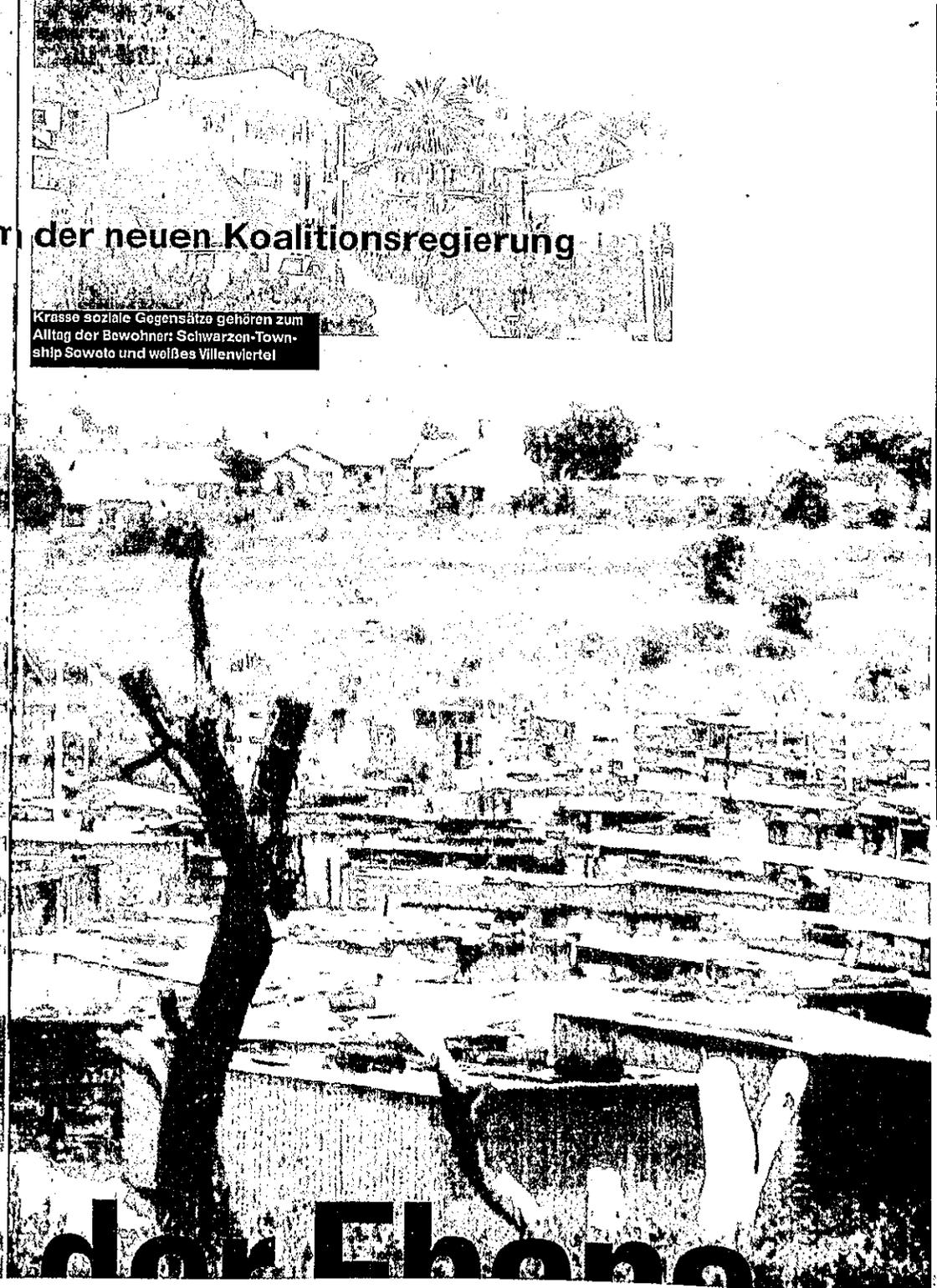
fürchtete die ermutigenden Impulse und die Unterstützung für den eigenen Widerstand, die von ihnen ausgingen. Die Bedrohung ihrer Position von innen und außen wertete sie als „totalen Angriff“. Botha wollte ihm mit einer „totalen Strategie“ begegnen. Die Zugeständnisse waren allerdings nicht groß genug und der Widerstand längst zu stark, als daß diese Politik noch Erfolg hätte haben können. Die Übergabe des Staatspräsidentenamts an de Klerk bezeichnete das Scheitern der „Totalen Strategie“ und leitete einen Prozeß wirklicher Veränderung ein. 1990 wurden ANC, PAC und Kommunistische Partei wieder zugelassen, Nelson Mandela und andere politische Führer

zentralen Apartheidgesetze über Land und Gruppenwohngebiete außer Kraft gesetzt und Verhandlungen über die künftige Verfassung aufgenommen. Bis zur Wahl war dieser grundsätzlich friedliche Beginn des Übergangs allerdings noch oft von gewaltsamen Anschlägen konservativer Kräfte unterbrochen.

Das wirtschaftliche Umbauprogramm der neuen Koalitionsregierung

„Eine Welt in einem Land“ – mit diesem Slogan hat schon der Apartheidstaat um Touristen geworben. Auch wenn etwas anderes gemeint war: Südafrika ist tatsächlich Industrieland und Entwicklungsland zugleich. Der krasse Gegensatz zwischen „westlichem“ Konsum und „südlicher“ Armut gehört zum Alltag aller Bewohner. Er verläuft entlang der alten Grenze zwischen Schwarzen und Weißen. Deshalb zielt das Programm für die wirtschaftliche und soziale Zukunft nach der Apartheid nicht nur auf Entwicklung, sondern auch auf Umverteilung.

Krasse soziale Gegensätze gehören zum Alltag der Bewohner: Schwarzen-Township Soweto und weißes Villenviertel



Die Mühen der Ebene

Auf dem Weltmarkt steht Südafrika da wie ein Entwicklungsland. Es exportiert vor allem Rohstoffe und importiert Maschinen. Die wichtigsten Handelspartner sind die USA und Deutschland, Großbritannien und Japan. Da Investitionsgüter auf dem Weltmarkt immer teurer werden, während Rohstoffpreise stark schwanken und eher sinken, ist Südafrika vom wirtschaftlich „entwickelten“ Norden abhängig. Auf dem eigenen Kontinent jedoch ist es ein ökonomischer Riese. Das Land besitzt eine ausgebaute Konsumgüterindustrie, die den heimischen Bedarf an Nahrung und Kleidung, aber auch Luxusartikeln bisher abdecken konnte. Während die Ökonomien seiner Nachbarn überwiegend von der Landwirtschaft geprägt sind, ist in Südafrika die verarbeitende Industrie der größte Sektor, gefolgt vom Bergbau. Dabei hat sich eine hohe Kapitalkonzentration herausgebildet: Die vier größten Firmen kontrollieren drei Viertel der Aktien an der Johannesburger Börse. Wenn man das Bruttosozialprodukt pro Kopf umrechnet, läßt sich Südafrikas wirtschaftliche Stärke mit der Brasiliens vergleichen.

Anders als in den Nachbarländern lebt Südafrikas Bevölkerung nicht mehr mehrheitlich von der Landwirtschaft. Viele Schwarze zieht es vom Land in die Städte, wo sie ein besseres Leben erhoffen. Während die weiße Bevölkerung in den Metropolen problemlos ihren westlichen und teilweise luxuriösen Lebensstandard halten kann, lebt die Mehrheit der Schwarzen jedoch in bitterer Armut. Damit der politische Umbruch für die Mehrheit der Benachteiligten im Alltag spürbar wird, trat der ANC zur Wahl mit seinem „Wiederaufbau- und Entwicklungsprogramm“ an. Dieses Programm war ursprünglich im Gewerkschaftsbund COSATU erarbeitet worden, der seinen Bündnispartner ANC beizeiten auf eine soziale Verpflichtung festlegen wollte. Sechs Monate nach den Wahlen wurde es durch Zugeständnisse an Industrie und Konservative zum Regierungsprogramm. Nationale Partei und Inkatha tragen es seitdem mit. Abstriche mußte der ANC bei den gewünschten Eingriffsmöglichkeiten der Regierung machen. Dies betrifft etwa den Finanzsektor oder die Möglichkeit

munisten, dritter Partner im Bündnis von ANC und Gewerkschaften, das Entwicklungsprogramm noch immer als einen Schritt in Richtung Sozialismus, wie ihr Parteitag Anfang 1995 befand.

Im Mittelpunkt des Entwicklungsprogramms steht die Befriedigung der Grundbedürfnisse. Wie schlecht es darum bestellt ist, hat eine Studie der Weltbank 1993 erhoben: 44 Prozent aller Einwohner des Landes leben danach unter dem Existenzminimum von 180 Rand im Monat. Berücksichtigt man nur die schwarze Bevölkerung, trifft das 54 Prozent, auf dem Land sogar 70 Prozent. Unter den Weißen ist nach diesem Maßstab nur ein halbes Prozent arm, und auch bei den ehemals als „farbig“ klassifizierten Menschen sind es nur drei Prozent.

Fast ausschließlich schwarz sind die 21 Millionen Menschen, die keine sanitären Einrichtungen haben, die zwölf Millionen, die kein sauberes Trinkwasser und die sieben Millionen, die kein festes Dach über dem Kopf haben. Trotz enormer Kapazitäten vorsorgt das Land nur 30 Prozent aller Haushalte mit Strom. Die Arbeitslosigkeit liegt im Landesdurchschnitt bei etwa 50 Prozent, und die Hälfte der erwachsenen Afrikaner kann nicht lesen und schreiben.

Der ANC hatte in seinem Wahlprogramm ehrgeizige Ziele gesteckt. Am Ende der Übergangszeit 1999 mußte die soziale Not sichtbar gelindert sein. Toiletten und Wasser sowie einen Zugang zur Telekommunikation soll es bis dahin für alle geben. Mit dem Bau von einer Million einfacher Häuser sollen die schlimmsten Auswüchse der Wohnungsnot beseitigt sein. 2,5 Millionen Häuser

plätze geschaffen und eine zehnjährige freie Schulbildung für alle ermöglicht werden.

Mit einem „integrierten“ Ansatz will die Regierung bei der konkreten Umsetzung mehrere Probleme zugleich angehen: Öffentliche Investitionen zur Verbesserung der Infrastruktur können zugleich der Arbeitsbeschaffung dienen; deshalb werden arbeitsintensive Methoden und Techniken bevorzugt. Programme, an denen Jugendliche beteiligt sind, sollen zugleich ihrer Aus- und Weiterbildung dienen. Allgemein besteht die Hoffnung auf eine Ankurbelung der Wirtschaft durch die vom Entwicklungsprogramm geschaffene Nachfrage, etwa nach Baumaterial oder elektronischen Geräten.

Ein Jahr nach den Wahlen sind die Prognosen für das, was in fünf Jahren erreichbar ist, vorsichtiger geworden. Schon im Weißbuch zur Entwicklung, mit dem die Regierung der Nationalen Einheit das Umbauprogramm in wesentlichen Teilen übernahm, sind die ehrgeizigen Zielvorgaben nicht mehr enthalten. Statt des-

vor Ort eine entscheidende Rolle zu spielen werden darin eine Reihe von Pilotprojekten benannt, die Alphabetisierungsprogramme und Infrastrukturmaßnahmen über das ganze Land verteilt in Angriff nehmen sollen. Eine spürbare Verbesserung im täglichen Leben der schwarzen Erstwähler bedeuten vorerst nur zwei Reformen, die Mandela schon während seiner ersten hundert Tage angekündigt hatte: Etwa die Hälfte aller Grundschul Kinder bekommt jetzt täglich eine Mahlzeit in der Schule, und für Schwangere und Kleinkinder ist die medizinische Versorgung frei. Abgesehen von der ebenfalls begonnenen Elektrifizierung ist im ersten Jahr des neuen Südafrika sonst weniger geschehen als von vielen erhofft. Langwieriger als erwartet waren die Planungs- und Entscheidungsprozesse über konkrete Entwicklungsvorhaben: Sie brauchen Zeit, weil „Entwicklung“ nicht eine Summe von Projekten, sondern ein abgestimmter Prozeß sein soll. Darüberhinaus sollen die Betroffenen an Planung und Ausführung beteiligt werden. Ein Problem bilden die Angestellten der alten Apartheidverwaltungen; sie dürfen nicht entlassen werden, obwohl viele ihrer Aufgabengebiete – so etwa Homelandverwaltung – nicht mehr bestehen. Diese oft schlecht qualifizierten Leute in die neuen staatlichen und regionalen Strukturen zu integrieren, kostet Zeit. Den Kommunen kommt bei der Feststellung von Bedarf und Kapazitäten

Anders als beim nationalen oder bei den regionalen Parlamenten werden sechzig Prozent der lokalen Abgeordneten direkt gewählt werden – eine gute Voraussetzung für verantwortliche Planung und Umsetzung des Programms. Es gibt Bestrebungen, Vertreter von Bürgerinitiativen in die neuen Entwicklungsräte einzubeziehen, da man von ihnen auch eine Interessenvertretung für Arbeitslose erwartet. Außerdem sitzen Vertreter von Gewerkschaften, Unternehmern und Regierung in diesen Gremien.

Der Erfolg von Entwicklung und Wiederaufbau in den Übergangsjahren zur Demokratie wird davon abhängen, ob die Beteiligung der betroffenen Menschen gelingt. Mitmachen aber muß auch die „andere“ Seite, in deren Interesse die radikalsten Formulierungen aus dem Entwicklungsprogramm verschwunden sind: die Unternehmer. Sie haben sich – trotz einschlägiger Kommentare über die Notwendigkeit von Investitionen in soziale Bereiche – bisher sehr zurückgehalten. Der Präsident des Gewerkschaftsbundes COSATU, John Gornomo, würde sie am liebsten zu einer Sozialabgabe verpflichten, die sich an der Höhe der Gewinne orientiert: „Dann wüßte man jedenfalls, daß sich jeder beteiligt, und die Arbeiter würden ihren Schweiß nicht einfach für Hungerlöhne vergießen“.

Ich bin Boss im neuen Südafrika: Arbeitslosencamp in Johannesburg



Die Hälfte aller Grundschul Kinder bekommt jetzt täglich eine Mahlzeit in der Schule: Straßenjungen in Südafrika

Investitionen bleiben aus

Südafrika ist für deutsches Kapital
Deutsche Firmen
traditionell ein wichtiges Anlageland.
arrangieren sich aus
Viele große Unternehmen wie VW,
mit der Demokratie
Mercedes Benz oder Hoechst sind dort

seit Jahren mit Produktionsstätten

vertreten. Während in Zeiten der

Apartheid die Gewinne sprudelten, halten

sich die Deutschen mit Neuinvestitionen

jetzt vornehm zurück.



Vorbildfunktion für südafrikanische
Unternehmen: Streikende Arbeiter bei



Deutsche Unternehmen beurteilen die wirtschaftliche Situation Südafrikas überwiegend positiv. Hatten sich kurz vor der Wahl noch 58 Prozent der befragten Firmen entsprechend geäußert, waren es Ende 1994 schon 81 Prozent. Mehr als die Hälfte glauben, daß sich die Lage künftig noch weiter verbessern wird. Vertrauen macht ihnen nach Informationen der Deutsch Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie die marktwirtschaftliche Ordnung, eine zuverlässige politische Führung und die infrastrukturelle Versorgung. Pessimismus überwiegt, wenn es um die Arbeitsproduktivität und die „Berechenbarkeit“ der Gewerkschaften geht. Die etwa 100 Unternehmen, die der Kammer Auskunft gaben, beschäftigen zusammen mehr als 45.000 Arbeitnehmer.

Die südafrikanische Öffentlichkeit nimmt die Meinung deutscher Unternehmer ernst – auch wenn Neuinvestitionen bisher die Ausnahme sind. Die Deutschen gehören mit etwa 360 Tochtergesellschaften zu den größten Investoren am Kap. Der Wert ihrer Direktinvestitionen beläuft sich auf rund zwei Milliarden Mark. Die Hälfte davon entfällt auf die großen Autohersteller Mercedes-Benz, Volkswagen und BMW, den Chemiekonzern Hoechst und den Elektronikproduzenten Siemens. „Wir sind ein Teil vom neuen Südafrika und werden da auch eine positive Rolle spielen“, brüstet sich Johann Trotskie vom Vorstand der Siemens-AG in Johannesburg. „Heute sind die führenden Regierungsleute froh, daß wir in Südafrika geblieben sind.“

Die Rolle der deutschen Konzerne wurde von Apartheidgegnern bis vor kurzem nicht so positiv bewertet. Erst nach dem Verbot schwarzer Bürgerrechtsorganisationen und fortschrittlicher Gewerkschaften durch die Apartheidregierung im Jahr 1960 wuchsen die Investitionen deutscher Unternehmen spürbar an. Der ANC, der heute einen großen Teil der Regierung stellt, forderte damals wirtschaftliche Sanktionen gegen Südafrika. Dazu gehörte auch ein Stopp von Investitionen ausländischer Unternehmen.

Nichtsdestotrotz waren deutsche Investitionen eine wesentliche Überlebenshilfe für das Rassistensystem. Die meisten der deutschen Unternehmen

Schlüsselindustrien getätigt. Aus diesem Grund gerieten einige Konzerne unter Beschuß der Anti-Apartheid-Bewegung. Siemens beispielsweise versorgte die südafrikanische Rüstungsfirma Armscor sowie die Sicherheitskräfte mit Mikroelektronik. Mercedes-Benz lieferte Unimogs an Militär und Polizei und baute Dieselmotoren für Fahrzeuge, die gegen den inneren Widerstand ebenso wie in den Kriegen gegen die Nachbarländer eingesetzt wurden.

Die Forderung nach Sanktionen galt jedoch nicht nur Geschäften, die gegen das Rüstungsembargo verstießen, sondern allem wirtschaftlichen Engagement in und mit Südafrika. International riß die Debatte seit dem Massaker der Regierung an protestierenden Kindern in Soweto im Jahr 1976 nicht mehr ab. Die deutschen Unternehmer hielten den Sanktionsforderungen ihr Konzept vom „konstruktiven Engagement“ dagegen. Rassistische Praktiken hätten im Alltag deutscher Betriebe keinen Platz; sie besäßen daher eine Vorbildfunktion für südafrikanische Unternehmen. Zur Erhärtung dieser Position wurden in den westlichen Industrieländern Verhaltenskodizes für Investoren in Südafrika entwickelt, nach denen sie Mindestlöhne zahlen, Gewerkschaften anerkennen und getrennte Einrichtungen für Weiße und Schwarze in den Betrieben abschaffen sollten. Für die Deutschen galt der Verhaltenskodex der Europäischen Gemeinschaft. Er war allerdings weder rechtsverbindlich noch wurde seine Einhaltung öffentlich kontrolliert. Im Rückblick muß festgestellt werden, daß diese ganze Debatte lediglich die Beteiligung deutscher Unternehmen an der Ausbeutung von Menschen und Natur unter Ausnutzung der rassistischen Apartheidgesetze verschleierte.

Erst Mitte der achtziger Jahre, als Südafrika schon unter Ausnahme-recht stand, wurden internationale Sanktionen im Handel und später im Bankensektor eingeleitet. Vor allem US-amerikanische Konzerne zogen sich aus Südafrika zurück; andere legten Neuinvestitionen auf Eis. Die Deutschen jedoch blieben im Land und verstärkten ihr Engagement zum Teil noch. Deutschland avancierte – abgesichert durch staatliche Hermes-

Die angebliche Vorbildrolle, mit der die Unternehmen ihr Verbleiben im Land der Apartheid rechtfertigten, wird durch gewerkschaftliche Erfahrung nicht bestätigt. Auch in deutschen Firmen mußten die fortschrittlichen Gewerkschaften ihre Anerkennung erst erstreiken, wurden Streikende entlassen und – wenn sie Wanderarbeiter waren – in die „Homelands“ abgeschoben. Derartige Vorkehrungen verhinderte auch der EG-Verhaltenskodex nicht. Hohe Löhne und überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen wie etwa in der Automobilindustrie konnten deshalb durchgesetzt werden, weil die Gewerkschaften stark waren und die Unternehmen gut verdienten. Darüber hinaus bestand auf Unternehmensseite ein Interesse an stabilen Beziehungen zu einer qualifizierten Arbeiterschaft, die sich nicht bei jedem Konflikt auswechseln ließ. Nützlich für Auseinandersetzungen waren nach der Erfahrung in der Metallindustrie die sogenannten Mindeststandards, die die südafrikanische NUMSA gemeinsam mit der deutschen IG Metall und dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund erarbeitet hatten. Danach sollten sich die deutschen Tochterfirmen verpflichten, auf Vorteile aus der Apartheidgesetzgebung zu verzichten und Gewerkschafts- und Streikrechte zu akzeptieren. Diese Standards wurden Ende der achtziger Jahre in den deutschen Firmen am Kap verhandelt.

Bei Mercedes-Benz wurde noch Ende der achtziger Jahre ein Kampf für Gewerkschaftsrechte mit Ausspernung und Massenentlassung beantwortet. Bei Volkswagen waren solche Exzesse aufgrund der Stärke und Einheitlichkeit der Gewerkschaft im Betrieb sowie der engen Zusammenarbeit der Metallgewerkschaft NUMSA mit dem VW-Konzernbetriebsrat, der IG Metall und dem Arbeitskreis InterSoli nicht möglich. Dennoch gibt es auch bei VW immer wieder Konflikte, weil das Management den selbstgesteckten Weg der Beteiligung und Mitbestimmung der Interessensvertreter einseitig nutzt und teilweise auch verläßt. Wie der jüngste Streik im VW Werk Uitenhage im September 1995 zeigte, wird auch den südafrikanischen VW-Beschäftigten nichts geschenkt. „Konstruktives Engagement“ jedenfalls ist nach dem Ende der Apartheid gefragt. Wer so lange von der Apartheid profitiert hat wie deutsche Unternehmen in Südafrika, hat nicht nur moralische Wiedergutmachung zu leisten, sondern verfügt in der Regel auch über entsprechende wirtschaftliche Potenz für größere Investitionen. Befragt nach ihrem Beitrag, heben die großen deutschen Konzerne ihre Aktivitäten im Ausbildungsbereich hervor. Aus dem Bedürfnis nach qualifizierter Arbeit, für die das Apartheidssystem

Schwarze nicht vorbereitet, haben viele schon in den achtziger Jahren eigene Ausbildungsprogramme für ihre Beschäftigten entwickelt. Um so verwunderlicher ist, daß Volkswagen nach beispielhaften Ansätzen in den achtziger Jahren die Zahl seiner Ausbildungsplätze in jüngster Zeit erheblich reduziert hat. Bei Siemens gibt es einen Sozialfond, aus dem Häuser für Mitarbeiter bezahlt werden; Mercedes hat sich mit dem regionalen Minister über ein Hausbauprojekt in East London geeinigt. Volkswagen unterhält einen Fond für soziale Projekte und hat ein Programm zur Baulandbeschaffung gestartet, das aufgrund gemeinsamer Absprachen mit den Betroffenen auf Akzeptanz stößt. All dies sind Aktivitäten, die wichtige Bereiche des Programms für Wiederaufbau und Entwicklung betreffen und sich positiv darstellen lassen. Nur mit neuen Investitionen hält man sich zurück. Abzuziehen will aber auch keine: das immerhin haben 95 Prozent der deutschen Firmen bei der Umfrage der Kammer prophezeit.



Konstruktives Engagement: Unverständnis über Abbau der Ausbildungsplätze bei VW

Geschäfte mit der Rüstung: Siemens in Südafrika

Im Februar 1995 legte die neue Regierung das „Labour Relation Act“ (LRA) als Gesetzentwurf vor. Es ist das erste Arbeitsgesetz, an dessen Entstehen die Gewerkschaftsbewegung mitwirkt. Außer für die Sicherheitskräfte soll es alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer Gültigkeit haben, auch für Farmarbeiter, Hausangestellte und öffentlichen Bedienstete, die bisher ausgeschlossen waren. Es enthält – wie in der Übergangsverfassung festgelegt – das Recht auf Vereinigungsfreiheit und orientiert sich an den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Gewerkschaftsrechte und funktionell rechtlich Beziehungen
Das LRA legt die Rechte der Gewerkschaften fest: Sie dürfen auf Firmengelände Mitglieder werben, Versammlungen abhalten und Abstimmungen durchführen; sie dürfen Gewerkschaftsvertreter wählen, Arbeitszeit für Gewerkschaftstätigkeit beanspruchen und Mitgliedsbeiträge abhuchen. Sie müssen von der Firmenleitung mit Informationen versorgt werden, die sie für Verhandlungen benötigen. Voraussetzung für diese Rechte ist eine angemessene „Repräsentanz“ der Gewerkschaft. Bisher waren entsprechende Rechte nicht durch Gesetz, sondern lediglich durch Anerkennungsabkommen zwischen einzelnen Betrieben und Gewerkschaften geregelt. Das neue Gesetz untersagt ausdrücklich Kündigungen aufgrund gewerkschaftlicher Aktivität, Beteiligung an legalen Streiks oder der Verweigerung von streikbrechender Arbeit. Auch Rassenzugehörigkeit oder Schwangerschaft geben keine Entlassungsgründe her. Personalabbau aus betrieblichen und ökonomischen Gründen ist dagegen erlaubt, sofern die Spielregeln von Anündigung, Information, Konsultation und Suche nach Alternativen eingehalten werden. Die wesentliche Reform besteht in der Umwandlung der bisher auf Gegensatz und Kampf angelegten Arbeitsbeziehungen zu kooperativen Formen der Auseinandersetzung, die

Raum für Verhandlungs- und Schlichtungsprozesse lassen. Dazu wird eine unabhängige, vom Staat geförderte Schlichtungskommission aus Vertretern des Staates, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften eingerichtet. Sie soll in Konfliktfällen vermitteln, Verhaltensrichtlinien entwickeln, Fortbildung anbieten sowie Gewerkschaften und Arbeitgeber beraten. Außerdem wird ein Arbeitsgericht geschaffen, das das bisherige Industriegericht ersetzt.

Tarifverhandlungen und Streikrecht
Für Tarifverhandlungen sieht das neue Gesetz Verhandlungsräte vor, die die alten Industrieräte ersetzen. Sie müssen für ihre jeweilige Industrie repräsentativ sein und dabei auch kleine Betriebe berücksichtigen. Dies soll jährlich überprüft werden. Tarifabschlüsse werden gesetzlich bindend sein. Es liegt in der Kompetenz des Arbeitsministers, Tarifabschlüsse auch auf solche Bereiche auszuweiten, die nicht in den Räten vertreten sind. Beschwerden über ihre Nichteinhaltung unterliegen der Schlichtung. Zwar sind die Arbeitgeber nicht ausdrücklich zum Verhandeln verpflichtet, aber das Organisations- und das Streikrecht geben den Gewerkschaften die Möglichkeit, die Unternehmen an den Verhandlungstisch zu zwingen.

sofern sie ausreichend repräsentativ sind. Das Streikrecht wird erstmals gesetzlich geschützt: Arbeitgeber können Streiks nicht untersagen und die Gewerkschaften nicht mehr für dadurch verursachte Schäden verantwortlich machen. Streikende dürfen, sofern es sich um legale Streiks handelt, nicht entlassen werden, und sie haben das Recht auf Streikposten vor dem Firmengelände. Das sind große Fortschritte gegenüber den bisherigen Regeln, nach denen Streiks als Sabotage oder Bruch des Arbeitsvertrags gewertet wurden und selten legal durchgeführt werden konnten. Künftig müssen sich die Konfliktparteien an folgende Regeln halten: Der Streitfall muß zuerst vor einen Verhandlungsrat oder die Schlichtungskommission gebracht werden. Wenn er dort innerhalb von 30 Tagen –

oder einem anderen vereinbarten Zeitraum – nicht beigelegt werden kann, darf dem Arbeitgeber ein Streik angekündigt werden. Zwei Tage später kann er dann beginnen. Wenn der Arbeitgeber aussperrt – und dazu ist er ausdrücklich berechtigt – ohne dabei diese Regeln zu beachten, ist die Gewerkschaft dazu allerdings auch nicht verpflichtet. Arbeitsniederlegungen, die sich nicht unmittelbar auf Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auf die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer beziehen, sind anders als bisher – im neuen Gesetz gestattet. Mit diesen Bestimmungen dürfte die Zeit spontaner Ausstände außerhalb der Legalität vorbei sein.

Das „workplace forum“ als Organ betrieblicher Mitbestimmung
Eine ganz neue Einrichtung ist das „Arbeitsplatzforum“ (workplace forum), ein betriebliches Gremium, das sich nach dem Gesetzentwurf aus gewählten Vertretern der

Arbeiterschaft zusammensetzt. Die Arbeitnehmervertreter werden dabei von der gesamten Belegschaft gewählt. Arbeitsplatzforen sollen kooperative Arbeitsbeziehungen entwickeln und die Arbeitnehmervertretern die Beteiligung betrieblichen Entscheidungen sicherstellen. Dabei kann es um Einführung und Auswirkungen neuer Technologien gehen, um Arbeitsplatzabbau, Arbeitsmethodik und -organisation und ähnliches. Allerdings werden Arbeitsplatzforen nicht dann eingerichtet, wenn repräsentative Gewerkschaften in Betrieben mit mehr als hundert Beschäftigten das fordern. Sie können also nicht gegen den Willen von Gewerkschaften etabliert werden. Konkurrenz aufgebaut werden wie es in den siebziger Jahren mit den rechtlosen „Betriebskomitees“ versucht wurde. Arbeitsplatzforen sollen umfangreiche Informationsrechte erhalten. Für einige Themenkomplexe wird Beratungsrechte geben, andere sollen mitbestimmungspflichtig sein. Genaueres muß noch geklärt werden. Von den Erfahrungen in der Praxis wird es abhängen, ob diese Gremien wirklich einer echten Mitbestimmung und einer stärkeren Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern beitragen können.



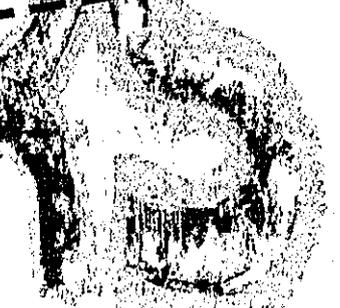
Hin zu kooperativen Formen der Auseinandersetzung: Arbeiter im VW Werk

Konfrontation

zur Kooperation Das neue südafrikanische Arbeitsgesetz

Keine Kündigung aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit

Wegbereiter der Demokratie



NUM



Gewerkschaften: Arbeit gegen Apartheid

Südafrikas
Demokratie ist
auch ein Kind
der Gewerkschaften: Genau neun
Monate vor dem
Wahltermin am
27. April 1994
begann der größte
Gewerkschaftsbund,
der Congress of South
African Trade Unions
(COSATU), seine Wahl-
kampagne zugunsten
des African National
Congress ANC.
Alle Kräfte wurden auf
die Information und
Bildung der schwarzen
Erstwähler und die Auf-
stellung gewerkschaft-
licher Kandidaten für die
Wahllisten konzentriert.
Ein Bündnis mit dem
ANC und der Kommu-
nistischen Partei hatte
der Gewerkschaftsbund
schon bald nach deren
Wiederzulassung 1990
geschlossen.

und Ausbeutung

In ihrer ganzen Geschichte spielten schwarze Gewerkschaften eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Apartheid. Nicht nur die Lebens- und Arbeitsbedingungen Ihrer Mitglieder waren vom System der Rassentrennung geprägt, auch in den Arbeitnehmerorganisationen selbst spiegeln sich die rassistischen Regeln der Gesellschaft wider. Die Arbeiterschaft war durch die Industriegesetze von 1924 nach

zwei sogenannte "Parallelgewerkschaften" unter der Obhut weißer "Muttergewerkschaften". Neben den Verbänden, die das Apartheidsystem für Schwarze anbot, gab es immer unabhängige Organisationen. Gleich zu Beginn der Industrialisierungswelle, die dem Ersten Weltkrieg folgte, wurde 1919 die Industrie- und Handelsgewerkschaft (ICU) gegründet. Sie kämpfte nicht

zwei wechselläufigen. Sie wechselten sich unter dem Dach des „Rates nicht-europäischer Gewerkschaften“, der später im „Südafrikanischen Gewerkschaftskongreß“ (SACTU) aufging. SACTU arbeitete in den fünfziger Jahren eng mit dem ANC und der Kommunistischen Partei zusammen und beteiligte sich an den großen Verweigerungskampagnen gegen rassistische Gesetze. Als die politischen

triblicher Strukturen beschäftigt. Gegen die rechtlosen Betriebskomitees und die von den Unternehmern bevorzugten Parallelgewerkschaften mußten sie Betrieb für Betrieb ihre Anerkennung als Vertreter der Beschäftigten durchsetzen. 1979 wurde schwarzen Gewerkschaften in einer Arbeitsrechtsreform erstmals die staatliche Registrierung und damit die Zulassung zu Tarifver-

Schwarze Gewerkschaften im Kampf gegen Apartheid: Delegierte treffen zum COSATU Kongreß 1989 ein.



Rassen gespalten. Facharbeit blieb allein Weißen vorbehalten, Schwarze waren gar nicht als „Arbeitnehmer“ anerkannt. Zwar waren Gewerkschaften für Schwarze nie ausdrücklich verboten, aber sie hatten bis zur Arbeitsrechtsreform von 1979 keinen Zugang zu Tarifverhandlungen. Bis in die achtziger Jahre gab es für schwarze Arbeiter

nur um höhere Löhne, sondern auch gegen das System der Wanderarbeit und die Paßgesetze, die Schwarzen die Freizügigkeit raubten.

Während sich die Weißen in den dreißiger Jahren nicht mehr nur in Berufsverbänden, sondern zunehmend Industriegewerkschaften organisierten, traten Schwarze häufig den branchenübergreifenden allgemeinen Gewerk-

Organisationen 1960 verboten wurden, mußten viele Gewerkschafter in den Untergrund gehen oder das Land verlassen. In der darauf folgenden Periode politischer Unterdrückung war auch in den Betrieben zunächst Ruhe. Erst zu Beginn der siebziger Jahre entstanden erneut autonome Gewerkschaften für schwarze Arbeiter. Sie waren zunächst vor allem mit

handlungen gestattet. Nicht alle Gewerkschaften ließen sich registrieren, manche fürchteten die Kontrolle durch die Regierung. Es gelang ihnen aber, sich durch diese Vorgabe nicht erneut spalten zu lassen und die wesentlichen Kämpfe sowohl um Löhne als auch um die Abschaffung rassistischer Gesetze gemeinsam zu führen. 1982 botung der Organisationsgrad

Der Industriegewerkschaftsbund FO-SATU und eine Reihe kleinerer, politisch orientierter Gewerkschaften schlossen sich 1985 zum Kongreß Südafrikanischer Gewerkschaften COSATU zusammen. Er zählt heute 1,3 Millionen Mitglieder. COSATU stand in den achtziger Jahren der Bürgerbewegung Vereinte Demokratische Front (UDF) nahe und ging später die Allianz mit dem ANC ein. Diese Organisationen bekennen sich zum „nicht-rassistischen“ Prinzip, das die Frage der Hautfarbe nicht in den Mittelpunkt der Auseinandersetzungen stellt.

Die stärksten Einzelgewerkschaften im COSATU sind die Bergarbeitergewerkschaft NUM mit 310.000 Mitgliedern (1994) und die Metallarbeitergewerkschaft NUMSA mit 170.000, gefolgt von der Gewerkschaft für Textil und Bekleidung SACTWU mit 160.000 Mitgliedern. Wegen der Rezession zu Beginn der neunziger Jahre ist die Mitgliederentwicklung zur Zeit leicht rückläufig. Im Unterschied zum Dachverband können die Einzelgewerkschaften heute von ihren Mitgliedsbeiträgen existieren.

Mitte der achtziger Jahre scheiterte der Versuch COSATU's zur Vereinigung mit einem kleineren Gewerkschaftsverband, der betont schwarze Arbeiter organisiert. Aus diesem ging der „Nationalrat der Gewerkschaften“ (NACTU) hervor, der etwa 330.000 Mitgliedern zählt. Er macht COSATU in einigen Industriezweigen Konkurrenz. Drittgrößter Dachverband ist heute die „Föderation südafrikanischer Gewerkschaften“ FEDSAL, ein Zusammenschluß überwiegend weißer Gewerkschaften mit zusammen 260.000 Mitgliedern. Er betrachtet sich selbst als unpolitisch. Ein rein weißer Zusammenschluß ist die „Südafrikanische Konföderation der Arbeit“ mit etwa 60.000 Mitgliedern. Die Hälfte davon gehören zu „Yster en Staal“, der weißen Metallgewerkschaft, die sich vor den Wahlen der rechtskonservativen „Freiheitsfront“geschlossen hatte. Rassistische Gewerkschaften, die nur weiße oder nur schwarze Arbeitnehmer organisieren, sind nach dem neuen südafrikanischen Arbeitsgesetz zukünftig verboten.

Trotz politischer Meinungsverschiedenheiten werden weiterhin Vereinigungsgespräche geführt, um die Konkurrenz in einigen Industriezwei-

Der Industriegewerkschaftsbund FO-SATU und eine Reihe kleinerer, politisch orientierter Gewerkschaften schlossen sich 1985 zum Kongreß Südafrikanischer Gewerkschaften COSATU zusammen. Er zählt heute 1,3 Millionen Mitglieder. COSATU stand in den achtziger Jahren der Bürgerbewegung Vereinte Demokratische Front (UDF) nahe und ging später die Allianz mit dem ANC ein. Diese Organisationen bekennen sich zum „nicht-rassistischen“ Prinzip, das die Frage der Hautfarbe nicht in den Mittelpunkt der Auseinandersetzungen stellt. Die stärksten Einzelgewerkschaften im COSATU sind die Bergarbeitergewerkschaft NUM mit 310.000 Mitgliedern (1994) und die Metallarbeitergewerkschaft NUMSA mit 170.000, gefolgt von der Gewerkschaft für Textil und Bekleidung SACTWU mit 160.000 Mitgliedern. Wegen der Rezession zu Beginn der neunziger Jahre ist die Mitgliederentwicklung zur Zeit leicht rückläufig. Im Unterschied zum Dachverband können die Einzelgewerkschaften heute von ihren Mitgliedsbeiträgen existieren. Mitte der achtziger Jahre scheiterte der Versuch COSATU's zur Vereinigung mit einem kleineren Gewerkschaftsverband, der betont schwarze Arbeiter organisiert. Aus diesem ging der „Nationalrat der Gewerkschaften“ (NACTU) hervor, der etwa 330.000 Mitgliedern zählt. Er macht COSATU in einigen Industriezweigen Konkurrenz. Drittgrößter Dachverband ist heute die „Föderation südafrikanischer Gewerkschaften“ FEDSAL, ein Zusammenschluß überwiegend weißer Gewerkschaften mit zusammen 260.000 Mitgliedern. Er betrachtet sich selbst als unpolitisch. Ein rein weißer Zusammenschluß ist die „Südafrikanische Konföderation der Arbeit“ mit etwa 60.000 Mitgliedern. Die Hälfte davon gehören zu „Yster en Staal“, der weißen Metallgewerkschaft, die sich vor den Wahlen der rechtskonservativen „Freiheitsfront“geschlossen hatte. Rassistische Gewerkschaften, die nur weiße oder nur schwarze Arbeitnehmer organisieren, sind nach dem neuen südafrikanischen Arbeitsgesetz zukünftig verboten.

In den letzten Jahren sind viele qualifizierte Gewerkschafter in die Parteien und nun auch in die Parlamente abgewandert. Sie bringen aus ihrer gewerkschaftlichen Vergangenheit profunde Erfahrungen mit demokratischer Entscheidungsfindung in ihre neuen Arbeitsfelder ein. Innerhalb des Gewerkschaftsbundes, der unter dem Abzug erfahrener Streiterinnen und Streiter erheblich leidet, soll dieser Verlust mit einer Organisierungskampagne unter dem Motto „Zurück zu den Grundlagen“ ersetzt werden.

IONALE
ITÄT



Die Unternehmer müssen sich botoilligen:
John Gomomo, Präsident des
Gewerkschaftsdachverbandes COSATU

Seit den Wahlen im April 1994 ist Süd-
afrika frei. Können die Gewerkschaften
ihre Solidaritätsarbeit jetzt einstellen?

Nein, wir sind noch nicht frei. Wir
haben nur die politische Führung
gewechselt. Die wirtschaftliche Macht
ist noch immer in den Händen derer,
die sie auch vor den Wahlen hatten.
Bis wir die ökonomische Macht kon-
trollieren, das braucht Zeit. Die Nar-
ben der Apartheid sind noch da.

Zu deren Beseitigung hat die Regierung
das „Wiederaufbau- und Entwicklungs-
programm“ angenommen, das ursprüng-
lich eine COSATU-Initiative war.
Gibt es Erfolge?

Weniger als wir dachten. Wir hoffen
jetzt auf die Kommunalwahlen Ende
1995: sie schaffen die Schlüsselstruk-
tur zur Umsetzung. Aber wir müssen
auch sicherstellen, daß die Unter-
nehmer sich beteiligen. Ich finde,
sie sollten einen bestimmten Prozent-
satz ihrer Profite in Bildung, Gesund-
heit und diese Bereiche stecken.
Dann wüßte man jedenfalls, daß je-
der sich verpflichtet fühlt, und auch
die Arbeiter würden ihren Schweiß
nicht einfach für Hungerlöhne ver-
geuden. Meiner Meinung nach sollte
es einen entsprechenden Verhaltens-
kodex für In- und ausländische
Investoren geben.

Was hat für die Gewerkschafts-
arbeit konkret verändert?

Allerhand erfahrene Leute sind von
der Gewerkschaft zur Regierung ge-
gangen. Die fehlen uns jetzt im Über-
gangsprozeß. Der Umbau der Indus-
trie und der Fabriken geht zu
schnell. Alle wollen auf dem Welt-
markt konkurrenzfähig werden,
und unsere Kapazitäten reichen nicht
aus, auf die Herausforderungen
immer sofort zu reagieren. Aber wir
mischen uns ein.

Wäre die deutsche Mitbestimmung
dafür ein Modell?

Mitbestimmung braucht eine sehr
starke und sichere Gewerkschaft. Für
uns kämen zum Beispiel Betriebsräte
mit Nicht-Mitgliedern oder Betriebs-
ratsvorstände ohne Gewerkschafts-
vertreter nicht in Frage. Eine andere
Gefahr liegt darin, daß man Verein-
barungen über die eigene Arbeits-
losigkeit unterschreibt.

Gibt es Gewerkschaftsforderungen für
die Verfassungsverhandlungen?

Wir wollen Arbeiterrechte in die
Verfassung aufgenommen haben.
Aber wir haben einen Fehler
gemacht, als die Übergangsverfas-
sung verhandelt wurde. Sie enthält
neben dem Streikrecht auch die Mög-
lichkeit der Aussperrung. Das hätten
wir nicht zulassen dürfen, und wir
werden es in der Verfassungskomis-
sion wieder auf den Tisch bringen.

Interview mit
John Gomomo,
Präsident des Gewerk-
schaftsdachverbandes
COSATU

Solidaritätsarbeit im Konzern

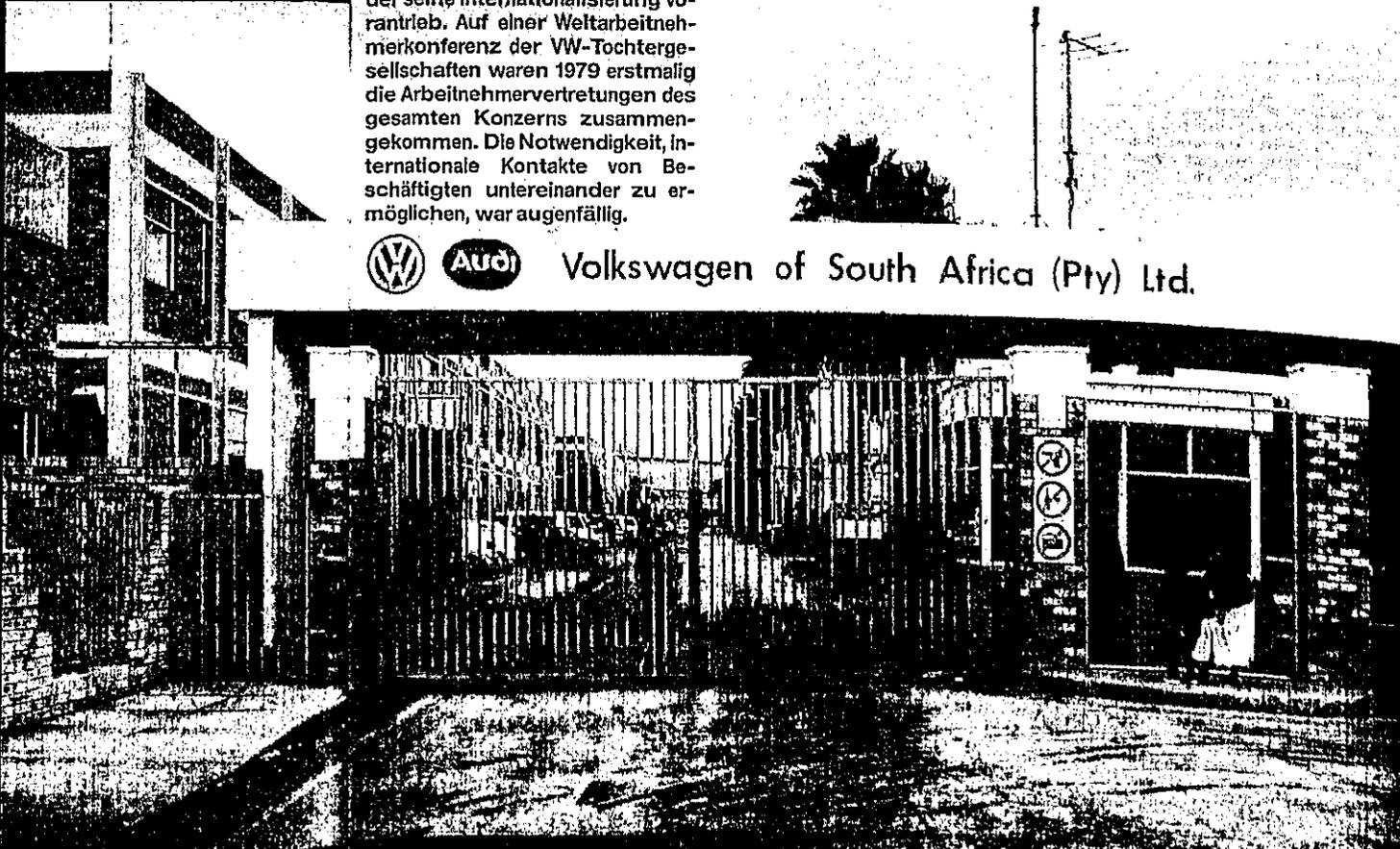
Erfahrungen aus dem Arbeitskreis InterSoli
der IG Metall Wolfsburg



Seit ihrem Bestehen fühlen die Ge-
werkschaften sich der internatio-
nalen Solidarität verpflichtet. Um
diesem Anspruch gerecht zu wer-
den, wurden internationale Dach-
verbände und Berufssekretariate
gegründet. Der DGB und seine Ge-
werkschaften verfügen über inter-
nationale Abteilungen. Damit wur-
den internationale Kontakte zu-
mindest auf höherer Funktionärs-
ebene ermöglicht. Auch der Ar-
beitskreis InterSoli der IG Metall
Wolfsburg, der 1982 von Mitglie-
dern des Gesamtbetriebsrats der
Volkswagen AG und IG Metall Ver-
trauensleuten gegründet wurde,
verschrieb sich dem Ziel der inter-
nationalen Solidarität. Sein Aus-
gangspunkt war der VW-Konzern,
der seine Internationalisierung vor-
antrieb. Auf einer Weltarbeitneh-
merkonferenz der VW-Tochterge-
sellschaften waren 1979 erstmalig
die Arbeitnehmervertretungen des
gesamten Konzerns zusammen-
gekommen. Die Notwendigkeit, in-
ternationale Kontakte von Be-
schäftigten untereinander zu er-
möglichen, war augenfällig.



Volkswagen of South Africa (Pty) Ltd.



Internationalisierung vorangetrieben:
VW-Niederlassung in Johannesburg

Wir sind noch nicht frei



Regelmäßige Besuche: John Gomomo, COSATU-Präsident und langjähriger Vorsitzender der Shopstewards bei VW of South Africa im Gespräch mit dem niedersächsischen Sozialminister und früheren VW-Konzernbetriebsratsvorsitzenden Walter Hiller

Der Arbeitskreis InterSoli sieht seine Aufgabe darin, Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in den ausländischen VW Niederlassungen zu informieren. Über direkte Kontakte soll das Verständnis für internationale Solidarität in den Belegschaften der deutschen Standorte verankert werden. Der Arbeitskreis InterSoli besteht derzeit aus drei Arbeitsgruppen, die sich entlang der Konzernstrukturen mit der Situation der KollegInnen in jeweils einem außer-europäischen Standort beschäftigen: Brasilien, Mexiko und Südafrika. Die Arbeitsgruppe Südafrika wird – wie die anderen Arbeitsgruppen auch – vom Engagement interessierter Gewerkschaftsmitglieder, also nicht nur FunktionärInnen, getragen. Im Laufe der Jahre konnte sie stabile Beziehungen zu den Shopstewards, den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern bei VW Südafrika aufbauen. Diese Beziehungen wurden geprägt vom Kampf der

südafrikanischen KollegInnen gegen das Apartheidregime. Als Teil der Anti-Apartheid-Bewegung in der Bundesrepublik unterstützten die Mitglieder der Arbeitsgruppe diesen Kampf. Dies geschah durch betriebliche, lokale und regionale Gegenöffentlichkeit in Form von Ausstellungen und Referaten, durch Berichte über die Situation vor Ort in Betriebsversammlungen und Seminaren sowie durch öffentliche Aktionen gemeinsam mit anderen Organisationen, die gleichermaßen am Thema „Südafrika“ arbeiteten. Über den Gesamtbetriebsrat und den Aufsichtsrat wurde auf das südafrikanische VW-Management und die deutsche Konzernzentrale eingewirkt, wenn etwa südafrikanische KollegInnen vom Apartheidregime ohne Anklage verhaftet wurden oder wenn die Sicherheitskräfte bei Razzien Gewerkschaftsbüros durchsuchten und Kommunikationsmittel beschlagnahmten. Bildungsmaßnahmen wie auch die tagtägliche Arbeit der südafrikanischen Metallgewerkschafter wurden finanziell unterstützt. Diese Arbeit wurde wesentlich von persönlichen Kontakten getragen, die im Rahmen des Konzerns und der IG Metall durch regelmäßige Besuche ermöglicht wurde. Immer wieder konnten südafrikanischer

wenn auch unter Schwierigkeiten – in die Bundesrepublik reisen, um über die aktuelle Situation in ihrem Land zu berichten. Mit Unterstützung der südafrikanischen Metallgewerkschaft NUMSA sowie des Dachverbandes COSATU organisierten Mitglieder der Arbeitsgruppe mehrere Studienreisen nach Südafrika (1988, 1992 und 1995). Die Reisen wurden intensiv ausgewertet und bildeten mit ihren Informationen aus glaubhaften Quellen eine wichtige Basis für die hiesige Arbeit.

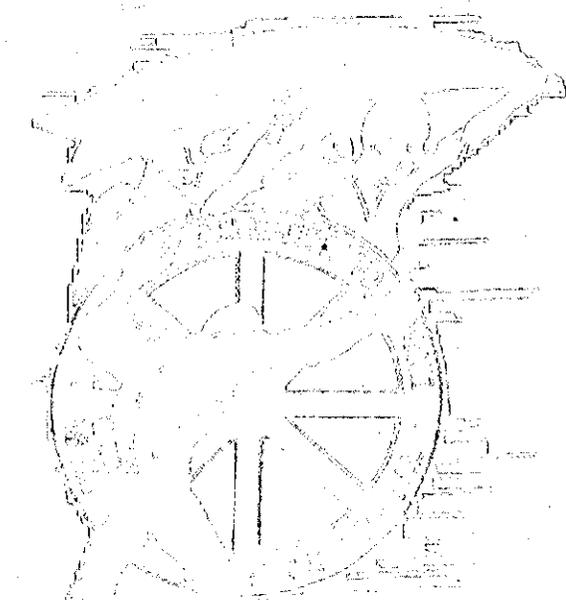
Wie für andere Gruppen der Anti-Apartheid-Bewegung stellte sich auch für die Südafrika-Gruppe des Arbeitskreises InterSoli nach den freien Wahlen im April 1994 die Frage der weiteren Arbeit. Unser Ziel war jedoch nie auf die Überwindung des Apartheidregimes begrenzt: InterSoli betrachtet es als seine Aufgabe, ein möglichst großes (Informations-)Netzwerk von ArbeitnehmerInnen im weltweit agierenden VW-Konzern zu schaffen. Darüberhinaus werden die Folgen der Apartheid auch im neuen Südafrika noch lange Einfluß auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer KollegInnen haben. Diese Einschätzung wurde auch durch die dritte Reise der Arbeitsgruppe nach Südafrika im Mai 1995 bestätigt. Neben dem Ziel, Informationen zur aktuellen politischen Situation und zu möglichen Veränderungen in der gewerkschaftlichen Arbeit zu erhalten, war mit dieser Studienreise auch die Übergabe einer Geldspende verbunden. Zwei Jahre zuvor hatten Gewerkschaftskollegen der NUMSA die Arbeitsgruppe gebeten, ein Projekt eines BürgerInnenkomitees in Langa bei Uitenhage, dem Standort der südafrikanischen VW-Niederlassung, zu unterstützen. In Eigeninitiative des Gemeinwesens und verschiedener lokaler Organisationen war dort

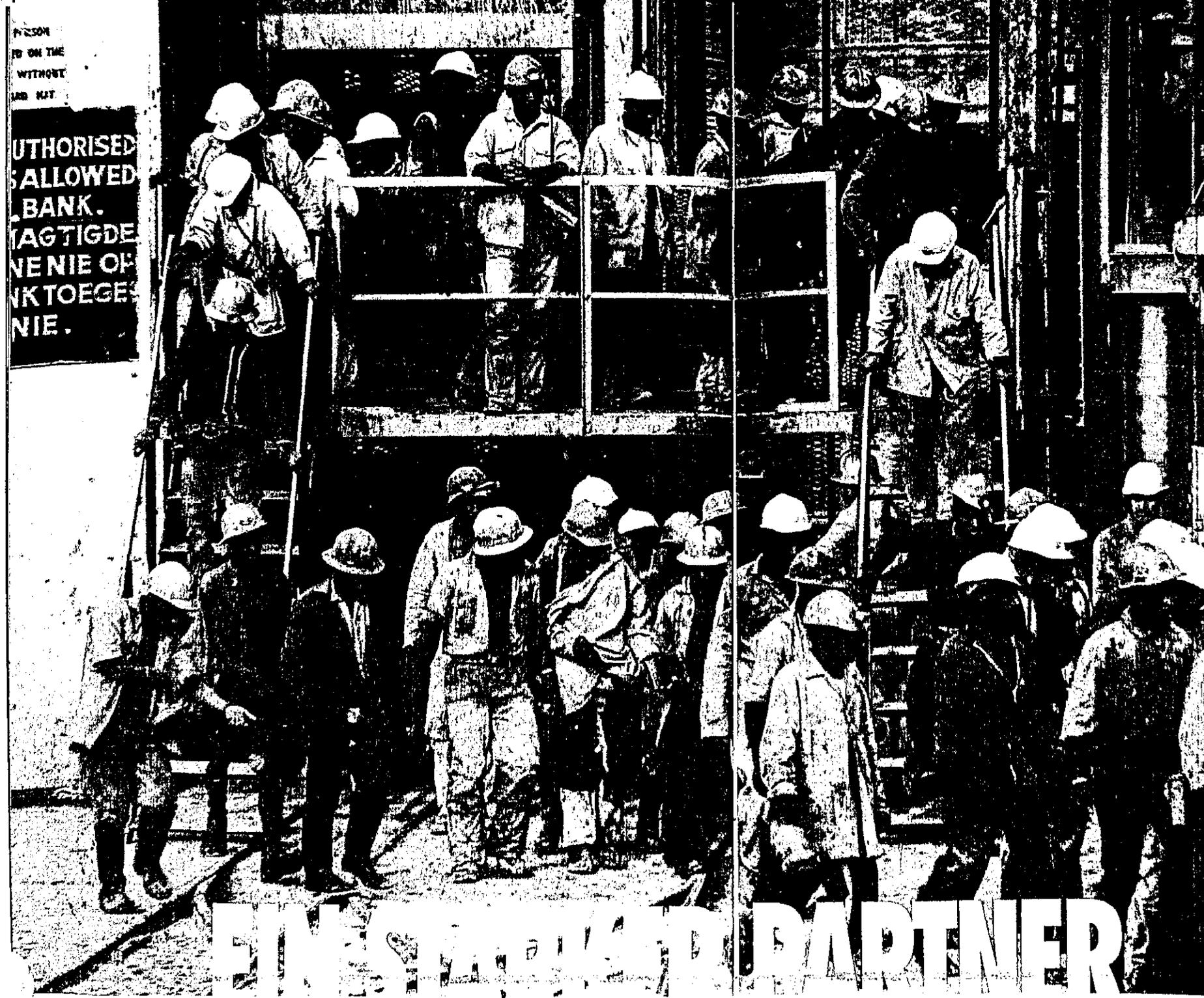
den, das auch zur Erwachsenenbildung, insbesondere für die Qualifizierung von Arbeitslosen genutzt werden sollte. Die Arbeitslosenquote unter den Schwarzen in der Region liegt zwischen 60 und 80 Prozent. Mit Hilfe von Computerkursen soll diesen Menschen ein Chance auf dem Arbeitsmarkt geschaffen werden. Nach gründlicher Klärung in der Wolfsburger IG Metall und Gesprächen mit anderen Organisationen startete der Arbeitskreis InterSoli zum 1. Mai 1994 die „Aktion Langa“. Auf Betriebsversammlungen und Vertrauensleutensitzungen, mit Flohmärkten und Kulturveranstaltungen wurden innerhalb eines Jahres 35.000 DM, überwiegend Kleinstspenden, sowie über 30 Sachspenden (Schreibmaschinen, Kopierer, Drucker) zusammengetragen, die dem Projekt von der Reisegruppe übergeben wurden. In Kooperation mit dem Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerks wurde darüberhinaus ein Zuschußantrag an das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gestellt, das nach einem komplizierten Antragsverfahren 50.000 DM in Aussicht stellte. Mit diesen Geldern werden in Langa Computer, Software und weitere Ausrüstungsgegenstände angeschafft, die für das Qualifizierungsprojekt benötigt werden.

InterSoli: Internationale Bildungsarbeit für den Wettbewerb

Wie andere multinationale Unternehmen verfolgt auch der VW-Konzern im Rahmen des weltweiten Wettbewerbs an allen Standorten gleichermaßen und vehement eine Strategie der Rationalisierungsoffensiven, während die Rechte der Arbeitnehmervertretungen durch die jeweiligen örtlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen und tatsächlichen Kräfteverhältnisse bestimmt sind. Die Arbeitsgruppe Südafrika des Arbeitskreises InterSoli wird sich zukünftig noch stärker mit dieser Konzernstrategie beschäftigen. Der Globalisierung der multinationalen Konzerne muß die inter-

nationale vernetzung der Gewerkschaftsarbeit gegenüber gestellt werden. Internationale Gewerkschaftsarbeit ist zwar nach Satzung Vorstandssache – nicht nur bei der IG Metall. Die kleine internationale Abteilung der IG Metall ist jedoch genausowenig wie der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) oder der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) in der Lage, den Herausforderungen der Konzerne zu begegnen. Um das Bewußtsein für internationale Solidarität in den Belegschaften zu entwickeln, um die Beschäftigten an dieser Arbeit zu beteiligen, ist eine entsprechend breite Bildungsarbeit und sind persönliche Kontakte von großer Bedeutung. Diesbezügliche Anstrengungen und Aktivitäten des Arbeitskreises InterSoli sind die Basis für kleine Erfolge in unserer Arbeit. Wer heute internationale Bildungsarbeit vernachlässigt, darf sich morgen auch nicht über nationalistische Tendenzen in der Gewerkschaftsbewegung beklagen.





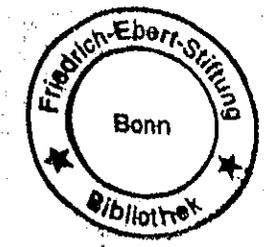
PERSON
ON THE
WITHOUT
AND KIT
**UNAUTHORIZED
ALLOWED
BANK.
TAGTIGDE
NENIE OP
NKTOEGE
NIE.**

Interview mit Manfred Warda, IG Bergbau und Energie

Südafrika ist seit den achtziger Jahren ein wichtiger Schwerpunkt in der internationalen Arbeit der IG Bergbau und Energie. Wer sind Eure dortigen Partner?

Wir haben enge Beziehungen zur National Union of Mineworkers, der südafrikanischen Bergarbeitergewerkschaft. Die NUM wurde 1982 gegründet, nachdem die Apartheidregierung den Schwarzen erstmalig die Bildung autonomer Gewerkschaften gestattete. Die Gründung geht zurück auf Cyril Ramaphosa, dem jetzigen Generalsekretär des ANC und James Motlatsi, der heute Präsident der NUM ist. Beide hatten sich im südafrikanischen Goldbergbau kennengelernt und konnten innerhalb kurzer Zeit die Bergarbeiter für den Aufbau einer neuen Gewerkschaft gewinnen.

EINE NEUE PARTNER



End 1983 in Köln erstmalig amaphosa auf einer Veranstaltung der DGB-Jugend zu Friede und Abrüstung zusammengekommen. Ein Jahr später bereits die NUM dem Internationalen Arbeiterverband bei. In den Jahren unserer beiden Organisationen entwickelte sich allmählich eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die NUM besaßen von Anfang an ein klares Selbstbewußtsein und ein klares Konzept davon, wie die Gewerkschaftsarbeit unter Bedingungen der Apartheid funktionieren konnte. Mit unserer Botschaft „Solidarität statt Feindschaft“ haben wir die NUM während der ganzen achtziger Jahre in ihrem Kampf gegen das Apartheidsregime unterstützt.

Sie steht damit auch eine Bedrohung für Arbeitsplätze im deutschen Steinkohlebergbau dar. Wie schafft Ihr es, daß in Euren Belegschaften kein Konkurrenzdenken entsteht?

Während der Zeit der Apartheid konnten wir bei unseren Mitgliedern immer wieder eine spontane und grundsätzliche Bereitschaft zur Solidarität feststellen. Es ist unseren Kollegen durchaus verständlich zu machen, daß die Gewinne aus der südafrikanischen Billigkohle nicht den dortigen Bergarbeitern zugute kommen. Die Löhne schwarzer Bergarbeiter sind niedrig, in Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wird wenig investiert. Überall auf der Welt sind Bergarbeiter die Leidtragenden des Konkurrenzkampfes um billige Kohle und Absatzmärkte.

Im südafrikanische Bergbau muß das System der Apartheid noch überwunden werden. Schwarze erhielten in der Vergangenheit nur einjährige Arbeitsverträge, ihren Familien war es nicht erlaubt, sich in den Bergbauregionen anzusiedeln. Kranken- oder Rentenversicherung waren weitgehend unbekannt. Bis heute leben die Arbeiter in sogenannten Hostels, kasernenähnlichen Unterkünften ohne Privatsphäre. Nicht selten sind bis zu 16 Männer in Räumen von höchstens 20 m² zusammengepfercht. Qualifizierte Arbeiten waren früher ausschließlich Weißen vorbehalten. So durften Schwarze keine Sprenglizenz erwerben, auch weil die Weißen Angst um ihre Sicherheit hatten. Noch heute beträgt der Durchschnittslohn eines schwarzen Arbeiters lediglich ein Drittel dessen, was Weiße im Bergbau verdienen. Die Verbesserung der Ausbildung hat für die NUM deshalb die höchste Priorität.

Monate in Südafrika, um dort ein Mitbestimmungsprojekt durchzuführen. Was sind ihre Erfahrungen?

Die Idee dieses Mitbestimmungsprojekts geht zurück auf einen Deutschlandbesuch einer gemeinsamen Delegation von südafrikanischen Gewerkschaftern und Arbeitgebern Anfang der neunziger Jahre. Beide Seiten - auch die Arbeitgeber - waren sehr beeindruckt von unserem System der Interessenvertretung, das sie gern näher kennenlernen wollten. Der Aufenthalt unserer beiden Kollegen in Südafrika fand zu einem politisch günstigen Zeitpunkt statt, da die Regierung Mandelas mit der Ausarbeitung des neuen Arbeitsgesetzes beschäftigt war. Unser System der Mitbestimmung ist sicher nicht einfach auf Südafrika übertragbar. Dennoch konnten unsere beiden Kollegen eine Menge Anregungen geben und innerhalb der NUM zur Sensibilisierung für dieses Thema beitragen.

Die evangelische Kirche in Deutschland kooperiert. Wo liegen die gemeinsamen Interessen?

Die evangelische Kirche hat eine wichtige Rolle im Kampf gegen das Apartheidsystem gespielt. Als wir 1984 mit der NUM die Förderung eines Programms zum Aufbau gewerkschaftlicher Bildungsarbeit verabredeten, hat die evangelische Kirche dieses finanziell unterstützt. Anfang der neunziger Jahre hat der evangelische ABP zwei Austauschprogramme junger Gewerkschafter in Südafrika und in Deutschland gefördert. Dieser Zusammenarbeit lag die gemeinsame Einschätzung zugrunde, daß dem Bergbau in Südafrika eine Schlüsselrolle zukommt. Es macht Sinn für die Gewerkschaften, Kontakte mit anderen Gruppen der Gesellschaft zu pflegen und Kräfte zu bündeln, wenn gemeinsame Interessen existieren.

Wir sind zur Zeit dabei, unsere Beziehungen zur NUM neu zu bewerten. Die NUM zählt heute über 300.000 Mitglieder und ist eine starke Gewerkschaft, die auch finanziell auf eigenen Füßen steht. Sie ist inzwischen sogar in der Lage, andere Gewerkschaften in Entwicklungsländern zu fördern, so etwa in Brasilien. Wir müssen Hilfe dort leisten, wo sie benötigt wird. Es gibt noch viele Regionen in der Welt, wo Bergarbeitergewerkschaften auf Unterstützung angewiesen sind. Im Rahmen unserer internationalen Arbeit ist die NUM für uns heute ein besonders wichtiger Partner im gemeinsamen Bemühen, auf die Entwicklungen des Weltkohlemarktes Einfluß im Interesse der Arbeitnehmer zu nehmen.



Manfred Wanda ist internationaler Sekretär beim Vorstand der NUM Bergbau und Energie.



TAFELN FÜR WEITERE INFORMATION

Informationsstelle
Südliches Afrika
Königswinterer Straße 116
53227 Bonn
Tel. 0228/464369
umfangreiches Archiv und Informations-
dienst; gibt Zweimonatszeitschrift
„Südliches Afrika“ heraus

Institut für Afrika-Kunde
Neuer Jungfernstieg 21
20354 Hamburg
Tel. 040/3562523
umfangreiches Zeitungs- und
Zeitschriften-Archiv

Afrika Süd Aktionsbündnis (AAB)
Blücherstraße 14
53115 Bonn
Tel. 0228/211355
Nachfolgerin der Anti-Apartheid-
Bewegung; organisiert in Lokalgruppen

IG Bergbau und Energie
Alte Hattinger Straße 19
44789 Bochum
Tel. 0234/3190
Kooperation mit der südafrikanischen
Bergarbeitergewerkschaft NUM;
Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit
in Deutschland

IG Metall Wolfsburg
Arbeitskreis InterSoll
Südafrika-Arbeitsgruppe
Stegfried-Ehlers-Straße 1
38440 Wolfsburg
Tel. 05361/200222
Austauschkontakte zu den VW-Shop-
afowards; Bildungsarbeit in Deutschland;
Projekte in Südafrika

zur Geschichte:

Lull Callinco:
Gold In Südafrika. Schwarze Arbeit -
Weißer Reichtum,
Bonn 1982

Marianne Cornévin:
Mythos und Wirklichkeit,
Wuppertal 1981

Jörg Fisch:
Geschichte Südafrikas,
München 1990

Heinrich Jaenecke:
Die weißen Herren. 300 Jahre Krieg
und Gewalt in Südafrika,
Hamburg 1977

zur Wirtschaft und Politik:

Anti-Apartheid-Bewegung (Hg):
Vukuzenzelo - Selbst ist die Frau.
Umbruch in Südafrika -
Perspektiven der Frauen,
Bonn 1993

Franz Ansprenger:
Südafrika,
Mannheim 1994

Michael Baiculescu, Joachim Becker (Hg.):
Kap der kleinen Hoffnung - Das Südliche
Afrika nach der Apartheid,
Wien 1993

Dritte Welt Haus Bielofeld u. a. (Hg.):
Blicke in die Zukunft -
Demokratie und Frieden im
Südlichen Afrika?,
Bielofeld 1993

Das neue Südafrika - Politische Porträts,
Bonn 1992

Kittner, Körner-Damann, Schunk:
Arbeit unter dem Apartheid-Regime,
Köln 1988

Nelson Mandela:
Der lange Weg zur Freiheit,
Frankfurt 1994

Siegmar Schmidt:
Gewerkschaften in Südafrika,
Frankfurt 1989

Angelika Schmidt-Biesalski (Hg.):
Früchte aus Südafrika - Geschichte und
Ergebnisse einer Frauenkampagne,
Berlin 1993

Allister Sparks:
Morgen ist ein anderes Land,
Berlin 1995

Statistisches Bundesamt:
Länderbericht Südafrika,
Wiesbaden 1991

Gill Straker:
Gesichter in der Revolution. Die psychischen
Auswirkungen von Gewalt auf Jugendliche
in südafrikanischen Townships,
Osnabrück 1992

Winfried Wroczkowiak-Schlörholz:
Südafrika unter Weltmarkteinfluß,
Münster 1993

Rainer Zuehör (Hg.):
Kap der besseren Hoffnung?,
Bad Honnef 1994



Nord-Süd-Netz
Postfach 101026
40001 Düsseldorf
Tel. 0211/4301 258
Fax 0211/4301 500
1. Auflage
Erscheinungsdatum
11/95

Georg Temme
Fotos:
Thomas Krehwinkel
Brigit Morgenroth
Werner Müntz
Stephan Krull
Manfred Warden
Stevie Hilten-Barber
Gérard Elje
Cedric Nunn ISSA
I.U.K. Foto
IG Bergbau und Energie

Druck:
Druckwerkstatt
Hafen GmbH, Münster

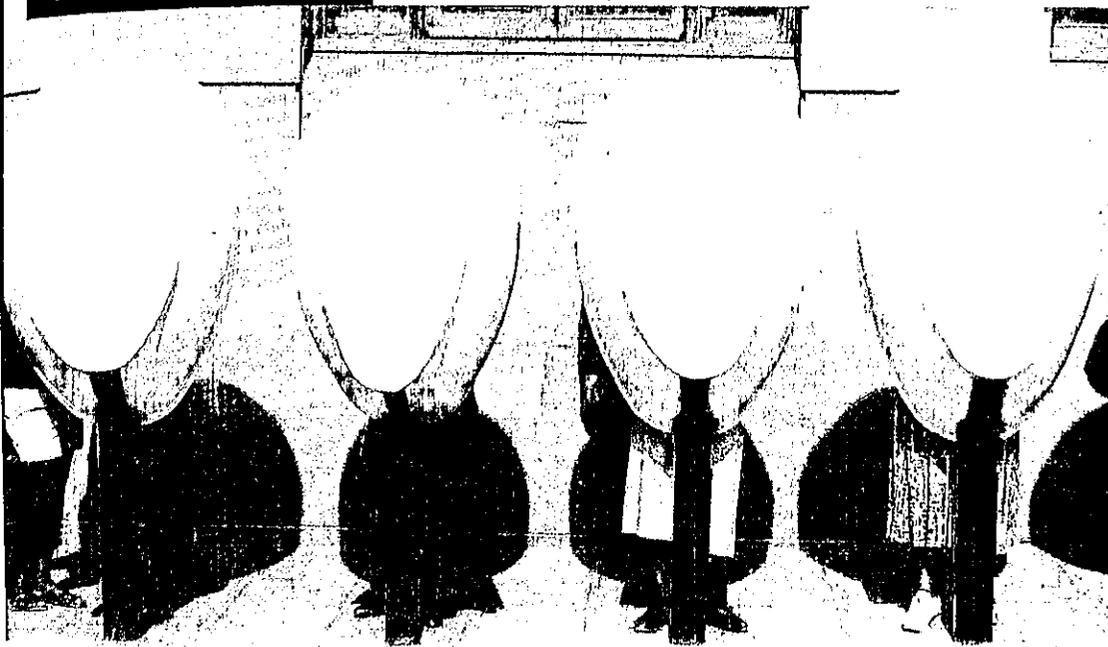
Diese Broschüre wurde
auf chlorierten Papier
gedruckt

Gefördert aus Mitteln
des Ausschusses für
entwicklungsbegleitende
Bildung und Publizistik
(ABPI) und des Bundes-
ministeriums für wirt-
schaftliche Zusammen-
arbeit und Entwicklung
(BMZ)

Weitere Materialien

Entwicklungs- politik	Europapolitik	Frauenpolitik	Gewerkschafts- politik
--------------------------	---------------	---------------	---------------------------

Weltweite Umweltkrise Brasilien	SE 5 Soziale Sicherung in der europäischen Gemeinschaft	Land in Sicht? - Gewerkschaften sind keine frauenfeindlichen Inseln	Betriebsrat im Alltag Kündigungsschutz Tarifvertragsrecht
Weltweite Verschuldungskrise	SE 6 ECU und europäische Wirtschaft	Auf dem Weg zu neuen Ufern? - Frauen in der gewerk- schaftlichen Bildungs- arbeit	Kommunale Dienstleistungen Der Öffentliche Dienst Ökologie: Das Wasser
Rüstungsexport	SE 7 Anders arbeiten	Gestaltung von Arbeit und Technik - Nichts für Frauen?	Mitbestimmung Europa
Kakaobohne und Schokoriegel	SE 8 Gewerkschaftliche Ra- gionalpolitik für Europa	Lust auf Ökonomie: Die weibliche Sicht	Krankenversicherung Berufliche Bildung
Neoliberalismus und Demokratisierung	SE 10 Made in Europa - Grundlagen für die europäische Gewerk- schaftsarbeit		Familienpolitik aus Frauensicht
„Eile tut not.“	SE 11 Eurobetriebsräte - Ein Schritt zum sozialen Europa		Arbeitsmarktpolitik - Arbeitsförderung
Afrostrojka	SE 12 Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt - Fortschritt durch Europa?		Ökologie: Der Boden Der Deutsche Gewerkschaftsbund
Blütenräume - Wirtschaftsmacht	SE 13 Entwicklungszusam- manarbeit - Entwickelte Zusammenarbeit?		Rentenversicherung Mit Ausländern leben
Kinderarbeit in der Dritten Welt	35 Gewerkschaftliche Dimensionen		Ausländische Kollegen
Arbeitnehmer - Betriebs- räte - Entwicklungszusammenarbeit	37 Eurobetriebsräte		Sozialplan
Frauenarbeit als globale Billigware?	38 Frauen in der Europä- ischen Union - Hierarchie oder Emanzipation?		Ökologie: Die Luft
Die Dritte Welt vor den Toren Europas	39 Freiwillige Eurobetriebs- ratsvereinbarungen		Neue Technologien und Rationalisierung im Betrieb
32 Nachhaltige Entwicklung			Leiharbeit und Werkvertrag
33 Baumwolle			Arbeitsschutz
34 Tabak			Strukturpolitik
36 Informeller Sektor			Jugend- und Auszubil- dendenvertretung
40 Das neue Südafrika			Mieterschutz
			Verbraucherschutz
			Qualifizierungs- und Beschäftigungs- gesellschaften
			Bildungswesen
			Gefährliche Arbeits- stoffe und geeignete Ersatzstoffe



Manches im neuen Südafrika ist anders: