

bfjg

# GEWERKSCHAFTEN gegen A P A R T H E I D



C 98 - 00896

## DER IBFG

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** ist auf Welt-ebene der Vertreter der freien Gewerkschaftsorganisationen aller fünf Kontinente. 1949 gegründet, hat er jetzt mehr als 138 Mitgliedsverbände — meistens gewerkschaftliche Landeszentralen — mit einem Gesamtmitgliederstand von 83 Millionen. Er wird ausschliesslich durch seine Mitgliedsverbände finanziert.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** bemüht sich um die Erreichung der in seinem Leitspruch — Brot, Frieden und Freiheit — zusammengefassten Ziele. Er hat konkrete Vorschläge gemacht zur Überwindung der Weltwirtschaftskrise und zur Schaffung der Vollbeschäftigung. Durch Bildungsarbeit und Entwicklungsprojekte sowie sein Drängen auf eine neue Weltwirtschaftsordnung und sozialen Fortschritt in allen Ländern hilft er den Gewerkschaften. Er versucht, Bestimmungen für die Tätigkeit transnationaler Gesellschaften zu erreichen und unterstützt den Kampf seiner Mitgliedsverbände um Wirtschafts- und Industriedemokratie. Der **IBFG** verurteilt jede Art Diskriminierung, ganz gleich, ob sie auf Rasse, Hautfarbe, Glaubensbekenntnis oder Geschlecht beruht. Er verteidigt die Gewerkschafts- und anderen grundlegenden Menschenrechte, wann immer und wo immer sie angegriffen werden.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** wirkt bei verschiedenen internationalen Organisationen, wie den Vereinten Nationen und ihren Sonderorganisationen — Internationale Arbeitsorganisation, UNCTAD, GATT und UN-Kommission Transnationale Gesellschaften — als Sprecher der Arbeitnehmer. Insbesondere hat der **IBFG** bei der Formulierung der IAO-Übereinkommen und -Normen, die als ein Mass dienen, an dem die Einhaltung der Arbeitsnormen und der Gewerkschaftsrechte durch die einzelnen Länder gemessen werden kann, helfend mitgewirkt. In diesem Zusammenhang kann der **IBFG** bei der IAO Beschwerde erheben gegen Länder, die diese Rechte und Normen verletzen, und er tut dies auch.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** fördert den Informationsaustausch zwischen Mitgliedsorganisationen in verschiedenen Ländern und macht die internationalen Zielsetzungen der Gewerkschaftsbewegung oder auch mehr örtliche Fragen bekannt, wenn diese eine grössere Bedeutung haben. Jedes Jahr gibt er einen Überblick über die Weltwirtschaftslage heraus.

Der **INTERNATIONALE BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN** arbeitet eng mit den Internationalen Berufssekretariaten zusammen, in denen nationale Fach-, Berufs-, oder Industriegewerkschaften nach Gruppen zusammengefasst sind. Die Grundsatzpolitik wird vom Vorstand beschlossen; die oberste Entscheidungsgewalt liegt beim Kongress, auf dem alle Mitgliedsorganisationen vertreten sind.

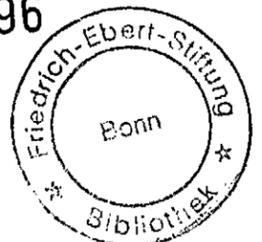
# GEWERKSCHAFTEN gegen APARTHEID

Materialien eines Symposiums  
zur Auswertung des IBFG-Aktionsprogramms  
zur Unterstützung der  
unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung  
in Südafrika

Düsseldorf, 19.-20. Januar 1984

INTERNATIONALER BUND FREIER GEWERKSCHAFTEN

C 98 - 00896



# INHALT

|   | Seite  |
|---|--|
| <b>Vorwort</b>  | 1  |
| <hr/>   |  |
| <b>KAPITEL I</b>  | <b>DIE JÜNGSTEN ENTWICKLUNGEN IN DER APARTHEIDPOLITIK SÜDAFRIKAS</b> |
| Einführung  | 2  |
| <hr/>   |  |
| <b>Teil I: Eine Analyse der jüngsten Entwicklungen in der südafrikanischen Apartheidpolitik</b> | <b>4</b>   |
| — Die zweifache Strategie Südafrikas  | 5  |
| — „Reformen“ im Gewerkschaftsbereich  | 6  |
| — Zuzugskontrolle: Der Fall Rikhoto   | 8  |
| <hr/>   |  |
| <b>Teil II: Eine Analyse der südafrikanischen Bantustans</b>                                    | <b>9</b>   |
| — Die Ursprünge der Rassentrennung  | 9  |
| — „Grand Apartheid“   | 10   |
| — Probleme mit dem Wirtschaftswachstum und durch den Druck der Weltöffentlichkeit               | 11   |
| — Die Staatsbürgerschaft  | 13   |
| — Gebiet und Gebietsbereinigung der Bantustans  | 14   |
| — Bevölkerung   | 14   |
| — Bildung   | 16   |
| — Entwicklung und Beschäftigungslage  | 17   |
| — Arbeitslosigkeit  | 19   |
| — Gewerkschaften  | 20   |
| — Löhne   | 20   |
| — Zahlungen an die Arbeitslosenversicherung   | 21   |
| — Arbeiter-Unfallversicherung   | 22   |
| — Unfallschutz und Arbeitsbedingungen   | 22   |
| — Je mehr sich ändert...  | 22   |
| <hr/>   |  |
| <b>KAPITEL II:</b>  | <b>DIE GEWERKSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNGEN IN SÜDAFRIKA</b>             |
| Einführung  | 23   |
| <hr/>   |  |
| <b>Teil I: Eine Analyse der gewerkschaftlichen Entwicklungen in Südafrika</b>                   | <b>23</b>  |
| — Mitgliederstand   | 24   |
| — Organisierungstendenzen für 1984  | 24   |
| — Industrieräte   | 25   |
| — Die Bergarbeiter  | 26   |
| — Gewerkschaftseinheit  | 27   |
| — Verhaftungen, Bannungen und Belästigung von Gewerkschaften                                    | 27   |
| — South African Allied Workers' Union (SAAWU)   | 28   |
| — Media Workers' Association of South Africa (MWASA)  | 28   |
| — Hetzjagd auf die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit Ciskei                                  | 28   |
| — Trade Union Council of South Africa (TUCSA)   | 29   |
| — Eine politische Kraft   | 29   |

|   |    |
|---|----|
| Teil II: Kommentare der südafrikanischen Gewerkschaften zu aktuellen Fragen                 | 30 |
| <b>KAPITEL III: VERHALTENSKODEXE FÜR UNTERNEHMEN MIT TOCHTERGESELLSCHAFTEN IN SÜDAFRIKA</b> |    |
| Einführung  | 32 |
| <b>Teil I: Allgemeine Analyse</b>   | 32 |
| — Die Wirtschaft Südafrikas   | 33 |
| — Die Investitionstätigkeit transnationaler Gesellschaften in Südafrika                     | 34 |
| — Der rechtliche und verfassungsmässige Rahmen der Apartheid                                | 35 |
| — Die Auswirkung der Kodexe   | 35 |
| <b>Teil II: Der Kodex der Europäischen Gemeinschaft</b>                                     | 37 |
| A. Allgemeine Analyse   | 37 |
| — Beziehungen innerhalb der Firma   | 37 |
| — Wanderarbeit  | 37 |
| — Sondervergünstigungen   | 37 |
| — Löhne   | 37 |
| — Lohnstruktur und Berufschancen  | 38 |
| — Aufhebung der Rassentrennung  | 39 |
| B. Länderberichte   | 39 |
| — Grossbritannien   | 39 |
| — Bundesrepublik Deutschland  | 40 |
| — Niederlande   | 41 |
| — Italien   | 43 |
| <b>Teil III: Die Sullivan-Grundsätze</b>  | 44 |
| A. Allgemeine Analyse   | 44 |
| B. Wortlaut eines Referats über die Sullivan-Grundsätze von Rev. Leon Sullivan              | 45 |
| <b>Teil IV: Schlussfolgerungen</b>  | 48 |
| <b>KAPITEL IV: JENSEITS DER KODEXE</b>  |    |
| <b>Teil I: Südafrikas internationale Wirtschaftsbeziehungen</b>                             | 50 |
| A. Investitionen, Handel und Finanzen   | 50 |
| Einführung  | 50 |
| <i>Hintergrundpapier:</i>   |    |
| — Überblick über die Struktur der südafrikanischen Wirtschaft                               | 51 |
| — Direkte Auslandsinvestitionen   | 52 |
| — Handel  | 53 |
| — Ausweitung der Wirtschaftssanktionen  | 54 |
| — Schlussfolgerungen  | 55 |
| B. Erdöl, Transporte und Wissenschaft   | 55 |
| Einführung  | 55 |
| — Mögliche Gewerkschaftsaktionen für ein Erdölembargo gegen Südafrika                       | 56 |
| — Internationale Forderungen nach Erdölsanktionen gegen Südafrika                           | 56 |

|  |    |
|--|----|
| — Auswirkungen des gegenwärtigen Erdölembargos auf Südafrika                                       | 56 |
| — Verstösse gegen das Erdölembargo   | 57 |
| — Beispiele für Aktionen von Gewerkschaften und Arbeitnehmern zur Lieferung von Erdöl an Südafrika | 58 |
| — Verfügbare Informationen über Verstösse gegen das Embargo  | 59 |
| — Aktionsmöglichkeiten für die Gewerkschaftsbewegung   | 59 |
| <b>Teil II: Auswanderung, Fremdenverkehr und kulturelle Beziehungen</b>                            | 60 |
| A. Auswanderung  | 60 |
| B. Fremdenverkehr, Kultur und Sport  | 61 |
| <b>KAPITEL V: UNTERSTÜTZUNG DER UNABHÄNGIGEN SCHWARZEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG</b>                   |    |
| Einführung   | 63 |
| <i>Hintergrundpapier:</i>  |    |
| — Einleitung   | 63 |
| — Kampagnen für Anerkennung in der „Anfangszeit“ (1973-1979)                                       | 63 |
| — Die „jüngste“ Vergangenheit (1980-1983): Kampagnen für Anerkennung und weiterführende Kampagnen  | 65 |
| — Die Rolle der internationalen Arbeiterbewegung   | 66 |
| — Abschliessende Bemerkungen   | 66 |
| <b>KAPITEL VI: AKTIONEN GEGEN DIE APARTHEID</b>  |    |
| <b>Teil I: Aktionen gegen die Apartheid im Rahmen der IAO</b>                                      | 67 |
| Einführung   | 67 |
| <i>Hintergrundpapier:</i>  |    |
| — Sonderberichte und Kontrollfunktion der IAO  | 68 |
| — Weitere Forschungsarbeit und Verbreitung von Informationen                                       | 68 |
| — Die geltenden IAO-Verfahren bezüglich der Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen   | 68 |
| — Technische Kooperationshilfe zugunsten der Bevölkerung im südlichen Afrika                       | 69 |
| — Die Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und anderen Organisationen                         | 69 |
| <b>Teil II: Aktionen gegen die Apartheid im Rahmen der Vereinten Nationen</b>                      | 70 |
| <b>TABELLEN</b>  |    |
| — Gebiet der einzelnen Bantustans  | 14 |
| — Bevölkerung der einzelnen Bantustans   | 14 |
| — Anzahl der eine Schule besuchenden Kinder (1981)   | 16 |
| — Mitgliederzahlen für verschiedene Gewerkschaftsbünde und Einzelgewerkschaften                    | 24 |
| — Zahl der Gesellschaften mit Investitionen in Südafrika (nach Ländern)                            | 34 |
| — Ausländische Gesellschaften, die nach den Verhaltenskodexen Bericht erstatten (1981)             | 36 |
| — Löhne in ausgewählten transnationalen Gesellschaften   | 38 |
| — Beschäftigung im südafrikanischen Banksektor   | 39 |
| — Die südafrikanische Rezession — Prozentuale Veränderungen des realen Brutto-Inlandsprodukts      | 52 |

## ANHÄNGE

|  |    |
|--|----|
| I. Auszüge aus bei der Eröffnungsveranstaltung gehaltenen Reden  | 73 |
| II. Entschliessung zur Bantustanpolitik Südafrikas und zur Unterdrückung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung                              | 74 |
| III. Wortlaut der kanadischen und EG-Verhaltenskodexe und der Sullivan-Grundsätze  | 74 |
| IV. Von der internationalen Gewerkschaftskonferenz über Sanktionen und andere Massnahmen gegen das Apartheid-Regime in Südafrika angenommene Erklärung | 78 |

|                 |    |
|-----------------|----|
| TEILNEHMERLISTE | 81 |
|-----------------|----|

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DAS AUF DEN NEUESTEN STAND<br/>GEBRACHTE IBFG-AKTIONSPROGRAMM<br/>FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG<br/>DER UNABHÄNGIGEN SCHWARZEN<br/>GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG IN SÜDAFRIKA</b> | <b>82</b> |
|--|-----------|

# VORWORT

Am 19. und 20. Januar 1984 trafen im Hauptbüro des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Düsseldorf IBFG-Mitgliedsorganisationen und Vertreter der Internationalen Berufssekretariate zusammen, um das IBFG-Aktionsprogramm zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika auszuwerten, das bei einer IBFG-Sonderkonferenz, die am 6. und 7. November 1980 in London getagt hatte, abgefasst und später vom IBFG-Vorstand verabschiedet worden war.

Diese Broschüre enthält sämtliche bei der Auswertung zugrundegelegten Hintergrundpapiere sowie die wesentlichen Redebeiträge zur Einführung der verschiedenen Punkte. Damit soll auf das auf den neuesten Stand gebrachte Aktionsprogramm zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung aufmerksam gemacht werden, das bei der Konferenz abgefasst und anschliessend am 25. Mai 1984 vom Vorstand des IBFG verabschiedet wurde.

Das auf den neuesten Stand gebrachte Programm stellt eine umfassende Richtlinie für die — zwecks grösstmöglicher Wirksamkeit auf internationaler Ebene koordinierte — Gewerkschaftsarbeit in folgenden Bereichen dar: finanzielle, technische, rechtliche und sonstige Hilfe für die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung; Unterstützung für Organisations-, Anerkennungs- und Tarifverhandlungs-Kampagnen; Auswanderung von Weissen; kulturelle und sportliche Beziehungen mit Südafrika;

internationale Informationskampagne; Verstärkung des wirtschaftlichen Drucks auf das Apartheid-Regime; Unterstützung für die Frontstaaten und für Namibia.

Der 1974 geschaffene IBFG-Koordinationsausschuss Südafrika überprüft regelmässig und unter aktiver Beteiligung von Vertretern der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika die Durchführung des Aktionsprogramms.

Der IBFG ist davon überzeugt, dass das Wachstum und die zunehmende Stärke der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika ein einzigartiges und äusserst wirksames Mittel für die unterdrückte Bevölkerungsmehrheit in Südafrika ist, um Freiheit und Gerechtigkeit zu erreichen und die Apartheid abzuschaffen, wobei das Blutbad vermieden werden kann, zu dem es zweifellos kommen wird, wenn der südafrikanischen Bevölkerungsmehrheit weiterhin die ihr zustehenden grundlegendsten Menschenrechte vorenthalten werden. Es steht zu hoffen, dass das auf den neuesten Stand gebrachte Aktionsprogramm dazu beitragen wird, die Arbeitnehmer in aller Welt zu mobilisieren, damit sie in gemeinsamen Bemühungen die schwarze unabhängige Gewerkschaftsbewegung in Südafrika weiter stärken und die Apartheid ein für allemal ausröten.

John Vanderveken  
Generalsekretär

# Kapitel I: Die jüngsten Entwicklungen in der Apartheidpolitik Südafrikas

## EINFÜHRUNG

Bei der Einführung des ersten Punkts auf der Tagesordnung des Symposiums sagte Kollege Stalport von der Fédération générale du travail de Belgique (FGTB, Belgien), „es ist angemessen, dass diese Sitzung mit einer Erörterung der jüngsten Entwicklungen in der Apartheidpolitik Südafrikas beginnen soll, da die Apartheidpolitik nicht von der Lage der Gewerkschaftsrechte in Südafrika zu trennen ist. Wo es keine Menschenrechte gibt, dort gibt es auch keine Gewerkschaftsrechte, und umgekehrt“.

Apartheid ist ein grundlegendes Charakteristikum, das alle Aspekte des Gemeinschaftslebens in Südafrika beeinflusst. Das Netz von untereinander zusammenhängenden Gesetzen wird noch verstärkt und unterstützt durch brutale Unterdrückung. Dieser politische und gesetzliche Rahmen wirkt sich gleichfalls auf alle Aspekte der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in Südafrika aus.

Die Apartheid verfolgt das Ziel, die schwarze Bevölkerungsmehrheit in die sogenannten Bantustans abzuschleppen. Das ganze Jahrhundert lang hat sich eine südafrikanische Regierung nach der anderen hauptsächlich mit einem grundlegenden Problem beschäftigt: wie kann man die schwarzen Arbeitskräfte behalten und gleichzeitig die Schwarzen absondern. Absondern, und zwar als eine potentielle politische Bedrohung (da sie durch ihre zahlenmäßige Übermacht jeden gemischtrassigen politischen Prozess beherrschen würden) und als einen sozialen und wirtschaftlichen Faktor (durch den sie die Exklusivität und die Vorrechte der Weissen in Frage stellen könnten).

Die Frage der Staatsbürgerschaft steht im Mittelpunkt der heutigen Apartheidpolitik, derzufolge alle Schwarzen, gleichgültig wo sie in Südafrika leben oder arbeiten, Staatsbürger eines der zehn „Bantustans“ sind. 1970 hat die Regierung dieses Konzept durch Gesetzgebung ausgedrückt, indem sie das Gesetz, das die Schwarzen zu Staatsbürgern ihres „Heimatlands“ erklärt (Black Homelands Citizenship Act) und diese Staatsbürgerschaft auf der Grundlage der von der jeweiligen Person gesprochenen Sprache festlegt, verabschiedet hat. Dieses Gesetz gilt für alle Schwarzen, gleichgültig, wo sie geboren sind, ob sie ihr ganzes Leben in den Gebieten der Weissen verbracht haben, ob sie irgendeine Kenntnis von dem ihnen zugewiesenen „Homeland“ haben, ob dort Familienmitglieder leben usw.

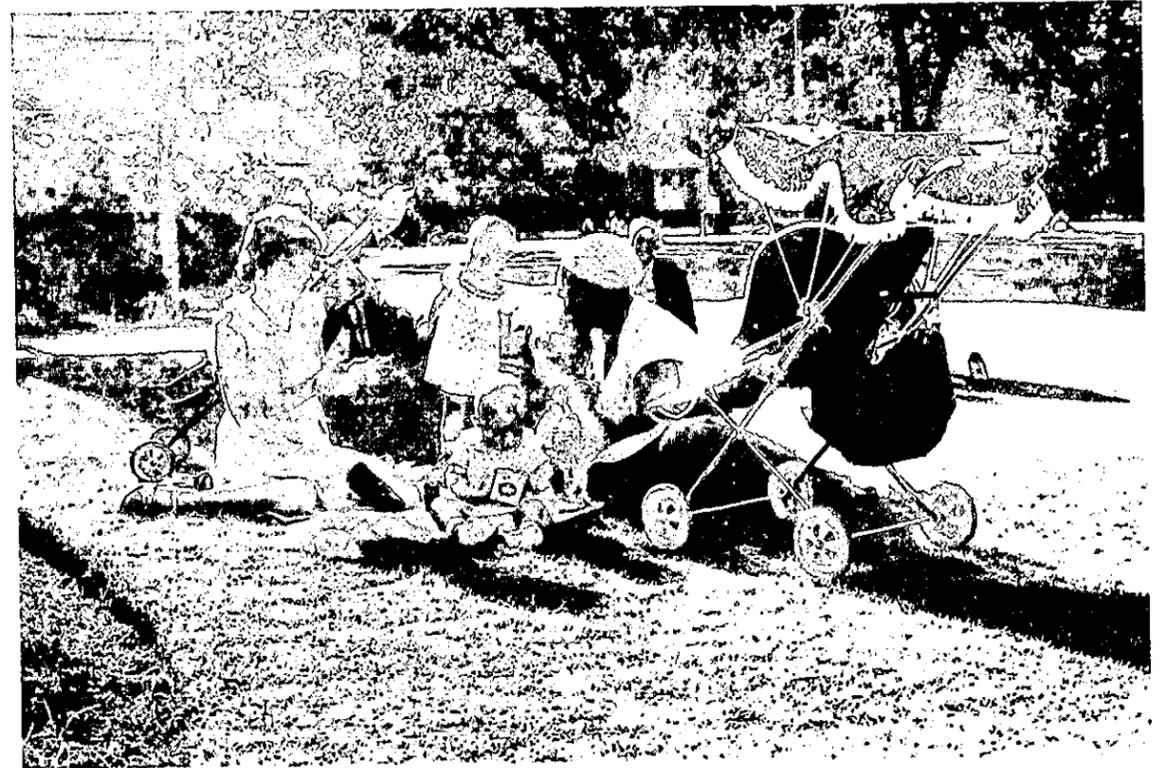
Sobald die Bantustans in die sogenannte „Unabhängigkeit“ entlassen werden, schreiben ihre Gesetze zur Regelung der Staatsangehörigkeit vor, dass alle, die nach irgendeinem anderen Gesetz (d.h. die Gesetzgebung von 1970) Staatsbürger eines „Homeland“

sind, aufhören, Staatsbürger von Südafrika zu sein. Das hat die praktische Wirkung, dass am Tag der „Unabhängigkeit“ eines Bantustans seine „Staatsbürger“, gleichgültig, wo sie leben oder arbeiten, zu Ausländern in Südafrika werden. Bis jetzt haben 9 Millionen Schwarze, die willkürlich mit den vier „unabhängigen“ Bantustans identifiziert worden sind, ihre südafrikanische Staatsbürgerschaft verloren.

Die Staatsbürgerschaft wird zunehmend von den Behörden verwendet, wenn sie es sachdienlich finden oder es darum geht, die Grundursache für Diskriminierung, nämlich Hautfarbe oder Rasse, zu bemanipulieren.

Die ständige Anwendung von zweifachen Normen ist symptomatisch für das Apartheidsystem. Eine Gesetzgebung, die fortschrittlich erscheint, geht unweigerlich Hand in Hand mit öffentlich weniger bekanntgemachten Gesetzen oder Verwaltungsmaßnahmen, die der Fortschrittlichkeit der Erstgenannten entgegenwirken. So wurden in der Ära nach Wiehahn zwei Formen der Kontrolle entwickelt: die eine ist ein staatlich beaufsichtigtes System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und die andere ein staatlich kontrolliertes System des Arbeitskräfteeinsatzes. Das dient dazu, die Arbeiterschaft aufzuspalten und sie aus Gründen der staatlichen Sicherheit und der Apartheidpolitik willfährig zu machen. Die Gesetzgebung betreffend die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen war und ist bekannt als arbeitsrechtliche Gesetzgebung. Die Gesetzgebung betreffend die Beweglichkeit der Schwarzen, die Verfügbarkeit und den Einsatz von Arbeitskräften wird als verfassungsrechtliche Gesetzgebung angesehen, und es ist insbesondere in diesem Bereich, dass die Gewerkschaftsangelegenheiten in direktem Widerspruch stehen zu apartheidpolitischen Maßnahmen und Gesetzen. Somit bleibt die Praktik der Vereinigungsfreiheit einschneidend beschränkt.

Es sollte nun vollkommen klar sein, dass die südafrikanischen Behörden keineswegs ihren Apartheidplan aufgegeben haben; im Gegenteil, sie haben alles daran gesetzt, um ihn wirksamer zu machen. Der IBFG hat wiederholt erklärt, dass Apartheid nicht reformiert werden kann, sie kann nur abgeschafft werden. Die sogenannten „konstruktiven Engagements“ mit Südafrika, um zu einer Verständigung in der Namibia-Frage zu gelangen oder die Abschaffung der Apartheid zu erreichen, haben sich als völliger Fehlschlag erwiesen. Die Antwort Südafrikas war eine beträchtliche Verstärkung seiner Streitkräfte, und der militärische Einfluss auf den Staat, die Regierung und die Wirtschaft ist nun fest begründet. Im Landesinneren sind die Streitkräfte gegen die zunehmende Opposition in Stellung gebracht worden. Ausserhalb des Landes ist gegen die Nachbarstaaten mit militärischer und wirtschaftlicher Aggression vorgegangen worden, um sie politisch und als Basis für eine Opposition im Ausland zu destabilisieren und ihre wirtschaftliche Abhängigkeit von Südafrika noch weiter zu verstärken.



Die billige Arbeitskraft der Schwarzen ist die Grundlage für die Vormachtstellung der Weissen.

# Teil I: Eine Analyse der jüngsten Entwicklungen in der südafrikanischen Apartheidpolitik

Von den Veränderungen, die in den vergangenen drei Jahren im politischen und im Gewerkschaftsbereich Südafrikas eingetreten sind, ist viel Aufhebens gemacht worden. Die Regierung von Südafrika, ihre Sympathisanten und Verteidiger sowie jene, die über grosse und einträgliche Investitionen in diesem Land verfügen, weisen auf diese Veränderungen als Rechtfertigung für eine Politik des fortschrittlichen Wandels durch einen Dialog mit Südafrika hin, sowie dafür, dass sie der Isolierung Südafrikas und internationalen Sanktionen jeglicher Art entgegengetreten. Sie führen ins Treffen, dass „konstruktives Engagement“ das einzige Mittel ist, die grundlegenden Änderungen herbeizuführen, die notwendig sind, um die Apartheidpolitik selbst zu beseitigen.

Die Apartheidpolitik ist jedoch kein neues Phänomen; sie ist vielmehr so alt wie Südafrika selbst und somit ein grundlegendes Merkmal, das dort alle Aspekte des Gemeinschaftslebens beeinflusst und die Grundlagen schafft, auf denen die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Strukturen aufgebaut worden sind und sich weiterentwickeln. Zu erwarten, dass die Entfernung dieser seit langem fest verwurzelten Grundlagen durch einen Dialog erreicht werden kann, das heisst, dass die Regierung von Südafrika, die für die privilegierte weisse Minderheit handelt, welche über die ganze Macht verfügt, zu freiwilligem Handeln überredet wird, ist vollkommen unrealistisch und beweist Unkenntnis von der Geschichte und der Natur des südafrikanischen Problems.

Die Apartheid geht in der Tat bis auf van Riebeeck zurück, der als erster 1652 auf dem Kap der Guten Hoffnung eine Siedlung gründete und jeglichen Kontakt zwischen den holländischen Siedlern und der schwarzen Ortsbevölkerung verbot, von der bald als „Hottentotten“ gesprochen wurde. Die Trennung zwischen den beiden Gruppen war so vollkommen, dass van Riebeeck aus dem Fernen Osten Sklaven kommen liess, die die schweren und niedrigen Arbeiten in der Siedlung verrichteten, wodurch nicht nur die Bevölkerungsgruppe in Südafrika eingeführt wurde, die wir heute als die „Farbigen“ kennen, sondern auch der Grundsatz, dass niedrige Arbeiten von Personen geleistet werden, die nicht weiss sind.

Von 1795 bis zur Südafrikanischen Union 1920 waren die Gebiete von Kap und Natal unter britischer Besatzung und Verwaltung. Die Briten nahmen gegenüber den Rechten der Nichtweissen und ihrer Gleichheit vor dem Gesetz eine ambivalente Haltung ein. Die britische Besatzung brachte eine ständige Ausweitung des Wahlrechts ungeachtet der Hautfarbe, als das Kap 1853 die Selbstverwaltung erhielt. Doch das Wahlrecht wurde vom Besitz, vom Einkommen und von Lese- und Schreibkenntnissen abhängig gemacht, über die nur wenige Nichtweisse und später in Natal fast gar keine verfügten. Im von den Holländern (Afrikaner) besetzten Transvaal und Oranjerestaat hatten nur die Weissen das Wahlrecht, obwohl die Schwarzen weitaus in der Überzahl

waren. 1860 komplizierten die Briten noch weiter die Rassenlage, indem sie vertraglich verpflichtete indische Arbeiter für die Zuckerindustrie in Natal einführten.

Im Kampf, der zwischen den Briten und den Afrikanern in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ausbrach (und der im Burenkrieg gipfelte), ging es nicht um Rassenbelange, sondern um Imperialismus und den Erwerb und Schutz von Wirtschaftsinteressen. Später schlossen die siegreichen Briten Nichtweisse von einer Mitgliedschaft im Parlament aus; sie verweigerten ihnen das Wahlrecht: in Transvaal und im Oranjerestaat allen Nichtweissen, in Natal fast allen und in der Kapprovinz den Schwarzen (nicht den Farbigen).

Als die Industrialisierung und mit ihr die formalisiertere und nichtlandwirtschaftliche Beschäftigung am Ende des 19. Jahrhunderts Südafrika erreichte, war die Haltung der Weissen gegenüber den Schwarzen schon durch zwei Jahrhunderte getrennter Existenz, Ungleichheit vor dem Gesetz, das Nichtvorhandensein politischer Rechte für die Schwarzen und Generationen von Vorurteilen, Einstellungen, Sitten und Gebräuchen in eine feste Form gegossen. Mit dem fortschreitenden Industrialisierungsprozess, der durch die neue Bergwerkindustrie eingeleitet wurde, wurden rassendiskriminatorische Beschäftigungspraktiken eingeführt. Schwarze Arbeitnehmer wurden als verschieden von den Weissen und als minderwertiger angesehen; viele der letztgenannten waren erst später, angezogen von der neuen Industrialisierung, aus Europa eingewandert und übernahmen schnell die Haltung und Vorurteile der örtlichen Weissen gegenüber den viel zahlreicheren Schwarzen. Da man zunehmend auf schwarze Arbeitskräfte angewiesen war, entwickelten sich auch Wanderarbeitssysteme für die Schwarzen, um die Möglichkeit des Wachstums von schwarzen Gemeinschaften in den neuen Industrie- und Stadtgebieten der Weissen zu verringern.

Die Trennung der Schwarzen von ihrem eigenen Land und ihr unsicheres Leben darin wurden noch durch das Boden-Gesetz von 1913 (1936 wurde ein zweites Boden-Gesetz erlassen) verstärkt, das den Afrikanern dreizehn Prozent des Landes zuwies und für die Weissen siebenundachtzig Prozent, einen qualitativ wesentlich besseren Boden, zurückbehält. Auf diese Weise wurde beabsichtigt, zehn Gruppen von Landgebieten (innerhalb der dreizehn Prozent) für Schwarze zu schaffen, die für die geplanten „Bantustans“ die territoriale Grundlage bilden würden. Ungefähr zu dieser Zeit entstand auch die Herr- und Knecht-Gesetzgebung, nach der Pflichtvergessenheit eine strafbare Handlung und kollektive oder Streikmassnahmen der Schwarzen illegal waren. Die offizielle Politik schloss gleichfalls die Schwarzen von der Lehrlingsausbildung aus. 1924 wurde das Gesetz zur Regelung der Arbeitsbeziehungen (Industrial Conciliation Act) erlassen, das darauf abzielt, weisse

Geschäfts- und Gewerkschaftsinteressen zu schützen; es schloss die Schwarzen von gewerkschaftlicher Mitgliedschaft aus und liess die Zunahme von Gewerkschaftszugehörigkeit voraussetzenden Arbeitsverträgen zu, womit beabsichtigt wurde, den Schwarzen den Zugang zu bestimmten Beschäftigungen zu versperren.

Der Wahlsieg der Nationalpartei brachte die Gelegenheit, die Philosophie dieser Partei von einer grösseren kulturellen Exklusivität einzuführen und damit eine neuzeitliche Form der Apartheid zu schaffen, die raffinierter und formalisierter ist und sich auf verschiedenartige Rassengesetze gründet. Zu diesen Gesetzen gehört der Population Registration Act, der Group Areas Act, der Bantu Education Act, der Prohibition of Mixed Marriages Act, der Immorality Act, der Separate Representation of Voters Act (mit dem das Wahlrecht für die Farbigen aufgehoben wurde), neue nach dem Black (Urban Areas) Act erlassene Bestimmungen und der Black Labour (Settlement of Disputes) Act, der nur Betriebsräte als Kommunikationsmittel mit den schwarzen Arbeitern zulässt. Seit 1948 hat die Nationalpartei, die noch immer an der Macht ist, die Apartheid in einem vorher unbekanntem Ausmass institutionalisiert und formalisiert, wobei sie über 370 Gesetze als Grundlage verwendete, die die gesetzliche Vollmacht bieten, nicht nur die Rassentrennung durchzusetzen und aufrechtzuerhalten, sondern auch Vorherrschaft, Exklusivität und politische Macht der weissen Minderheit über die Mehrheit der Nichtweissen und insbesondere über die Schwarzen, die bei weitem die grösste Bevölkerungsgruppe darstellen. Diese Vielzahl von Gesetzen ist mit brutaler Unterdrückung durchgesetzt und gefördert worden. Vier „Bantustans“ oder „Homelands“ sind nun zu „unabhängigen Nationalstaaten“ erklärt worden, während die anderen beschleunigt in die Unabhängigkeit entlassen werden sollen. Aber die jüngsten Ereignisse im „unabhängigen“ Ciskei, wo die Sebe-Brüder, die von Südafrika mit der Führung dieses „Staates“ betraut worden sind, offensichtlich um die Beute gekämpft haben, die eine derartige Position mit sich bringt, während die schwarze Bevölkerung in Armut und Unterentwicklung lebt, haben die Absurdität und Grausamkeit dieser sogenannten „Homelands“ anschaulich gemacht.

## DIE ZWEIFACHE STRATEGIE SÜDAFRIKAS

Das Regime sah sich jedoch seit den 60er und während der ganzen 70er Jahre zunehmenden Herausforderungen seiner bis jetzt gefestigten Position in Südafrika ausgesetzt. Der Wandel in Afrika hat für alle Länder im südlichen Afrika die Unabhängigkeit vom Kolonialismus mit sich gebracht, was zu einer Verschiebung des Kräftegleichgewichts in der Region führte. Angesichts dieser steigenden Opposition gegen die Apartheidpolitik Südafrikas und gegen das damit verbundene Fehlen der Grundrechte für die Schwarzen hat die Regierung von Südafrika eine zweifache Strategie angenommen, um das Apartheidssystem aufrechtzuerhalten. Einerseits sind die Streitkräfte enorm verstärkt und der Einfluss des Militärs auf den Staat, die Regierung und die Wirtschaft fest eingerichtet worden. Die Streitkräfte sind im Landesinneren gegen die zunehmende Opposition

eingesetzt worden. Ausserhalb ist gegen die Nachbarländer mit militärischer und wirtschaftlicher Aggression vorgegangen worden, um sie politisch und als Stützpunkte für die Opposition von aussen zu destabilisieren und ihre wirtschaftliche Abhängigkeit von Südafrika noch weiter auszubauen. Andererseits sind eine Reihe von internen sozio-politischen Änderungen vorgenommen worden, um die Unzufriedenheit der Schwarzen zu beschwichtigen. Diese und Änderungen im Gewerkschaftsbereich sind von der Regierung als grundlegende Reformen hingestellt worden, um die internationale Kritik zu mildern und innerhalb der Weltgemeinschaft an Glaubwürdigkeit zu gewinnen. Diese „Reformen“ sind als das Ende der Apartheid hingestellt worden, aber bei näherer Prüfung wird es offensichtlich, dass sie nur Schönheitsreparaturen am Apartheidssystem sind, wodurch die Kritik verstärkt wird, dass das System nicht geändert oder reformiert, sondern nur abgeschafft werden kann.

Im politischen Bereich hat die Regierung die „Unabhängigkeit“ der „Homelands“ beschleunigt, wobei sie behauptet, dass damit die politischen Rechte der Schwarzen (nur in diesen Gebieten) um so schneller verwirklicht werden. Für die Schwarzen, die im weissen Südafrika verbleiben, ist ein System von gewählten Gemeinschaftsräten in schwarzen Stadtgemeinden eingerichtet worden, die von den schwarzen Bewohnern weitgehend ignoriert werden und von der zentralen weissen Regierung finanziell und moralisch unterstützt werden müssen. Auf Landesebene hat die Regierung einen „Präsidentenrat“ eingesetzt, der aus ernannten weissen, farbigen und asiatischen Mitgliedern besteht, von dem die Schwarzen jedoch ausgeschlossen sind. Der Rat ist damit beauftragt, die vom Premierminister P.W. Botha vorgelegten Verfassungsänderungen zu prüfen. Diese Änderungen sehen ein nach Rassen getrenntes Parlament mit je einer Kammer für Weisse, für Farbige und für Asiaten und einem Vertretungsverhältnis von 4 : 2 : 1 vor. Ein derartiges Grossenverhältnis zusammen mit den vorgeschlagenen Sonderverfahren für die Lösung von Meinungsverschiedenheiten würde die Vorherrschaft der Weissen innerhalb des parlamentarischen Systems sicherstellen. Die höchste Gewalt würde bei einem vollziehenden Präsidenten (voraussichtlich P.W. Botha) liegen, der von einem Wahlkollegium gewählt wird, das zu drei Vierteln aus Weissen besteht. Die Bevölkerungsmehrheit, die Schwarzen, würde aus dieser neuen verfassungsmässigen Regelung völlig ausgeschlossen sein und soll ihre politischen Rechte innerhalb des „Homeland“-Systems ausüben. Die Schwarzen mit ständigem Wohnrecht in einem weissen Gebiet würden auch letzten Endes ihre politischen Rechte in ihrem jeweiligen „Homeland“ ausüben, sobald jedes „Homeland“ „unabhängig“ wird, womit die schwarzen „Staatsbürger“ dieser „Homelands“ ihre südafrikanische Staatsbürgerschaft verlieren. Bis jetzt hat die „Unabhängigkeit“ von vier „Homelands“ dazu geführt, dass fast neun Millionen Schwarze ihre südafrikanische Staatsbürgerschaft verloren haben.

Diese verfassungspolitischen Pläne sind bei allen Seiten auf Widerstand gestossen; bei den Schwarzen, weil sie weiterhin Gegenstand der „Homeland“-Politik sind und in ihrem eigenen Land Ausländer ohne politische Rechte sein würden; bei vielen Farbigen und Asiaten, die die neuen Vorschläge, welche ihnen die Rolle einer Minderheit für immer auf den Leib schreiben und die politische Macht den Weissen vor-

behalten, für politisch sinnlos halten; bei bestimmten Gruppen weisser Liberaler, weil die Schwarzen von diesen Vorschlägen ausgenommen sind; und bei einem beträchtlichen Prozentsatz der konservativen Weissen (wovon viele in der Nationalpartei sind), die diese neuen Vorschläge als höchste Bedrohung für ihre gefestigte politische Position betrachten. Diese Opposition der Weissen, die die Nationalpartei weit ärger gespalten hat als jede andere Streitfrage, bemüht sich darum, P. W. Botha, den Premierminister, in einem liberalen Licht hinzustellen, während seine verfassungsmässigen Vorschläge in Wahrheit nichts anderes sind als eine absurde Vorspiegelung aus Gründen der internationalen Glaubwürdigkeit, dass den nichtweissen Gruppen der Bevölkerung bedeutsame politische Rechte eingeräumt werden. In der Praxis wird die politische und wirtschaftliche Macht der Weissen auf dem gleichen massiv gefestigten Gleis bleiben. Wegen dieser Opposition innerhalb der Gruppe der Weissen hat der Premierminister zugestimmt, unter den Weissen über diese Angelegenheit eine Volksabstimmung abzuhalten. Die Forderungen der Farbigen und Asiaten nach einer Volksabstimmung sind jedoch bis jetzt unbeantwortet geblieben.

Die politischen Reformen, für die soviel Propaganda gemacht worden ist, ändern demnach das Apartheidssystem in keiner Weise. Obwohl die Farbigen und die Asiaten theoretisch über politische Rechte verfügen und in dem vorgeschlagenen Dreikammern-Parlament vertreten sein werden, werden sie weiterhin ein abgesondertes Dasein in eigenen Stadtgemeinden mit ihren getrennten Einrichtungen, Schulen und Universitäten führen und dem Group Areas Act und den zahlreichen sonstigen Gesetzen unterworfen sein, die ihr Leben lenken und einschränken. Das einzige, was sich für die Schwarzen ändert, ist die Geschwindigkeit, mit der die Regierung ihre Politik der „Unabhängigkeit für die Homelands“ betreibt.

## „REFORMEN“ IM GEWERKSCHAFTSBEREICH

Im Gewerkschaftsbereich sind zwar Veränderungen vorgenommen worden, aber nicht in der Absicht, die Apartheid abzuschaffen, sondern vielmehr aus Gründen des Wirtschaftswachstums und der Optik. In den 60er und 70er Jahren schafften mehrere Faktoren im Gewerkschaftsbereich schwere Probleme für die Regierung. Das Wachstum der inoffiziellen schwarzen Gewerkschaftsbewegung trotz der brutalen Unterdrückung war nicht aufzuhalten, während die internationale Unterstützung und Hilfe für die Bewegung beträchtlich zunahm. Im wirtschaftlichen Bereich beeinträchtigte der Mangel an Facharbeitern, der auf die Politik zurückzuführen ist, die Schwarzen vom Lehrlingswesen auszuschliessen und höhere Stellen den Weissen vorzubehalten, schwer ein weiteres Wachstum der Wirtschaft, das die Regierung als wesentlich für die Vorrangstellung Südafrikas in der gesamtafrikanischen Wirtschaft ansieht. Ausserdem führte die Unbeweglichkeit der schwarzen Arbeitskräfte aufgrund der Kontrolle ihres Zuzugs in weisse Gebiete und anderer apartheidpolitischer Massnahmen und Regeln, die den Einsatz schwarzer Arbeitskräfte einschränkten, zu Klagen der Arbeitgeber, dass sie in ihrer Personalpolitik behindert würden, die Lohnkosten stiegen und die Ausweitung der Geschäftstätigkeit erschwert würde. Nach langem Zögern und vielen internen Debatten setzte die Regierung zwei Kommissionen ein, von denen die eine (unter Professor Wiehahn) die arbeitsrechtliche Gesetzgebung durchsehen und überarbeiten sollte, und die andere (unter Dr. Riekert) den Einsatz und

die Beweglichkeit der schwarzen Arbeitskräfte prüfen sollte. Aufgrund der Arbeitsergebnisse dieser beiden Kommissionen stimmte die Regierung gewissen Veränderungen zu. Es wurde den Schwarzen erlaubt, sich eingetragenen Gewerkschaften anzuschliessen, und rassistisch gemischte Gewerkschaftsorganisationen wurden zugelassen; es wurde ein einheitliches System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen eingeführt und die nach Rassen diskriminierenden Elemente aus der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung entfernt. Die Politik wurde dahingehend geändert, dass es den Schwarzen erlaubt wurde, eine Lehrstelle in weissen Gebieten anzutreten. Was die Beweglichkeit der schwarzen Arbeitskräfte anbelangt, wurde jenen, die schon über ein Wohnrecht in weissen Gebieten verfügten, zu Arbeitszwecken eine grössere Bewegungsfreiheit eingeräumt. Aber für die Schwarzen in den „Homelands“ wurde die Kontrolle ihrer Übersiedlung in weisse Gebiete verschärft und den Arbeitgebern für die Beschäftigung von „illegalen“ Schwarzen noch höhere Geldstrafen auferlegt. Die Kontrolle des Zuzugs der Schwarzen in weisse Gebiete wurde verstärkt, und die Arbeitgeber, die sie mit Geldstrafen belegt werden können, bekamen in der Tat eine Funktion in diesem Kontrollprozess zugewiesen. Darüber hinaus wurde der Zusammenhang zwischen Wohnmöglichkeit und Beschäftigung für die Schwarzen noch enger gestaltet. Nur jene, die über eine „offiziell gebilligte“ Unterkunft und eine „offiziell gebilligte“ Beschäftigung verfügten, durften in den Gebieten der Weissen bleiben. Die Gesamtwirkung dieser Veränderungen ist die, dass die Trennung zwischen Schwarzen in den weissen Gebieten und jenen in den „Homelands“ noch verstärkt wird. In den weissen Gebieten werden genügend Schwarze zurückbehalten, um die grundlegenden Bedürfnisse der weissen Wirtschaft zu erfüllen, und sie werden das erhalten, was nach Behauptungen der Regierung eine bessere Bildung und Ausbildung ist, aber nach ihren eigenen für die Schwarzen bestimmten Systemen. Dafür sind natürlich nur wirtschaftliche Gründe massgebend, und keineswegs der Gedanke an Gerechtigkeit. Für die anderen Schwarzen, die in den armseligen „Homelands“, welche in Wahrheit wirtschaftliche Wüsten sind, zusammengepfercht leben müssen, sind die Aussichten noch schlechter geworden. Für sie bleiben das Bildungswesen und die sonstigen öffentlichen Dienste weiterhin erbärmlich, die Kontrolle ihrer Übersiedlung in die Stadtgebiete ist verstärkt worden, ihre Beschäftigungsmöglichkeit ist scharf eingeschränkt und ein beruflicher Aufstieg ist für sie praktisch unmöglich. Ihre hauptsächliche Möglichkeit einer Einstellung liegt bei den Arbeitgebern in den „Homelands“, bei denen sie sich eintragen müssen und höchstens darauf hoffen können, eine Gelegenheitsarbeit in den weissen Stadtgebieten zu bekommen, wo sie als unverheiratete Männer in Wohnheimen wohnen müssen.

Die Einsetzung von zwei Kommissionen, die getrennte Elemente des Gewerkschaftsbereichs prüfen sollten, entspricht der seit langem bestehenden Ansicht der Regierung über Gewerkschaftsangelegenheiten im Apartheidssystem. Es wurden zwei Formen der Kontrolle ausgearbeitet, die eine ist ein staatlich überwacht System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen, und die andere ein staatlich kontrolliertes System des Arbeitskräfteeinsatzes, um den Gewerkschaftsbereich zu spalten und ihn zum Zweck der Staatssicherheit und der Apartheidpolitik leichter lenkbar zu machen. Die Gesetzgebung, die sich mit Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen

befasst, war und ist als arbeitsrechtliche Gesetzgebung bekannt. Die Gesetzgebung über die Beweglichkeit der Schwarzen, über die verfügbaren Arbeitskräfte und ihren Einsatz gilt als verfassungsrechtliche Gesetzgebung, und insbesondere in diesem Bereich stehen die gewerkschaftlichen Belange weiterhin in direktem Widerspruch zu den Politiken und der Gesetzgebung der Apartheid.

Während Veränderungen an der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen eingetreten sind, war eine Wirkung der Gesetzesänderungen die Verringerung der direkten Überwachung des Bereichs der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen durch das Arbeitsministerium, aber die Regierung hat ihr gesetzgeberisches und offizielles Eingreifen durch andere Abteilungen und Dienststellen fortgesetzt, um ihre Kontrolle über diesen Bereich aus, wie sie sagt, Gründen der Staatssicherheit beizubehalten. Seitdem diese Änderungen eingeführt worden sind, sind viele schwarze Gewerkschafter verhaftet worden, einige davon wurden ohne Anklage nach dem drakonischen Sicherheitsgesetz in Einzelhaft gehalten, was bei einem von ihnen zu seinem Tod im Gefängnis geführt hat, während die anderen verbannt oder in ihre „Homelands“ abgeschoben worden sind. Einige von ihnen wurden der subversiven Tätigkeit angeklagt. Ausserdem wird weitgehend und oft die Polizei bei Arbeitsstreitigkeiten und Streiks eingesetzt. Die Regierung ist daher weiterhin bestrebt, das System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen zu überwachen und nach ihrem Gutdünken zu formen, während sie gleichzeitig behauptet, um vor der Weltöffentlichkeit besser dazustehen und glaubwürdiger für sie zu sein, dass die Vereinigungsfreiheit nun in Südafrika voll wirksam ist.

Die Vereinigungsfreiheit hat nun einen grösseren Platz als vorher in den Gesetzen gefunden, aber zahlreiche Arbeiter (die Mehrheit davon Schwarze) in der Landwirtschaft, als Hausangestellte, im Staatsdienst, bei den Ortsbehörden und im Schulwesen bleiben davon ausgeschlossen. Die Ausübung der Vereinigungsfreiheit bleibt jedoch stark eingeschränkt. Zusätzlich zu den Verwaltungsvollmachten der Beamten wird dies weiterhin von zahlreichen Gesetzen über Fragen der Sicherheit und Apartheidpolitik verhindert. Der Schwerpunkt hat sich nun in Richtung auf verwaltungstechnische und Sicherheitsmassnahmen verlagert, so dass die rassistisch bedingten Elemente weniger offensichtlich und auffällig geworden sind. In der Praxis wird die Vereinigungsfreiheit auch durch den gespaltenen und nach Rassen getrennten Charakter der südafrikanischen Gesellschaft eingeschränkt, insbesondere durch die Wirkungen des Black (Urban Areas) Act und des Black Labour Act (Gesetz zur Festlegung der schwarzen Stadtgebiete und Gesetz über schwarze Arbeitskräfte).

Diese beiden letztgenannten Gesetze wirken sich nicht nur auf die praktische Ausübung der Vereinigungsfreiheit aus, sie bilden auch die Eckpfeiler der Kontrolle über die schwarze Gewerkschaftsbewegung und die schwarzen Arbeitskräfte und wirken sich als solche direkt auf den Arbeitsmarkt aus. Ihre Wirkung besteht darin, dass sie die Funktionsweise eines freien Arbeitsmarktes verhindern, die Beweglichkeit der schwarzen Arbeitskräfte schwer beeinträchtigen und den ungehinderten Zugang zur Ausbildung und zur Beschäftigung erschweren; sie diskriminieren die Schwarzen hinsichtlich der Wahl



Unterkunft für afrikanische Arbeiter  
Photo: The Star

der Beschäftigung und enthalten Artikel, die bezüglich der Beschäftigung Zwang ausüben. Doch zusätzlich zu den Auswirkungen ihrer Apartheidpolitik ist die Regierung von Südafrika der Ansicht, dass arbeitsmarktpolitische Fragen nicht im Aufgabenbereich der Gewerkschaften liegen, und zwar, weil die diesbezügliche Gesetzgebung als verfassungsrechtlich und nicht als arbeitsrechtlich gilt und weil jeder Versuch der Gewerkschaften, in diesem Bereich zugunsten ihrer Mitglieder eine Änderung herbeizuführen, eine Herausforderung der Verfassung und damit des Apartheidsystems darstellt.

#### ZUZUGSKONTROLLE: DER FALL RIKHOTO

Obwohl Fragen der Wohnberechtigung und der Zuzugskontrolle als ausserhalb des Aufgabenbereichs der Gewerkschaften gelten, haben die neu entstandenen schwarzen Gewerkschaften öffentlich die Absicht der Regierung verurteilt, neue und strengere Gesetze in diesen Bereichen zu verabschieden, die dem Arbeitsmarkt weitere Beschränkungen auferlegen würden. Andere Organisationen haben gleichfalls Protest eingelegt, und es hat den Anschein, dass die neuen Gesetzesvorschläge in der Schwebe belassen werden. Für schwarze Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften tätige Rechtsberater haben den südafrikanischen Gerichtshöfen mehrere Fälle vorgelegt, um die Gesetzmässigkeit der im Namen der Zuzugskontrolle getroffenen verwaltungstechnischen Massnahmen zu prüfen. Die meisten Fälle haben keinen Erfolg gehabt, aber vor kurzem ist dem Zentrum für Rechtshilfe mit dem Fall von Tom Rikhoto ein beachtlicher Durchbruch gelungen. Bis 1968 war es die Politik der Regierung, einen kontrollierten Zuzug der Schwarzen in die Stadtgebiete zuzulassen; obwohl zahlenmässig begrenzt, durften die Schwarzen ständig in diesem Gebiet bleiben, sobald sie dort als Unverheiratete zehn oder fünfzehn Jahre lang gearbeitet hatten. 1968 stoppten jedoch die Bestimmungen des Arbeitsamtes jede legale Ansiedlung der Schwarzen in den Stadtgebieten; die Beamten interpretierten die Bestimmungen dahingehend, dass die Wanderarbeitnehmer nicht in der Lage sind, mehr als ein Jahr lang ununterbrochen zu arbeiten, weil die dann in ihr „Homeland“ zurückkehren müssten. Sie könnten daher nicht die nötigen Erfordernisse für eine Wohnberechtigung in einem weissen Stadtgebiet oder für das Recht erbringen, ihre Familien nachziehen zu lassen. Tom Rikhoto war zehn Jahre lang bei einem Arbeitgeber mittels zehn aufeinanderfolgender Jahresverträge beschäftigt, zwischen denen er nach Hause zurückkehrte. Das Berufungsgericht entschied, dass die Rückkehr nach Hause nicht die vom Gesetz geforderte Kontinuität unterbreche, dass die Beamten nicht korrekt vorgegangen seien, und dass Tom Rikhoto auf eine Wohnberechtigung Anspruch habe und sich von seiner Familie begleiten lassen dürfe. Nach Schätzungen wird es durch dieses Urteil 143 000 anderen Personen in der gleichen Lage ermöglicht, die Voraussetzungen für eine Wohnberechtigung zu erfüllen, was von den Gegnern der Zuzugskontrolle als ein bedeutsamer Sieg angesehen wird. Die Regierung erkannte jedoch, dass dieses Urteil ihrer Politik zuwiderläuft, die Weissen von den Schwarzen weitestgehend zu trennen, und erliess rasch ein neues Gesetz, das zwar auf den ersten Blick

die Entscheidung des Gerichts zu akzeptieren scheint und es zulässt, dass schwarze Arbeitnehmer nach zehnjähriger ununterbrochener Tätigkeit als Wanderarbeitnehmer die ständige Wohnberechtigung erwerben, aber ihre Frauen und Kinder daran hindert, ihnen in die Stadtgebiete nachzukommen, falls sie dort über keine „gebilligte Wohnmöglichkeit“ verfügen. Der Minister für Zusammenarbeit und Entwicklung, Dr. P. Koornhof, erklärte, es sei seine Pflicht, „keine unrealistischen Erwartungen von Unterkünften für die Familien zu erwecken“ und fügte hinzu, dass von 800 000 Wanderarbeitnehmern maximal 143 000 aufgrund des Gerichtsurteils die Voraussetzungen zu erfüllen scheinen, aber dass nur 5 000 daraus Vorteil ziehen könnten. Die Regierung beabsichtigt daher offensichtlich, jeden Vorteil für die schwarzen Arbeiter auf ein Mindestmass herabzusetzen, indem sie sich auf den chronischen Mangel an Wohnmöglichkeiten in den schwarzen Stadtgemeinden verlässt, das Wort „gebilligt“ bürokratisch auslegt und verwaltungstechnische Behinderungen schafft. Die Beamten stellen nun fest, dass „Staatsbürger“ der vier „unabhängigen Staaten“ unter den Wanderarbeitern davon ausgeschlossen sind, die Voraussetzungen für ein ständiges Wohnrecht in den weissen Gebieten von Südafrika zu erfüllen. Auf diese Weise werden die Hoffnungen vieler Schwarzer zunichte gemacht, wird der Geist des Gerichtsurteils durchkreuzt und die Regierungspolitik zur Absonderung der Schwarzen kaum in Mitleidenschaft gezogen.

Die durch die vorstehend erwähnten neuen Gesetze offenbar gewordenen Taktiken der Regierung sind bei den Opponenten der Regierung auf heftige Kritik gestossen, doch wurde die neue Gesetzgebung von der Regierung der Vereinigten Staaten und von den Arbeitgeberverbänden, der föderierten Industriellenkammer und der Vereinigung der Handelskammern begrüsst. Eine derartige Billigung kommt einer Unterstützung für die Einschränkung der Rechte der Wanderarbeitnehmer gleich, die nach dem Urteil im Fall Rikhoto die Voraussetzungen erfüllen, mit ihren Familien zusammenzuleben.

Der Fall Rikhoto ist hier ziemlich eingehend behandelt worden, da er ein gutes und aktuelles Beispiel für die Absicht der Regierung Südafrikas ist, trotz der Meinung der Weltöffentlichkeit die Apartheidpolitik unbeirrbar fortzusetzen, sowie ein weiterer Beweis dafür, falls er nötig gewesen sein sollte, dass die sogenannten Änderungen oder Reformen sich nur im Rahmen der Apartheidpolitik bewegen können.

In Südafrika geht es nicht mehr nur um die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen und die Frage der fortgesetzten weissen Exklusivität oder der kulturellen Vorrangstellung, sondern vielmehr um die vielschichtigeren Frage der Machtrealitäten. Intern und extern wird nun um politische und wirtschaftliche Macht gekämpft; für die Weissen bedeutet es den Schutz der ganzen politischen und wirtschaftlichen Macht, die durch die dreihundertjährige Unterdrückung, Ausbeutung und Diskriminierung der Schwarzen, wie in diesem Dokument beschrieben worden ist, erworben worden ist. Für die Schwarzen ist es ein Kampf zur Sicherstellung der politischen und wirtschaftlichen Rechte mit einem gerechteren Anteil am Reichtum des Landes entsprechend ihrem Grundrecht als menschliche Wesen in ihrem eigenen Land und ihrer grossen zahlenmässigen Überlegenheit. Dem Gewerkschaftsbereich wird in diesem Kampf gewiss eine entscheidende Bedeutung zukommen.

## Teil II: Eine Analyse der südafrikanischen Bantustans

Über die südafrikanischen Bantustans, die Gebiete Südafrikas, in denen gegenwärtig etwa die Hälfte der schwarzen Bevölkerung zusammengedrängt ist, wird viel geschrieben und gesprochen. Das Bewusstsein und die Sorge der Öffentlichkeit um die Menschen in diesen Gebieten ist in den letzten Jahren grösser geworden, als sich die Aufmerksamkeit in aller Welt in steigendem Masse auf die Apartheidpolitik in Südafrika richtete. Die „Reservate“, „Bantustans“, „Homelands“, „unabhängigen Staaten“ oder „Nationalstaaten“, wie sie nach und nach in Südafrika eingeführt wurden, stellen einen der bedeutendsten Unterstützungsfaktoren der Apartheidpolitik dar. Sie sind jedoch nicht neu, und es hat sie in unterschiedlicher Form bereits seit den Anfängen der Kolonialisierung Südafrikas gegeben. Ihre Ursprünge und ihre Geschichte sind im wesentlichen im Zusammenhang mit der Versorgung mit Arbeitskräften und mit der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu sehen, und die Bantustans sind nach wie vor ein Charakteristikum des heutigen Arbeitsmarktes. Im Laufe dieses Jahrhunderts haben die jeweiligen südafrikanischen Regierungen sich einem grundlegenden Problem gegenübergestellt: Wie kann man den Schwarzen als Arbeitskraft erhalten und ihn gleichzeitig als Mensch isolieren? Ihn isolieren als potentielle politische Bedrohung (aufgrund der zahlenmässigen Überlegenheit würden die Schwarzen in jedem vielrassischen politischen Prozess die Oberhand gewinnen) und als sozialer und wirtschaftlicher Faktor (als solcher könnten die Schwarzen die exklusive und privilegierte Stellung der Weissen in Frage stellen).

Was sich über die Jahre hinweg geändert hat, ist die Art und Weise, wie die südafrikanischen Regierungen mit der Frage der Bantustans und dem damit verbundenen Problem, die Schwarzen in den ihnen zugewiesenen unwirtschaftlichen Gebieten zu halten, umgegangen sind. Heute sind die Regierung und ihre offiziellen Informationsdienste bemüht, die Weltöffentlichkeit davon zu überzeugen, dass die Schwarzen nur deshalb isoliert werden, um ihnen dieselbe Ausgangsposition wie den Weissen zu geben, d.h., sie mit politischen, sozialen und wirtschaftlichen Rechten in ihren eigenen „Ländern“ auszustatten. Das ist natürlich ein raffinierterer, aber auch ein weniger glaubwürdiger Grund als der, der in früheren Jahren genannt wurde und der sich zumindest durch seinen Wahrheitsgehalt auszeichnete: dass nämlich die Schwarzen in „Arbeitsreservaten“ zusammengefasst wurden, um die kontrollierte Versorgung der Wirtschaft, die sich im Besitz der Weissen befindet, mit billigen Arbeitskräften zu gewährleisten. Das vorliegende Papier gibt einen Überblick über die Geschichte der Bantustans und untersucht die gegenwärtige Situation unter besonderer Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf den Bereich des Arbeitslebens insgesamt.

### DIE URSPRÜNGE DER RASSENTRENNUNG

Die ersten Kolonisatoren Südafrikas versuchten, die Neuankömmlinge und die schwarzen Bewohner der Kapregion im wesentlichen im Interesse des Friedens voneinander getrennt zu halten, da die ersteren ursprünglich nicht beabsichtigten, sich dort dauerhaft anzusiedeln. Im Laufe der Jahre wurde jedoch die Trennung zwischen Weissen und Schwarzen durchbrochen: die wirtschaftliche Nutzung der letzteren durch die ersteren entwickelte sich mit dem Fortbestehen der Kolonie, ihrer Ausdehnung ins Landesinnere und ihres Bedürfnisses, in steigendem Masse sich selbst versorgen zu können. So führte die immer grössere Macht der weissen Neuankömmlinge zu einer „Herr-und-Knecht“-Beziehung; die Weissen wurden immer wohlhabender, und die Schwarzen immer abhängiger und von ihrem bäuerlichen Leben entwurzelt. Diejenigen Schwarzen, die von der weissen Gesellschaft absorbiert wurden, waren im Haushalt tätig, wurden für öffentliche Arbeiten eingestellt oder auf Farmen beschäftigt, die die Weissen, als sie sich im Land ausbreiteten, aufbauten. Andere blieben in den Reservaten und manchmal auch auf ihrem eigenen Land, wohin die Kolonisatoren sie abgesondert hatten.

Aber der Beginn des Bergbaus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts brachte dramatische Veränderungen mit sich, denn zum ersten Mal sahen sich die Farmer einer Wettbewerbssituation in bezug auf schwarze Arbeitskräfte und auch einer unterschiedlichen Einschätzung der Art, wie schwarze Arbeitskräfte beschäftigt werden sollten, gegenüber. Die Farmer waren im allgemeinen gegen die Einrichtung von Reservaten, da sie in ihren Augen Gebiete waren, wohin sich die an sie gebundenen schwarzen Arbeitskräfte absetzen konnten; die Bergbaugesellschaften wollten keine festen Arbeitskräfte und sahen die Reservate als Lieferanten von Wanderarbeitnehmern, wohin sie diese jederzeit wieder zurückschicken konnten, um die Ansiedlung der Schwarzen in den Bergbaugebieten zu verhindern. Dieser Interessensgegensatz beherrschte viele Jahre hindurch die politische Szene, da die verschiedenen Regierungen in dieser Zeit versuchten, die Interessen ihrer jeweiligen einflussreichen Unterstützer zu wahren. Im Jahre 1913 setzten sich jedoch die Bergbauinteressen endgültig durch, und das Eingeborenen-Gesetz (Native Land Act) aus diesem Jahr legte die Grundlagen für das gegenwärtige System der Bantustans. Das Gesetz erklärte 8,5 Prozent des südafrikanischen Bodens (Gebiete, die bereits von Schwarzen besiedelt waren, und zwar hauptsächlich

in Natal und in der Kapregion) zu „Reservaten“, zu denen Europäer keinen Zugang hatten und wo Schwarze zwangsweise angesiedelt wurden, um Arbeitskrätereserven zu bilden; dort konnten sie in den Zeiten zwischen ihrer Wanderarbeitertätigkeit in den Bergwerken oder in den wachsenden Bereichen von Manufaktur und öffentlicher Arbeit durch das Betreiben von Landwirtschaft zur Selbstversorgung ihren Lebensunterhalt bestreiten. Ausserhalb dieser Gebiete (ausser in begrenzten oder eigens dazu „ausgewiesenen“ Gegenden) durften sie kein Land erwerben oder pachten. Viele Schwarze wurden sofort ihres Viehs und ihrer persönlichen Besitztümer beraubt, die sie als Arbeiter oder Siedler auf weissen Farmen erworben hatten. Diese Umsiedlung hatte auch zur Folge, dass die Weissen das beste Land bekamen und damit auch ausgedehnte Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und zur Schaffung von Wohlstand. Die Reservate waren im allgemeinen rauhe, unfruchtbare Landstriche ohne Bodenschätze und Infrastruktur.

Deshalb wurde im Bereich der modernen Industrie das gegenwärtig im Land übliche Arbeitskräftebeschaffungssystem auf der Grundlage von Wanderarbeitnehmern entwickelt; die Bauern mussten sich mit einer Mischform von Landarbeitern und Pächtern (labour tenancy) arrangieren, einem System, demzufolge die Schwarzen als Gegenleistung für ihre Arbeit Unterkunft sowie Weide- und Ackerland gestellt bekamen. Aber die wachsende moderne Wirtschaft hatte Bedarf an besser ausgebildeten und ständigen Arbeitskräften; deshalb wurden Siedlungen (townships) angelegt, in denen die schwarzen Arbeiter, die über eine Aufenthaltserlaubnis und eine Genehmigung zu regelmässiger Arbeit verfügten, untergebracht wurden. Andere Schwarze mussten sich mit dem Leben in den Reservaten, verbunden mit ihrer Rolle als Wanderarbeiter in den Bergwerken oder der Industrie abfinden; viele wurden durch die willkürliche Auferlegung von Steuerzahlungen, die darauf abzielten, den Zufluss an Arbeitskräften zu sichern, in die Geldwirtschaft hineingezwungen. Es gab jedoch keine Reservate in Transvaal oder im Oranjerestaat, und in der weiterwachsenden Wirtschaft (zu einem grossen Teil in Transvaal konzentriert) zeichnete sich eine neue Angebots- und Nachfragesituation in bezug auf Arbeitskräfte ab. Die schwarzen Arbeiter wurden bei der Vergabe von Arbeitsplätzen zu ernsthaften Konkurrenten gegenüber den weissen Arbeitern, da sie zahlreicher und damit billiger waren und ausserdem keinen gewerkschaftlichen Schutz genossen. Diese Konkurrenzsituation erreichte ihren Höhepunkt, als die Bergbaugesellschaften versuchten, weisse Bergarbeiter durch billigere schwarze Arbeitskräfte zu ersetzen, was im Jahre 1922 zu einem Streik grösseren Ausmasses führte, den die Regierung unter Smuts durch den Einsatz von Armee und Luftwaffe niederschlug; 270 Weisse kamen dabei um. Dieser als „Rand Rebellion“ bekannt gewordene Aufstand war sowohl für die Schwarzen als auch für die Weissen ein Wendepunkt.

Aufgrund von über mehrere Jahre verlaufenden politischen Anpassungsprozessen wurden die weissen Arbeiter und ihre Gewerkschaften zu Anhängern der Nationalpartei (National Party) und erwarteten sich von ihr als Regierungspartei Schutz und Privilegien gegenüber den Schwarzen. Für die Schwarzen gipfelten die Ereignisse 1936 in dem Gesetz über

Treuhandgebiete und Land für Eingeborene (Native Trust and Land Act) — heute Gesetz über die Entwicklung von Treuhandgebieten und Land (Development Trust and Land Act) —, wodurch die Reservate im Gebiet von Transvaal und dem Oranjerestaat eingeführt wurden; damit stieg der Anteil der Reservatsgebiete an der Fläche Südafrikas auf insgesamt 13,7 Prozent. Gleichzeitig wurde der Zuzug Schwarzer in weisse Städte sehr viel strikter gehandhabt, da die Furcht der Weissen, „von den Eingeborenen überschwemmt zu werden“, mit dem wachsenden Arbeitskräftebedarf der im Aufschwung befindlichen Wirtschaft und der bei den umgesiedelten Schwarzen bestehenden Notwendigkeit, Arbeit zu finden, wuchs. Das Gesetz über Gebiete für verschiedene Bevölkerungsgruppen (Group Areas Act) von 1950 brachte weitere Aufteilungen und Zuweisungen weisser Gebiete mit sich, die auf der Grundlage der vier Bevölkerungsgruppen — Weisse, Farbige, Asiaten und Schwarze — diesen zur Ansiedelung freigegeben wurden.

## „GRAND APARTHEID“

Der Ausdruck „grand apartheid“ (grosse Apartheid) bezieht sich auf die Unterteilung Südafrikas in schwarze und weisse Gebiete und die den Schwarzen auferlegten Kontrollen zur Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit. „Petty apartheid“ (kleine Apartheid) bezieht sich auf die Rassentrennung im Bereich von örtlichen Einrichtungen und Dienstleistungen. Ersteres nahm in den Jahren nach dem Gesetz von 1936 klarere Formen an, als 10 fest umschriebene, aber keine einheitliche Fläche bildende Reservate für Schwarze entstanden und als „Bantustans“ bekannt wurden, wobei jedes dieser Gebiete als „Homeland“ (Heimatland) einer der unter den Schwarzen in Südafrika bestehenden Stammesgruppe bezeichnet wurde. Es handelte sich um:

Bophuthatswana, Ciskei, Gazankulu, KaNgwane, KwaNdebele, KwaZulu, Lebowa, QwaQwa, Transkei und Venda.

Den Bantustans wurde auf diese Weise eine „nationalstaatliche“ Bedeutung zugeordnet, was seither verfeinert und weiterentwickelt wurde, aber dennoch hinsichtlich der Herkunftsgebiete der meisten Betroffenen nach wie vor eine Fiktion ist. So hat z.B. ein sehr hoher Anteil der Tswanas und Zulus immer ausserhalb des ihnen jetzt zugewiesenen Gebiets gelebt, und die Hälfte bis zwei Drittel der anderen Gruppen haben ebenfalls mit den betreffenden Gebieten vorher keinerlei Verbindung gehabt. Aber das Konzept des „Nationalstaats“ ist nicht allein aus diesen Gründen eine Fiktion; es wird auch von den geophysikalischen Gegebenheiten untergraben. Nur drei Homelands haben eine geschlossene Fläche — das winzige QwaQwa (46.000 ha) und die kaum grösseren KaNgwane und KwaNdebele; alle anderen bestehen aus mehreren Teilen — KwaZulu z.B. aus zehn und Bophuthatswana aus sechs Teilen. Zwi-

schen diesen Teilgebieten liegen andere Teilgebiete des weissen Südafrika, in denen natürlich das wertvollere Land in den betreffenden Gegenden liegt.

Die Rückkehr der Nationalpartei an die Macht im Jahre 1948 führte dazu, dass die „getrennte Entwicklung“ und die strikte Einhaltung der Prinzipien der Apartheid mit wachsendem Nachdruck und Einsatz betrieben wurden, und um 1960 hatte die Ansiedelung von Schwarzen in den Bantustans bereits erhebliche Ausmasse erreicht; sie wird aber noch heute praktiziert. Zu dieser Zeit waren die Farmen in grösserem Umfang mechanisiert, und der Bedarf an Arbeitskräften hatte sich verändert; es wurden nur noch für längerfristige Aufgaben Arbeiter benötigt, und die Schwarzen, die in ländlichen Gebieten keine Beschäftigung mehr fanden, wurden in steigendem Masse von der Umsiedelung betroffen. In bezug auf den Zuzug von Schwarzen in die Städte kamen — in Verbindung mit bestimmten Arbeitsvermittlungsverfahren — neue Gesetze zur Anwendung, was dazu führte, dass der Zufluss der Schwarzen noch strenger kontrolliert wurde. Gleichzeitig sicherten jedoch diese Gesetze auch die weitere Versorgung mit billigen schwarzen Wanderarbeitnehmern, wovon die Wirtschaft profitierte und was die steigenden Auslandsinvestitionen anzog. So war der eigentliche Zweck der Apartheid deutlicher geworden; die Bantustans waren geschaffen worden und mussten bevölkert werden, um dem Staat die Kontrolle in die Hand zu geben — einerseits in bezug auf das Arbeitskräftepotential und dessen Verteilung nach dem Prinzip der Wanderarbeit, um so einem sich wandelnden Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft entsprechen zu können, andererseits, um die Zahl der in weissen Gebieten arbeitenden und lebenden Schwarzen in dem den ständigen Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechenden Rahmen zu halten. Gleichzeitig konnte man davon ausgehen, dass diese Verhältnisse mit Sicherheit die für ein beständiges Wirtschaftswachstum dringend benötigten Auslandsinvestitionen anziehen würden.

Dieser Plan war im wesentlichen von Erfolg gekrönt, aber in nicht geringem Ausmass wurde er durch Brutalität und Gewalt unterstützt, die zu einer ständigen Begleiterscheinung bei der Umsiedelung von Menschen aus ländlichen wie auch aus städtischen Gebieten wurden, ebenso wie massenweise Verhaftungen und Inhaftierungen, die kennzeichnend für die Zuzugskontrollen und die zwangsweise Rück siedelung von Arbeitslosen aus den Städten in die Bantustans waren. In Verbindung damit kam es zu der immer mehr um sich greifenden sozialen und wirtschaftlichen Bewegung der „armen Weissen“, die im Schutze eingefleischter weisser Normen und Verhaltensweisen gegenüber Schwarzen imstande war, durch staatliche Protektion einen Durchbruch gegenüber der Konkurrenz der Schwarzen zu erreichen. Als Folge der Rassentrennung wurde so die Rolle des Rassismus noch deutlicher. Mit dem Native Trust and Land Act hatte der weisse „Treuhand“ ein ausbeuterisches System eingerichtet, um damit sein schwarzes „Mündel“ im Interesse der Ausnahmestellung der Weissen und ihres Wohlstands zu kontrollieren.

## PROBLEME MIT DEM WIRTSCHAFTSWACHSTUM UND DURCH DEN DRUCK DER WELTÖFFENTLICHKEIT

Das Wirtschaftswachstum, von der Regierung selbst durch das von ihr praktizierte System billiger Arbeitskräfte genährt, begann jedoch auf Schwierigkeiten zu stossen. Die schwarzen Arbeiter gingen immer mehr dazu über, Gewerkschaften aufzubauen, die sich, obwohl sie nach den Buchstaben der Arbeitsgesetzgebung illegal waren, der von der Regierung ausgeübten Unterdrückung nicht beugten. Gleichzeitig wurde der Druck der Weltöffentlichkeit in bezug auf Veränderungen im Bereich von Arbeit und Politik stärker, und Südafrika wurde zunehmend isolierter und geächteter. Das Wirtschaftswachstum konnte nur durch ein besser ausgebildetes, erfahreneres und mobileres Arbeitskräftepotential aufrechterhalten werden, und die zahlenmässig geringe weisse Bevölkerung, die bereits im Rahmen der Wehrpflicht mit zunehmenden Militärdienstverpflichtungen belastet war, konnte dies nicht leisten. Hinzu kam, dass weisse Facharbeiter als Ergebnis ihrer privilegierten Stellung knapp waren und deshalb Höchstlöhne verlangen konnten. Regierung und Unternehmer stimmten dahingehend überein, dass das Wirtschaftswachstum weitergehen müsse und der einzige Ausweg im grösseren Einsatz schwarzer Arbeitskräfte bestünde, allerdings ohne störenden Einfluss auf die bestehende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung oder eine Bedrohung der politischen Machtverhältnisse. Um eine Lösung für die durch diese neue Politik aufgeworfenen Probleme zu finden, wurden 1977 die Wiehahn- und die Riekert-Kommission<sup>(1)</sup> eingesetzt. Ersterer vertrat eindeutig die Interessen des weissen Kapitals und der weissen Gewerkschaften; nominell und ohne jeden Einfluss gehörten ihr drei Nicht-Weisse an, die eine Feigenblattfunktion gegenüber dem Ausland erfüllten. Letztere war eine Ein-Mann-Kommission, geleitet von Dr. Riekert, dem Wirtschaftsberater des Premierministers und entschiedenen Verfechter der Bantustan-Politik. Die Wiehahn-Kommission empfahl im Interesse der (weissen) wirtschaftlichen Expansion mehr Ausbildung und Beschäftigung schwarzer Arbeitskräfte, einschliesslich des ihnen bis dahin verwehrt Zugangs zur Lehrlingsausbildung. Darüber hinaus sollten schwarze Gewerkschafter — allerdings in kontrollierter Form — zu dem rigiden, offiziell überwachten System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen zugelassen werden. Riekert empfahl, das System der Versorgung mit Wanderarbeitern aus den Bantustans fortzusetzen, jedoch dabei neue Verfahren anzuwenden, die Kosteneinsparungen für die Unternehmer und auch für die Verwaltungsaufgaben der Regierung mit sich bringen würden; gleichzeitig sollten die Zuwanderungskontrollen zur Verhinderung illegaler Niederlassung in den Städten verschärft werden, und dieje-

(1) Kommission zur Untersuchung der Arbeitsgesetzgebung (Wiehahn) und Kommission zur Untersuchung der Gesetzgebung bezüglich der Beschäftigung von Arbeitskräften (Riekert).

nigen Schwarzen, die über eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung in Städten verfügen, sollten mehr Bewegungsfreiheit bekommen, um so ihren Nutzen für die Unternehmer zu steigern.

Der Druck der Weltöffentlichkeit forderte jedoch auch Beachtung; unter anderem hatte er zu einem Rückgang der Auslandsinvestitionen in Südafrika geführt. 1979 ging der neue Premierminister, P.W. Botha, bei der Durchsetzung der Apartheid geschickter vor: er besuchte schwarze Townships, er warb öffentlich bei der Geschäftswelt um Verständnis, indem er seine vielzitierten „Carlton“- und „Good Hope“-Konferenzen durchführte, wobei es ihm darum ging, das Erscheinungsbild der Apartheid durch Wirtschaftswachstum, Verlagerung der Industrie in Gebiete, die näher bei den Zentren der schwarzen Bevölkerung liegen und durch die Beschleunigung der „Unabhängigkeit“ der Bantustans aufzupolieren. Mit dem Slogan „Die Apartheid, wie wir sie gekannt haben, ist tot“ (apartheid as we have known it is dead) wollte man den Eindruck erwecken, es hätten grundlegende Veränderungen stattgefunden und die Weltöffentlichkeit beeinflussen. Ausserdem würde durch bessere Bildung, Ausbildung und Beschäftigung von Schwarzen eine schwarze Mittelschicht entstehen, die durch bessere Bezahlung, Pachtverträge für Wohnraum mit einer Laufzeit von 99 Jahren und örtlicher Selbstverwaltung in schwarzen Townships die innere Stabilität stärken würden, die durch die Unruhen in den Townships im Jahre 1976 ernsthaft bedroht worden war, während eine erhöhte Kaufkraft bei den Schwarzen positive Auswirkungen auf die weisse Konsumgüterindustrie hätte. Gleichzeitig würde Südafrika zu einer Militärmacht werden, die befähigt wäre, jegliche internen Probleme in den Griff zu bekommen, ihre Vorstellungen bei den benachbarten Ländern in der Region durchzusetzen und dem „Totalangriff“ von aussen zu begegnen. Diese Massnahmen hätten generell zur Folge, dass die der Mittelklasse angehörigen, ausgebildeten und erfahrenen Schwarzen in den Townships von der Masse der Arbeiter und Bauern abgehoben würden, die ihrerseits zu Einwohnern der im Entstehen begriffenen „unabhängigen Staaten“ würden und weiterhin lediglich als Wanderarbeiter arbeiten würden, wenn das weisse Südafrika sie braucht.

Aber dieser neue „grosse Plan“ (grand design) stiess nicht in allen Teilen der weissen Bevölkerung auf Zustimmung, bei der vielfach „unabhängige“ Bantustans als Ausweitung der Bedrohung von aussen angesehen wurden (insbesondere nach der Unabhängigkeitserklärung Zimbabwes), während die schwarze Gewerkschaftsbewegung als erhebliche innere Bedrohung sowohl für die Stabilität des Systems als auch für den Schutz der Arbeitsplätze eingeschätzt wurde. Die Antwort des Premierministers bestand in dem Vorschlag einer „Staatenversammlung“ (Constellation of States), deren Kern das weisse Südafrika bilden würde und der unabhängige und nicht-unabhängige Nachbarstaaten, „unabhängige“ Bantustans und selbstverwaltete Bantustans angehören würden. Die wachsende wirtschaftliche Macht Südafrikas würde eingesetzt werden, um über die anderen Glieder der „Versammlung“ die Oberhand zu gewinnen und diese in Abhängigkeit zu bringen.

Aber der „grosse Plan“ liess sich nicht wie beabsichtigt in die Tat umsetzen: unabhängige Nachbarstaaten schlossen sich als Reaktion ihrerseits zur Entwicklungs-Koordinations-Konferenz für das südliche Afrika (Southern African Development Coordinating Conference) zusammen, um die wirtschaftliche Abhängigkeit von Südafrika abzubauen. Die militärische Aggression Südafrikas liess sie noch mehr als zuvor von diesem Land abrücken, während gleichzeitig Zimbabwe mit seinem wirtschaftlichen Potential einen neuen Faktor darstellte. Nur die Bantustans bleiben als sogenannte „unabhängige Staaten“ in der „Versammlung“. Bisher sind vier Bantustans für „unabhängig“ erklärt worden: die Transkei (1976), Bophuthatswana (1977), Venda (1979) und die Ciskei (1981). Von den übrigen soll KwaNdebele, das zur Zeit den „Selbstregierungs“-Status hat, im Dezember 1984 unabhängig werden. Vier weitere Bantustans — Gazankulu, KwaZulu, Lebowa und Qwa Qwa — sind ebenfalls „selbstregiert“: KaNgwane hat den „Selbstregierungs“-Status beantragt, ihn aber bisher nicht gewährt bekommen. Als sich das Konzept einer „Staatenversammlung“ nicht bewährte, begann die südafrikanische Regierung, von einem „Staatenbund“ (Confederation) zu sprechen. In seiner diesbezüglichen Erklärung vor dem Abgeordnetenhaus sagte der Premierminister, dass es sich bei einem Staatenbund nicht um einen Staat handle und dass er daher auch keine Bürger oder Staatsangehörige haben könne. Er definierte ihn als einen formalen Zusammenschluss unabhängiger Staaten auf der Grundlage eines multilateralen Vertrages, gleichzeitig Charta des Staatenbundes. Dieses Konzept unterstreicht daher das Vorhaben der Regierung, weiterhin den „Unabhängigkeits“-Prozess für die Bantustans in Richtung auf einen Zusammenschluss des „südlichen Afrika“ zu steuern, der jedoch in Wirklichkeit innerhalb der Grenzen Südafrikas bestehen wird. Innerhalb dieses Systems wird die farbige und asiatische Bevölkerung eine wirkungslose politische Minderheitenrolle im Rahmen einer revidierten „südafrikanischen“ Verfassung erhalten — in erster Linie um ihre Einbeziehung in das militärische Wehrpflichtverfahren zu ermöglichen und auf diese Weise die Belastung der Weissen zu verringern; aber sie werden nichtsdestoweniger physisch und administrativ voneinander und von den Weissen durch Apartheidsgesetze getrennt bleiben. Die Schwarzen in den Bantustans werden ihre „politischen Rechte“ in diesen Gebieten ausüben, und für die Schwarzen in den in weissen Gebieten gelegenen Townships wird ein örtliches Selbstverwaltungssystem eingerichtet. Im wesentlichen bedeutet deshalb der „grosse Plan“, dass alles beim alten bleibt; die Apartheid bleibt die bestimmende politische Philosophie; die Weissen werden weiterhin als politische Entscheidungsgewalt eine Wirtschaft beherrschen, die weiterhin auf dem billigst möglichen Einsatz schwarzer Arbeitskräfte beruhen wird, die durch verschiedene, aber weniger offene Mechanismen daran gehindert werden, auf dem Arbeitsmarkt eine Konkurrenz für Weisse darzustellen. Schwarze werden keine südafrikanischen Bürger mehr sein, indem sie Bürger ihrer „Nationalstaaten“ werden, unabhängig davon, ob sie dort oder in Townships im weissen Südafrika leben.

In der Zwischenzeit sieht die tatsächliche Situation in den Bantustans genauso aus wie vorher: sie behalten ihre Funktion als Reserve von Arbeitskräften und

Auffangbecken im Falle des Anschwellens der Arbeitslosigkeit unter den Schwarzen; Armut und Unterernährung sind weitverbreitet, die Kindersterblichkeitsrate liegt immer noch erschreckend hoch, und die medizinische Versorgung ist angesichts der Vielzahl der auf engem Raum zusammenlebenden Menschen unzureichend. Die südafrikanische Regierung hat jedoch bedeutende Geldsummen in die Bantustans fliessen lassen, denen sie gleichzeitig zu breiter Publizität verhalf; damit sollte — allerdings einigermassen vergeblich — der Eindruck erweckt werden, die „Unabhängigkeit“ sei mehr als nur eine fadenscheinige Fassade. Das rasche Wachstum der schwarzen Bevölkerung bringt steigende Bedürfnisse im Hinblick auf Verwaltung und Dienstleistungen mit sich: die Bantustans sind im allgemeinen trocken, unfruchtbare Landstriche, die kaum oder gar nicht über eine moderne Infrastruktur verfügen, nur allmählich haben sich dort Unternehmen angesiedelt, und die weltweite Wirtschaftszession hat die Expansionsbereitschaft weiter verringert; der Mangel an Arbeitskräften mit schulischer, beruflicher und fachspezifischer Vorbildung, zurückzuführen auf die willkürliche diskriminierende Politik Südafrikas in den vergangenen 100 Jahren, hat die Entwicklungsprobleme noch verschärft.

Im folgenden Teil dieses Papiers wird untersucht, welche Auswirkung die Abtrennung und Isolierung der schwarzen Bevölkerung in Bantustans auf verschiedene Bereiche des Arbeitslebens in Südafrika hat<sup>(2)</sup>. Diese Untersuchung erfolgt im Blick auf den Verlust der südafrikanischen Staatsangehörigkeit und die Art und Weise, wie die Betrachtung des Schwarzen als „Ausländer“ in Südafrika in wachsendem Masse als Grundlage von Diskriminierung dient, die an die Stelle der früher offener und emotionaler praktizierten Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe oder Rasse getreten ist.

## DIE STAATSBÜRGERSCHAFT

Die Frage der Staatsangehörigkeit ist der Kernpunkt der modernen Apartheidpolitik, derzufolge alle Schwarzen, unabhängig davon, wo in Südafrika sie leben oder arbeiten, Bürger eines der zehn „Bantustans“ sind. 1970 brachte die Regierung dieses Konzept mit der Verabschiedung des „Black Homelands Citizenship Act“ (Gesetz über die Staatsbürgerschaft der schwarzen Homelands) in Gesetzesform, wobei die Zugehörigkeit zu einem Homeland durch die von der jeweiligen Person gesprochene Sprache bestimmt wird. Das Gesetz gilt für alle Schwarzen, unabhängig davon, wo sie geboren wurden, ob sie in weissen Gebieten ansässig waren, ob sie irgendetwas über das ihnen zugewiesene „Homeland“ wissen, ob Angehörige von ihnen dort leben oder sie sonstige familiäre Bindungen dorthin haben. Bevor die Transkei im Jahre 1976 „unabhängig“ wurde, wurde das Gesetz praktisch kaum angewandt, aber mit den verschiedenen „Status-Gesetzen“ (Status Acts), die seither mit der „Unabhängigkeit“ der Transkei, Bophuthatswanas, Vendas und

der Ciskei einhergegangen sind, wurde der eigentliche Sinn und Zweck der Gesetzgebung von 1970 deutlicher. Die „Status-Gesetze“ (zuletzt das Gesetz über den Status der Ciskei) enthalten alle die Feststellung, dass jede Person, die gemäss irgendeinem anderen Gesetz (z.B. der Gesetzgebung aus dem Jahre 1970) Bürger eines „Homeland“ ist, kein Staatsangehöriger Südafrikas mehr sein soll. Die praktische Auswirkung dieser Bestimmung besteht darin, dass mit dem Tag der „Unabhängigkeit“ eines Bantustans dessen „Bürger“, unabhängig davon, wo sie leben oder arbeiten, im weissen Südafrika zu Ausländern werden. Generell hat dies bisher dazu geführt, dass 9 Millionen Schwarzen, die willkürlich den vier „unabhängigen“ Bantustans zugerechnet wurden, die südafrikanische Staatsangehörigkeit entzogen wurde.

Bei einer kürzlich in Südafrika durchgeführten Untersuchung stellte sich heraus, dass 57 Prozent der in weissen Gebieten lebenden männlichen Schwarzen auch dort geboren waren; 80 Prozent hatten weder Eltern noch nahe Verwandte in den Bantustans, und nur 55 Prozent hatten dort andere Angehörige oder Freunde. Mehr als 60 Prozent hatten im vorhergehenden Jahr kein Bantustan besucht, und mehr als 40 Prozent wussten nicht, ob es in ihrem Wohngebiet einen Vertreter ihres Bantustans gab. Diese Bürger, die legal in weissen Gebieten lebten und arbeiteten und nur sehr beschränkt mit Bantustans in Verbindung standen, wurden jedoch plötzlich ihrer südafrikanischen Staatsbürgerschaft beraubt. Dergleichen Tatsachen geben Einblick in die ungerechten und haltlosen Prinzipien der Apartheidpolitik und deren Auswirkungen auf Menschen, die diesen Massnahmen nie zugestimmt haben, geschweige denn, dass man sie dazu um ihre Meinung gefragt hätte.

In steigendem Masse wird die Staatsbürgerschaft von den Behörden bei Bedarf als willkommenes Mittel eingesetzt oder um auf bequeme Weise den eigentlichen Grund von Diskriminierung (Hautfarbe oder Rasse) nicht offen zutage treten zu lassen. So sind z.B. Gewerkschafter als in Südafrika unerwünschte „Ausländer“ in ihre Bantustans „abgeschoben“ worden. In noch grösserem Rahmen und noch krasser geht das (die südafrikanischen Verkehrsbetriebe — South African Transport Services, SATS — betreffende) neue Gesetz über Beschäftigungsbedingungen (Conditions of Employment Act) von 1983 vor, demzufolge unbefristete oder befristete Festanstellungsverträge im Rahmen der SATS Bürgern Südafrikas vorbehalten sind; damit schränkt das Gesetz eine Vielzahl von Menschen (derzeit etwa 50.000 schwarze Beschäftigte), die nunmehr „Staatsangehörige“ der Transkei, Bophuthatswanas, Vendas und der Ciskei sind, auf den Status von Gelegenheitsarbeitern oder einfachen Lohnarbeitern ein und schliesst sie damit

<sup>(2)</sup> An dieser Stelle sollte erwähnt werden, dass die südafrikanische Regierung keine Informationen über die „unabhängigen“ Bantustans herausgibt. Im Laufe der Sitzungsperiode des Parlaments im Jahre 1982 haben die Minister 99 Fragen zu diesem Thema unbeantwortet gelassen. Deshalb ist es derzeit schwierig, detaillierte Informationen zu erhalten — aus dem oben genannten Grund, wegen der Geheimhaltungsbestimmungen im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzgebung und deshalb, weil die meisten Investoren in den Bantustans kein Interesse daran haben, die dortige Situation publik zu machen.

von wesentlichen Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer und bezüglich betriebsinterner Verfahren aus. Insgesamt beschäftigen die SATS 150 000 Schwarze, und die im Moment noch nicht betroffenen 100 000 werden nach und nach in die gleiche Lage kommen, wenn ihre Bantustans „unabhängig“ werden. Von daher nimmt diese Staatsbürgerschaftsregelung den Betroffenen nicht nur die Möglichkeit, sich am politischen Leben in Südafrika zu beteiligen und den ihnen zustehenden Anteil am Wohlstand des Landes zu erwerben, sondern bietet auch breiten Raum für diskriminierende Praktiken im Arbeitsleben. Bürger „unabhängiger“ Bantustans verlieren auch das Anrecht auf einen südafrikanischen Pass, und da die Bantustans nicht international anerkannt sind, werden auch ihre Reisedokumente nicht anerkannt; das wiederum bedeutet eine erhebliche Beeinträchtigung für diejenigen Bewohner von Townships oder Bantustans, die zur Weiterbildung oder aus geschäftlichen Gründen ins Ausland reisen wollen.

## GEBIET UND GEBIETSBEREINIGUNG DER BANTUSTANS

Die folgende Übersicht gibt die Gebietsgrösse der einzelnen Bantustans an:

|                | km <sup>2</sup> |
|----------------|-----------------|
| Bophuthatswana | 44 109          |
| Ciskei         | 9 000           |
| Gazankulu      | 7 730           |
| KaNgwane       | 3 000           |
| KwaNdebele     | 1 970           |
| KwaZulu        | 32 130          |
| Lebowa         | 24 540          |
| OwaQwa         | 620             |
| Transkei       | 43 798          |
| Venda          | 7 410           |

Die Mehrzahl der Bantustans bildet keine einheitliche Fläche, manchmal liegen Hunderte von Meilen zwischen den einzelnen Teilgebieten. 1979 ernannte die südafrikanische Regierung eine Kommission, die auf der Grundlage von 1975 gemachten Vorschlägen die Möglichkeiten zu einer Gebietsbereinigung der Bantustans untersuchen sollte. Die Kommission legte 1982 ihren bisher nicht veröffentlichten Bericht vor. Dennoch wurden einige Informationen publik, unter anderem die Tatsache, dass die Kommission nicht nur die gebietsmässige, sondern auch die „bevölkerungsmässige Bereinigung“ erwog, womit die Übertragung von Land und Bewohnern von Südafrika an einen Nachbarstaat gemeint war. Dies wurde als Ergebnis des 1983 gemachten Vorschlags zur Übertragung des Bantustans KaNgwane (mit einem zu KwaZulu gehörenden Gebiet namens Ingwaruma) an Swasiland bekannt. Dieser ungeheuerliche

Vorschlag, auf den hin die südafrikanische Regierung Konsultationen mit der Regierung von Swasiland abhielt, traf innerhalb Südafrikas und auf internationaler Ebene auf breiten Widerspruch und kam damals nicht zur Durchführung. Er wurde jedoch nicht fallengelassen, und das südafrikanische Ausussenministerium befasst sich immer noch damit. Diese neue Dimension der Apartheid bietet die attraktive Möglichkeit, Südafrika von der Verantwortung für den Unterhalt der 850 000 betroffenen Menschen zu befreien und ist ein gutes Beispiel für den Zynismus, der die Bantustan-Politik insgesamt durchdringt. Auch die Fähigkeit Swasilands, so viele Menschen zusätzlich zu versorgen, wurde ernsthaft in Frage gestellt. Aber es wurde noch eine andere Erklärungsmöglichkeit ins Spiel gebracht — dass nämlich der Vorschlag ein Versuch war, Swasiland aus der Entwicklungs-Koordinationskonferenz für das südliche Afrika (SADCC) herauszulösen. Die Frage der Gebietsbereinigung insgesamt taucht jetzt eng verknüpft mit der Frage des geplanten „Staatenbundes“ auf, aber dabei gibt es noch eine Menge interner Auseinandersetzungen hinsichtlich des Problems der hohen Entschädigungen, die weissen Farmern zu zahlen wären, deren Land gemäss den auf das Jahr 1975 zurückgehenden Vorschlägen von der Gebietsbereinigung betroffen sein könnte.

## BEVÖLKERUNG

Das Ergebnis einer 1980 durchgeführten Volkszählung weist für die einzelnen Bantustans folgende Einwohnerzahlen aus:

|                |           |
|----------------|-----------|
| Bophuthatswana | 2 323 650 |
| Ciskei         | 677 820   |
| Gazankulu      | 514 280   |
| KaNgwane       | 161 160   |
| KwaNdebele     | 156 380   |
| KwaZulu        | 3 400 000 |
| Lebowa         | 1 700 000 |
| OwaQwa         | 157 620   |
| Transkei       | 2 323 650 |
| Venda          | 315 545   |

Nach der Volkszählung von 1980 betrug der Bevölkerungszuwachs in den Bantustans gegenüber der Volkszählung von 1970 69 Prozent; zwar sind die offiziellen südafrikanischen Bevölkerungsstatistiken nicht völlig zuverlässig, aber man kann doch sagen, dass die hohe Steigerungsrate innerhalb von zehn Jahren in erster Linie Ausdruck der Aus- und Umsiedlungspolitik ist, die in dieser Zeit erheblich intensiviert wurde. Das hat bis heute zu einer Zweiteilung der gesamten schwarzen Bevölkerung geführt: eine Hälfte in den schwarzen Townships und in den ländlichen Gebieten des weissen Südafrika, die andere Hälfte in den Bantustans. Die Umsiedelung ist jedoch noch nicht abgeschlossen, und die Bevölkerungszahl der Bantustans wird weiterwachsen — sowohl aufgrund der eben genannten Tatsachen, als auch aufgrund der hohen Geburtenrate.



Zwangsumsiedlung „Wilde Siedlung“, Crossroads, Kapstadt.  
Photo: The Star

## BILDUNG

Bildungsniveau und Kenntnisstand der Bevölkerung in den Bantustans sind wahrscheinlich niedriger als in den schwarzen Townships, wo die Regierung grösstmögliche Anstrengungen unternommen hat, um die Weltöffentlichkeit dahingehend zu beeindrucken, dass sie die Mittel für ein besseres Bildungsniveau der Schwarzen bereitstellt. Obwohl jedes Jahr mehr Geld für die Bildung der Schwarzen in den Townships und Bantustans ausgegeben wird, steigt das Niveau nicht. Die folgende Tabelle gibt die Anzahl der Kinder an, die 1981 eine Schule besuchten (einschliesslich Bantustans):

|                       | In weissen Gebieten und nicht-unabhängigen Bantustans | Transkei Bophuthatswana und Venda | Auf die Gesamtzahl bezogener Anteil in % |
|-----------------------|---|-----------------------------------|--|
| Untere Grundstufe     | 2 157 553   | 799 813                           | 58,4                                     |
| Obere Grundstufe      | 943 017   | 333 110                           | 25,3                                     |
| Mittel- und Oberstufe | 597 920   | 227 919                           | 16,3                                     |

\* Die Ciskei war damals noch nicht „unabhängig“.



Verhältnisse in den Schulen für schwarze Kinder.  
Photo: The Star

Bei den oben genannten Zahlen fällt vor allem der hohe Anteil von Schülern der unteren Grundstufe ins Auge, der auf die hohe Abbruchquote in dieser Stufe schliessen lässt. Aus Zahlen, die diese Annahme unterstützen, geht der hohe Prozentsatz von Schülern hervor, die 1981 in den unabhängigen Bantustans die Schule als vollständige oder teilweise Analphabeten verliessen (d.h. mit einer Ausbildung auf oder unter dem Niveau der unteren Grundstufe):

|                | Abbruch der Schulausbildung bei einem Ausbildungsstand, der teilweise Analphabetentum entspricht (Anzahl) | Schulabgänger insgesamt (Anzahl) | Schulabgänger, die bestenfalls auf dem Stand von teilweise Analphabetentum sind (in %) |
|----------------|---|----------------------------------|--|
| Bophuthatswana | 16 929  | 44 040                           | 38,4   |
| Ciskei         | 16 897  | 30 560                           | 55,2   |
| Transkei       | 102 869   | 139 068                          | 73,9   |
| Venda          | 5 684   | 12 059                           | 47,1   |

Es gibt in den Bantustans keine Schulpflicht (für Schwarze besteht nur in einigen kleinen „Muster“-Gebieten im weissen Südafrika Schulpflicht), und die oben beschriebene hohe Abbruchquote spiegelt im wesentlichen die unerträglichen sozialen Bedingungen in diesen Gebieten wider, die in hohem Masse auf das Auseinanderbrechen von Familien, das System der Wanderarbeit, das Versäumnis der Weissen, die früheren Generationen von Schwarzen keine Bildungsmöglichkeiten einräumten, auf Lehrermangel, unzureichende Ausbildungsqualität und das Fehlen einer sozialen und wirtschaftlichen Infrastruktur, die Eltern und Kindern durch entsprechende Bildungsangebote zu einem höheren Kenntnisstand verhelfen könnte, zurückzuführen ist. Die Bildungsausgaben für Schwarze sind zwar gestiegen, aber sie haben eher scheinbare als tatsächliche Verbesserungen ihres Bildungsniveaus und damit ihrer Chancen mit sich gebracht. Das Bildungswesen ist immer noch auf die Apartheid ausgerichtet. Die Regierung hat im November 1983 erklärt, dass es kein integriertes Bildungssystem geben wird; selbst der Gedanke eines einzigen für die vier nach Rasse getrennten Bildungssysteme zuständigen Ministers war inakzeptabel. Statt dessen wird die Apartheid im Bildungswesen ausgeweitet werden: nicht nur die vier vorhandenen Bevölkerungsgruppen sollen voneinander getrennt werden, sondern auch die Schwarzen in den Bantustans und die Schwarzen in den Townships. Es soll 15 Bildungsminister geben: je einen für die vier vorhandenen Bevölkerungsgruppen, je einen für die vier Bantustans und je einen für die schwarzen Townships. Die Regierung erklärte gleichfalls, ihr Endziel bestehe darin, die Pro-Kopf-Ausgaben für die anderen drei Bevölkerungsgruppen auf die für die Weissen anzuheben, fügte jedoch hinzu, sie habe dafür noch keinen festen Zeitplan. 1980/81 betragen die Pro-Kopf-Ausgaben:

|                  | Rand |
|------------------|------|
| Weisse Schüler   | 913  |
| Indische Schüler | 513  |
| Farbige Schüler  | 253  |
| Schwarze Schüler | 140  |

## ENTWICKLUNG UND BESCHÄFTIGUNGSLAGE

Seit der Einführung des Konzepts der Bantustans als „unabhängige“ Länder hat die Regierung verschiedene Organe zur Überwachung ihrer wirtschaftlichen Entwicklung geschaffen. Der letzte Schritt in dieser Richtung war die Einrichtung einer Entwicklungsgesellschaft für jedes Bantustan sowie einer Südafrikanischen Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft. Jedes dieser von der Regierung ins Leben gerufenen Organe hat den Versuch unternommen, eigene Unternehmen zu gründen und Investitionen aus dem weissen Südafrika oder aus dem Ausland anzuziehen. Die Regierung bietet Anreize, z.B. günstige Besteuerungsbedingungen, niedrige Steuersätze und Entwicklungsbeihilfen. Ein Aspekt des Vorschlags für eine „Staatenversammlung“ war die Gründung einer „Entwicklungsbank für das südliche Afrika“, die inzwischen im Zusammenhang mit dem neueren Vorschlag eines Staatenbundes gesehen

wird. Die Bank wurde mit erheblicher Verzögerung im September 1983 mit der grossartigen Erklärung eröffnet, sie sei nach dem Vorbild der Weltbank geschaffen worden, werde der „Region“ dienen und solle — so die Erwartungen — den Zufluss von Entwicklungskapital in die „schwarzen Gebiete“ im Laufe der nächsten fünf Jahre verdoppeln. Die Mitgliedschaft bei der Bank stand unabhängigen Staaten offen; Gründungsmitglieder waren Südafrika und die seinerzeit bestehenden „unabhängigen“ Bantustans. Aber das bisher in diesen Gebieten investierte Geld hat wenig bewirkt. Im November 1982 zeigte eine südafrikanische Untersuchung, dass die internen Wachstumsraten in den selbstregierten Bantustans extrem niedrig gewesen waren: das Bruttosozialprodukt pro Kopf der Bevölkerung war von 1975 bis 1980 durchschnittlich nur um 2 R, von 44 R auf 46 R, gestiegen. In den „unabhängigen“ Homelands, wo die Entwicklungsausgaben höher gewesen waren, sah es kaum besser aus:

|                |                     |
|----------------|---------------------|
| Bophuthatswana | von R 117 auf R 179 |
| Ciskei         | von R 50 auf R 70   |
| Transkei       | von R 70 auf R 85   |
| Venda          | von R 50 auf R 70   |

Ausserdem stellte der Bericht fest, dass mehr als 5,2 Millionen der 6,2 Millionen Schwarzen in den Bantustans 1980 kein feststellbares Einkommen besaßen. Einem anderen Bericht einer Studiengruppe für Entwicklungsfragen zufolge waren zwischen 1960 und 1980 in den Bantustans nur 75 000 Arbeitsplätze durch direkte Investitionen der Entwicklungsgesellschaften geschaffen worden. Derselbe Bericht ergänzte, dass die Entwicklungsgesellschaften 1976 42,3 Millionen R in den Homelands investiert hatten; demgegenüber betrug die Investitionen staatlicher Unternehmen im weissen Südafrika 615 Millionen R. Darüber hinaus wurde erklärt, dass die Regierung ihre Dezentralisierungspolitik für die Industrie nicht eingeführt hatte, um die Arbeitslosigkeit abzuschieben oder in den Homelands eine eigene Wirtschaft aufzubauen. Zur Umsiedelung von Industrien ging man deshalb über, weil die weissen Gewerkschaften in den städtischen Gebieten eine Monopolstellung innehatten, was hohe Löhne und Mangel an Facharbeitern zur Folge hatte, und weil man einen Teil der sozialen Probleme der Wanderarbeiter vermeiden wollte.

Über die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bantustans im Zeitraum 1980/81 wurden vom Minister für Zusammenarbeit und Entwicklung nur beschränkte Informationen herausgegeben. Die betreffenden Entwicklungsgesellschaften hatten insgesamt 11 654 Beschäftigungsmöglichkeiten für Afrikaner in den „selbstregierten“ Bantustans geschaffen, und sie planten für 1982 die Schaffung von weiteren 16 000 Arbeitsplätzen. Die Kosten reichten von 4 000 R pro Arbeitsplatz in der Landwirtschaft bis zu 10 600 R pro Arbeitsplatz im Bereich von Industrie und Handel. In der Landwirtschaft wurden 29 800 Personen in von der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft ins Leben gerufenen kommerziellen landwirtschaftlichen Projekten in den Bantustans beschäftigt. Es wurde offiziell bestätigt, dass Interessensvertreter südafrikanischer Farmer gegen bestimmte in Aussicht genommene Projekte in den Homelands protestiert hatten, z.B. gegen Hühnerfarmen, deren Einrichtung zu einer Überschwemmung des südafrikanischen Eiermarkts hätte führen können und die daraufhin unterblieb.

Die Schaffung neuer Arbeitsplätze war daher nur sehr begrenzt erfolgreich, und es besteht kaum Hoffnung darauf, dass auch nur der zur Zeit bestehende Arbeitsplätzebedarf gedeckt werden kann, ganz abgesehen von der jährlichen Steigerungsrate bei der Nachfrage. In ganz Südafrika kommen pro Jahr 300 000 Schwarze neu auf den Arbeitsmarkt; in Anbetracht des Fehlens genauer Statistiken und wenn man davon ausgeht, dass die Hälfte der Bevölkerung in den Bantustans lebt, heisst das, dass 150 000 dort neu auf den Arbeitsmarkt kommen. Die Zahl der bisher geschaffenen Arbeitsplätze reicht nicht im entferntesten an diese Zahl heran; folglich muss die Arbeitslosenquote erheblich ansteigen.

Die Hauptquellen der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten und neuer Arbeitsplätze liegen jedoch weiterhin ausserhalb der Bantustans. Der Bergbau im weissen Südafrika beschäftigt etwa 100 000 Schwarze aus „selbstregierten“ Bantustans als Wanderarbeiter, 130 000 aus der Transkei, 21 000 aus Bophuthatswana und 2 000 aus Venda, womit der Zweck der früheren „Reservate“ beibehalten wird. Die andere Quelle neuer Arbeitsplätze liegt in einer typisch südafrikanischen Erfindung — den „Grenzindustrien“; dabei handelt es sich um Unternehmen, die durch grosszügige Anreize dazu gebracht werden, ihren Betrieb zu dezentralisieren und in Gebieten Südafrikas, die in unmittelbarer Nähe von Bantustans liegen, anzusiedeln. Die Zahl der Pendler (in Südafrika „commuters“ genannt), die täglich auf dem Weg zur Arbeit in den Grenzindustrien oder den bereits vorher bestehenden Industriezentren die „Grenze“ überschreiten, beläuft sich auf 215 000. Sie kommen mehrheitlich aus Bophuthatswana (162 000) und der Ciskei (38 000). Ersteres liegt der Reef-Region (Johannesburg) am nächsten, wo ein Grossteil der südafrikanischen Industrie konzentriert ist; eine auf dieses Gebiet gerichtete Dezentralisierung wirft nicht dieselben Probleme im Bereich von Kommunikation und Management auf, wie dies in entlegeneren Gebieten der Fall wäre. Die Pendler aus der Ciskei arbeiten hauptsächlich in seit langem bestehenden Industrien in East London. Die Entwicklung der Grenzregionen bietet sowohl der Regierung als auch den Arbeitgebern erhebliche Vorteile: die Arbeitskräfte werden aus dem angrenzenden Bantustan rekrutiert und kommen nur zur täglichen Arbeit nach Südafrika. Das weisse Südafrika bekommt also die Arbeitskraft, hat aber nicht das Problem, die Menschen ausserhalb der Arbeitszeit voneinander zu trennen. Hinzu kommt, dass Profite und Steuereinnahmen dem weissen Südafrika und nicht der Verwaltung der Bantustans zufließen, während gleichzeitig die Löhne meist sehr viel niedriger sind als in den Hauptindustriegebieten.

Es ist nicht leicht, detaillierten Aufschluss über Auslandsinvestitionen in den Bantustans zu erhalten, aber es ist anzunehmen, dass sie von Investitionen aus Südafrika selbst übertroffen werden; die Entwicklungsgesellschaften waren bisher die Hauptinvestoren und sind neben den Behörden die Hauptarbeitgeber. Aber im Rahmen ihrer bei den beiden bereits genannten Konferenzen zementierten Zusammenarbeit mit der Regierung haben auch eine Reihe südafrikanischer Unternehmen investiert. Besonders Bophuthatswana zieht mehr Investitionen an als andere Bantustans, da es in unmittelbarer Nähe der Reef-Region liegt. Angesichts der gestiegenen Bevölkerungszahlen in den Verwaltungszentren oder in den zur Unterbringung der in den Grenzindustrien

Beschäftigten eingerichteten Townships sind südafrikanische Supermarktketten dort auf dem Vormarsch, um die Kaufkraft der Schwarzen in dem betreffenden Gebiet zu nutzen.

Es besteht keine starke Tendenz zu Auslandsinvestitionen, was zum Teil auf die Nichtanerkennung der Bantustans auf internationaler Ebene zurückzuführen ist. Aber von einer Reihe internationaler Gesellschaften wie Barclays, Standard and Hill Samuel, BP, Shell, ICL, ICI, GEC und Plessey aus Grossbritannien und IBM, Mobil, Union Carbide aus den USA ist bekannt, dass sie dort tätig geworden sind oder Handelsbeziehungen mit den Verwaltungen der Bantustans aufgenommen haben. Die aktivsten Auslandsinvestoren waren jedoch Israel und Taiwan. Die „Präsidenten“ von Bophuthatswana, der Ciskei und Venda haben in den letzten zwei Jahren Israel besucht. Israelische Investitionen, einschliesslich Privatinvestitionen und Beteiligungen, hat es auch in anderen Bantustans gegeben, u.a. in KaNgwane und Venda. 1982 wurde in Tel Aviv eine „Handelsmission“ der Ciskei eröffnet. Die Investitionen aus Taiwan kamen grösstenteils von Unternehmen, die die von der südafrikanischen Regierung gebotenen Anreize und die niedrigen Löhne nutzen wollten. Die „Präsidenten“ von Lebowa und Venda besuchten beide 1983 auf dessen Einladung hin Taiwan. Häuptling Mangope von Bophuthatswana besuchte ausserdem im Oktober 1983 Frankreich, wo zu seinem Programm Treffen mit Parlamentariern, Geschäftsleuten und Bankiers gehörten. Berichten zufolge sollen französische Unternehmen Fernsehgeräte nach Bophuthatswana liefern und in der „Hauptstadt“ Murabatho zwei Luxushotels bauen. Bophuthatswana soll auch einen neuen „internationalen“ Flughafen bekommen, der von einer südafrikanischen Firma in Zusammenarbeit mit dem britischen Unternehmen Plessey Airports gebaut werden soll. Ausserdem hat Bophuthatswana ein Büro in London eröffnet. Es sieht ganz danach aus, dass die Entscheidung des Premierministers, die Unabhängigkeit der Bantustans zu beschleunigen, mit einem zweigleisigen Programm einherging: örtliche Entwicklung und Hinwendung zu sicherer Auslandshilfe von mit Südafrika sympathisierenden Ländern. Der Hauptempfänger scheint jedoch Bophuthatswana aufgrund der günstigen Lage von ein oder zwei seiner Teilgebiete zu dem Haupt-Industriezentrum zu sein.

Die oben angesprochenen entwicklungspolitischen Strategien sind nicht altruistisch; sie beruhen im wesentlichen auf zwei politischen Prinzipien: erstens, die schwarze Bevölkerung in weissen Gebieten zu reduzieren, indem die industrielle Entwicklung von dort weggelenkt wird; und zweitens, wie im Abgeordnetenhaus gesagt wurde, dass die Regierung die Bantustans nicht als getrennte Wirtschaftsräume ansieht — vielmehr sollte die südafrikanische Wirtschaft „als eine Einheit gesehen werden, innerhalb derer es erhebliche Vielfalt gibt“. Wieder geht es darum, dass die weissen Südafrikaner die Arbeitskraft wollen, ohne sich um die Menschen kümmern zu müssen, und auf diese Weise werden die Arbeitskräfte billiger.

## ARBEITSLOSIGKEIT

Die zahlenmässige Erfassung der Arbeitslosigkeit der Schwarzen in Südafrika ist im allgemeinen äusserst ungenau, da die Erhebungsmethoden nicht repräsentativ und die zugrundeliegenden Definitionen unzureichend sind; ausserdem tauchen die Bantustans, wenn sie „unabhängig“ werden, nicht mehr in südafrikanischen Statistiken auf, was bei der Untersuchung vieler Erscheinungen der Gegenwarts politik ein falsches Bild ergibt. Die Arbeitslosigkeit der Schwarzen im „weissen“ Südafrika wird in offiziellen Quellen viel zu niedrig angesetzt, während die Behörden der Bantustans gar keinen Versuch unternehmen, zahlenmässigen Aufschluss hierüber zu erhalten. Bei einer Rede im Abgeordnetenhaus im März 1983 erklärte der Minister für Zusammenarbeit und Entwicklung in Beantwortung einer Frage, dass „das Arbeitsleben betreffende Fragen in den Zuständigkeitsbereich der Regierungen der Nationalstaaten übergegangen (seien) und folglich das Ministerium für Zusammenarbeit und Entwicklung nicht in der Lage (sei), die gewünschten Statistiken vorzulegen“. Aber in den letzten fünf

Jahren hat es ein immer stärkeres Forschungsinteresse an dem Problem der Arbeitslosigkeit der Schwarzen gegeben; im Laufe der Zeit angesammelte Erfahrungswerte und die Zusammenstellung anderer relevanter Daten haben generell bestätigt, dass frühere Schätzungen der Arbeitslosenquote unter den Schwarzen ziemlich genau waren; sie lagen zwischen 20 und 25 Prozent. Die jüngste derartige Untersuchung eines Wirtschaftsfachmanns aus Kapstadt hat gezeigt, dass die Arbeitslosigkeit von 11,8 Prozent im Jahre 1970 auf 21,1 Prozent im Jahre 1981 gestiegen ist. Während diese Zahlen für Südafrika insgesamt gelten und nicht aufgeschlüsselt werden, um die Situation in den Bantustans aufzuzeigen, gibt es Grund zu der Annahme, dass die Lage dort akuter ist als in den schwarzen Townships in weissen Gebieten. Es ist offensichtlich in letzteren leichter, Arbeit zu finden, während die Auswirkungen der Zuzugskontrolle und der Umsiedlung darin bestehen, dass immer mehr Menschen in den Bantustans konzentriert werden, wo es kaum eine soziale und wirtschaftliche Infrastruktur gibt. Die jährliche Wachstumsrate der schwarzen Bevölkerung, die zu dem starken jährlichen Zuwachs an Arbeitskräften führt, wirkt sich zwangsläufig in den Homelands stärker aus als in den Townships.



Arbeitslosigkeit.  
Photo: The Star.

## GEWERKSCHAFTEN

Die Bantustans sind ein bedeutender Faktor bei der Kontrolle der Gewerkschaften durch die südafrikanischen Behörden. Das Gesetz über die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen (Labour Relations Act) aus dem Jahre 1956 ist geändert worden und verbietet jetzt die Einrichtung von Gewerkschaftszentralen in selbstregierten und „unabhängigen“ Bantustans durch südafrikanische Gewerkschaften, wodurch ihr Aktionsbereich eingeeengt wird. Hinzu kommt, dass die Bantustans als „ausländische“ Lieferanten von Wanderarbeitern und Pendlern an einen anderen „souveränen Staat“ willkommene Abschiebeplätze darstellen, wohin Gewerkschafter und streikende Arbeiter von den südafrikanischen Behörden zurückgeschickt werden können, so wie es bei einer grossen Zahl von streikenden Bergarbeitern und Werftarbeitern der Fall war, die in ihre Herkunftsgebiete zurückgeschickt wurden. Aber die „unabhängigen“ Bantustans haben jetzt die Möglichkeit, ihre eigenen Gesetze zu verabschieden und ihre eigenen arbeitspolitischen Strategien zu entwickeln. Die Haltung der Transkei zu Gewerkschaften wird in ihrer Weigerung, Gewerkschaften zu dulden, deutlich, die als „unerwünscht, ja sogar schädlich für ein Entwicklungsland“ bezeichnet werden; die Behörden der Transkei sind in verschiedener Weise gegen Gewerkschafter vorgegangen. Bophuthatswana erliess 1983 ein Schlichtungsgesetz für Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Industrial Conciliation Act), das sich auf die Ratschläge des früheren rhodesischen Arbeitsministers und auf die in Rhodesien vor der Unabhängigkeit geltende Gesetzgebung stützte, die Amtsträger mit erheblichen Befugnissen ausstattete und zur Einschränkung der schwarzen Gewerkschaftsbewegung benutzt wurde. In Bophuthatswana werden Gewerkschaften durch das Gesetz zugelassen, vorausgesetzt, dass sie innerhalb der Grenzen Bophuthatswanas ansässig sind. Die überwiegende Mehrheit der dortigen Arbeiter lebt jedoch innerhalb des Territoriums, arbeitet aber ausserhalb als Wanderarbeiter oder Pendler, und viele gehören Gewerkschaften im Gebiet von Johannesburg oder Pretoria an. Diese letzteren Gewerkschaften können deshalb ihre Mitglieder nicht in ihren Herkunftsgebieten vertreten, eine Spaltungssituation, die die Arbeit der Gewerkschaften erschwert. Der Grund für den Ausschluss der in Südafrika ansässigen Gewerkschaften ist eindeutig politischer Natur: die Befürchtung, dass solche Gewerkschaften sich dem Konzept der „Unabhängigkeit“ der Bantustans widersetzen werden.

Aber die Situation in der Ciskei ist bei weitem schlimmer. Die dortigen Behörden haben schon vor Erlangung der „Unabhängigkeit“ Gewerkschaften schikaniert und bedroht, insbesondere die SAAWU (South African Allied Workers Union), die GWU (General Workers Union) und die Gewerkschaft der Arbeiter aus der Nahrungsmittel- und Konservenindustrie (African Food and Canning Workers Union — AFCWU). All diese Gewerkschaften hatten die Opposition gegen die „Unabhängigkeit“ unterstützt. 1981 arbeiteten die Behörden mit der Firma Wilson Rowntree in East London zusammen, indem sie Streikbrecher zur Verfügung stellten, während sich die SAAWU mit diesem Unternehmen über ihre

Anerkennung auseinandersetzte. Zur gleichen Zeit erklärte der „Arbeitsminister“ der Ciskei, Arbeitskräfte seien das „Hauptexportgut“ des Bantustans, und deshalb sei es Grundsatz seiner Politik, Streiks der Arbeiter auszumerzen. Seither hat sich die Lage in der Ciskei noch verschlimmert. Ein Boykott (regierungseigener) Busse in der Ciskei durch in der Ciskei lebende Arbeiter, die als Pendler in East London arbeiten, wurde wegen unverhältnismässiger Fahrpreiserhöhungen durchgeführt. Die Behörden wandten verschiedene Methoden an, einschliesslich Schiessereien, Brutalität, Gewalt und Vertreibung aus Wohnungen oder Häusern, um die Arbeiter zur Benutzung der Busse zu zwingen, und während des langdauernden Boykotts griffen sie auch fortlaufend die Gewerkschaften an, insbesondere die SAAWU, der sie vorwarfen, zu den Organisatoren und Befürwortern des Boykotts gehört zu haben. Die Gewerkschaftsführung geriet beständig und intensiv in die Schusslinie sowohl der südafrikanischen Polizei als auch der Polizei der Ciskei, und all ihre Mitglieder mussten wiederholte Verhaftungen und Misshandlungen im Gefängnis über sich ergehen lassen. Diese Angriffe, die während des Boykotts immer mehr verschärft wurden, zwangen den Vorsitzenden der Gewerkschaft, Thozamile Gqweta, in den Untergrund zu gehen. Die Ciskei verbannte daraufhin die SAAWU von ihrem Territorium. Aber die Büros dieser Gewerkschaft sind in East London (d.h. im „weissen“ Südafrika), und sie ist von dort aus weiter aktiv und wird grösser, allerdings unter der Überwachung der südafrikanischen Polizei, die eng mit der Ciskei zusammenarbeitet. Es steht kaum zu bezweifeln, dass die Behörden der Ciskei als Handlanger der südafrikanischen Behörden agiert haben, die nach ihren Massenverhaftungen von Gewerkschaftern 1981/82 eher ausgefeiltere Taktiken gegen sich entwickelnde Gewerkschaften angewandt haben.

Die Bantustans sind daher eine ernsthafte Bedrohung für die Gewerkschaftsbewegung in Südafrika, da sie den südafrikanischen Behörden die Möglichkeit bieten, im Rahmen ihrer Bemühungen, die im Entstehen begriffene Bewegung unter Kontrolle zu bringen und zu halten, manipulierend einzugreifen. Sie stellen darüber hinaus ernstzunehmende Faktoren in Richtung auf eine Spaltung dar, da sie die Möglichkeit haben, Gesetze zu verabschieden und eine Politik zu betreiben, die zur Behinderung der Gewerkschaftsbewegung in Südafrika insgesamt genutzt werden können.

## LÖHNE

Es ist schwierig, Aussagen über die Höhe der Löhne in den Bantustans zu machen, da von dort kaum Informationen zu erhalten sind. Im grossen und ganzen kann man sagen, dass die beiden Mechanismen, über die in Südafrika Löhne festgesetzt werden — die Wirtschaftsräte und der Lohnausschuss (Industrial Councils and Wages Board) — in diesen Gebieten nicht zuständig sind. Beide decken ihrer Natur nach nur Teilbereiche ab und sind für bestimmte Industriezweige, Sektoren und/oder Gebiete zuständig, darunter nur unbedeutende Teile der Bantustans. Letztere sind vorwiegend ländliche Gebiete, wo die Löhne seit jeher im Vergleich zu

denen in städtischen Gebieten sehr niedrig waren — sie betragen etwa ein Viertel der dortigen Löhne für gleichwertige Arbeit. Weil oft Frauen einen wesentlichen Teil der Arbeitskräfte stellen, sind auch aus diesem Grund die Löhne niedriger. In den letzten Jahren betrug Industriehöhne nur R 25 im Monat und in der Landwirtschaft monatlich R 15. 1982 kritisierten Angehörige der Opposition im Abgeordnetenhaus der Transkei die Entwicklungsgesellschaft der Transkei und andere Unternehmer wegen der Zahlung von Niedriglöhnen in diesem Gebiet; sie erklärten den Lohnausschuss für ineffektiv, und bestimmte Firmen wurden beschuldigt, Arbeiter, die „als Vertrauensmänner für die Beschäftigten tätig waren“, zu verfolgen. Ein Webereibetrieb zahlte seinen Arbeitern R 60 im Monat, und ein Holzverarbeitender Betrieb zahlte R 28 im Monat. Das Einkommen der Schwarzen im weissen Südafrika ohne Berücksichtigung des Bergbaus betrug 1982 durchschnittlich zwischen R 210 im Monat im Handel und R 415 pro Monat in der Manufaktur.

Aufgrund ihrer Nähe zu den Niedriglohn-Bantustans sind unvermeidlich die Arbeitsplätze in Grenzgebieten im allgemeinen auch schlecht bezahlt, obgleich die im Entstehen begriffenen Gewerkschaften inzwischen aktiv versuchen, diese Lage gerechter zu gestalten. In steigendem Masse bemühen sich die Gewerkschaften, in bestimmten Industriezweigen „nationale“ Löhne durchzusetzen, was den Bereich der Produktion in Grenzgebieten wie auch in städtischen Gebieten einschliessen würde. Wo es aber keine gewerkschaftliche Tätigkeit gibt, liegen die Löhne in den Grenzgebieten weiterhin erheblich unter denen in städtischen Gebieten.

Die Lohnfrage ist natürlich Kernpunkt der Dezentralisierungspolitik und der Entwicklungspolitik in den Bantustans. Zu den von der Regierung gebotenen Anreizen für Unternehmen gehört ein in bar ausbezahlter Lohnkostenvorschuss für einen bestimmten Zeitraum, was einen Hinweis auf die Höhe der von der Regierung erwarteten Löhne gibt. Die Zahlung beläuft sich im allgemeinen auf 80 bis 95 Prozent der jährlichen Lohnkosten, wobei pro Arbeiter ein Mindestsatz von monatlich zwischen R 25 und R 110 angesetzt wird. Das heisst, dass die Löhne im allgemeinen zwischen R 30 und R 110 im Monat liegen, eine Spanne, die erheblich unter dem städtischen Lohnniveau liegt. Diese Art direkt auf die Lohnkosten gerichteter Anreiz muss unvermeidlich zur Senkung der effektiven Lohnzahlungen führen; je niedriger die Gesamtlohnkosten, desto grösser der Anteil der von der Regierung übernommenen Lohnkosten.

Ein weiterer Faktor, der die Lohnsituation in Grenzgebieten und Bantustans beeinflusst hat, sind Erhebungen über das Existenzminimum. Solche Erhebungen werden normalerweise von Experten für die städtischen Gebiete durchgeführt, aber sie werden auf Wunsch auch in anderen Gebieten vorgenommen, wenn z.B. ein Unternehmen dort eine Niederlassung gründen und die Lohnhöhe festlegen will. Das Existenzminimum ist in den ländlichen Gebieten natürlich viel niedriger als in städtischen Gebieten, und die Löhne werden entsprechend festgesetzt. Auf diese Weise können bestimmte multinationale Gesellschaften, für die der entsprechende Verhaltenskodex gilt, behaupten, dass sie den Forderungen des Kodex Genüge tun, d.h., dass sie Löhne zahlen, die das Existenzminimum übersteigen; gleichzeitig zahlen sie aber auch unterschiedliche Löhne gegen-

über denen für gleiche Arbeit in städtischen Gebieten.

Die Löhne sind demnach nur ein weiterer Aspekt im Bereich der Arbeitskräfte, wo sich das System der Bantustans als Spaltungsfaktor erweist.

## ZAHLUNGEN AUS DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Die „Staatsbürgerschaft“ eines Bantustans hat erhebliche Auswirkungen auf die Stellung der schwarzen Arbeiter hinsichtlich des südafrikanischen Gesetzes zur Arbeitslosenversicherung (Unemployment Insurance Act). Mit einer Gesetzesänderung im Jahre 1981 wurde der Versicherungsstatus bestimmter Arbeiterkategorien geändert, wobei es ausserhalb Südafrikas ansässigen, aber in Südafrika beschäftigten Personen nicht möglich war, Beiträge zur südafrikanischen Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Aber die „Bürger“ von Bantustans, die über eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung für Südafrika verfügen, zahlen weiterhin in die Kassen der Versicherung ein. Diese Situation bewirkt, dass alle Wanderarbeiter aus tatsächlich unabhängigen Ländern (insbesondere im Bergbau) sowie Wanderarbeiter und Grenzgänger aus den „unabhängigen“ Bantustans von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen werden. Viele der letztgenannten haben über lange Zeit hinweg in die Versicherung eingezahlt. Für sie wurden jedoch Bestimmungen erlassen, denen zufolge sie bis zu drei Jahre lang Gelder aus der südafrikanischen Arbeitslosenversicherung beziehen können. Danach sind sie jedoch auf die Fähigkeit ihres Bantustans, selbst solche Einrichtungen aufzubauen, angewiesen. Weitere Komplikationen ergeben sich aus einer 1982 verabschiedeten Änderung des Gesetzes zur Arbeitslosenversicherung, die die Einbeziehung von Wanderarbeitern und Pendlern aus unabhängigen Bantustans in die südafrikanische Versicherung vorsieht, wenn es darüber zu einer Vereinbarung zwischen der südafrikanischen Regierung und einem unabhängigen Bantustan ohne eigenes Versicherungssystem kommt. Bophuthatswana hat als erstes Bantustan seine eigene Arbeitslosenversicherung aufgebaut, und mit dem 1. Mai 1983 wurden Versicherungen in der Ciskei, in der Transkei und in Venda eingerichtet, gefolgt von Proteststreiks und Gewerkschaftsversammlungen im Bereich von East London. Von „Bürgern“ all dieser Bantustans, die gegenwärtig (als Wanderarbeiter, Pendler oder ständig mit Aufenthaltsgenehmigung) im weissen Südafrika arbeiten, werden die Beiträge dort einbehalten und in die Kassen der Versicherung im Bantustan überführt. Arbeitslosengeld und andere Zahlungen müssen jedoch im Bantustan eingefordert werden. Das heisst z.B., dass ein „Bürger“ von Venda, der in einem schwarzen Township im „weissen“ Südafrika lebt und der arbeitslos wird, alle vierzehn Tage nach Venda fahren muss, um dort sein Geld abzuholen. Im „weissen“ Südafrika selbst sind lange Verzögerungen von bis zu 9 Monaten bereits an der Tagesordnung, und die Auswirkung dieses aufgespaltenen Systems kann nur zu weiteren schwerwiegenden Verzögerungen und Härten für Arbeitslose führen.

## ARBEITER- UNFALLVERSICHERUNG

Eine weitreichende Auswirkung der Bantustans, die schwarze Arbeiter weit von den Beschäftigungs- und Verwaltungszentren entfernen, hat dazu geführt, dass sehr viele von ihnen Zahlungen verlieren, die ihnen nach der Arbeiterunfallversicherung (Workmen's Compensation Act) zustanden. Die bei Forderungen gemäss diesem Gesetz zu durchlaufenden langen und schwerfälligen Verfahren und die unzureichende Kommunikation zwischen weissen Sachbearbeitern und schwarzen Arbeitern führen dazu, dass zu dem Zeitpunkt, wenn über die Forderung entschieden worden ist, der Arbeiter bereits in sein Herkunftsgebiet zurückgekehrt ist und von dieser Entscheidung nichts weiss. Diese Situation wird deutlich aus den langen Listen nicht eingeforderter Zahlungen, die regelmässig vom Arbeitsamt veröffentlicht werden und die hauptsächlich schwarze Arbeiter betreffen.

Im Bereich der Arbeiterunfallversicherung haben die Bantustans einen ähnlichen spalterischen Effekt wie bei der Arbeitslosenversicherung. Die Bantustan-„Bürger“, die in Südafrika leben und arbeiten, und diejenigen, die als Wanderarbeiter und Pendler dort arbeiten, fallen weiterhin unter dieses Gesetz. Aber diejenigen, die innerhalb eines Bantustans arbeiten, sind nicht mehr unfallversichert, es sei denn, ihr Bantustan richtet ein eigenes System ein. Bisher waren allem Anschein nach Bophuthatswana und die Ciskei die einzigen, die dies getan haben.

## UNFALLSCHUTZ UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Eine neue Gesetzgebung, das Betriebssicherheits- und Unfallschutzgesetz (Machinery and Occupational Safety Act) sowie das Gesetz über die grundlegenden Arbeitsbedingungen (Basic Conditions of Employment Act), womit frühere Gesetze in diesem Bereich abgeschafft wurden, wurde 1983 in Südafrika eingeführt. Beide Gesetze wurden in ihrem jeweiligen Bereich zur entscheidenden Gesetzgebung, aber keines von beiden scheint für die „unabhängigen“ Bantustans zu gelten. Bei Erlangung der „Unabhängigkeit“ übernehmen die Bantustans die südafrikanische Gesetzgebung in ihrer Gesamtheit, wobei sie die Möglichkeit haben, sie unverändert zu lassen, sie abzuändern oder durch ihre eigene Gesetzgebung zu ersetzen (mit einigem Einfluss von seiten des „weissen“ Südafrika). Alle derzeit beste-

henden „unabhängigen“ Bantustans haben anscheinend die frühere südafrikanische Gesetzgebung im Bereich von Sicherheits- und Arbeitsbedingungen übernommen, und in keinem Fall scheint sie abgeschafft worden zu sein, aber es sieht auch nicht so aus, als ob sie die neue südafrikanische Gesetzgebung übernommen hätten. Andererseits soll die neue Gesetzgebung in den „selbstregierten“ Bantustans Anwendung finden. Die spalterischen und komplizierenden Auswirkungen der Bantustans werden auch in diesem Bereich von Problemen aus dem Arbeitsleben deutlich.

## JE MEHR SICH ÄNDERT...

Wenn wir uns im Rückblick vor Augen halten, wie sich der grosse Plan der modernen Apartheid angesichts der „Unabhängigkeit“ der Bantustans entwickelt hat, stechen drei Dinge besonders hervor: zunächst einmal die „Änderungen“ oder „Regelungen“, die eingeführt wurden, vor allem die „kleine Apartheid“, die weniger nach aussen getragen wurde, die Anerkennung der schwarzen Gewerkschaftsbewegung, ein verstärkter Rückgriff auf schwarze Arbeitskräfte wurde erlaubt, und neue Vorschläge für eine geänderte Verfassung wurden eingebracht. All dies ist im wesentlichen innerhalb des Apartheid-System aufgetreten und hat nichts daran geändert. Zweitens sind die Schwarzen immer noch, wie schon vor langer Zeit, ohne Grundrechte, unterprivilegiert, schlecht ausgebildet, unterbeschäftigt, unterbezahlt und gemessen an ihren Bedürfnissen und ihrer Anzahl mit zu wenig Kapitalbesitz ausgestattet. Drittens ist die Allianz zwischen dem weissen Staat und dem weissen Kapital (dem einheimischen wie dem internationalen) während dieses ganzen Zeitraums konstant geblieben, wobei jeder den anderen zum Schutz seiner eigenen Interessen braucht und jeder davon ausgeht, dass der physische Ausschluss der Schwarzen bei Nutzung ihrer kontrollierten und unterbezählten Arbeitskraft in eben diesem Interesse liegt.

Das Wirtschaftswachstum, die Konzentration politischer Macht und die Anhäufung von Reichtum, die aus diesen drei Aspekten hervorgegangen sind, hat es ermöglicht, dass Grenzen gezogen worden sind, die die schwarze Mehrheit im politischen und sozialen Bereich isolieren, die aber das Fortbestehen eines einzigen Wirtschaftsraumes zulassen. In diesem Raum werden die Früchte der Arbeit der Schwarzen weiterhin der Allianz von Staat und Kapital zufließen; die Bantustans sind daher lediglich Werkzeuge in dem Prozess der physischen Isolierung, auseinander, irgendwelchen normalen Unabhängigkeitskriterien zu entsprechen.

# Kapitel II: Die gewerkschaftlichen Entwicklungen in Südafrika

## EINFÜHRUNG

Moss Evans vom britischen TUC, der das Dokument über die gewerkschaftlichen Entwicklungen in Südafrika einführte, sagte, dass die Analyse einen zweifellosen Erfolg widerspiegelt. Die Bewegung in Südafrika hat ihre gesamte Mitgliederzahl mehr als verdoppelt, was in jeder Hinsicht eine bemerkenswerte Leistung ist. Überdies hat ihr rasches Wachstum während einer schweren Wirtschaftsflaute in Südafrika stattgefunden, und ihre Mitglieder und potentiellen Mitglieder finden sich zum grössten Teil unter der schwarzen Mehrheit, die am meisten unter dem Verlust von Arbeitsplätzen zu leiden hat. Die Mitgliederzahl der Gewerkschaftsbewegung hat auch zugenommen trotz Verhaftung, Gefangenhaltung und Verbannung von Gewerkschaftsaktivitäten, trotz Folterung und Tod von Gewerkschaftern in Polizeigewahrsam und trotz willkürlicher Massenentlassungen von Arbeitern, die zu Arbeitskämpfmassnahmen gegriffen haben.

Der von der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika erreichte Erfolg hat die Richtigkeit der Vorgangsweise bestätigt, die für das Aktionsprogramm angenommen worden ist. Der IBFG und die ihm angeschlossenen Landeszentralen, sagte er, hatten Recht, als sie das Hauptgewicht auf Unterstützung für Organisierung, Schulung und Bildung legten. Die Stärke der Gewerkschaften hängt überall ab von der Anzahl ihrer Mitglieder, des Teils der Arbeiterschaft, den sie vertreten, und von der Bindung der Mitglieder an ihre Gewerkschaften. Das Vorgehen, Druck auf die Muttergesellschaften im Ausland auszuüben, damit sie die unabhängigen

Gewerkschaften in Südafrika anerkennen und mit ihnen zusammenarbeiten, hat dazu beigetragen, dass die unabhängigen Gewerkschaften bis jetzt mehr als 300 Anerkennungsabkommen erfolgreich ausgehandelt haben. „Ich glaube“, sagte er, „dass unsere Ausbildungs- und sonstige Hilfe, die wir den unabhängigen schwarzen Gewerkschaften leisten, noch geraume Zeit dadurch ergänzt werden muss, dass wir an die Muttergesellschaften im Ausland herantreten“.

Die multinationalen Gesellschaften kommen in Südafrika noch immer nicht ihrer Verantwortung nach. Wenn ich für meine eigene Organisation, den TUC, spreche, dann kann ich sagen, dass wir Erfolg damit hatten, als wir zur rechten Zeit Druck ausübten, um den südafrikanischen Gewerkschaften in Anerkennungskonflikten beizustehen. In den Fällen von BL, Norcross, Lucas, Unilever und Revertex sagten die südafrikanischen Organisationen, dass es ihnen beträchtlich geholfen hat, als die britischen Gewerkschaften an diese Gesellschaften herantreten sind.“

Die Arbeitgeber haben nicht die Gewerkschaften anerkannt, weil sie es gewollt haben. Wie in anderen Ländern sind sie durch eine starke, repräsentative Gewerkschaftsorganisation an den Verhandlungstisch gezwungen worden. Der Druck der Gewerkschaften im Ausland auf die Muttergesellschaften hat ohne Zweifel dazu beigetragen, den Widerstand der Unternehmen zu überwinden und die Gesellschaften zur Anerkennung zu bewegen, aber die Stärke und der repräsentative Charakter — und die Beharrlichkeit — der unabhängigen Gewerkschaften in Südafrika waren die entscheidenden Faktoren.

## Teil I: Eine Analyse der gewerkschaftlichen Entwicklungen in Südafrika

Die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung hat weiterhin wesentliche Fortschritte gemacht trotz der Rezession und der zunehmenden Arbeitslosigkeit, die jetzt auf 24 Prozent (2,5 Millionen Arbeitslose) geschätzt wird. Gemäss der Forschungsstelle für Sozialbeziehungen an der Universität in Stellenbosch haben der wirtschaftliche Niedergang und die steigende Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr zu einer Abnahme der Streiks geführt. Das südafrikanische Ministerium für Arbeitskräfte hat die Zahl von 394 Arbeitsniederlegungen genannt, an denen 1982 140 000 Arbeitnehmer beteiligt waren. Die Forschungsstelle für Sozialbe-

ziehungen berichtet auch, dass der bedeutendste Trend, der sich 1983 abzeichnete, darin bestand, dass 62,9 Prozent aller Streiks durch „wahrgenommene unfaire Aktionen seitens der Betriebsleitung“ verursacht wurden. Daran wird deutlich, dass zwar die Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht mehr unbedingt geplante Streiks durchführen, dass aber der Bewusstseinsstand der Arbeiter in solchem Masse gestiegen ist, dass trotz drohender Arbeitslosigkeit und Rezession dann, wenn unzulässige Zustände am Arbeitsplatz festgestellt werden, spontane Gegenaktionen erfolgen.

## MITGLIEDERSTAND

Die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika zählt jetzt annähernd 400 000 Mitglieder gegenüber etwa 45 000 im Jahr 1973. Mehr als 350 Kollektivverträge sind mit der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung abgeschlossen worden, 1973 gab es keinen. Das Niveau und die Leistungsfähigkeit der Organisation hat dazu geführt, dass die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung praktisch die einzige organisierte Macht ist, die in Südafrika legal arbeiten und die Bestrebungen der Mehrheit der Menschen des Landes vertreten kann.

Nachstehend finden sich für die verschiedenen Verbände und hauptsächlich Einzelgewerkschaften die Mitgliedszahlen:

|  | Zahlender Mitgliederstand | Eingetragener Mitgliederstand |
|--|---------------------------|-------------------------------|
| Council of Unions of South Africa              | 99 260                    | 146 612                       |
| Federation of South African Trade Unions       | 80 961                    | 106 460                       |
| General Workers' Union                         | 7 600                     | 18 000                        |
| Media Workers' Association of South Africa     | 400                       | 2 500                         |
| Commercial, Catering and Allied Workers' Union | 20 000                    | 40 000                        |
| Motor Assemblers and Component Workers' Union  | —                         | 5 000                         |
| Food and Canning Workers' Union                | —                         | 22 000                        |

Anmerkung: Die Striche in der Kolonne des zahlenden Mitgliederstands bedeuten, dass keine neuesten Zahlen zur Verfügung stehen.

Die Mitgliederzahlen für die South African Allied Workers' Union (SAAWU) haben in dem vergangenen Jahr geschwankt zwischen geschätzten 130 000 eingetragenen Mitgliedern und 75 000 eingetragenen Mitgliedern, wovon etwa die Hälfte zahlende Mitglieder sind. Wegen der gewaltsamen Unterdrückung der SAAWU war es für die verschiedenen SAAWU-Zweigstellen schwierig, miteinander Verbindung zu halten; darum können gegenwärtig keine genauen Zahlen gegeben werden. Es besteht jedoch kein Zweifel, dass das Verbot der SAAWU und die ständige Verfolgung der Gewerkschaft durch die Sicherheitspolizei von Ciskei und Südafrika zu einer Erhöhung statt einer Abnahme des Mitgliederstandes geführt hat.

Die Black Allied Workers' Union, die sich in verschiedene andere Gewerkschaften aufgespalten hat — darunter auch SAAWU — nennt immer noch einen Mitgliederstand von etwa 78 000, was bisher nicht nachgeprüft werden konnte.

Es ist interessant festzustellen, dass die vom Ministerium für Arbeitskräfte herausgegebenen Statistiken einen massiven Anstieg der schwarzen Mitgliedschaft von registrierten Gewerkschaften für 1982 ausweisen. Ende 1981 gab es 259 582 schwarze Mitglieder in registrierten Gewerkschaften. Bis zu Ende des vergangenen Jahres war diese Zahl auf 394 510 angestiegen. Allerdings sollten die Statisti-

ken des Ministeriums für Arbeitskräfte mit Vorsicht behandelt werden, da sie schwarze Arbeitnehmer einschliessen, die gezwungenermassen registrierten Gewerkschaften angehören, die als Ergebnis von in Industrieräten abgeschlossenen Übereinkommen hinsichtlich „Gewerkschaftszwang“ errichtet wurden; doch sind diese Statistiken nichtsdestoweniger bedeutsam. In Kommentaren zu dem Anstieg in der schwarzen Gewerkschaftsmitgliedschaft argumentieren Führungskräfte der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung, dass die Arbeitslosigkeit unter den Schwarzen während des letzten Wirtschaftsaufschwungs in Südafrika so hoch war, dass den schwarzen Arbeitnehmern die Gefahr der Arbeitslosigkeit jetzt nicht wesentlich drohender erscheint als in der unmittelbaren Vergangenheit. Ausserdem ist der Beschluss eines schwarzen Arbeitnehmers, sich einer Gewerkschaft anzuschliessen, auch stark politisch begründet.

## ORGANISIERUNGSTENDENZEN FÜR 1984

Alles weist darauf hin, dass die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung 1984 weiter Fortschritte bei der Organisation machen wird, und es wird erwartet, dass im Bereich der Kollektivverhandlungen ein schärferer Wind wehen wird. Bis vor kurzem hielten sich viele südafrikanische Arbeitgeber an die seit langem bestehende Auffassung, dass Gewerkschaften in Zeiten der Wirtschaftsbünte viel Aufmerksamkeit auf die Höhe des Lohns richten, diese Frage aber bei der Rezession weniger Vorrang hat, denn dann sorgen sich die Gewerkschaften mehr um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Welle von lohnbezogenen Streiks und Konflikten in den letzten Monaten in einigen am meisten von der Rezession betroffenen Industrien zeigt, dass eine Reihe Südafrika eigene Faktoren im Spiele sind. Erstens sind trotz des gewaltigen Fortschritts bei der Organisation weniger als 20 Prozent der schwarzen Arbeitskräfte (ausserhalb der Bereiche Landwirtschaft, Hauspersonal und öffentlicher Sektor) gewerkschaftlich organisiert. Es wird erwartet, dass aufstrebende Gewerkschaften ihre Position 1984 weiter festigen und versuchen werden, Neumitglieder durch Erreichung wesentlicher Vorteile für sie zu beeindrucken. Zweitens sind sich die schwarzen Arbeitnehmer zunehmend der grossen Lohnlücke zwischen gelernten und ungelernten Beschäftigten bewusst. Im Zusammenhang hiermit steht die Tatsache, dass in den letzten Jahren in einigen Industriezweigen der Lohn für Schwarze nicht schrittgehalten hat mit dem Verbraucherpreisindex; viele schwarzafrikanische Gewerkschaften hoffen daher für 1984 auf erhebliche Lohnaufstockungen. Drittens sollten die Auswirkungen der Dürre nicht unterschätzt werden. Viele schwarze Lohnempfänger unterstützen grosse Familien, die in Landgebieten von der Naturalwirtschaft abhängen. Die Dürre hat in vielen dieser Regionen die Viehherden und die Ernten zerstört, was die Familienmitglieder mit Arbeitsplätzen unter Druck gesetzt hat, mehr zu verdienen. Viertens kann von schwarzafrikanischen Gewerkschaften in einem Land wie Südafrika, in

dem der Verlust seines Arbeitsplatzes für einen Schwarzen den Verlust des städtischen Wohnrechts bedeuten kann, erwartet werden, dass sie selbst in Zeiten der Wirtschaftsbünte Disziplinar- und Entlassungsfragen Vorrang einräumen.

Nach einer Untersuchung in der Financial Mail vom 16. Dezember 1983 könnten 1984 die wichtigsten Merkmale der Sozialbeziehungen folgende sein:

- Verstärkter Einsatz des Arbeitsgerichts
- Tendenz zu Industrieräten und zentralisierten Formen für die Verhandlungsführung (siehe nachstehenden Abschnitt über Industrieräte)
- Zunehmendes Interesse an Massnahmen für Gesundheit und Sicherheit
- Zunehmende Zusammenarbeit zwischen den besser etablierten Gewerkschaften wie FOSATU, CUSA, General Workers' Union, Food and Canning and African Food and Canning Unions
- Verstärktes Eintreten der Gewerkschaften für die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Beschlussfassung

Interessant ist die Feststellung, dass die Financial Mail auch erklärt: „Die Ereignisse des vergangenen Jahres weisen auf aufstrebende Gewerkschaften hin, die zunehmend wirksamen Gebrauch von ihren Bindungen zu internationalen Gewerkschaftsorganen machen. Diese Bindungen ermöglichten es den südafrikanischen Gewerkschaften, starken Druck auf multinationale Gesellschaften auszuüben. Örtliche südafrikanische Ausschüsse einiger internationaler Gewerkschaftsorgane boten auch Foren, in denen südafrikanische Gewerkschaften, die verschiedenen Gruppierungen angehören, gemeinsame Strategien aufstellen konnten.“

## INDUSTRIERÄTE

Es ist klar, dass die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika jetzt in eine neue Phase eintritt. Die erste Phase umfasste den Kampf um Anerkennung, der sich auf Betriebs- und Unternehmensebene abspielte. Der hierbei erreichte Erfolg spiegelt sich in der Anzahl der mit Unternehmen in den letzten Jahren ausgehandelten Anerkennungsvereinbarungen wider. Phase zwei scheint sich vor allem auf die Bemühungen zu konzentrieren, die Industrieräte aufgeschlossener für die Bedürfnisse, Interessen und Prioritäten der Arbeitnehmer zu machen. Im März letzten Jahres hat das FOSATU-Mitglied Metal and Allied Workers' Union beantragt, in den Industrierat für die Metallindustrien aufgenommen zu werden. Die MAWU ist in etwa 200 Betrieben vertreten und hielt eine Verhandlungsform auf Industriebene für erforderlich. Die MAWU hat jedoch klargestellt, dass sie sich keiner Ratsvereinbarung anschliessen werde, mit der ihre Mitglieder nicht einverstanden sind, und sie sich aus dem Rat zurückziehen werde, wenn dies notwendig werde. Im Juni wies die MAWU eine im Industrierat für die Metallindustrien vereinbarte Lohnerhöhung zurück

und beauftragte MAWU-Funktionäre, eine Wiedereröffnung der Lohnverhandlungen zu versuchen. Im August stand die MAWU mit zehn grossen Gesellschaften im Konflikt, nachdem Lohnverhandlungen zwischen der Gewerkschaft und den Gesellschaften auf einem toten Punkt angelangt waren. Sollte man zu keiner Einigung gelangen, dann will die Organisation die Angelegenheit an den Minister für Arbeitskräfte weiterleiten. Diese Massnahme wird eine Aktion des Arbeitsgerichts oder einen legalen Streik nach sich ziehen.

Die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften, die beschlossen haben, sich den Industrieräten anzuschliessen, möchten also aktiv an der Reform der Industrieräte mitwirken. Es wird unter anderem das Recht gefordert, rasch aus einem Rat austreten zu können, sollte beschlossen werden, dass eine Mitgliedschaft nicht länger im Interesse der betreffenden Organisation liegt; dann besteht die Forderung, dass branchenweite Verhandlungen solche auf Betriebsebene ergänzen aber niemals ersetzen können; dass die Gewerkschaften eine umfassendere Kontrolle über den Vermögensstand der Industrieräte haben sollten. Drei Gewerkschaften haben zum Beispiel argumentiert, dass mehr als die Hälfte der Mitglieder des Amtes, das den Gruppenversicherungsfonds der Metallindustrien verwaltet, Arbeitnehmermitglieder sein sollten. Eine weitere Forderung, die die bisherigen Industrieratsmitglieder angeht, besteht darin, dass die Vertretung bei Verhandlungen des Industrierats im Verhältnis zur Mitgliedschaft der Organisation stehen sollte. In einigen Industrien sieht es so aus, als ob Praktiken wie der Gewerkschaftszwang zu Streitfragen werden. Schliesslich bestehen die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften darauf, dass ihre Betriebsobleute eine wichtige Rolle in dem Industrieratsystem spielen und in die Verhandlungen und die Verwaltung der Abkommen einbezogen werden sollten. Dies bedeutet eine häufige Berichterstattung der im Verhandlungsprozess einbezogenen Gewerkschaftsvertreter an ihre Mitglieder. Dieser Punkt liegt den Gewerkschaften sehr am Herzen. Ein zusätzliches Problem besteht darin, dass Gewerkschaften wie die MAWU nur schwer einen geeigneten Ort für diese Zusammenkünfte finden können. Die MAWU hat sich bereits beschwert, dass die Polizei Eigner von Versammlungsräumen entmutigt, diese Räume der Gewerkschaft für Zusammenkünfte zur Verfügung zu stellen. Wie bekannte Führungskräfte der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung schon erklärt haben, ist nicht in Zweifel zu stellen, dass die Verhandlungsstruktur der Industrieräte einen Professionalismus bei Verhandlungen erfordert und die Trennung der Führung von den einfachen Mitgliedern erleichtert. Ausserdem wurden einige Räte als „pingelig und bürokratisch“ bezeichnet, und viele unabhängige Gewerkschaften haben völlig negative Erfahrungen mit ihnen gemacht. Es wird interessant sein, in den nächsten Monaten den Fortschritt der Reformen der Industrieräte zu verfolgen — Reformen, denen sich Arbeitgeber und weisse Gewerkschaften weitgehend widersetzen werden.

Ein wichtiger Durchbruch gelang vor kurzem dem FOSATU-Mitglied Metal and Allied Workers' Union, dem CUSA-Mitglied Steel, Engineering and Allied Workers' Union, der Engineering and Allied Workers' Union und der nichtregistrierten General Workers' Union, als diese Gewerkschaften das Recht auf Vertretung in dem gewaltigen Gruppenversicherungsfonds

fonds für die Metallindustrien erhielten. Dies geschah auf Forderungen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung, dass die Gewerkschaftsvertretung im Vorstand von der Mitgliedschaft und nicht davon abhängen sollte, ob die jeweilige Gewerkschaft dem Industrierat angehört.

## DIE BERGARBEITER

Den spektakulärsten Organisierungserfolg hat das CUSA-Mitglied National Union of Mineworkers erzielt, dem jetzt 55 000 Mitglieder angehören, von denen 36 000 zahlende Mitglieder sind. Am 9. Juni 1983 unterzeichnete die NUM eine Anerkennungsvereinbarung mit der Bergwerkskammer, in der die Gewerkschaft als Vertreterin verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern von acht Goldbergwerken anerkannt wird. Die Gewerkschaft hat sich zuerst auf die Einstellung von Maschinen-Bedienungspersonal konzentriert, das im Produktionsprozess ausschlaggebende Positionen hat, sowie von Arbeitstruppführern, die bei den schwarzen Arbeitskräften meinungsbildend wirken. Die erste von der Gewerkschaft gestellte Forderung bezog sich auf eine sofortige 30prozentige Lohnerhöhung für die schwarzen Bergleute, die Ausmerzung jeder rassistischen Diskriminierung in den Bergwerken und Aufgabe der Arbeitsplatzvorbehaltung. Die Verhandlungen führten unter anderem zu Lohnsteigerungen zwischen 13,9 Prozent und 15,7 Prozent gegenüber den Mindestlohnsätzen — ein ausgezeichnetes Ergebnis zu einem Zeitpunkt niedriger Goldpreise.

Auch in Gesundheits- und Sicherheitsfragen hat die NUM eine Führungsrolle gespielt. Nach dem Holbane-Bergwerksunglück im September 1983, bei dem 67 Bergleute umkamen und viele verwundet wurden, forderte die NUM eine Zusammenstellung der Rechte der Bergleute, an deren Aufnahme in die Sicherheitsbestimmungen für Bergwerke ihr gelegen ist. Sie forderte von der Regierung auch eine Untersuchung der Gründe für das Unglück, bei der die Arbeitnehmer mitwirken sollten. Seitdem haben eine Reihe Bergleute sich geweigert, in die West-Driefontein-Mine bei Carletonville einzufahren, weil sie die Arbeitsbedingungen für gefährlich hielten. Dies führte zu einer Untersuchung der Sicherheitszustände — die erste derartige Untersuchung, die von einer aufstrebenden Gewerkschaft gemäss einem selten herangezogenen Abschnitt des Mines and Works Act beantragt worden ist. Es scheint, dass dies der erste vieler derartiger Fälle war, die die NUM einreichen musste. In diesem Zusammenhang sollte vermerkt werden, dass in den vergangenen zehn Jahren bei Bergwerksunglücken in Südafrika 8 209 Arbeitnehmer umgekommen sind und mehr als 230 000 Schaden erlitten haben.

Es gibt noch verschiedene andere neue Gewerkschaften, die schwarze Bergleute zu organisieren versuchen, aber keine konnte es im Wachstum der NUM gleich tun. Die Federated Mining Union (FMU) — die früher Federated Mining, Explosives and Chemical Employees Union (FMECEU) hiess

— hat wesentliche Fortschritte gemacht. Sie wurde mit Hilfe der South African Boilermakers' Society gebildet und zählt jetzt 6 300 Mitglieder. (Die South African Boilermakers' Society, die 54 000 Mitglieder zählt, ist aus dem TUCSA ausgetreten, vor allem wegen Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der TUCSA-Unterstützung der Verfassungsvorschläge der Regierung und dem Vorgehen des TUCSA, unregistrierte Gewerkschaftsorganisationen für illegal zu erklären.) Drei weiteren Gewerkschaften ist gestattet worden, in den der Bergwerkskammer angeschlossenen Gruben beschäftigte Arbeitnehmer zu organisieren, sie mussten aber im August noch immer einen formellen Antrag auf Anerkennung stellen. Es handelt sich um die Black Allied and Tunnel Workers' Union, die Black Mining Workers' Union und die Construction Workers' Union. Die letztere Gewerkschaft soll ein Organisierungspotential haben. Ihr Präsident Letsatsi Mosala ist auch Gewerkschaftssekretär der Azanian People's Organisation (AZAPO). Einige Beobachter meinen, dass der NUM-Erfolg bei der Organisation schwarzer Bergleute unter anderem dem Wandel in der Zusammensetzung der schwarzen Arbeitskräfte in den südafrikanischen Bergwerken in den letzten Jahren zuzuschreiben ist. Etwa vor zehn Jahren kamen rund 30 Prozent der schwarzen Bergleute aus Südafrika selbst, der Rest wurde in den benachbarten Territorien angeworben. Dagegen kamen zu Ende letzten Jahres etwa 60 Prozent der 0,5 Millionen schwarzen Arbeitnehmer in dem Industriezweig aus Südafrika und den sogenannten unabhängigen Homelands.

Die letzte in Südafrika noch bestehende Bestimmung hinsichtlich der Arbeitsplatzvorbehaltung (als Job Reservation Determination No. 27 bekannt) ist jetzt aufgehoben worden. Dies hat der Minister für Arbeitskräfte im Regierungsanzeiger vom 24. Juni bekanntgegeben. In der aufgehobenen Bestimmung werden alle Arbeitsplätze Weissen vorbehalten, die unter Tage durchgeführte Probenentnahme, Überwachung und Belüftung betreffen. Gegenwärtig haben etwa 7 000 Weisse Arbeitsplätze in diesen Kategorien, und gemäss den Bestimmungen in Vereinbarungen hinsichtlich des Gewerkschaftszwangs (und Zuteilung von Beschäftigungen) sind sie alle Mitglieder der Underground Officials Association (UOA). Die Abschaffung der bisherigen Bestimmung bildete Teil einer Vereinbarung zwischen der UOA und der Bergwerkskammer; damit können Schwarze verantwortliche Arbeit übernehmen, vorausgesetzt sie werden Mitglied der UOA.

Im Juli 1983 gelangten die NUM und die Bergwerkskammer an einem toten Punkt an, als die Kammer in einem früheren gemeinsamen Ausschuss über die Aufhebung der Rassendiskriminierung diskutieren wollte. Sie wollte deutlich machen, dass dies nicht bedeute, dass „alle Arbeitnehmer gleich behandelt würden“, denn es gäbe verschiedene Gewerkschaften mit verschiedenen Vereinbarungen. Der tote Punkt wurde überwunden, als die Kammer schliesslich zustimmte, die Rassenfrage von der Tagesordnung für die Zusammenkunft mit der Gewerkschaft zu streichen. Es liegt jedoch auf der Hand, dass die schwarzen Bergleute im Kontext der Vereinbarungen über den Gewerkschaftszwang ständig Problemen der Diskriminierung begegnen werden.

## GEWERKSCHAFTSEINHEIT

Die erste Sitzung des von der 4. Gipfelkonferenz für Gewerkschaftseinheit, die im April in Kapstadt tagte, eingesetzten Ausschusses für Durchführbarkeitsstudien im Zusammenhang mit der Gewerkschaftseinheit fand im Kapstadter Büro der Arbeitervereinigung (Workers' Association) am 1. und 2. Juli 1983 statt. Folgende Gewerkschaften waren vertreten: Cape Town Municipal Workers' Association, FOSATU, CUSA, General Workers' Union, Food and Canning Workers' Union, SAAWU, Commercial, Catering and Allied Workers' Union, die General and Allied Workers' Union, MACWUSA, GWUSA und MGWU. Auf der Sitzung wurde über mögliche Strukturen des zusammengeschlossenen Verbandes diskutiert, und man vereinbarte, dass jede Gewerkschaft bis zur nächsten Sitzung Vorschläge für die Strukturen und Satzung in Umlauf bringen solle.

Die zweite Sitzung fand im Oktober statt; dabei kamen Meinungsverschiedenheiten zwischen den älteren und den neueren Gewerkschaften zutage. Es wurde beschlossen, im November eine weitere Sitzung abzuhalten, aber diese wurde auf Februar 1984 verschoben.

Der South African Council des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes ist wieder belebt worden. Er setzt sich aus den folgenden neun Gewerkschaften zusammen: SA Boilermakers' Society (keiner Organisation angeschlossen), deren Generalsekretär Ike van der Watt Ratspräsident ist; Engineering and Allied Workers' Union (keiner Organisation angeschlossen); Engineering and Industrial Workers' Union (TUCSA); Metal and Allied Workers' Union (FOSATU); National Automobile and Allied Workers' Union (FOSATU); Radio, Television, Electrical and Allied Workers' Union (TUCSA); SA Tin Workers' Union (keiner Organisation angeschlossen); Steel, Engineering and Allied Workers' Union (CUSA); Federated Mining, Explosives and Chemicals Employees' Workers' Union (keiner Organisation angeschlossen).

## VERHAFTUNGEN, BANNUNGEN UND BELÄSTIGUNG VON GEWERKSCHAFTEN

Gemäss den Angaben des südafrikanischen Instituts für Rassenbeziehungen und der Ausschüsse für die Unterstützung von Verwandten Inhaftierter sind im vergangenen Jahr 167 Menschen festgenommen worden. Davon wurden 80 ohne Anklageerhebung freigelassen, 3 wurden verurteilt, eine Person wurde freigesprochen und 28 unter Anklage gestellt. Für 55 Personen fehlen Angaben. Gegenwärtig befinden sich in Südafrika 62 Menschen in Haft, 11 sind gebannt und die Namen von 134 Menschen gemäss

den neuen Bestimmungen des Gesetzes für die innere Staatssicherheit in Listen aufgeführt.

Ciskei war im vergangenen Jahr für 62 Inhaftierungen verantwortlich. (Die Rolle von Ciskei bei der Unterdrückung der Gewerkschaftsorganisationen wird nachstehend im Abschnitt mit dem Titel „SAAWU“ behandelt.)

Zunehmend wächst die Sorge, dass eine Kampagne der Belästigung gegen Gewerkschafter, Journalisten und Bürgerrechtler eingeleitet wird. Jüngste Ereignisse, die diese Theorie zu unterstützen scheinen, umfassen die Kette tödlicher Autounfälle, in die Gewerkschaftsorganisatoren und ihre Mitarbeiter verwickelt waren:

— zwei Organisatoren der National Union of Mineworkers, Techo Noko und Paul Leboea, starben im März 1983 bei einem Autounfall nahe Welkom;

— Stephen Maseko, ein Organisator der National Automobile and Allied Workers' Union (NAAWU), und sein Begleiter starben im März bei einem Unfall nach einem Bremsversagen;

— Joe Mavi, Präsident der Black Municipal Workers' Union, starb 1982, als sich der Wagen, in dem er fuhr, bei Ventersburg im Freistaat überschlug.

In mehreren Fällen wurde an Autos von Gewerkschaftern manipuliert:

— Jan Theron, Generalsekretär der African Food and Canning Workers' Union, stellte fest, dass seine Reifen zu stark aufgepumpt worden waren, während er in George Verhandlungen führte. Er hatte in der Nacht vorher den Reifendruck geprüft; wäre er weitergefahren, wären die Reifen fast sicher geplatzt.

Die Ausstellung oder Nichtausstellung von Reisepässen für schwarze Gewerkschafter stellt gleichfalls eine Form der Schikane dar. June Rose Nala von der Metal and Allied Workers' Union gewann ein vom TUC gefördertes Stipendium für den Besuch des Ruskin College in Grossbritannien. Man verweigerte ihr einen Reisepass. Der IBFG, der TUC und das Ruskin College verwendeten sich zu ihren Gunsten, und schliesslich wurde ihr Pass eine Woche nach dem Beginn des Lehrgangs ausgestellt.

Befehle zur Räumung von Gewerkschaftsbüros sind ein weiteres Beispiel für die Schikanierungen von Gewerkschaften. Im November 1983 mussten mehr als 10 schwarze Gewerkschaften in Vereeniging Town ihre Büros räumen und die Einrichtung und Ausstattung entfernen. Zu den betroffenen Gewerkschaften gehören CUSA und ihre Mitgliedsorganisationen South Africa Chemical Workers' Union, National Union of Mineworkers, Food and Beverage Workers' Union, Steel and Engineering Workers' Union, South African Municipal and Allied Workers' Union und die unabhängige Orange Vaal General Workers' Union. Für den Räumungsbefehl wurden keine Gründe angegeben, doch hat es den Anschein, dass die Räumung nach dem Group Areas Act angeordnet wurde. Auch dies veranschaulicht eindrucksvoll die Tatsache, dass die Arbeitsbeziehungen in Südafrika nicht ausserhalb des gesamten Kontexts der Apartheidgesetze geprüft werden können.

## SOUTH AFRICAN ALLIED WORKERS' UNION (SAAWU)

Die SAAWU war schon seit ihrer Gründung im April 1979 eine Hauptzielscheibe der südafrikanischen Sicherheitskräfte. Der Präsident der SAAWU, Thozamile Gqweta, ist zwischen April 1980 und 1983 nicht weniger als neunmal inhaftiert worden. Sisa Njikelana, der Vizepräsident der SAAWU, ist siebenmal festgehalten worden. Sam Kikine, der SAAWU-Generalsekretär, wurde fünfmal gefangengenommen und wie die anderen SAAWU-Funktionäre schliesslich ohne Urteilsspruch freigelassen.

SAAWU gibt an, dass ihre Telefone abgehört werden, ihre Post abgefangen wird und die Vermieter von Gewerkschaftsbüros deswegen eingeschüchert werden. In den letzten Jahren ist die SAAWU mehrere Male nach Ablauf ihres Mietvertrages gezwungen worden, ihre Büros zu verlassen. In East London musste die SAAWU sogar für einige Zeit ihre Arbeit in eine Kirche verlegen. Derzeit sieht sie einem Räumungsbefehl ihres Hauptbüros in Durban entgegen.

Weitere Einzelheiten über die Verfolgung der SAAWU werden im Abschnitt mit der Überschrift „Hetzjagd auf die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit Ciskei“ angegeben.

## MEDIA WORKERS' ASSOCIATION OF SOUTH AFRICA (MWASA)

Wie SAAWU war die MWASA ein wichtiges Angriffsziel für die südafrikanischen Sicherheitskräfte. Die meisten Funktionäre von MWASA sind gebannt, gefangengenommen und häufig schikaniert worden. Im Juli 1983 sind die Bannungsbefehle gegen Joe Thloloe, dem früheren Präsidenten der UJB und Vizepräsident der MWASA, Zwelakhe Sisulu, Präsident der MWASA, und Marietmuthu Subramoney, Organisator in Durban, aufgehoben worden. Joe Thloloe verbüsst jedoch noch immer eine 18monatige Gefängnisstrafe, weil er sich geweigert hat, in einem Prozess im Juli 1983 als Zeuge für die Staatsanwaltschaft aufzutreten. Charles Nqakula, ein früherer MWASA-Präsident, der unter Bann gestellt und dessen Aufenthaltsrecht später auf die Ciskei beschränkt wurde, da er zu einem „unerwünschten Einwanderer“ in Südafrika erklärt wurde, ist vor kurzem verhaftet worden, weil er ohne Visum nach Südafrika eingereist ist. Zwei MWASA-Funktionäre, Moffat Zungu und Thami Kkhwanazi, verbüßen eine neun- bzw. siebenjährige Gefängnisstrafe auf Robben Island.

## HETZJAGD AUF DIE GEWERKSCHAFTEN IN ZUSAMMENARBEIT MIT CISKEI

Ciskei verbot die South African Allied Workers' Union Anfang September nach den Bestimmungen des Staatssicherheitsgesetzes. Das bedeutet, dass jene, die sich für die Ziele der Gewerkschaften einsetzen, Gefängnisstrafen von bis zu zehn Jahren zu gewärtigen haben. Die gesamte Gewerkschaftsführung in der östlichen Kapprovinz wurde verhaftet. Die südafrikanischen Behörden lehnten jede Verantwortung für das Vorgehen eines „unabhängigen Staates“ ab und rühmten sich ihrer „Nichteinmischung“. Die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika gab eine Erklärung ab, in der unter anderem gesagt wird, „es kann keine Rede sein von einer Reform der Gewerkschaftsgesetze und der Verfassung, während die Organisationen der Arbeitnehmer unterdrückt werden“ und „weder die südafrikanische Regierung noch die Arbeitgeber sollen glauben, sie könnten sich vom Verbot der SAAWU distanzieren ... die Mitschuld der südafrikanischen Regierung hat sich gezeigt, als die südafrikanische Sicherheitspolizei Gewerkschaftsfunktionäre verhaftete und nach Ciskei überstellte“. Tatsächlich hat die südafrikanische Sicherheitspolizei fünf SAAWU-Funktionäre nach Ciskei abgeschoben, wo sie prompt verhaftet worden sind.

Die General Workers' Union, MWASA, African Food and Canning Workers' Union, CUSA und FOSATU haben alle in einem gewissen Mass unter den Schikanen seitens der Behörden von Ciskei gelitten, die mit der südafrikanischen Sicherheitspolizei zusammenarbeiten. Der Sekretär der Zweigabteilung der GWU in East London ist etwa zum fünften Mal in zwei Jahren festgenommen worden. Hunderte Einwohner von Ciskei, darunter viele Mitglieder der GWU, sind verhaftet worden, weil sie angeblich gegen das geltende Ausgehverbot verstossen haben, und eine unbestätigte Zahl ist von der Polizei von Ciskei in Unruhen erschossen worden, die anscheinend durch den Busboykott in dem Gebiet entstanden sind. Die Einwohner von Mdanstane sprechen von mehr als 90 Todesopfern.

Der im Dezember 1983 zusammengetretene IBFG-Vorstand verabschiedete eine Entschliessung, in der die Mitgliedsorganisationen aufgefordert werden, im Rahmen des vom IBFG koordinierten Programms für die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika eine intensive Kampagne für die Aufhebung des Verbots der SAAWU und die Freilassung der verhafteten und gefangengehaltenen Gewerkschafter in Ciskei sowie eine allgemeine Informationskampagne zu organisieren, um den Bantustan-Apartheidplan Südafrikas anzuprangern. Die Entschliessung ist als Anhang 2 beigefügt.

Sisa Njikelana wurde Anfang November zusammen mit anderen Gefangenen nach 107 Tagen aus der Haft entlassen. Wieder einmal ist keine Anklage gegen ihn erhoben worden. Thozamile Gqweta, der zur Zeit des Verbots der SAAWU in den Untergrund

ging, trat Ende Oktober aus seinem Versteck hervor und gab eine Pressekonferenz über die Lage in Ciskei. Ende Dezember 1983 machte die SAAWU eine Eingabe beim Obersten Gerichtshof und forderte Ciskei auf, den Erlass aufzuheben, mit dem die Gewerkschaft verboten wird.

## TRADE UNION COUNCIL OF SOUTH AFRICA (TUCSA)

Der Trade Union Council of South Africa (TUCSA) hielt Ende September 1983 seine Jahreskonferenz ab. Sie ist als ein „überwältigender Sieg für seinen rechten Flügel“ beschrieben worden. Sie verwarf mit grosser Mehrheit die Vorschläge der Gewerkschaft der Kesselschmiede, dass der TUCSA seine Richtung überdenken und die Aspekte des gewerkschaftspflichtigen Betriebs zurückweisen — und damit seine Beziehungen mit den neu entstehenden Gewerkschaften verbessern sollte. Die Konferenz unterstützte stattdessen eine von der Führung des TUCSA befürwortete Lösung. Darin wurde eine starke Erhöhung der Mitgliedsbeiträge verlangt, um die vermehrten Dienste des TUCSA zu finanzieren und sein Erscheinungsbild aufzupolieren. Um Steve Friedman in der Rand Daily Mail zu zitieren, bestand das Ziel darin, „die Kriegskasse des TUCSA aufzufüllen und es ihm zu ermöglichen, seinen Kampf gegen neu entstehende Gewerkschaften zu steigern.“ Ein Antrag, mit dem die Regierung aufgerufen wird, nicht registrierte Gewerkschaften als illegal zu erklären, fand eine überwältigende Mehrheit (127 zu 25).

Die South Africa Boilermakers' Society unter der Führung von Ike van der Watt, die die grösste gemischtrassige Gewerkschaft des Landes mit 54 000 Mitgliedern ist, trat kurz nach der Konferenz aus dem TUCSA aus. Van der Watt gab die folgende Bemerkung ab: „Wir bekommen immer mehr den Eindruck, dass die TUCSA-Gewerkschaften vorschreiben wollen, welcher Gewerkschaft die Leute beitreten sollen.“ Im November beschlossen zwei weitere Gewerkschaften — die Witwatersrand Liquor and Catering Trade Employees' Union und die Witwatersrand Tea Room, Restaurant and Catering Trade Employees' Union, die etwas mehr als 3 000 Arbeitnehmer vertreten, aus dem TUCSA auszutreten, da sie gleichfalls über den Rechtsruck des TUCSA beunruhigt waren. In ihrem Austrittsschreiben sagten sie wie die Gewerkschaft der Kesselschmiede, „wir glauben, dass wir der wichtigen Sache der Gewerkschaftseinheit in diesem Stadium am besten ausserhalb des TUCSA dienen können.“

Es gab in der Tat viele Hinweise darauf, dass TUCSA-Gewerkschaften Bündnisse abschliessen mit den Arbeitgebern, um die neue schwarze Gewerkschaftsbewegung an ihrer Entwicklung zu hindern. Die zunehmende Zahl schwarzer Mitglieder des TUCSA (fast ein Drittel seiner Gesamtstärke) ist hauptsächlich durch den Einsatz von gewerkschaftspflichtigen Betrieben durch seine Mitglieds-gewerkschaften erzielt worden. Diese Praktik hat dazu geführt, dass die TUCSA-Gewerkschaften mit

grosser Leichtigkeit über zahlreiche widerwillige Mitglieder verfügen können. Zum Beispiel ist einer der Gründe für die kleine Zahl der beitragszahlenden Mitglieder der MWASA in der Tatsache zu suchen, dass die dem TUCSA angeschlossene South African Typographical Union in der Zeitungsindustrie eilig Verträge über gewerkschaftspflichtige Betriebe abgeschlossen hat, was dazu geführt hat, dass MWASA-Mitglieder zweifache Beiträge bezahlen müssen, wenn sie der Gewerkschaft ihrer Wahl angehören wollen.

Der Kampf der FOSATU-Mitgliedsgewerkschaft National Union of Textile Workers (NUTW) um Anerkennung durch Frame ist zu einem der grossen Kämpfe um Anerkennung in den letzten zehn Jahren geworden. Angesichts der raschen Zunahme der Mitgliedschaft der NUTW brachte Frame die dem TUCSA angeschlossene Textile Workers' Industrial Union (TWIU) ins Spiel. Auf die Arbeitnehmer wurde beträchtlicher Druck ausgeübt, sich der TWIU anzuschliessen. 1983 rief die NUTW viermal das Gericht an, um eine Reihe unlauterer Arbeitskämpfmethode abzustellen. Eine erste Runde des Kampfs wurde gewonnen, als das Gericht anordnete, den Beitragsabzug vom Lohn für die TWIU zu beenden. Frame nahm dann diese Abzüge wieder auf, und die NUTW musste sich erneut an das Gericht wenden. Die NUTW hat eine klare Mehrheit bei Frametex und im gesamten Komplex Pinetown/New Germany fehlen ihr für die Mehrheit nur einige Hundert. Die Frame-Gruppe leistet jedoch bei jeder Gelegenheit Widerstand und weigert sich jetzt sogar, Austritte aus der TWIU anzunehmen. Im September wurden NUTW-Aktivisten bei Frametex von TWIU-Vertrauensleuten ausserhalb der Pinetex-Fabrik angegriffen und verletzt.

## EINE POLITISCHE KRAFT

Angesichts des Fehlens von politischen Rechten ist es unvermeidlich, dass von einer demokratischen Gewerkschaftsbewegung, der es gelungen ist, über 400 000 Arbeitnehmer zu organisieren und für sie im Bereich der Arbeitsbeziehungen beträchtliche Gewinne zu erzielen, erwartet wird, eine politische Rolle zu spielen, und dass sie als Vertretung der rechtlosen Mehrheit betrachtet wird. Die politische Rolle einer demokratischen Gewerkschaftsbewegung, die schwarze Arbeitnehmer vertritt, ist noch unvermeidlicher in einem Land wie Südafrika, in dem die Arbeitsbeziehungen eng mit der gesamten Skala der Apartheidgesetze verknüpft sind, wie es in den Dokumenten über die politische Lage in Südafrika (Punkt 1 der Tagesordnung) beschrieben wird.

Die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung hat daher aktiv gegen die sogenannten Koornhof-Gesetze über die Rechte in den Stadtgebieten mobil gemacht. In den Fabriken wurden Petitionen gegen die Gesetze verteilt, die „dazu angetan sind, die städtischen Arbeitnehmer den ländlichen Arbeitnehmern zu entfremden“.

Das grösste Mass an Mobilisierung wurde jedoch bei den Verfassungsvorschlägen der Regierung festgestellt. Im grossen und ganzen traf die neu entstehende unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung unabhängige Massnahmen gegen die Verfassungsvorschläge in Form von Massenversammlungen der Arbeitnehmer, die von den Gewerkschaften veranstaltet wurden. Die Arbeitgeber wurden davor gewarnt, mit „Ja“ zu stimmen, da dies die Arbeitsbeziehungen untergraben würde. FOSATU verteilte etwa 80 000 Flugschriften, in der sie ihre Zurückweisung der Verfassung erklärte. Die Vertrauensleute in den 500 von FOSATU gewerkschaftlich organisierten Fabriken wurden angewiesen, das Management bezüglich seiner Haltung zur Volksabstimmung herauszufordern. Am 2. November trugen Zehntausende Arbeitnehmer in den wichtigsten Industriezentren auf ihrem Weg zur Arbeit Aufkleber mit dem Spruch „Jeder Bürger eine Stimme“. Bei der in britischem Besitz befindlichen Firma Kent Meters in der Nähe von Johannesburg berichtete die FOSATU-Mitgliedsgewerkschaft Metal and Allied Workers' Union, dass ihr dienstältester Vertrauensmann und ein anderer Arbeitnehmer entlassen worden waren, weil sie den Aufkleber getragen hatten.

In den Kreisen der unabhängigen Gewerkschaften gab es eine umfassende Diskussion über den Beitritt zur Vereinigten Demokratischen Front (UDF) und dem Nationalen Forumausschuss — grosse Bündnisse gegen die Verfassungsvorschläge. CUSA beschloss, beiden Gruppen beizutreten. SAAWU trat der UDF bei. Im Informationsblatt des CUSA für August/September 1983 wurde über die Gründung der UDF berichtet und gesagt, „CUSA ist eine der grössten Gruppen, die die UDF unterstützen.“ Oscar Mpeha, der Landesorganisator der African Food and Canning Workers' Union, wurde zu einem der drei nationalen Präsidenten der UDF gewählt.

Die General Workers' Union, die wie FOSATU beschloss, nicht der UDF beizutreten, hat ihre Verpflichtungen bekräftigt, „jede Organisation zu unterstützen, die die Verfassungspläne der Regierung und die „Koornhof-Gesetze“ ablehnt“. Die GWU würde daher die UDF unterstützen und bereit sein, an gemeinsamen Kampagnen mit ihr gegen die Gesetze und die Verfassung teilzunehmen. In seiner Erläuterung für den Beschluss der GWU, nicht der UDF beizutreten, hob der GWU-Generalsekretär David Lewis vor allem die beträchtlichen strukturellen Unterschiede zwischen einer Gewerkschaft und vielen der Organisationen hervor, die der UDF beigetreten sind. Er betonte: „Gewerkschaftsführer

sind: überhaupt keine Aktivisten im gleichen Sinn, da sie im stärksten Sinn des Wortes Vertreter sind. Die Gewerkschaftsführer nehmen nicht für sich in Anspruch, die Ansichten der Arbeiterklasse zu vertreten. Sie vertreten die Ansichten ihrer Mitglieder.“

Nach der Kampagne gegen das Referendum über den Verfassungsplan begann die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung, den Widerstand gegen die Wahlen der schwarzen Ortsbehörden und die möglichen Volksbefragungen unter den Farbigen und Indern zu mobilisieren, da diese Fragen von den Arbeitnehmern auf den Gewerkschaftstreffen aufgeworfen worden waren. FOSATU zum Beispiel schlug vor, nicht an den Wahlen der Ortsbehörden teilzunehmen, denn „es gibt keinen Grund für das Vorhandensein eines Gemeinderats, wenn er nicht über die finanziellen Mittel verfügt, eine Stadtgemeinde zu verwalten.“

Die Kampagne gegen die Wahlen der Ortsbehörden hatte anscheinend grossen Erfolg, da die Wahlbeteiligung landesweit kaum 21 Prozent erreichte, wenig mehr als die Hälfte der durchschnittlichen Gesamtbeteiligung an den vorausgegangenen Gemeinderatswahlen.

Es deutet alles darauf hin, dass, da die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung weiter an Stärke zunimmt und ihre Mitglieder sich ihrer Grundrechte wesentlich stärker bewusst werden, sie vermehrt aufgefordert werden wird, in „Gemeinde“- oder „politischen“ Fragen eine Rolle zu spielen. Man kann daher erwarten, dass Südafrika seine Unterdrückungskampagne gegen die neu entstehenden Gewerkschaften verstärken wird, während es gleichzeitig einen zunehmenden Geldbetrag in seine Propagandakampagne investiert, die sich vor allem an die internationale Gewerkschaftsbewegung wendet und in deren Mittelpunkt sogenannte Reformen stehen. Von der südafrikanischen Botschaft in den Vereinigten Staaten wird ein Dokument mit dem Titel „Labor Relations in South Africa — A New Era“ (Arbeitsbeziehungen in Südafrika — ein neues Zeitalter) ausgesandt. Für die internationale freie Gewerkschaftsbewegung ist es daher lebenswichtig, sich auf ein wirksames Programm für die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika vorzubereiten. Solche Vorbereitungsarbeiten sollten auch umfangreiche und wirksame Massnahmen einschliessen, mit denen die südafrikanische Propaganda durchkreuzt wird.

Ein weiteres aktuelles Anliegen ist das neue Steuersystem. Die südafrikanischen Behörden hatten am 1. März 1984 ein neues zentralistisches Steuersystem eingeführt, mit dem verheiratete Frauen zu einem höheren Satz besteuert werden als die Männer. Wanderarbeitnehmer werden in Südafrika besteuert und dann noch einmal in den Homelands. Die neuen Massnahmen werden auch für die Arbeitnehmer aus Lesotho und Botswana gelten, die gleichfalls einer doppelten Besteuerung unterworfen sein werden.

Das dritte Problem betrifft die Haltung der Regierungen der Homelands und den totalen Einfluss, den die südafrikanischen Behörden auf sie ausüben, wie aus den Beispielen von Ciskei und Bophuthatswana ersichtlich wird. Durch dieses Problem wird deutlich gemacht, dass die Gewerkschaftseinheit nun eine dringende Angelegenheit geworden ist.

Ein weiterer besorgniserregender Umstand, fügte er hinzu, ist die sich verhärtende Haltung der Arbeitgeber sowohl in der Fertigungsindustrie als auch im Bergbau.

Die Gewerkschaften in Südafrika, sagte er, brauchen mehr Schulungseinrichtungen, Bildung und Unter-

stützung in besonderen Bereichen wie die Sicherheit, die Probleme der erwerbstätigen Frauen und der behinderten Arbeitnehmer.

Emma Mashinini, Generalsekretärin der Commercial, Catering and Allied Workers Union of South Africa, kam gleichfalls auf die Frage des neuen Steuersystems zu sprechen, von dem sie vorhersagte, dass es zu einer weiteren Welle von Arbeitsunruhen führen könnte, die jenen ähnlich sind, welche 1981 zum Problem der Pensionen stattgefunden haben. Frau Mashinini wies darauf hin, dass es interessant sei, dass die südafrikanische Regierung nichts unternommen hätte, um das neue Steuersystem bei den schwarzen Arbeitnehmern bekanntzumachen; es sind zwar die Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt worden, aber nicht diejenigen, die von diesen Massnahmen direkt betroffen werden.

Joe Foster, Generalsekretär der Federation of South African Trade Unions (FOSATU), sagte, dass die Gewerkschaften in Südafrika insbesondere Unterstützung im Bildungsbereich benötigen. Unterstützung aus dem Ausland könnte auch auf besondere Arten erfolgen, wie Arbeitsplatzbewertung und Information über Arbeitsschutzmassnahmen.

## Teil II: Kommentare der südafrikanischen Gewerkschafter zu aktuellen Fragen

In seinen Bemerkungen zu aktuellen Fragen stellte Phiroshaw Camay, Generalsekretär des Council of Unions of South Africa (CUSA), der dem IBFG angeschlossen ist, drei Probleme von grosser Dringlichkeit heraus.

Das dringendste Problem, so sagte er, sei der neue Verfassungsplan, den die Gewerkschaften verworfen haben und der dazu angetan ist, die Arbeitnehmer zu trennen und die Einheit zu zerstören, die in den letzten Jahren erreicht worden ist.

# Kapitel III: Verhaltenskodexe für Unternehmen mit Tochtergesellschaften in Südafrika

## EINFÜHRUNG

M. Hinterscheid, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), sagte in seiner Einführung der Aussprache über Verhaltenskodexe für Unternehmen mit Tochtergesellschaften in Südafrika, dass alle Kodexe freiwillig sind.

1977 hat der EGB die Schaffung des EG-Kodexes begrüsst. Er gab zum Ausdruck, dass er seine Mitgliedsbünde und die Gewerkschaftsausschüsse auffordern würde, sich für die Einhaltung des Kodex in Südafrika einzusetzen, und die Einhaltung ständig zu überprüfen. Genau das haben wir auch getan. Im Februar 1980 hat unser Präsident sich an das Seminar des IBFG über Verhaltenskodexe für in Südafrika investierende Unternehmen gewandt und aktiv an der Bewertung der Kodexe teilgenommen. Schon damals wurde festgestellt, dass es nicht zu übersehende Möglichkeiten gab, diese Kodexe zu umgehen, und dies bestärkte uns in unserer Überzeugung, dass freiwillige Kodexe ohne Sanktionen im Fall einer Nichteinhaltung und ohne ein dreigliedriges Kontrollsystem „zahnlos“ sind — ein Ausdruck, den die südafrikanischen Gewerkschafter selbst benutzen, wenn sie solche Kodexe beschreiben.

Auf der Grundlage der Bewertung dieser Kodexe haben wir uns gemeinsam mit dem IBFG an den Präsidenten des EG-Ministerrats gewandt, um die Enttäuschung der Gewerkschaften zum Ausdruck zu bringen und die derart wichtigen Verbesserungen zu fordern.

Unsere Forderungen sind bisher nicht erfüllt worden. Wir haben uns erneut an den EG-Ministerrat gewandt und unter anderem die Durchführung einer dreigliedrigen Konferenz zur Diskussion der Funktionsweise der Kodexe gefordert. Auch hier wurde keine Initiative ergriffen. In den letzten Jahren haben wir uns schriftlich an den Ministerrat gewandt und

die Durchführung einer Sitzung gefordert; diese hat bisher genausowenig stattgefunden. Augenblicklich wenden wir uns gemeinsam mit dem IBFG an den französischen Ratspräsidenten und setzen so unsere Bemühungen zur Einflussnahme fort.

Eine grosse Schwierigkeit bestand immer darin, dass die Berichterstattung über die Kodexe nicht angemessen ist. Ohne umfassende, regelmässige, detaillierte, veröffentlichte und somit nachprüfbar Informationen ist es nicht möglich zu beurteilen, ob die Gesellschaften die Kodexe in ihrer Gesamtheit anwenden.

Das Aktionsprogramm des IBFG, das wir heute hier auswerten sollen, hebt drei Punkte in bezug auf die Anwendung dieser Kodexe hervor:

1. Volle Beteiligung der Gewerkschaften in den Mutterländern der TNG an der Überwachung der Kodexe;
2. Vollständige, öffentliche und genormte Berichterstattung der Gesellschaften über ihr Vorgehen bei der Einhaltung der bestimmten Kodexe in Südafrika;
3. Sanktionen gegen Gesellschaften, die die Berichterstattung verweigern oder die die Bestimmungen der Kodexe nicht einhalten. Solche den Zentralen der TNG auferlegten Sanktionen können den Entzug von Anlagegarantien, Geldstrafen wegen unterlassener Kooperation und Zurücknahme von Regierungskaufverträgen einschliessen.

Keiner dieser drei Punkte ist von den Initiatoren der Kodexe aufgenommen worden, und sie bleiben also weiterhin gültig.

Es muss uns allen klar sein, dass wir bei der Bewertung der verschiedenen Verhaltenskodexe, die ohne jeden Zweifel in ihrer augenblicklichen Form in Verurteilung gekommen sind, neue Wege aufzeigen müssen, um auf die Regierungen und direkt auf die Unternehmen Einfluss zu nehmen.

zerner mit Tochtergesellschaften in Südafrika anzuwenden.“ Dieses Dokument wurde abgefaßt, um über die Wirksamkeit der Verwendung der verschiedenen Kodexe durch die internationale Gewerkschaftsbewegung als ein Mittel zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaften in Südafrika allgemeine Auskunft zu geben.

In diesem Dokument werden die Erfahrungen der Gewerkschaften mit den Kodexen vor dem weiteren wirtschaftlichen und politischen Hintergrund geprüft, dem sich die südafrikanischen Arbeiter gegenübersehen. In einer kurzen Zusammenfassung der Lage der südafrikanischen Wirtschaft und des Grads der Abhängigkeit von direkten Auslandsinvestitionen bemühen wir uns, den potentiellen Druck abzuschätzen, den die TNG für einen Wandel ausüben könnten. Eine kurze Prüfung des herrschenden Klimas der Arbeitsbeziehungen in Südafrika und in den Kodexen aufgestellten Normen gibt gleichfalls ein Bild von der Grösse der Aufgabe. Danach werden im Dokument die von den Sponsoren der Kodexe zur Verfügung gestellten Auskünfte über ihre Einhaltung wiedergegeben.

Das Dokument schliesst mit einer Bewertung der Kodexe von einem gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen. Zusammenfassend wird die Schlussfolgerung gezogen, dass freiwillige Verhaltenskodexe für die Tätigkeit der TNG in Südafrika nicht zu einem Ende der Apartheid führen werden. Ausserdem brauchen die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften für ihr Wachstum und ihre Anerkennung keine Verhaltenskodexe. Die Kodexe können jedoch dazu beitragen haben, die Einstellung des Managements der TNG gegenüber den schwarzen Gewerkschaften zu ändern, nicht zuletzt dadurch, dass sie für die Gewerkschaftsaktion in den Mutterländern einen Anhaltspunkt bieten. Der Druck auf die Gesellschaften könnte gleichfalls durch wirksamere Verfahren der Berichterstattung und Durchführung verstärkt werden, wobei die Nichteinhaltung der Kodexe durch Sanktionen gegen die schuldigen Gesellschaften geahndet wird. Wie das Apartheidregime sehr wohl weiss, stellt die Rassendiskriminierung eine schwere Einschränkung für das Wirtschaftswachstum dar, und die südafrikanische Wirtschaft ist auf die Investitionen der TNG angewiesen. Die TNG haben daher die Möglichkeit, dem Regime Änderungen aufzuzwingen, die sie in ihrem eigenen Interesse benützen können und sollen. Wenn sie nicht bereit sind, ihren Einfluss auszuüben, wären sie gut beraten, Südafrika zu verlassen. Auf jeden Fall würden sie seitens der Gewerkschaften und sonstiger Stellen diesbezüglich unter wachsenden Druck geraten. Es ist unbestreitbar, dass die Gesellschaften alle neuen Investitionen einstellen und die Bantustans boykottieren sollten.

## DIE WIRTSCHAFT SÜDAFRIKAS

Die Wachstumsrate der südafrikanischen Wirtschaft betrug 1978 2,6 Prozent, stieg 1979 auf 4,6 Prozent, erreichte 1980 eine Rekordhöhe von 8 Prozent und lag 1981 bei 5 Prozent. Eine Erhöhung des Preises

für Gold, dem wichtigsten Ausfuhrartikel des Landes, führte zu beträchtlichen Zunahmen der Goldexporterlöse und verwandelte 1980 das Defizit in der laufenden Rechnung Südafrikas in einen Überschuss. Das Vertrauen in eine anscheinend florierende Wirtschaft veranlasste die südafrikanische Regierung, Investitionsprogramme beträchtlich zu steigern und vor allem für Projekte im Öl- und Energiesektor vermehrte Auslandskredite aufzunehmen. Der nachfolgende Rückgang des Goldpreises und schwächere Märkte für andere Minerale (Diamanten, Uran, Platin, Nickel, Kupfer, Eisenerz) und Rohstoffe (Zitrusfrüchte, Wolle, Karakulfelle) trugen 1981 zu einem Rückgang der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit bei. Die südafrikanische Zahlungsbilanz wurde gleichfalls von der Ölpreissteigerung beeinträchtigt. Die nahezu vollständige Auslastung der Produktionskapazität, der Mangel an Facharbeitern und angelernten Arbeitskräften und eine raschere Fluktuation führten 1981-82 zu niedrigeren Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität und einer höheren Inflation. Der Facharbeitermangel wurde zu einem Haupthindernis für das Wirtschaftswachstum und die Expansion.

1982 und im ersten Halbjahr 1983 geriet die südafrikanische Wirtschaft in eine tiefe Rezession, die noch durch eine schwere Dürre verschärft wurde. Das BIP ging 1982 um 1 Prozent zurück und im ersten Halbjahr 1983 um eine auf das Jahr umgelegte Rate von 6,5 Prozent. Die Landwirtschaft und die Fertigungsindustrie waren besonders schwer getroffen. Zweistellige Inflationszahlen dauerten an und die Arbeitslosigkeit nahm zu. 1981 und 1982 wies die Zahlungsbilanz ein beträchtliches Defizit auf und zwang die Regierung, im November 1982 den IWF um ein Darlehen von US\$ 1 Milliarde zu ersuchen. Die nachfolgenden streng deflationären Politiken der Regierung führten 1983 zu einem dramatischen Umschwung in der Zahlungsbilanz, aber auf Kosten einer vertieften Rezession.

Das Gesamtbild ist das einer verglichen mit ihren wichtigsten Handelspartnern kleinen, offenen und abhängigen Wirtschaft, die von der Dürre und der Weltrezession schwer getroffen ist, aber über reiche Bodenschätze und eine bedeutsame industrielle Grundlage verfügt. Drastische geld- und fiskalpolitische Kürzungen zusammen mit günstigen Entwicklungen auf dem Goldmarkt milderten 1983 die Krise der Auslandszahlungen, hatten jedoch schwerwiegende Folgeerscheinungen für die Binnenwirtschaft. Ein weiteres Element der Auflagen des IWF war die Liberalisierung der herkömmlichen strengen Kapitalsteuerung und Einfuhrkontrolle Südafrikas. Die Wirtschaft ist daher mehr darauf angewiesen, Auslandsinvestitionen anzuziehen und um Ausfuhrmärkte zu konkurrieren. Die Arbeitsproduktivität wird damit zu einem immer wichtiger werdenden politischen Problem, und es ist bedeutsam, dass dies der Hauptpunkt eines vertraulichen IWF-Dokuments war, das sich die New York Times (18. Oktober 1983) verschaffen konnte und das sich sehr kritisch zu den Auswirkungen der Apartheid auf die Wirtschaft äusserte. „Der Mangel an Facharbeitern stellt ein mittelfristiges Hindernis für das mögliche Wachstum dar, das ohne substantielle Änderungen der Politik kaum zu beheben ist.“ Dieser Mangel rührt her von „seit langem bestehenden Arbeitsmarktpolitiken und -praktiken, die Hindernisse schaffen für die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und den optimalen

## Teil I: Allgemeine Analyse

Als Reaktion auf die weitverbreitete Kritik an der Tätigkeit transnationaler Gesellschaften (TNG) in Südafrika haben mehrere Regierungen und Privatorganisationen Verhaltenskodexe aufgestellt, die den in diesem Land investierenden Gesellschaften bestimmte Verhaltensnormen nahelegen. (Der Wortlaut der Kodexe findet sich im Anhang 3.) In einem

von seinem Vorstand im November 1980 verabschiedeten Aktionsprogramm kritisierte der IBFG zwar mit Nachdruck viele Aspekte der Kodexe, doch erklärte er nichtsdestoweniger: „Die Gewerkschaften haben versucht, und werden auch in Zukunft jede Anstrengung unternehmen, die verschiedenen Verhaltenskodexe für die Tätigkeit der transnationalen Kon-

Einsatz der Arbeitskräftereserven.“ Die Ausbildungsbeschränkungen für Schwarze „tragen bei zum Inflationsdruck in den Gebieten mit Arbeitskräftemangel.“ Das Kontraktarbeitersystem „wirkt der Beschäftigungskontinuität und folglich der Ausbildung am Arbeitsplatz entgegen.“ Schliesslich kommen die IWF-Angestellten zu dem Schluss, „um schwerwiegende wirtschaftliche Ungleichgewichte mittelfristig zu vermeiden, ist es entscheidend, dass die Hindernisse und Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt aufgehoben werden.“

## DIE INVESTITIONSTÄTIGKEIT DER TRANSNATIONALEN GESELLSCHAFTEN IN SÜDAFRIKA

1980 betragen die Investitionen der TNG in Südafrika insgesamt etwa 16,5 Milliarden US-Dollar. Weitere 17 Milliarden US-Dollar an finanziellen Guthaben in Südafrika sind in ausländischem Besitz, hauptsächlich in Form von Darlehen grosser multinationaler Banken an die Regierung. Während des Aufschwungs der südafrikanischen Wirtschaft in den Jahren 1979 bis 1981 nahm die Summe von TNG-Investitionen jährlich um etwa 10 Prozent zu. Die hauptsächlichlichen Mutterländer der TNG sind Grossbritannien, die Vereinigten Staaten und Westdeutschland. Die Investitionen konzentrieren sich auf die Fertigungsindustrie, die Finanzwirtschaft, den Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe und den Bergbau. In der Chemie- und Elektronikindustrie und im Maschinenbau wurde vor kurzem ein besonders starkes Wachstum verzeichnet.

Gemäss einer vor kurzem durchgeführten UN-Studie (Politiken und Praktiken der TNG bezüglich ihrer Tätigkeit in Südafrika und Namibia — 9. Sitzung der Kommission transnationaler Gesellschaften, Juni 1983) geben die TNG für ihre Investitionstätigkeit in Südafrika drei Hauptgründe an. Erstens sind sie der Ansicht, dass Investitionen in diesem Land gute Profitaussichten mit einer Verzinsung bieten, die über dem Weltdurchschnitt liegt (z.B. haben US-Gesellschaften 1980 mit ihren Investitionen in Südafrika 29 Prozent verdient verglichen mit 18,4 Prozent anderswo). Zweitens weitete sich der südafrikanische Markt für TNG-Erzeugnisse insbesondere in den ausgehenden 70er und beginnenden 80er Jahren beträchtlich aus. Und drittens spornten die Vorschriften über den Gehalt an inländischen Produkten Gesellschaften zur Investitionstätigkeit in diesem Land an, die sich um öffentliche Aufträge bemühten — insbesondere angesichts der grossen Zunahme der öffentlichen Investitionsprogramme. Ein weiterer wichtiger Punkt, der aus den UN-Studien hervorgeht, ist der, dass die TNG das kurz- oder mittelfristige Risiko einer Geschäftstätigkeit in Südafrika nicht grösser und vielleicht geringer einschätzen als das in anderen Ländern. Längerfristige Investitionen werden jedoch mit grösserer Zurückhaltung angesehen, wobei die Probleme der Betriebssicherheit und des Facharbeitermangels die Hauptsorge darstellen.

Tabelle 1: Zahl der Gesellschaften mit Investitionen in Südafrika (nach Ländern)

| Land                   | 1978  | 1981  | Differenz |
|------------------------|-------|-------|-----------|
| 1. Australien          | 100   | 151   | 51        |
| 2. Österreich          | —     | 5     | 5         |
| 3. Belgien             | 46    | 63    | 17        |
| 4. Brasilien           | —     | 2     | 2         |
| 5. Kanada              | 39    | 86    | 47        |
| 6. Dänemark            | 10    | 16    | 6         |
| 7. Finnland            | —     | 2     | 2         |
| 8. Frankreich          | 116   | 202   | 86        |
| 9. Deutschland         | 135   | 296   | 161       |
| 10. Hongkong           | —     | 30    | 30        |
| 11. Italien            | 21    | 28    | 7         |
| 12. Japan              | 2     | 4     | 2         |
| 13. Malaysia           | —     | 3     | 3         |
| 14. Niederlande        | 92    | 171   | 79        |
| 15. Neuseeland         | 2     | 8     | 6         |
| 16. Norwegen           | —     | 8     | 8         |
| 17. Singapur           | —     | 4     | 4         |
| 18. Spanien            | —     | 3     | 3         |
| 19. Schweden           | 64    | 88    | 24        |
| 20. Schweiz            | 18    | 97    | 79        |
| 21. Grossbritannien    | 699   | 874   | 175       |
| 22. Vereinigte Staaten | 539   | 894   | 356       |
| Insgesamt              | 1 888 | 3 035 | 1 152     |

Quelle: Veröffentlichung des IBFG, September 1981, *Investitionen in Apartheid* — Eine Liste von Firmen mit Investitionen und Interessen in Südafrika.

Anmerkung: Diese Tabelle führt die Gesellschaften mit Investitionen in Südafrika auf. Die Vereinten Nationen schätzen die Zahl der TNG mit Tochtergesellschaften in Südafrika auf 1 100.

Die Erhebung der Vereinten Nationen wurde 1982 durchgeführt, und die TNG bildeten daher ihre Ansichten auf der Grundlage der Erfahrung des raschen Wachstums 1979-81. Die Rezession, die im ersten Halbjahr 1982 einsetzte und sich 1983 verschärfte, könnte zu einem Meinungswechsel geführt haben. Ausserdem wurde im Februar 1983 als eine der Auflagen für das IWF-Darlehen der Finanzmechanismus des Rand ausgesetzt. Dieser Mechanismus zwang die Gesellschaften, die Gewinne aus Südafrika transferierten, den Rand zu einem Kurs zu wechseln, der beträchtlich unter dem Marktpreis lag, und räumte inländischen Investoren erhebliche Vorteile ein. Ein grosser Teil der TNG-Investitionen (50 Prozent der US-Investitionen und 66 Prozent der der britischen Gesellschaften) wird mit thesaurierten Gewinnen finanziert. Auch wenn die Abschaffung dieses Mechanismus mit einer Währungsabwertung einherging, macht sie es für die Gesellschaften folglich leichter, ihre Investitionen zurückzuziehen, und verringert den Vorteil, Kapital in das Land einzuführen.

Bezüglich des Rückgangs von Anlagekapital fand die UN-Erhebung einige Hinweise auf Gesellschaften, die sich aus Südafrika zurückzogen, doch taten sie dies hauptsächlich aus wirtschaftlichen Gründen, die ihren Ursprung ausserhalb des Landes hatten. Nur wenige Gesellschaften sind anscheinend durch

einen politischen Druck veranlasst worden, ihre Investitionen zurückzuziehen.

Die südafrikanische Regierung und die Geschäftsleute in dem Land sind noch immer sehr bestrebt, die TNG zurückzuhalten und anzuziehen, vor allem, um Zugang zu den neuesten Technologien zu gewinnen. Trotz der Bemühungen, eine örtlich kontrollierte technologische Basis aufzubauen (z.B. Dieselmotoren, Rüstung, synthetische Brennstoffe), ist die Wirtschaft noch immer stark auf die Sachkenntnis der TNG insbesondere in Sektoren wie Elektronik, chemische Stoffe, Maschinen, Öl und höchstwahrscheinlich Kernenergie angewiesen. Innerhalb des Apartheidregimes findet eine anhaltende und oft heftige Debatte über die Vor- und Nachteile der Investitionstätigkeit der TNG in Südafrika statt. Eine starke Gruppe fürchtet, dass das Regime übermässig von Auslandskapital abhängig werden könnte, während andere wiederum auf die hohen Kosten und Risiken hinweisen, die damit verbunden sind, allein aufzutreten. Diese Debatten sind vorübergehend dadurch gelöst worden, dass auf die TNG Druck ausgeübt wurde, örtliche Geschäftspartner aufzunehmen oder mittels Lizenz- oder Konzessionsverträgen zu arbeiten. In Wirklichkeit ändern jedoch diese Politiken nur wenig an der tatsächlichen Kontrolle auch von Unternehmen, die nur teilweise in ausländischem Besitz sind. Sie verringern auch nur wenig die technologische Abhängigkeit.

Südafrika fällt in die Kategorie der Schwellenländer. Wie bei den anderen hängt sein fortdauerndes Wachstum ab von ausländischem Kapital, TNG-Technologie und der Ausfuhr von Industriewaren. Südafrika hat den Vorteil von reichen Bodenschätzen, beträchtlichen Kohlereserven und einem potentiell starken Agrarsektor, doch hat es nur zum Teil die Kontrolle über seine wirtschaftliche Zukunft. Für alle Schwellenländer sind die beiden entscheidenden wirtschaftlichen Fragen die Bedingungen und Umstände, unter denen Auslandsinvestitionen vorgenommen werden, und die Verfügbarkeit einer grossen Reserve von fachlich ausgebildeten und produktiven Arbeitskräften. Diese beiden Bereiche der Politik sind untrennbar mit der Apartheidpolitik des Regimes und der Reaktion verbunden, die sie ausserhalb und innerhalb des Landes hervorruft.

## DER RECHTLICHE UND VERFASSUNGSMÄSSIGE RAHMEN DER APARTHEID

Eine der hauptsächlichlichen Schlussfolgerungen der vor kurzem durchgeführten UN-Studien über Auslandsinvestitionen in Südafrika lautet dahingehend, dass die Praktiken der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen der ausländischen Gesellschaften nicht merklich von denen der südafrikanischen Gesellschaften abweichen. Die Tatsache ist die, dass die Praktiken der Arbeitsbeziehungen integrierender Bestandteil eines verfassungsmässigen und rechtlichen Rahmens sind, mit dem darauf abgezielt wird, die weisse Oberherrschaft in jedem Bereich des wirt-

schaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens aufrechtzuerhalten.

Bekanntlich sind die Zunahme der Organisationsstärke der schwarzen Gewerkschaftsbewegung in den vergangenen fünf Jahren und ihre vermehrte Verhandlungsstärke in den wichtigsten Sektoren der südafrikanischen Wirtschaft trotz beträchtlicher und gewaltsamer Unterdrückung erreicht worden. Die 350 Kollektivverträge, die bis jetzt von den unabhängigen schwarzen Gewerkschaften abgeschlossen worden sind, sind hauptsächlich mit dem eigenen Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften oft nach jahrelangen Organisierungsbemühungen und harten Verhandlungen erreicht worden, die illegale Streiks, Massenentlassungen, Verhaftungen und Bannungen mit sich gebracht haben. Von allen bestehenden Verträgen sind bis Mitte 1982 nur etwa 30 von TNG unterzeichnet worden.

Eine Leistungsanalyse der TNG im Hinblick auf die Verhaltenskodexe muss daher diesen politischen und rechtlichen Rahmen berücksichtigen, der sich auf alle Aspekte der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in Südafrika auswirkt. Die Kodexe, die annehmbare Verhaltensnormen für TNG auf dem Gebiet der Löhne, Arbeitsbedingungen, Einrichtungen ohne Rassenschranken, Ausbildung, Chancengleichheit und gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten vorsehen, widersprechen dem Geist und dem Buchstaben der Apartheid. Sogar der Wiehahn-Bericht, der viel Aufhebens machte von den jüngsten sogenannten Industriereformen, warf den Kodexen vor, sie seien diskriminatorisch zugunsten der Schwarzen. „Sie stellen ohne Zweifel kostenlose ausländische Ratschläge und gelegentlich einen tatsächlichen Eingriff in die grundlegenden Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar“, schloss der Bericht.

Seitens der eigenen Regierungen und der Gesellschaften ist viel politischer Wille und Entschlossenheit erforderlich, wenn die Kodexe wirkungsvoll sein sollen. Unglücklicherweise fehlen diese Vorbedingungen in den meisten Fällen.

## DIE AUSWIRKUNG DER KODEXE

Grob gesprochen legen die Kodexe den Tochtergesellschaften der TNG, die in Südafrika arbeiten, nahe, Verhaltensnormen anzunehmen, die die Auswirkung des Apartheidsystems für ihre Beschäftigten mildern. In den Kodexen wird nicht gesagt, dass die Gesellschaften gegen das südafrikanische Gesetz verstossen sollten, jedoch regen sie stillschweigend an, dass die Gesellschaften in ihren Betrieben die Apartheidregeln weitgehend ausser acht lassen sollten, indem sie sich an die international anerkannten Arbeitsnormen halten. In der Tat fordern die Kodexe die TNG auf, ihren wirtschaftlichen Einfluss geltend zu machen, um das Apartheidregime zu einer Änderung seiner Politiken zu zwingen. Die Kodexe sind in Südafrika natürlich nicht gesetzlich erzwingbar und für die Muttergesellschaften nicht rechtsverbindlich gemacht worden. Sie hängen für ihre Durchführung von der Zusammenarbeit der TNG ab, doch können die Macht der Publizität und offizieller Druck die Gesellschaften in Verlegenheit setzen, die

die Kodexe nicht durchführen. Für den IBFG sind die wichtigsten Bestimmungen in den Kodexen jene, die die Rechte der unabhängigen schwarzen Gewerkschaften betreffen. In dieser Hinsicht sind die Kodexe der EG und Kanadas klarer abgefasst als die Sullivan-Grundsätze.

Es ist sehr schwierig, die Wirksamkeit der Kodexe zu bewerten, nicht zuletzt wegen der mangelhaften Berichterstattung. Ohne umfassende, regelmässige, detaillierte, veröffentlichte und somit nachprüfbar Information ist es unmöglich zu beurteilen, ob die Gesellschaften die Kodexe in ihrer Gesamtheit durchführen.

Im folgenden Abschnitt werden die neuesten verfügbaren Berichte für alle EG-Staaten über die Einhaltung des EG-Kodexes (für den Zeitraum 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1981) und der Sullivan-Grundsätze (gestützt auf den Sullivan-Bericht für 1981) zusammengefasst. (Siehe Tabelle 2 und Anhang 3). (Zur Zeit der Abfassung dieses Dokuments verfügte das Sekretariat nicht über genug Information über die Durchführung des kanadischen Kodexes, um sie in dieses Dokument aufzunehmen.) Die Berichte müssen jedoch aus vielerlei Gründen mit Vorsicht aufgenommen werden, nicht zuletzt wegen des Fehlens von ausführlichen Richtlinien für die Berichterstattung (ausgenommen im Fall der Sullivan-Grundsätze).

ze), das Fehlen einer genauen Berichterstattung über Einzelfälle und das Fehlen von Verfahren zur Nachprüfung. Aus der einer unabhängigen Übersicht über 10 ausländische Gesellschaften entnommenen Information geht ein hoher Grad an Gleichgültigkeit seitens des Managements der Tochtergesellschaften im allgemeinen und insbesondere hinsichtlich des EG-Kodexes hervor<sup>(1)</sup>. Die Manager gaben zu, dass sie den Berichtserfordernissen nach den Kodexen nur wenig Priorität einräumten. Die grosse Zahl der Gesellschaften, die keine Berichte erstatten, weist gleichfalls auf ein geringes Mass an Einhaltung hin. In Spalte 5 der Tabelle 2 wird die Gesamtzahl der Gesellschaften angeführt, die in Südafrika investieren, und sie enthält daher einige Andeutungen über die grosse Zahl derjenigen, die keine Berichte erstatten. Es ist jedoch festzuhalten, dass im Fall des EG-Kodexes nur von Gesellschaften mit Aktienmehrheit und mehr als 20 afrikanischen Arbeitnehmern gefordert wird, Bericht zu erstatten. Über die genaue Zahl der Gesellschaften in dieser Kategorie stehen keine Angaben zur Verfügung.

(1) Mimeograph: *South African Employment Codes: Time to Rethink*, Robin Smith, Senior Lecturer in Industrial Relations, Durham University Business School. (Südafrikanische Beschäftigungskodexe: Zeit zum Umdenken, von Robin Smith, Dozent für Arbeitsbeziehungen, Wirtschaftsinstitut der Universität von Durham.)

TABELLE 2: Ausländische Gesellschaften, die nach den Verhaltenskodexen Bericht erstatten (1981)

| Land                       | Kodex | Zahl der Gesellschaften, auf die sich der Bericht stützt | Zahl der betroffenen schwarzen Arbeitnehmer | Gesamtzahl (a) der Gesellschaften mit Investitionen oder Interessen in Südafrika |
|----------------------------|-------|--|---|--|
| Grossbritannien            | EG    | 127 (b)  | 129 000                                     | 874  |
| Bundesrepublik Deutschland | EG    | 47   | 19 200                                      | 296  |
| Niederlande                | EG    | 15   | 4 471                                       | 171  |
| Frankreich                 | EG    | 12   | 1 884                                       | 202  |
| Italien                    | EG    | 2  | 1 100                                       | 28   |
| Dänemark                   | EG    | 2  | 215   | 16   |
| Griechenland               | EG    | 2  | 33  | Nicht verfügbar  |
| Belgien                    | EG    | 3 (c)  | Nicht verfügbar                             | 63   |
| USA                        | EG    | 124  | Nicht verfügbar                             | 894  |

a) Veröffentlichung des IBFG -- Investitionen in Apartheid, eine Liste von Firmen mit Investitionen und Interessen in Südafrika, September 1981.

b) Die britische Regierung erhielt 160 Berichte von Gesellschaften, von denen 141 Gesellschaften betrafen, die 50 Prozent oder mehr des Kapitals der südafrikanischen Anteile besitzen und mindestens 20 Afrikaner beschäftigen. Die Analyse der Regierung stützte sich auf 127 dieser Berichte.

c) Derzeit legen weniger Gesellschaften als früher Berichte vor. Eine Untersuchung der Gründe ist im Gang.

Anmerkung: Die Definition des IBFG von Gesellschaften mit Investitionen in Südafrika ist umfassender als die, die die Förderer der Kodexe anwenden.

## Teil II: Der Kodex der Europäischen Gemeinschaft

Der EG-Kodex ist eine freiwillige zwischenstaatliche Vereinbarung, die 1977 von den Aussenministern der EG-Mitgliedsstaaten angenommen wurde (für den Wortlaut siehe Anhang 3). Seine Geltung ist auf die Tätigkeit der Tochtergesellschaften mit einem 50prozentigen Kapitalanteil der Muttergesellschaften beschränkt. Der Kodex verpflichtet die Gesellschaften, aber zwingt sie nicht, einen jährlichen Bericht vorzulegen. Es gibt kein Format für die Berichterstattung, das für den gesamten EG-Raum Geltung hätte. Die britische Regierung hat jedoch eine Reihe von Richtlinien für die Berichterstattung herausgegeben, die für die britischen Gesellschaften gelten. Die Berichte der Regierung werden auf der Grundlage der einzelnen Gesellschaftsberichte zusammengestellt. In Grossbritannien, den Niederlanden und Dänemark sind die Berichte der Regierung sowie die Berichte einzelner Gesellschaften der Öffentlichkeit zugänglich. In Deutschland wird nur der Bericht der Regierung veröffentlicht, während Frankreich, Italien, Belgien und Griechenland keine Berichte veröffentlichen. In Irland und Luxemburg gibt es keine Gesellschaften mit Investitionen in Südafrika.

### A. ALLGEMEINE ANALYSE

#### BEZIEHUNGEN INNERHALB DER FIRMA

Es wurde berichtet, dass die vorherrschende Art der Vertretung noch immer die Verbindungsausschüsse sind, die als Methode für die Hegemonie des Managements über die Verhandlungsrechte der Arbeitnehmer scharf kritisiert worden sind. Laut Berichten nimmt jedoch die Zahl der Firmen zu, die die gewerkschaftliche Vertretung der schwarzen Arbeitnehmer anerkannt haben. 8 britische, 7 deutsche und 1 französische Gesellschaft haben von einer formellen Anerkennung berichtet. Das bedeutet, dass etwa 27 EG-Firmen nun formell schwarze Gewerkschaften anerkannt haben, was noch immer nur einen kleinen Prozentsatz der EG-Firmen darstellt, die in Südafrika tätig sind. Weitere 15 Gesellschaften gaben an, dass sie mit den Gewerkschaften verhandeln, ohne sie formell anerkannt zu haben. Mehrere britische, deutsche, niederländische, italienische und dänische Firmen sagten, sie wären bereit, mit den Gewerkschaften zu verhandeln, die schwarze Arbeitnehmer vertreten, vorausgesetzt, dass einige Vorbedingungen erfüllt werden, die sie jedoch nicht näher angaben. Die Gesellschaften machten nicht klar, ob sich diese Bereitschaft auch auf nicht eingetragene Gewerkschaften erstrecken würde.

#### WANDERARBEIT

Während der Berichtszeit beschäftigten 38 britische, 13 deutsche, 3 niederländische und 1 französische Gesellschaft Wanderarbeitnehmer. Die meisten sag-

ten, dass sie diese Arbeitnehmer wie Dauerangestellte behandeln und dass sie ihnen besondere Vergünstigungen gewährten, wie zusätzlichen bezahlten Urlaub.

#### SONDERVERGÜNSTIGUNGEN

Die meisten berichtenden Firmen zahlten für Pensionen, Lebensversicherung und ärztliche Betreuung. Britische, deutsche, italienische und niederländische Firmen leisteten Unterstützung bei der Wohnungssuche. Mehrere niederländische, britische und deutsche Firmen sorgten für Stipendien. Bei den niederländischen Gesellschaften konnten auch die Familien der Arbeitnehmer Stipendien bekommen. Zu sonstigen Sondervergünstigungen gehörten Rechts- hilfe sowie Freizeit- und Sporteinrichtungen.

#### LÖHNE

Die Abschnitte der Berichte, die von den Löhnen handelten, waren am schwierigsten auszulegen, da weitaus die meisten Firmen von Löhnen berichteten, die über einer nicht näher spezifizierten "niedrigeren Referenzhöhe" liegen, und eine grosse Mehrheit angab, die Bestimmungen des Kodexes hinsichtlich der Löhne einzuhalten. Eine weitere Schwierigkeit rührt von der Tatsache her, dass der Kodex selbst keine Angabe über ein angemessenes Ausmass des Minimums enthält, sondern lediglich festlegt, "der Mindestlohn sollte anfänglich das für die Befriedigung der Grundbedürfnisse eines Arbeitnehmers und seiner Familie erforderliche Mindestmass um mindestens 50 Prozent übersteigen." Tatsächlich sind mehrere Masse für die Mindesthöhe veröffentlicht worden, von denen einige restriktiver sind als die anderen. Das von der Handelskammer von Johannesburg veröffentlichte Existenzminimum (MLL) und das konservative Existenzminimum pro Haushalt (HSL) der Universität von Port Elizabeth sind die am meisten angewendeten Masse und werden in den Richtlinien der Regierung für britische Gesellschaften betreffend den EG-Verhaltenskodex angeführt.

Im MLL sind die folgenden Posten enthalten: Nahrung, Bekleidung, Wohnung, Heizung und Beleuchtung, Beförderung, Steuern, Reinigung, Arztkosten, Bildung, Möbel und Geschirr, Kochen. Das MLL schliesst folgendes aus: Schreibmaterial, Unterhaltung und Sport, Körperpflege, Spartätigkeit, Notfälle. Im Mai 1981 wurde das MLL auf R. 238,84 monatlich veranschlagt. Die Universität von Port Elizabeth veröffentlichte eine Reihe von HSL-Voranschlägen für verschiedene städtische und regionale Ballungsräume. Im September 1981 betrug der durchschnittliche Voranschlag R. 218,04 pro Monat.

In einer auf eine Auswahl von 24 TNG im Fertigungssektor gestützten Untersuchung stellte die UN-Kommission Transnationale Gesellschaften fest, dass keine Gesellschaft das im EG-Kodex festgesetz-

te Ziel erreichte, selbst wenn das konservativere HSL angewendet wurde. Die Gesellschaft, die dem Kodex am nächsten kam, bezahlte einen Mindestwochenlohn in Höhe von 89 Prozent des Solls von HSL + 50 Prozent, während die Durchschnittslöhne, die

von den ausgewählten TNG bezahlt wurden, nur 70 Prozent des empfohlenen Betrags erreichten (siehe Tabelle 3). In der Fertigungsindustrie liegen die Löhne der Schwarzen zwischen 15 und 20 Prozent der Löhne für Weisse.

Tabelle 3: Löhne in ausgewählten transnationalen Gesellschaften (1979)

|   | (1)<br>Mindest-<br>wochenlohn<br>der Gesellschaft<br>(Rand) | (2)<br>Arbeits-<br>stunden<br>pro Woche | (3)<br>Afrikani-<br>sche<br>Beleg-<br>schaft | (4)<br>(1) in %<br>von HSL<br>+ 50% |
|---|---|---|--|-------------------------------------|
| <b>Chemische Industrie</b>                      |   |   |  |                                     |
| Bayer (Bundesrepublik Deutschland)              | 51,73   | 40,0                                    | 1 340  | 87                                  |
| American Cyanamid (Vereinigte Staaten)          | 46,00   | 46,0                                    | 270  | 76                                  |
| British Petroleum (Grossbritannien)             | 45,03   | 44,5                                    | 970  | 75                                  |
| Courtaulds (Grossbritannien)                    | 46,30   | 46,0                                    | 5 280  | 78                                  |
| Hoechst (Bundesrepublik Deutschland)            | 53,10   | 40,0                                    | —  | 89                                  |
| ICI (Grossbritannien)                           | 42,61   | 46,0                                    | 9 865  | 71                                  |
| <b>Elektronikindustrie</b>                      |   |   |  |                                     |
| General Electric (Grossbritannien)              | 33,49   | 45,0                                    | 2 315  | 56                                  |
| Plessey (Grossbritannien)                       | 51,04   | 45,0                                    | 1 186  | 85                                  |
| Siemens (Bundesrepublik Deutschland)            | 41,00   | 45,0                                    | 2 838  | 69                                  |
| <b>Maschinenbau</b>                             |   |   |  |                                     |
| A.P.V. Holdings (Grossbritannien)               | 43,01   | 54,0                                    | 357  | 72                                  |
| Amalgamated Power Engineering (Grossbritannien) | 42,19   | —                                       | 81   | 71                                  |
| Caterpillar (Vereinigte Staaten)                | 51,04   | —                                       | 58   | 85                                  |
| Compair (Grossbritannien)                       | 46,26   | —                                       | 162  | 77                                  |
| Elliot Co. (Grossbritannien)                    | 37,80   | 45,0                                    | 197  | 63                                  |
| Gardner Denver (Vereinigte Staaten)             | 36,10   | 45,0                                    | —  | 60                                  |
| International Harvester (Vereinigte Staaten)    | 29,31   | 45,0                                    | 223  | 49                                  |
| Joy Manufacturing (Vereinigte Staaten)          | 38,62   | —                                       | 226  | 65                                  |
| <b>Kraftfahrzeuge und Reifen</b>                |   |   |  |                                     |
| BMW (Bundesrepublik Deutschland)                | 39,48   | —                                       | —  | 66                                  |
| Dunlop (Grossbritannien)                        | 33,32   | 45,0                                    | 2 883  | 56                                  |
| Firestone (Vereinigte Staaten)                  | 39,79   | 37,5                                    | 1 281  | 67                                  |
| Ford (Vereinigte Staaten)                       | 44,64   | 40,0                                    | 1 242  | 75                                  |
| General Motors (Vereinigte Staaten)             | 40,65   | 40,0                                    | 413  | 68                                  |
| Good Year (Vereinigte Staaten)                  | 43,47   | 37,5                                    | 1 138  | 73                                  |
| Mercedes-Benz (Bundesrepublik Deutschland)      | 36,76   | 45,0                                    | —  | 62                                  |

Quelle: *Transnational Corporations in South Africa: Update on Financial Activities and Employment Practices*, UN 1982, gestützt auf Angaben aus den Jahren 1979 und 1980.

### LOHNSTRUKTUR UND BERUFSCHANCEN

Während der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit weitgehend befolgt wurde, gab es noch immer keine gleichen Arbeitsmöglichkeiten, da unzureichende Bildung und Ausbildung es den schwarzen Arbeitern unmöglich machten, mit weissen Arbeitern zu konkurrieren. Einige EG-Gesellschaften führten Rechen- und Alphabetisierungskurse ein. Einige erweiterten ihre technischen Schulungsprogramme für Fortgeschrittene. Viele berichterstattende Firmen aus Deutschland, den Niederlanden und Grossbri-

tannien boten Ausbildungsschulen, Auslandskurse, technische Schulungsprogramme und Lehrstellen.

Die auffallende Ungleichheit der Chancen wurde in einer Studie der UN-Kommission über den Banksektor ersichtlich, wo die weitaus meisten Beschäftigten Weisse sind (Tabelle 4). Die Zahlen deuten den Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten für Schwarze und wahrscheinlich eine Tradition diskriminatorischer Einstellungspolitik im Banksektor an. Auch hier weichen die Einstellungspraktiken der TNG nicht wesentlich von denen der inländischen Banken ab.

Tabelle 4: Beschäftigung im südafrikanischen Banksektor

|           | Banksektor  |             | Barclays National Bank Ltd. |             | Standard Bank Ltd. of South Africa |             | Citibank N.A., Ltd. |             |
|-----------|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|---------------------|-------------|
|           | Beschäftigt | Prozentsatz | Beschäftigt                 | Prozentsatz | Beschäftigt                        | Prozentsatz | Beschäftigt         | Prozentsatz |
| Weisse    | 50 143      | 80          | 13 312                      | 75          | 12 062                             | 77          | 129                 | 72          |
| Afrikaner | 7 410       | 12          | 2 422                       | 14          | 1 927                              | 12          | 30                  | 16          |
| Farbige   | 3 189       | 5           | 1 411                       | 8           | 708                                | 5           | 14                  | 8           |
| Asiaten   | 2 009       | 3           | 551                         | 3           | 998                                | 6           | 7                   | 4           |
| Insgesamt | 62 751      | 100         | 17 696                      | 100         | 15 695                             | 100         | 180                 | 100         |

Quelle: UN 1982; ibid.

### AUFHEBUNG DER RASSENTRENNUNG

22 britische, 15 deutsche und 8 niederländische Firmen berichteten von einer totalen Aufhebung der Rassentrennung. 97 britische Firmen berichteten von einer geplanten völligen Aufhebung der Rassentrennung. 24 deutsche Firmen berichteten von einer Aufhebung der Rassentrennung am Arbeitsplatz, doch erstreckte sie sich nicht auf Sozialeinrichtungen. Einige französische Firmen berichteten, dass Bemühungen um eine Aufhebung der Rassentrennung von den weissen Arbeitnehmern behindert würden.

bezüglich der Einhaltung des Kodex an Unternehmensleitungen herantreten sind.

Evans bedauerte, dass die gegenwärtige Regierung sich geweigert hat, eine kritische und detaillierte Auswertung der Unternehmensberichte vorzunehmen. Bis 1979 griff die Handelsabteilung des Arbeitsministeriums Verstöße auf und trat an die Unternehmen heran, um für die Durchsetzung der Bestimmungen des Kodex zu sorgen. Seit 1979 hat sich die Regierung darauf beschränkt, zu einer Zeit, in der davon ausgegangen werden kann, dass ein Minimum an Publizität erreicht wird, kurze Erklärungen herauszugeben, ohne irgendeinen Versuch zu unternehmen, die Berichtsinhalte oder Tendenzen auszuwerten. Der Generalrat hat die Regierung in diesem Zusammenhang scharf kritisiert, da Publizität das einzige bestehende Sanktionsmittel gegen die Gesellschaften ist, das der Kodex vorsieht.

## B. LÄNDERBERICHTE

### GROSSBRITANNIEN

In seiner Stellungnahme zu den in Grossbritannien gemachten Erfahrungen mit dem EG-Verhaltenskodex erklärte Moss Evans vom britischen Gewerkschaftsbund TUC, seine Organisation habe erhebliche Zweifel in bezug auf den Kodex, aber sie habe sich darum bemüht, zu seiner Durchsetzung beizutragen.

Seit 1978 sind jedes Jahr Berichte von Unternehmen analysiert worden, und die Ergebnisse sind den britischen Gewerkschaften zur Kenntnis gebracht worden. Letztere sind aufgefordert worden, auf die Unternehmensleitungen der britischen Muttergesellschaften Druck auszuüben, sich an den Kodex zu halten und ihre Praktiken in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu verbessern. Das Schwergewicht lag dabei auf Teil I des Kodex, in dem es um die Beziehungen innerhalb des Unternehmens geht. Die britischen Gewerkschaften haben die Unternehmensleitungen beständig aufgefordert, repräsentativen unabhängigen schwarzen Gewerkschaften in Südafrika Zugang zum Betrieb und Aktionsmöglichkeiten einzuräumen und sie als Verhandlungspartner anzuerkennen. Der Kodex hat keine entscheidende Rolle im Blick auf irgendwelche Verbesserungen gespielt, aber er war eine nützliche Richtschnur für den von den britischen Gewerkschaften ausgeübten Druck. Eine Reihe erfolgreicher Kampagnen mit dem Ziel der Anerkennung von Gewerkschaften in Südafrika nahmen damit ihren Anfang, dass britische Gewerkschaftsvertreter

### EINZELHEITEN ÜBER DIE BERICHTSPERIODE 1981/82

Nach Angaben der Handelsabteilung haben Jahr für Jahr etwa 90% aller in Südafrika tätigen britischen Gesellschaften Berichte vorgelegt. Der Generalrat hat die Regierung und den Verband der britischen Industrie (CBI) aufgefordert, eine hundertprozentige Beantwortung zu gewährleisten. 13 britische Gesellschaften wurden genannt, die für den Berichtszeitraum 1981-1982 keinen Bericht gemäss dem Kodex abgegeben haben; es muss dafür Sorge getragen werden, dass dies in Zukunft geschieht.

Nach Angaben der Handelsabteilung hatten 99 britische Gesellschaften 1981/82 über verschiedene, schwarze Beschäftigte einbeziehende, innerbetriebliche Beratungsverfahren berichtet. Die betroffenen Unternehmen wurden nicht namentlich genannt, und über die zur Durchführung gebrachten Systeme wurden keine Einzelheiten bekanntgegeben. Bei der Auswertung einzelner Berichte durch den TUC stellte sich heraus, dass mehrere Gesellschaften nach wie vor auf rein betrieblichen Ausschüssen beharrten, wobei es sich entweder um gewählte Betriebsausschüsse handelte, denen ausschliesslich Arbeitnehmer angehörten, oder um gemeinsame Verbindungsausschüsse von Unternehmensleitung und Beschäftigten. Der in den Vorjahren festgestellte Trend zu Betriebsräten hatte sich fortgesetzt. Einigen dieser betrieblichen Ausschüsse und Räte wurde eine Verhandlungsrolle zugeschrieben — in einigen wenigen Fällen unter Beteiligung unab-

hängiger Gewerkschaften —, aber in den Unternehmensberichten werden immer noch zentrale Verhandlungen zwischen eingeschriebenen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen im Rahmen von Industrieräten angeführt. Die Berichte weisen darüber hinaus eine allmähliche Zunahme der Einbeziehung unabhängiger und erst vor kurzem eingeschriebener Gewerkschaften in das System der Industrieräte aus.

Den zusammenfassenden Angaben zufolge hatten 12 britische Gesellschaften über formelle Anerkennungsabkommen mit schwarze afrikanische Beschäftigte vertretenden unabhängigen Gewerkschaften berichtet; 9 weitere Unternehmen verfügten über informelle Vereinbarungen mit Gewerkschaften, die schwarze Afrikaner vertreten. Nach den Berechnungen der Handelsabteilung hatten von daher 21 britische Gesellschaften über irgendeine Form von Beziehungen mit Gewerkschaften berichtet, die schwarze Beschäftigte vertreten. Im Berichtszeitraum 1980/81 waren es dagegen 15 Gesellschaften, 1979/80 waren es 12 und im Zeitraum 1977/78 8. Nach den Erhebungen des TUC kann davon ausgegangen werden, dass 26 Gesellschaften angaben, Gewerkschaften, die schwarzafrikanische Beschäftigte vertreten, anzuerkennen, und dass 9 weitere Unternehmen solchen Gewerkschaften Zugangs- und Arbeitsmöglichkeiten gewährten. Diese höhere Zahl von Anerkennungsabkommen kommt näher an Berichte des IBFG und anderer unabhängiger gewerkschaftlicher Quellen in Südafrika heran. Die Anerkennung von Gewerkschaften in Südafrika hat in den vergangenen drei Jahren rasch zugenommen. Aus den Berichten für 1981/82, wie aus denen der Vorjahre, geht jedoch hervor, dass es immer noch viele Unternehmen gab, die erklärten, schwarze afrikanische Arbeitnehmer vertretende Gewerkschaften seien nicht an sie herangetreten, bzw. ihre schwarzafrikanischen Beschäftigten hätten kein Interesse gezeigt, Gewerkschaften zu bilden oder ihnen beizutreten.

Aus den Berichten geht weiterhin hervor, dass 99% der 134 000 schwarzafrikanischen Arbeitnehmer, die von den bedeutendsten 130 britischen Gesellschaften beschäftigt werden, Löhne erhielten, die oberhalb des im Kodex empfohlenen Mindestlohns liegen. 2 000 schwarze afrikanische Beschäftigte erhielten jedoch einen Lohn unterhalb dieser im Kodex empfohlenen Untergrenze. Im Gegensatz zur Labour-Regierung, die die Namen von Unternehmen, die Hungerlöhne bezahlten, bekanntgab, ist die konservative Regierung nicht bereit, Unternehmen beim Namen zu nennen, deren Löhne den Anforderungen des Kodex nicht entsprechen; nicht einmal die Zahl dieser Gesellschaften wird genannt.

Der TUC hat den britischen Gewerkschaften die Namen der Gesellschaften, die keinen Bericht gemäss dem Kodex abgegeben hatten, sowie die Namen derjenigen, die Löhne unter der Mindestlohngrenze zahlen, zur Kenntnis gebracht. Damit soll erreicht werden, gewerkschaftliche Treuhänder in Pensionsfonds aufmerksam zu machen und sie dazu zu bringen, sich gegen Investitionen in britischen Gesellschaften zu wehren, die in Südafrika tätig sind und die Bestimmungen des Verhaltenskodex nicht einhalten. Den britischen Gewerkschaften sind die entsprechenden Informationen zugänglich gemacht worden, damit sie diese Fragen in Verhandlungen mit den Gesellschaften in Grossbritannien aufgreifen und Bemühungen unabhängiger Gewerkschaften in

Südafrika unterstützen können, die sich um die Anerkennung in Niederlassungen britischer Unternehmen bemühen.

Im November 1983 ist der TUC mit Arbeitgebervertretern im CBI zusammengetroffen und hat sie aufgefordert, auf alle britischen Gesellschaften dahingehend Druck auszuüben, dass sie gemäss dem Kodex Berichte abgeben, den Bestimmungen des Kodex bezüglich der Mindestlöhne entsprechen und Gewerkschaften, die schwarzafrikanische Arbeitnehmer vertreten, Zugang zum Betrieb gewähren und sie anerkennen. Einige Tage später trafen Vertreter des Generalrats mit dem Minister für äussere Angelegenheiten und Commonwealth-Fragen zusammen und forderten ihm gegenüber, die Regierung solle sich für die Durchsetzung des Kodex einsetzen, indem sie Gesellschaften, die sich nicht an ihn halten, öffentlich beim Namen nennt.

Die in Grossbritannien gemachten Erfahrungen mit dem Kodex lassen noch viel zu wünschen übrig. Der TUC ist aufgrund seiner Erfahrungen jedoch auch davon überzeugt, dass der Kodex durchaus Vorteile hat. Durch ihn werden die Unternehmen unter Druck gesetzt, ihr Verhalten gegenüber den unabhängigen schwarzen Gewerkschaften öffentlich zu machen. Dies erscheint dem TUC im Blick auf die Unterstützung der Anerkennungs Bemühungen in Südafrika sehr hilfreich.

## BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Zu den in der Bundesrepublik gemachten Erfahrungen mit dem EG-Verhaltenskodex erklärte Ernst Breit, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, seine Organisation habe 1977 zunächst die Verabschiedung des Verhaltenskodex als ersten Schritt zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und zum Abbau der Rassendiskriminierung in Südafrika begrüsst.

Heute, so erklärte er, seien zwei Fragen zu stellen: Inwieweit sind die Erwartungen der Gewerkschaften erfüllt worden? und: Ist der Kodex ein Instrument, das in Zukunft von den Gewerkschaften sinnvoll genutzt werden kann?

Zur Beantwortung dieser Fragen ging Breit kurz auf den im Januar 1984 von der Bundesregierung vorgelegten 4. Bericht über die Einhaltung des EG-Kodex durch deutsche Firmen ein. Der Bericht basierte, wie bereits in den Vorjahren, auf Informationen von etwa 50 Firmen, die dem Bericht zufolge 40 000 Arbeitnehmer beschäftigten, davon 50% Schwarze. Das entspricht mehr als 80% aller Beschäftigten deutscher Niederlassungen in Südafrika.

In bezug auf die innerbetrieblichen Beziehungen stellte die Regierung fest, dass die berichtserstellenden Firmen den Grundsatz der Wahlfreiheit der Arbeitnehmer in bezug auf die von ihnen gewünschte Art der Vertretung anerkennen. Dem Bericht zufolge gab jedoch nur die Hälfte der Firmen an, ihre Beschäftigten darüber zu informieren, dass sie zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit seien. Andere erklärten, an sie seien keine schwarzen Gewerkschaften herangetreten. Von den 15 mit Gewerkschaften verhandelnden Firmen gaben nur 4 an, dass ihren Beziehungen mit den Gewerkschaften eine schriftliche Vereinbarung zugrundeliege. Nach einer kurzen Auflistung der im Bericht enthaltenen

Informationen erklärte Breit, der Regierungsbericht weise eindeutig Lücken und Fehler auf.

Die Kritik aus gewerkschaftlicher Sicht kann seiner Ansicht nach in folgenden Punkten zusammengefasst werden:

1. Der Kodex fordert, dass die Unternehmen alljährlich einen ausführlichen und umfassend belegten Bericht über den bei der Anwendung des Kodex gemachten Fortschritt veröffentlichen. Dieser Forderung wird, so Breit, von keinem einzigen deutschen Unternehmen entsprochen, und die Bundesregierung sanktioniert dieses Verhalten durch die Erstellung eines zusammenfassenden Berichts.
2. Der Regierungsbericht ist inhaltlich unzureichend, und die Fakten werden sehr vage oder unklar dargestellt. Das ist nach den Worten Breits auf die sehr allgemeinen und unspezifischen Angaben der Unternehmen zurückzuführen.
3. Die im Bericht dargelegten Fakten können nicht überprüft werden. Wenn die Bundesregierung und die deutschen Firmen die im Kodex niedergelegten Ziele ernstnehmen würden, dürfte, so Breit, der Veröffentlichung der einzelnen Berichte nichts im Wege stehen.
4. Zahlreiche Firmen weigern sich, Berichte vorzulegen. Aus diesem Grunde muss die Berichterstattung zur Pflicht gemacht werden, und gegen diejenigen, die sich dann immer noch weigern, Berichte vorzulegen, müssen Sanktionen verhängt werden.

Zusammenfassend lässt sich nach Ansicht Breits feststellen, dass die Berichtsverfahren in der Bundesrepublik in keiner Weise zufriedenstellend sind. „Unsere Kritik richtet sich gegen deutsche Firmen mit Niederlassungen in Südafrika. Ich habe den Eindruck, dass diese Gesellschaften — von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen — die politischen und sozialen Probleme in Südafrika nicht sehen wollen. Stattdessen verstecken sie sich hinter den rassistischen Gesetzen des Landes.“

Dennoch ist, so fügte er hinzu, der DGB der Meinung, dass der Kodex einen positiven Beitrag zur Abschaffung der Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten kann. Aber die Gewerkschaften sollten sich dafür einsetzen, dass der Kodex eingehalten wird. In dieser Hinsicht tragen die Regierungen die Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass die entsprechenden Bestimmungen befolgt werden.

## NIEDERLANDE

Wim Kok, der Vorsitzende des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV, erklärte zu den in seinem Lande gemachten Erfahrungen mit dem EG-Verhaltenskodex, seine Organisation sei von Anfang an von dem Kodex nicht beeindruckt gewesen.

Nach Ansicht des FNV, so Kok, sei es bereits viel zu spät gewesen, ein so schwaches Instrument als freiwilligen Kodex für multinationale Gesellschaften einzuführen, und die im Kodex enthaltenen Richtlinien seien bei weitem nicht ausreichend, um irgendeinen bedeutenden Wandel in der Apartheidpolitik der südafrikanischen Regierung bewirken zu können.

Stattdessen habe sich der FNV, und das tue er auch jetzt noch, für die Notwendigkeit von Wirtschaftsanktionen gegen Südafrika als letztes mögliches friedliches Mittel der zivilisierten Welt gegen Südafrika ausgesprochen. Diese Wirtschaftsanktionen, möglichst im internationalen Kontext, sollten einen Erdölboykott, ein erweitertes Waffenembargo und eine aktive Investitionsabzugspolitik beinhalten.

Der dem Verhaltenskodex zugrundeliegende Gedanke besteht darin, dass die ausländische Geschäftswelt bei der Emanzipation der schwarzen Bevölkerung Südafrikas als Vorbedingung eines allmählichen und friedlichen Wandels in diesem Lande eine bedeutende Rolle spielen könnte. Die niederländische Regierung vertritt nach wie vor diese Ansicht, und ein Weissbuch der Regierung, das im Mai 1983 dem niederländischen Parlament vorgelegt wurde, enthielt folgende Aussagen:

„Die Regierung stellt fest, dass im sozialen Bereich für die schwarze Bevölkerungsmehrheit Entwicklungen stattfinden, die im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu erheblichen Schritten geführt haben.“

Diese Entwicklungen gehen im wesentlichen auf Initiativen der südafrikanischen und internationalen Geschäftswelt zurück.“

Die niederländische Regierung ist weiterhin der Meinung, dass die ausländischen, und insbesondere die niederländischen Unternehmen, eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der schwarzen südafrikanischen Arbeiter übernehmen sollten.

Von den schwarzen Gewerkschaften haben wir jedoch erfahren, dass sie in der Haltung der ausländischen Unternehmen gegenüber ihren Aktionen und Initiativen keine relevanten Unterschiede im Vergleich zur Haltung der südafrikanischen Unternehmen festgestellt haben. Ausserdem haben mehrere Mitglieder der Unternehmensleitung niederländischer multinationaler Gesellschaften mit Niederlassungen in Südafrika zu Fragen über diese „besondere Verantwortung“ erklärt, dass sie sich an die südafrikanischen Gesetze und Verordnungen zu Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu halten haben und dem nicht vorgreifen können, ohne Gewinne und/oder soziale Glaubwürdigkeit einzubüssen.

## NIEDERLÄNDISCHE BERICHTE ZUM VERHALTENS-KODEX

Vor einer ausführlicheren Stellungnahme zu den Berichten niederländischer Gesellschaften im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex erinnerte Kok daran, dass südafrikanische Niederlassungen ausländischer Unternehmen die Genehmigung des südafrikanischen Industrie-, Handels- und Fremdenverkehrsministeriums einholen müssen, bevor sie die entsprechenden Informationen an ihre Muttergesellschaften weitergeben dürfen.

Nach Teil 1 (1) (b) des Protection of Business Act von 1978 (Gesetz zum Schutz der Geschäftstätigkeit) kann eine solche Genehmigung erteilt oder verweigert werden.

Es ist interessant festzustellen, dass dieses Gesetz über die Weitergabe von Geschäftsinformationen 1978 in Kraft trat, d.h. in dem Jahr nach der Einfüh-

zung des EG-Verhaltenskodex und des Sullivan-Kodex. Am Ende eines jeden Berichtszeitraums fasst die niederländische Regierung die einzelnen Unternehmensberichte zusammen und legt dem niederländischen Parlament ihre allgemeinen Schlussfolgerungen vor.

Die einzelnen Unternehmensberichte werden nicht breit verteilt, sind jedoch den Parlamentsmitgliedern und — auf Anfrage — der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich.

Diese Erkenntnisse bzw. die einzelnen Unternehmensberichte haben bisher nicht dazu geführt, dass im niederländischen Parlament eine Debatte über Sinn und Zweck des Verhaltenskodex geführt worden wäre.

In den bisher vier Berichtszeiträumen haben 18, 18, 17 bzw. 20 Unternehmen der niederländischen Regierung ausführliche Berichte vorgelegt, darunter die beiden in gemischtem niederländisch/britischem Besitz befindlichen Multinationalen Shell und Unilever.

Nach Kenntnis des FNV sind etwa 50 niederländische Gesellschaften in grösserem Masse in Südafrika tätig, und nur von den 22 auf der Liste der niederländischen Regierung stehenden Gesellschaften können ausführliche Berichte verlangt werden.

Obleich der EG-Verhaltenskodex sehr deutlich feststellt, dass „ein auf dem absoluten Existenzminimum einer Familie beruhender Lohn nicht als ausreichend angesehen werden (kann)“ und „der niedrigste Lohn in einer ersten Phase mindestens 50% über dem Mindeststandard liegen (soll), um den lebensnotwendigen Bedürfnissen eines Arbeitnehmers und seiner Familie zu genügen“, sieht es nach wie vor so aus, dass 7 niederländische Unternehmen 587 schwarzen Beschäftigten mehr als den Mindestlohn zahlen, jedoch weniger als die geforderten zusätzlichen 50%, und dass 5 niederländische Gesellschaften insgesamt 92 schwarzen Arbeitern im Berichtszeitraum 1981/82 sogar einen Lohn unterhalb der Mindestgrenze (LDL-level = Lower Datum Level) zahlten.

Nahezu alle Gesellschaften, die in erheblichem Umfang schwarze Arbeitnehmer beschäftigen, geben an, sie seien bereit, mit repräsentativen, verantwortlichen Gewerkschaften zu verhandeln.

Bisher hat jedoch kein Unternehmen über irgendwelche Auseinandersetzungen mit den im Entstehen begriffenen schwarzen Gewerkschaften berichtet, während von eben diesen Gewerkschaften mehrere niederländische Gesellschaften im Zusammenhang mit besonders hartnäckigen anti-gewerkschaftlichen Haltungen genannt worden sind.

Es sind Fälle von Streiks, Auseinandersetzungen, Gerichtsverfahren usw. aufgetreten, in die Unternehmen wie Dura, van Leer, NKF und Unilever verwickelt waren.

Keiner dieser Fälle ist in den Unternehmensberichten erwähnt worden.

Sämtliche Gesellschaften geben an, sich für die Abschaffung der Rassentrennung am Arbeitsplatz einzusetzen; Tatsache ist jedoch, dass in verschiedenen Bereichen die Rassentrennung nach wie vor besteht, da die mit von Weissen dominierten Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge ent-

sprechende Regelungen enthalten und/oder die Anlage der Betriebsgebäude nach den Grundsätzen der Rassentrennung vorgenommen wurde.

Darüber hinaus sollte man sich vor Augen halten, dass in einigen Fällen die Rassentrennung von Weissen und Schwarzen als solche durch die angeblich nicht rassistische Trennung von Arbeitern und Angestellten ersetzt worden ist, die im wesentlichen zum gleichen Ergebnis führt, da die Arbeiter fast ausschliesslich Schwarze und die Angestellten Weisse sind. Auf diese Weise finden sich in südafrikanischen Niederlassungen niederländischer Unternehmen nach wie vor Erscheinungsformen der „kleinen Apartheid“ (petty-apartheid).

#### DISKUSSION ÜBER INVESTITIONSABZUG

Im Mai 1983 legte die niederländische Regierung im Parlament ein politisches Memorandum vor, in dem im wesentlichen dargelegt wurde, dass einseitige Wirtschaftssanktionen gegen Südafrika rechtlich nicht möglich seien.

Der FNV und Völkerrechtsexperten haben diese Haltung scharf kritisiert.

Bei der Anhörung zu diesem politischen Memorandum der Regierung und in der entsprechenden Parlamentsdebatte befasste man sich ausführlich mit der Frage, ob es niederländischen Gesellschaften gestattet sein sollte oder nicht, in Südafrika zu investieren, und wenn ja, welche Bedingungen an diese Investitionen geknüpft sein sollten.

In diesem Zusammenhang wurde ein Verbot sämtlicher Investitionen in der Waffen- und Erdölindustrie angesprochen.

Die niederländische Regierung sprach sich dafür aus, einen Zusammenhang mit den sozialpolitischen Normen der IAO herzustellen.

Andere waren dafür, sich auf die im EG-Verhaltenskodex enthaltenen Richtlinien zu beziehen, die verbindlichen Charakter erhalten sollten.

Nach der Parlamentsdebatte beschloss die niederländische Regierung, einen dreigliedrigen Ad-hoc-Beratungsausschuss einzusetzen, der sich mit dem Stand der Investitionen niederländischer Gesellschaften in Südafrika befassen sollte.

Der FNV wurde zur Mitarbeit in diesem Ausschuss eingeladen und beschloss, dem Folge zu leisten.

Der FNV stellte von Anfang an klar, er werde sich für den vollständigen Abzug sämtlicher niederländischer Investitionen aus Südafrika einsetzen.

Man rechnete mit einer Vorlage der Arbeitsergebnisse des Ausschusses für August 1984.

#### BERICHTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KODEX UND INFORMATIONSTÄTIGKEIT

Die Tatsache, dass der FNV, um es vorsichtig auszudrücken, kein grosses Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des Kodex hat und den Kodex auch nicht als nützliches Instrument im Blick auf einen möglichen Wandel in Südafrika ansieht, bedeutet jedoch nicht, dass er in bezug auf die niederländische Be-

richterstattung gemäss dem Kodex nichts getan hätte.

In regelmässigen Kontakten mit dem Aussenminister nahm der FNV jede neue Berichterstattung zum Anlass, die dem Kodex zugrundeliegende Hauptgedankenrichtung zu kritisieren.

Darüber hinaus verteilte er die einzelnen Unternehmensberichte an die FNV-Mitglieder in den Unternehmensräten und den Vertrauensleute-Ausschüssen, um sie anzuregen, diese Berichte mit der jeweiligen Unternehmensleitung in den Niederlanden zu diskutieren.

Aber selbst dieser Ansatz bietet nur begrenzte Möglichkeiten, auf die Unternehmensleitungen in den Niederlanden Druck auszuüben, wenn nicht gleichzeitig die Möglichkeit besteht, das Vorgehen des Unternehmens in Südafrika im Bereich der Sozialpolitik und der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen ausführlicher zu kritisieren.

Uns fehlt es jedoch an Informationen, insbesondere an aktuellen Informationen über die Entwicklungen in diesen Bereichen innerhalb der niederländischen Zweigunternehmen in Südafrika.

Ausserdem leitet der FNV, zumindest zu Informationszwecken, den grössten schwarzen Gewerkschaftsorganisationen eine Zusammenstellung einzelner Unternehmensberichte zu.

Er begrüsst nach wie vor ihre Stellungnahmen zu den Unternehmensberichten.

Nach Ansicht des FNV ist stärkerer wirtschaftlicher Druck notwendig, z.B. ein generelles Investitionsverbot, ein Erdölbargo und ein erweitertes Waffenembargo.

Das gegenwärtige System von Verhaltenskodexen sollte jedoch nicht unwidersprochen bleiben.

Wenn die Kodexe im Parlament nicht kritisiert werden, wenn sie nicht als Möglichkeit genutzt werden, innerhalb der Unternehmen eine Diskussion über Südafrika herbeizuführen, und wenn die gemäss dem Kodex vorgelegten Berichte nicht mit Stellungnahmen der südafrikanischen schwarzen Arbeitnehmer verbunden werden, sehen sich nicht nur die Unternehmen, sondern auch die gegenwärtige niederländische Regierung imstande, den Eindruck hervorzuheben, dass der Verhaltenskodex selbst als gangbare Alternative zu Wirtschaftssanktionen angesehen werden kann und dass Unternehmen, die den Normen des Kodex entsprechen, als „gute Arbeitgeber“ betrachtet werden sollten, die aus diesem Grunde ihre Investitionen in Südafrika rechtfertigen können.

Wenn der Verhaltenskodex zu einem Instrument wird, das die Position ausländischer Unternehmen in Südafrika rechtfertigt, dann kann allerdings der Kodex als Legitimation für verurteilenswerte Investitionen in das Apartheid-System dienen.

#### ITALIEN

Der Leiter der Internationalen Abteilung des italienischen Gewerkschaftsbundes CISL, Angelo Gennari, äusserte sich zu den in Italien gemachten Erfahrun-

gen mit dem EG-Verhaltenskodex und erklärte, die Erfahrungen in seinem Lande unterschieden sich nicht wesentlich von denen, die von anderen Kollegen dargestellt worden seien. Der letzte vom italienischen Aussenministerium vorgelegte Bericht über die Einhaltung des EG-Kodex nannte zwei Unternehmen, die sich selbst verpflichtet sahen, den Kodex einzuhalten. Ihre Namen wurden nicht genannt. Alle übrigen Gesellschaften, insgesamt 30, erklärten nach Angaben des Aussenministers, sie seien nicht betroffen; einige machten sich nicht einmal die Mühe, zu antworten.

Gennari wies darauf hin, dass der Kodex die Gesellschaften auffordere, „ausführliche und umfassend belegte Berichte“ vorzulegen, aber genau dies geschehe nicht, auch nicht im Falle der offiziell nicht namentlich bekannten beiden Gesellschaften, die sich zumindest verpflichtet sehen, Berichte zu erstellen. „Das italienische Aussenministerium“, so Gennari, „bedauert selbst die Ungenauigkeit dieser Unterlagen“.

Gennari berichtete über eine nach seinen Worten kleine, begrenzte, aber doch positive Erfahrung, die die italienischen Gewerkschaften 1983 im Zusammenhang mit der Anerkennung unabhängiger Gewerkschaften in Südafrika durch eine italienische Firma gemacht hatten. „Ende April 1983 gab der Internationale Metallgewerkschaftsbund durch eine aussagekräftige Erklärung seines Generalsekretärs Herman Rebhan bekannt, dass die italienische Gesellschaft Alfa Romeo sich nicht nur weigerte, die dem IMB angeschlossene nationale Automobilarbeiter-Gewerkschaft (National Automobile and Allied Workers Union, NAAWU) in Südafrika anzuerkennen und dementsprechend mit ihr zu verhandeln, sondern dass das Unternehmen darüber hinaus die aktiven Gewerkschafter, die sich in besonderem Masse für die Verteidigung der Rechte der schwarzen Arbeitnehmer in den Betrieben eingesetzt hatten, entlassen habe. In Italien wurde daraufhin der Gesamtverband der Metallarbeiter (FLM) umgehend aktiv, und die drei nationalen Gewerkschaftsbünde CISL, UIL und CGIL riefen in einer gemeinsamen Aktion das Aussenministerium auf, diesen Verstoß durch Alfa Romeo zu verurteilen — ein Unternehmen, das zweifellos in den Geltungsbereich des Verhaltenskodex (Punkt 1, Absatz a des EG-Kodex) fällt, in dem die Unternehmen verpflichtet werden, zu gewährleisten, dass „ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach Rassen- oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung diejenige Art der Organisation frei wählen dürfen, die ihre Vertretung wahrnimmt.“ Nachdem in Alfa-Betrieben in Italien mit Streik gedroht wurde, beschloss die Muttergesellschaft zu handeln. „Anfang Mai 1983 unterzeichneten in Rom in Anwesenheit der italienischen Gewerkschaften Taffy Adler, der NAAWU-Sekretär, und der Alfa-Direktor für Südafrika, Vito Bianco, formell ein Abkommen: die NAAWU wurde anerkannt, das Unternehmen zog seine Entscheidung, aktive NAAWU-Mitglieder zu entlassen, zurück und erklärte sich bereit, Verhandlungen zuzustimmen.“ Daraufhin erklärte sich die Gewerkschaft ihrerseits bereit, ihre Klage gegen das Unternehmen zurückzuziehen.

# Teil III: Die Sullivan-Grundsätze

## A. ALLGEMEINE ANALYSE

### DER SULLIVAN-KODEX

#### BERICHTERSTATTUNG UND FOLGEAKTIONEN

Die Sullivan-Grundsätze, die einen Satz freiwilliger, nichtstaatlicher Richtlinien darstellen, die sich an US-Investoren wenden, wurden von Reverend Leon Sullivan entwickelt und gefördert. Die Grundsätze wurden 1977 anfänglich von einer Gruppe von 12 Gesellschaften gebilligt, während im Oktober 1981, als der jüngste Bericht herausgegeben wurde, die Gesamtzahl der Unterzeichner 144 betrug. Die Unterzeichnergesellschaften werden aufgefordert, halbjährliche Berichte vorzulegen, und die Sullivan-Organisation ist damit betraut, zusammengefasste Berichte abzufassen und zu veröffentlichen sowie den Fortschritt nachzuprüfen und zu überwachen. Die Nachprüfung der Berichte wird von einer unabhängigen Revisionsgesellschaft vorgenommen, und die Gesellschaften werden je nach ihrer Einhaltung der Grundsätze in eine von drei Kategorien eingestuft. Der ursprüngliche Satz von sechs Richtlinien wurde zweimal, und zwar 1978 und 1981, überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Ein wichtiger Zusatz, der während der ersten Revision vorgenommen wurde, legt das Recht der schwarzen Arbeitnehmer fest, ihre eigenen Gewerkschaften zu bilden oder von bestehenden Gewerkschaften vertreten zu werden. (Für den Wortlaut des Sullivan-Kodex und von Rev. Sullivan gegebene nähere Einzelheiten siehe Anhang 3.)

Aus dem Sullivan-Bericht 1982 geht hervor, dass 144 der schätzungsweise 300 amerikanischen Tochtergesellschaften mit Sitz in Südafrika eingewilligt haben, den Kodex anzuwenden. Davon machen 34 Gesellschaften „gute Fortschritte“ und 20 haben keine Berichte vorgelegt. Die restlichen sind Gesellschaften, die zwar den Kodex gebilligt haben, aber weniger als 10 Arbeitnehmer in ihren südafrikanischen Betrieben beschäftigen. Seit der Einführung des Kodexes waren die folgenden Verbesserungen zu verzeichnen:

- 95 Prozent der Gesellschaften gaben in ihren Berichten an, dass bei allen ihren Einrichtungen die Rassentrennung aufgehoben wurde;
- 96 Prozent berichteten von gemeinsamen Kranken- und Pensionsversicherungen für alle Rassen;
- nahezu alle Unterzeichnergesellschaften boten gleichen Lohn für gleiche Arbeit, wobei die afrikanischen Beschäftigten in jeder Berichtszeit höhere Durchschnittslöhne erhielten;
- ein zunehmender Teil der Teilnehmer an Ausbildungsprogrammen für Verkaufstätigkeiten bestand aus afrikanischen Angestellten;

- seit der Bericht herausgegeben wurde, stieg der Anteil der Afrikaner in Aufsichtsstellungen von 27 Prozent auf 38 Prozent. Die Zahl der Afrikaner in leitender Stellung blieb jedoch bei 3 Prozent(1);
- zwischen den Berichten 1980 und 1981 stiegen die Beiträge zur „Gemeinschaftsentwicklung“ steil von R. 2,5 Millionen auf fast R. 5,5 Millionen;
- der Beitrag für die Bildung und Ausbildung von schwarzen Arbeitnehmern und ihren Familien ist seit dem vorausgegangenen Bericht von R. 3,5 Millionen auf R. 4 Millionen gestiegen.

Auf der Grundlage von Interviews mit den Managern kam die Untersuchung über eine Auswahl von 10 TNG (Smith op. cit.) zur Schlussfolgerung, dass, was Überwachung und weitere Verfolgung betrifft, der Sullivan-Kodex grosses Gewicht auf die Aufhebung der Rassentrennung am Arbeitsplatz und bei den Sozialeinrichtungen legt sowie auf die Förderung der Chancengleichheit. Ein genaues Verfahren der Berichterstattung ermöglichte eine klare Bewertung der Durchführung des Kodexes durch die Gesellschaft. Der Grundsatz der beruflichen Förderung der Schwarzen wurde nach drei Kriterien gemessen — „Versetzung in ausgewählte Berufskategorien, Veränderungen in der rassischen Zusammensetzung der Berufskategorien und das Ausmass, in dem Schwarze, Farbige und Asiaten über Weisse die Aufsicht führen“. 1982 gab der Bericht an, dass ein zunehmender Teil von Schwarzen, Farbigen und Asiaten mit Büro-, Verwaltungs-, Verkaufs- und akademischen Tätigkeiten beschäftigt war, aber ein abnehmender Teil als Facharbeiter.

Bezüglich der Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene blieb der innerbetriebliche Verbindungsausschuss der bevorzugte Kanal für die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen. Die Mehrheit der amerikanischen Gesellschaften sprach in ihren Berichten von einer „Bereitschaft, Gewerkschaften anzuerkennen“. Es gab jedoch keine Angaben darüber, wieviele Unterzeichnergesellschaften tatsächlich schwarze Gewerkschaften anerkannt haben. Ausserdem billigten die in einer kleinen Auswahlstudie (Smith op. cit.) befragten Manager die grössere Rolle, die der Sullivan-Kodex dem Konsultationsverfahren gegenüber den Kollektivverhandlungen einräumt, was ihrer Meinung nach der Führungsphilosophie ihrer Muttergesellschaft, die mehr auf „positive Arbeitnehmerbeziehungen“ ausgerichtet ist als auf Verhandlungen mit den Gewerkschaften, besser entspricht.

(1) In der später aus dem Sullivan-Bericht 1983 hervorgehenden Information werden die amerikanischen Gesellschaften scharf kritisiert, da sie keine wirksamen Schulungsprogramme für schwarzes Management durchführten und die Grundsätze des Kodex nicht beachten. Es hat sich herausgestellt, dass 20% der Unterzeichner mit der Einhaltung des Kodex in den sechs Jahren seines Bestehens aufgehört haben.

## B. WORTLAUT EINES REFERATS ÜBER DIE SULLIVAN-GRUNDSÄTZE VON REV. LEON SULLIVAN

Reverend Leon Sullivan, der Urheber der unter dem Namen „Sullivan-Grundsätze“ bekanntgewordenen Prinzipien, hielt ein eindrucksvolles und anschauliches Referat mit dem Titel „Der Hammer der Gewerkschaftsfreiheit auf dem Amboss der internationalen Gerechtigkeit in Südafrika“, in dem er die Ursprünge der sechs Grundsätze und das, was später damit erreicht wurde, darstellte. Nachstehend die wesentlichen Teile seiner Rede:

„Gewerkschaften sind eine bedeutende Kraft, die über ein enormes Potential zur Förderung eines demokratischen Wandels mit friedlichen Mitteln und von Gerechtigkeit für alle Menschen in Südafrika verfügt. Die Apartheid muss beendet werden. Unsere Systeme und Werte in bezug auf Freiheit, Gleichberechtigung und Unabhängigkeit bedürfen der entschlossenen Unterstützung durch unsere demokratischen Institutionen und Nationen.“

In diesem Zusammenhang entstand das, was später unter dem Namen „Sullivan-Grundsätze“ bekanntgeworden ist. 1974 machte ich auf dem Weg nach Lesotho Zwischenstation im Flughafen von Johannesburg und übernachtete im Holiday Inn. Nachdem sie von meiner Anwesenheit erfahren hatten, kamen Einzelpersonen und Vertreter von verschiedenen Gruppen, vor allem Schwarze und aktive Gewerkschafter, auf mich zu, um mit mir über die Situation in Südafrika zu diskutieren. Sie wussten, dass ich mit der Unternehmensstruktur in den Vereinigten Staaten vertraut bin, da ich Vorstandsmitglied von General Motors bin, und eine Reihe von Personen, insbesondere Gewerkschaftsvertreter, drängten mich, zu versuchen, die US-Unternehmen in Südafrika in dem Sinne zu beeinflussen, dass sie in diesem Lande die gleichen Beschäftigungsnormen einhalten wie in den Vereinigten Staaten, und man forderte mich auf, mitzuhelfen, in gleicher Weise auf die anderen Gesellschaften aus anderen Ländern einzuwirken, die ebenfalls Zweigniederlassungen in Südafrika hatten — eine Bewegung, die weltweite Verbreitung finden könnte.

Bereits zuvor hatte ich vier Jahre lang General Motors aufgefordert, sämtliche Holdings aus Südafrika abzuziehen und die Betriebe in diesem Lande zu schliessen. Von 1971 bis einschliesslich 1975 war ich in der Tat wahrscheinlich der einzige, der in einem grossen Unternehmen in den Vereinigten Staaten, oder sogar in der ganzen Welt, öffentlich diese Position vertrat, selbst bei Aktionärsversammlungen. Diese meine Bemühungen blieben allerdings ohne Erfolg, und daher beschloss ich, einen Versuch mit dieser Initiative zu unternehmen, um festzustellen, wie wirksam sie im Blick auf das Erreichen unserer Ziele sein könnte.

Nach zwei Jahren intensiver Bemühungen mit zahlreichen Besuchen und Treffen mit führenden Vertretern von Firmen mit Unternehmungen in Südafrika wurde schliesslich von zwölf grossen Unternehmen eine Grundsatzklärung zur Gleichberechtigung angenommen, die für in der Republik Südafrika täti-

ge US-Unternehmen Gültigkeit haben sollte und zur Grundlage dieser Bewegung wurde.

Ursprünglich wurde folgendes in den Grundsätzen niedergelegt:

1. Aufhebung der Rassentrennung für alle Kantinen, Erholungseinrichtungen und Arbeitsanlagen;
2. Gleiche und gerechte Beschäftigungspraktiken für alle Mitarbeiter;
3. Gleicher Lohn für alle Mitarbeiter, die eine gleichwertige oder vergleichbare Arbeit in der gleichen Arbeitszeit leisten;
4. Einleitung und Entwicklung von Ausbildungsprogrammen, die eine substantielle Anzahl von Schwarzen und anderen Nichtweissen für Aufsichts-, Verwaltungs-, Büro- und technische Tätigkeiten vorbereiten;
5. Erhöhung der Anzahl Schwarzer und sonstiger Nichtweisser in leitenden und aufsichtsführenden Stellen;
6. Verbesserung der Lebensqualität von Mitarbeitern ausserhalb der Arbeitsstätte in Bereichen wie Wohnungswesen, Transport, Schulunterricht, Erholung und Gesundheitseinrichtungen.

Es war von Anfang an mein Ziel, im Rahmen des Fortschreitens der Bemühungen diese Prinzipien zu ergänzen, auszuweiten und zu verstärken. Sie sollten dazu dienen, in zunehmendem Masse die Mittel, den Einfluss und die Macht der US-Unternehmen zu nutzen, um — zunächst am Arbeitsplatz — zur Abschaffung der Rassengleichheit in Südafrika beizutragen und schliesslich mit zunehmender Stärke mit auf die Abschaffung der Apartheid-Praktiken und -Gesetze im ganzen Land hinzuwirken. Meine Absicht bestand darin, aus den Grundsätzen einen Katalysator für einen Wandel in ganz Südafrika zu machen, in der Geschäftswelt sowie an anderer Stelle im privaten und öffentlichen Bereich, und dafür zu sorgen, dass sie erhebliche Auswirkungen auf das Verhalten anderer in Südafrika tätiger Gesellschaften aus anderen Ländern sowie auf südafrikanische Unternehmen hatten.

Die Grundsätze zielten darauf ab, parallel zu anderen Druckmitteln zur Förderung eines grundsätzlichen Wandels in Südafrika und zur Schaffung einer Plattform beizutragen, auf deren Grundlage weitreichende Veränderungen möglich werden sollten, sowohl am Arbeitsplatz als auch ausserhalb, auch im Blick auf die Politik, die Praktiken und Gesetze der Regierung und insbesondere die Gewährung umfassender Freiheiten für alle Angehörigen der Nation.

Ich habe mir nie vorgestellt oder erwartet, dass die Grundsätze allein aus sich heraus die Apartheid abschaffen könnten. Ich glaube allerdings, dass bei strenger Einhaltung dieser Grundsätze und der verschiedenen anderen Verhaltenskodexe durch die multinationalen Gesellschaften und bei entsprechender sorgfältiger Überwachung sowie der Verfolgung der Einhaltung durch die Öffentlichkeit sie durchaus von unschätzbarem Wert im Blick auf die Beendigung der Apartheid sein können.

Die Grundsätze sowie die übrigen Kodexe haben bereits erste Veränderungen der Arbeitsumwelt für die schwarzen Arbeitnehmer überall in Südafrika nach sich gezogen, und sie haben zur Ausarbeitung und Entwicklung neuer politischer Strategien, Praktiken und Aktivitäten geführt, die sonst wahrscheinlich nicht entstanden wären. Infolge der Grundsätze

hat in den Rassenbeziehungen in der Industrie in Südafrika eine Revolution stattgefunden, die nicht mehr rückgängig zu machen ist. Derzeit ist es vor allem notwendig, die Unternehmen dazu zu drängen, in grösserem Umfang und schneller aktiv zu werden, um grössere Auswirkungen im Blick auf einen grundsätzlichen Wandel zu erzielen.

Im Laufe von sechs Jahren haben US-Unternehmen als Ergebnis der Grundsätze folgendes zur Durchführung gebracht:

- in neunundneunzig (99) Prozent aller US-Unternehmen gibt es in den betrieblichen Einrichtungen keine Rassentrennung mehr, obgleich dies nach dem Gesetz eigentlich nicht möglich war;
- alle US-Unternehmen „geben an, dass sie über gemeinsame medizinische, Pensions- und Versicherungspläne verfügen“;
- alle US-Unternehmen unterstützen und befolgen das Prinzip „gleicher Lohn für alle Mitarbeiter, die eine gleichwertige oder vergleichbare Arbeit in der gleichen Arbeitszeit leisten“;
- „schwarze Angestellte erhalten jetzt durchschnittlich umfangreichere Lohnerhöhungen als Weisse“ — wodurch die Lohnschere zwischen weissen und schwarzen Arbeitnehmern enger zusammenrückt;
- Schwarze werden in zunehmender Zahl in Aufsichts- und Führungstätigkeiten befördert;
- Tausende von Schwarzen werden für neue, höherqualifizierte Tätigkeiten ausgebildet. Die Grundsätze legen besonderen Nachdruck auf die Bildung;
- erstmals überwachen schwarze Arbeitnehmer in US-Unternehmen weisse Arbeitnehmer in Südafrika; und in Zukunft soll es keinerlei durch Rasse oder Hautfarbe begründete Beschränkungen der Überwachung durch schwarze Führungskräfte und Vorgesetzte mehr geben. Ausserdem werden Schulen gebaut, Ausbildungszentren eröffnet, Wohnungsbauprogramme entwickelt, Gesundheitszentren eingerichtet, und einige amerikanische Gesellschaften beginnen, die Regierung dahingehend zu beeinflussen, die Apartheid-Gesetze und -Politik aufzugeben.

Ausserdem wurde im Zusammenhang mit den Sullivan-Grundsätzen das exakteste und umfassendste System für die Feststellung und Bewertung der Einhaltung der Gleichberechtigungsnormen durch multinationale Gesellschaften entwickelt, das es bis dahin gegeben hatte: dazu gehörten Überprüfungen der Unternehmensleistung, die Bildung von amerikanischen und südafrikanischen Arbeitsgruppen für die Durchführung von Programmen, ein Verfahren, um schwarzen Arbeitnehmern Einsicht in die Unternehmenstätigkeit zu geben sowie jährliche Bewertungen und Offenlegung der Bemühungen einzelner Unternehmen.

Eine der wichtigsten Entwicklungen hat sich jedoch im Zusammenhang mit den Gewerkschaften vollzogen. Trotz des ursprünglichen starken Widerstands dagegen haben inzwischen 95 Prozent der unterzeichnenden US-Gesellschaften der Anerkennung repräsentativer schwarzer oder gemischter Gewerkschaften, eingeschrieben oder nicht eingeschrieben, zugestimmt, und sie haben sich bereiterklärt, schwarze Arbeitnehmer vor Verfolgung und Bedrohung aufgrund von gewerkschaftlicher Tätigkeit zu schützen. Dies ist in bezug auf die amerikanischen

Gesellschaften, von denen viele keineswegs pro-gewerkschaftlich eingestellt sind, eine besonders bedeutende Errungenschaft. Jetzt müssen die Gewerkschaften diese Verpflichtungserklärung von seiten der Unternehmen auf die Probe stellen. Meiner Ansicht nach ist der weitaus wichtigste Punkt in den Grundsätzen die Anerkennung der schwarzen und gemischten repräsentativen Gewerkschaften, da dies insbesondere den schwarzen Arbeitnehmern ein Machtmittel an die Hand gibt, sowie die Anerkennung ihres Rechts, am Arbeitsplatz durch Tarifverhandlungen ihren Standpunkt zu vertreten.

Es versteht sich von selbst, dass weder die Grundsätze noch irgendein anderer Kodex die spezifischen Ziele einer Gewerkschaft abdecken kann. Die Gewerkschaften vertreten ausschliesslich das klar umrissene spezifische Mandat ihrer Mitglieder, und die Arbeitnehmer müssen durchgängig das Recht haben, ihre Probleme, ihre Bedürfnisse und Forderungen der Unternehmensleitung vorzutragen; und es ist wichtig, dass in den Grundsätzen und Kodexen darauf geachtet wird, dass die Rechte der Arbeitnehmer und die Anerkennung ihrer gewerkschaftlichen Vorrechte, einschliesslich des Streikrechts, geschützt werden. Die Grundsätze und Kodexe müssen sich diesen Zielsetzungen verschreiben.

Die Beziehung zwischen den Grundsätzen, Kodexen und den schwarzen Gewerkschaften muss gestärkt werden, und es darf nicht in unserem Kampf für gemeinsame Ziele zu Konflikten kommen. Wir haben gemeinsame Zielsetzungen: den Schutz der Rechte der schwarzen Arbeitnehmer und die Beendigung der Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz und in der gesamten Republik Südafrika. Und wir müssen einander im Blick auf das Erreichen dieser Ziele unterstützen.

Die Sullivan-Grundsätze werden fortlaufend ergänzt; inzwischen enthalten sie auch die Forderung an die Unternehmen, einzeln und gemeinsam das Recht aller Menschen in Südafrika zu vertreten und zu unterstützen, an jedem Ort ihrer Wahl im Lande Arbeit zu suchen, sowie das Recht aller Arbeitnehmer, am Arbeitsplatz mit ihrer Familie zusammen zu sein. Diese beiden Bedingungen treffen ins Mark der Gesetze zur Zuzugskontrolle. Und wir werden uns in der Zukunft darum bemühen, die Unternehmen weiter in Richtung auf eine Unterstützung von Bemühungen zu drängen, die dazu beitragen, alle diskriminierenden Gesetze, die die wirtschaftliche, soziale und politische Gleichberechtigung der verschiedenen Rassen beschränken, abzuschaffen. Ausserdem werden die amerikanischen Unternehmen, um den Einfluss der Grundsätze überall in Südafrika weiter auszubauen, jetzt auch aufgefordert, all ihre grossen Zulieferfirmen zu schriftlichen Erklärungen zu veranlassen, dass sie ebenfalls einen Kodex in bezug auf die Beziehungen mit den Arbeitnehmern und Gemeinden zur Anwendung bringen, der in etwa den Grundsätzen entspricht, wobei jährlich Berichte über die Einhaltung mit entsprechendem Belagmaterial abgegeben werden sollen, und zwar unter Einbeziehung aller Beschäftigten des jeweiligen Zulieferers.

#### SULLIVAN FORDERT VERBINDLICHKEIT DER GRUNDSÄTZE

Darüber hinaus fordere ich, dass die Grundsätze durch die Regierung der Vereinigten Staaten für amerikanische Unternehmen mit Geschäftstätigkeit

in Südafrika für verbindlich erklärt werden; Sanktionen, Embargos, Steuerstrafen und der Verlust von Handelslizenzen im Nichteinhaltungsfall sollen dies unterstützen. Ausserdem fordere ich die Einleitung ähnlicher Aktionen durch andere Regierungen bezüglich ihrer Kodexe und die strikte Durchführung dieser Schritte. Ich hoffe, dass die Gewerkschaften in allen Ländern nach bestem Vermögen darauf hinwirken werden, ihre Regierungen dazu zu bewegen, die verbindliche Einhaltung ihrer Kodexe in Südafrika zu fordern, einschliesslich einer Überprüfung vor Ort, einer stringenten Bewertung der gemachten Fortschritte und strenger finanzieller Strafen im Falle der Nichteinhaltung.

#### AUFRUF ZUM INVESTITIONSABZUG

Ausserdem rufe ich die Gewerkschaften auf, darauf hinzuwirken, dass weltweit Gewerkschafts- und Pensionsfonds-Gelder aus nicht zur Zusammenarbeit bereiten Gesellschaften in ihren Ländern abgezogen werden, die die Gleichberechtigungskodexe in Südafrika nicht korrekt einhalten, wobei, wenn nötig, Aktionen zum Investitionsabzug in Form von Boykotten und Arbeitsniederlegungen durchgeführt werden können.

Über die Grundsätze und Kodexe hinaus fordere ich, dass Gewerkschaftsgelder aus Banken, die Kredite an die südafrikanische Regierung und von ihr abhängige Instanzen vergeben, abgezogen und Unternehmen aufgefordert werden, sämtliche Neuinvestitionen solange zurückzuhalten, bis die Apartheid abgeschafft ist, es sei denn, es geht um Programme zur Abschaffung der Rassentrennung und um solche, die die Lebensqualität von Schwarzen verbessern und mit deren Zustimmung und Mitwirkung durchgeführt werden; darüber hinaus sollten die Gewerkschaften ihre Gelder aus Gesellschaften abziehen, die Verkaufsgeschäfte mit dem südafrikanischen Militär oder der südafrikanischen Polizei tätigen.

Es muss ein für allemal klargestellt werden, dass kein Unternehmen, gleichgültig aus welchem Land, ungestraft mit Südafrika Geschäfte tätigen kann, als ob nichts geschehen wäre. Das geringste, was jedes Unternehmen, das in Südafrika tätig ist, tun kann, ist, die höchstmöglichen Normen im Blick auf die soziale Verantwortung des Unternehmens einzuhalten und dazu beizutragen, das unmenschliche System mit zu verändern — andernfalls sollte es zum Verlassen des Landes gezwungen werden. *In den Vorstandsetagen aller Unternehmen in der Welt sollte klar sein, dass die Alternative lautet, in diesem Sinne Fortschritte zu machen oder aber sich aus Südafrika zurückzuziehen.*

#### SULLIVAN FORDERT VERBESSERTE ÜBERPRÜFUNGSVERFAHREN

An letzter Stelle, aber das ist nicht weniger wichtig, fordere ich die Gewerkschaften in der ganzen Welt, in jedem einzelnen Land, auf, sich mit den Vertretern von Kirchen, Bildungsinstitutionen und sonstigen öffentlichen und privaten Einrichtungen zusammenzuschliessen, um an der Schaffung von Überprüfungsgruppen mitzuwirken, die wenn möglich mit den jeweiligen Regierungen zusammenarbeiten sollen, um die Anstrengungen der in Südafrika tätigen und aus ihren Ländern stammenden Unternehmen

einzuschätzen und zu bewerten und den Grad der Einhaltung der Kodexe durch die einzelnen Unternehmen der Öffentlichkeit in ihren jeweiligen Ländern bekanntzumachen. Das Vorgehen und auch die fehlende Zusammenarbeit der Unternehmen muss ins Rampenlicht gerückt werden, und Aktieninhaber und Verbraucher müssen dazu gebracht werden, entsprechend durch Investitionsabzug und Verbraucheraktionen zu reagieren. Die Grundsätze und Kodexe müssen, wenn sie voll und ganz wirksam sein sollen, mit grösstmöglichem Druck durchgesetzt werden; freiwillige Kodexe reichen nicht aus.

#### DIE ZEIT FÜR FRIEDLICHE LÖSUNGEN IST KNAPP

Der Konflikt zwischen den Nationen im Einzugsbereich Südafrikas nimmt immer mehr an Ausmass zu. Die Zeit für friedliche Lösungen ist knapp. Um raschere Ergebnisse zu erzielen, sind intensivste Bemühungen erforderlich. Wenn die Gleichberechtigungsbemühungen durch multinationale Gesellschaften in Südafrika mit Nachdruck angegangen und strikt, umfassend und wirksam durchgeführt werden, wird dies notgedrungen Veränderungen in diesem Land bewirken.

- Wenn tausend Unternehmen in Südafrika die Rassentrennung in ihren betrieblichen Einrichtungen aufheben und alle Formen der Diskriminierung unter den Arbeitnehmern abschaffen, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn es Hunderttausende neu ausgebildete schwarze und andere nichtweisse Techniker gibt, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn Hunderte von technischen Schulen für die Ausbildung qualifizierter schwarzer und anderer nichtweisser Arbeitnehmer gegründet und unterhalten werden, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn für Millionen schwarzer und nichtweisser Arbeitnehmer das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit durchgesetzt und damit ihre Kaufkraft in Höhe von etlichen Milliarden Rand pro Jahr erhöht wird, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn Tausende von schwarzen Unternehmungen gegründet werden, die von den Gesellschaften unterstützt werden und die ihre eigenen Geschäfte, Dienstleistungsunternehmen, Konzessionen, Fabriken und Bergwerke aufbauen, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn die Gesellschaften tausend Schulen „adoptieren“ und dadurch die Bildung einer grossen Zahl schwarzer und sonstiger nichtweisser Jugendlicher verbessert wird, bis ein einheitliches Bildungssystem besteht, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn Unternehmen Millionenbeträge für Alphabetisierung und grundlegende Schulbildung bereitstellen, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn Hunderte von schwarzen und nichtweissen repräsentativen Gewerkschaften von Unternehmen anerkannt und damit die Rechte der Arbeitnehmer in den Unternehmen und Industrien in ganz Südafrika gestärkt werden, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;

- wenn Hunderte von Vorständen multinationaler Gesellschaften und südafrikanischer Unternehmen bei der Regierung dahingehend Druck ausüben, dass sämtliche diskriminierenden Gesetze und das Apartheidsystem abgeschafft werden, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken;
- wenn erstmals Millionen von Schwarzen und Weissen miteinander in Betrieben, Bergwerken und andernorts im privaten und öffentlichen Bereich im Rahmen neuer menschlicher Beziehungen zusammentreffen, wird dies zwangsläufig Veränderungen bewirken.

#### AUFRUF SULLIVANS AN DIE INTERNATIONALE FREIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Aus diesem Grunde richte ich an die internationale freie Gewerkschaftsbewegung einen Aufruf, sich gegen das Übel der Apartheid zu wenden:

1. Ich fordere sie auf, darauf hinzuwirken, dass die Gleichberechtigungsgrundsätze und Verhaltenskodexe für südafrikanische Unternehmen durch die Regierungen für bindend erklärt und unter Androhung schwerer Strafen im Falle der Nichteinhaltung durchgesetzt werden.
2. Ich fordere sie auf, Gewerkschafts- und Pensionsfondsgelder aus Gesellschaften abzuziehen, die die Grundsätze und Kodexe nicht umfassend einhalten und sich weigern, repräsentative unabhängige schwarze und gemischte Gewerkschaften, registriert oder nicht registriert, anzuerkennen und wenn nötig Boykotts und Arbeitsniederlegungen zur Unterstützung solcher Aktionen durchzuführen.
3. Ich fordere sie auf, die Gesellschaften durch das Zurückhalten von Gewerkschafts- und Pensions-

fondsgeldern zu veranlassen, sämtliche Neuinvestitionen zu unterlassen, es sei denn, es handelt sich um Projekte und Programme zum weiteren Abbau der Rassentrennung und zur Verbesserung der Lebensqualität der schwarzen und sonstigen nichtweissen Bevölkerung.

4. Ich fordere sie auf, alle Unternehmen, bei denen sie über Holdings oder Einfluss verfügt, aufzufordern, sämtliche Verkaufsgeschäfte mit dem südafrikanischen Militär oder der südafrikanischen Polizei einzustellen und andernfalls Gewerkschaftsgelder abzuziehen und auf sonstige Weise von gewerkschaftlicher Seite zu protestieren und darüber hinaus alle Banken, mit denen die Gewerkschaften in Geschäftsverbindungen stehen, aufzufordern, keine neuen Bankkredite an die südafrikanische Regierung oder ihr unterstehende Instanzen zu vergeben, bevor nicht die Apartheid abgeschafft ist, und andernfalls die Konten bei diesen Banken aufzulösen.
5. Ich fordere sie auf, ihre Mittel und ihre umfassenden organisatorischen und bildungspolitischen Möglichkeiten zu nutzen, um der wachsenden unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika Unterstützung und Schutz vor zerstörerischer Zersplitterung und Auseinandersetzungen zu gewähren, bevor die schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika unwiderruflichen Schaden davonträgt.

Ich fordere die internationale freie Gewerkschaftsbewegung auf, erneut den Hammer der Gewerkschaftsfreiheit auf dem Amboss der internationalen Gerechtigkeit ertönen zu lassen. Lasst ihn ertönen, lasst ihn so lange ertönen, bis er in ganz Südafrika und in der ganzen Welt Gehör findet.

Angelegenheiten sind hilfreich, doch behandeln sie Fragen, die auf jeden Fall Gegenstand von Verhandlungen und Tarifverträgen sein sollten.

Es ist klar, dass schwere Beschränkungen für die Durchführung der Kodexe wegen des Apartheidsystems selbst bestehen, doch auch wenn es so ist, könnte viel mehr getan werden, damit die Kodexe Erfolg haben. Es ist offensichtlich, dass ein Grossteil des Problems bei den unzulänglichen Durchführungsmechanismen liegt und nicht so sehr bei den Kodexen selbst.

Das Problem der Berichterstattung trifft mehr auf den EG-Kodex zu als auf den Sullivan-Kodex, dessen Anforderungen für Berichterstattung klar und ausführlich sind und einhergehen mit unabhängigen Nachprüfungsverfahren. Die Gesellschaften werden nach ihrer Erfüllung des Kodexes wie folgt eingestuft:

- Rang I — macht gute Fortschritte
- Rang II — macht Fortschritte
- Rang III — müsste aktiver werden.

Letzterer wird davon gekennzeichnet, dass „eine niedrige Punktebewertung erreicht wird oder die Grundnorm für einen oder mehrere Grundsätze nicht eingehalten wird“.

Der Gedanke, die Gesellschaften in Rangstufen einzuordnen, ist zwar insoweit gut, als damit ein Mittel geschaffen wird, die Einhaltung des Kodexes zu bewerten, doch sind die verwendeten Kategorien unannehmbar für viele der schwarzen Gewerkschaften, die sie dahingehend auffassen, dass sie ein gutes Image bei den hoch eingestuften Gesellschaften fördern und damit die Investition in Apartheid rechtfertigen. Niedrig eingestufte Gesellschaften machen sich auch nicht viel Sorgen, da schlechte Bewertungen keine Sanktionen nach sich ziehen. Ausserdem wurde hinsichtlich der weiteren Verfolgung das Hauptgewicht auf managementorientierte Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungspraktiken und auf den Einsatz des innerbetrieblichen Verbindungsausschusses gelegt, der nun nach der Gesetzesnovelle über Arbeitsbeziehungen 1981 zum Betriebsrat geworden ist. In diesem Prozess wird der Rolle der unabhängigen Gewerkschaften nur wenig Wichtigkeit zugestanden, und die schwarzen Gewerkschaftsführer haben das gesamte Vorgehen als paternalistisch kritisiert. Unsere Analyse des Sullivan-Berichts 1982 weist betreffend die Anerkennung der schwarzen Gewerkschaften und die Annahme von Tarifverhandlungen nur auf einen geringen Fortschritt hin. Es ist festzuhalten, dass die Bestimmungen über die Anerkennung der Gewerkschaften nicht im ursprünglichen Satz von 6 Grundsätzen enthalten sind, sondern in die Erweiterten Richtlinien von 1978 aufgenommen worden sind. Es bestehen noch immer beträchtliche Möglichkeiten für die Verstärkung dieses Abschnitts der Richtlinien. Nichtsdestoweniger

ist die Tatsache schon an sich ermutigend, dass es eine mit dem Kodex befasste Gruppe, die Sullivan-Organisation, gibt, die die Einhaltung des Kodexes aktiv überwacht und sich zu einer periodischen Überprüfung und Revision angesichts der sich ändernden Umstände verpflichtet hat.

Der EG-Kodex enthält einen starken Abschnitt über Gewerkschaften, in dem die Grundsätze der Information, Konsultation und Tarifverhandlungen gebilligt werden, doch sind die unzulänglichen Verfahren der Berichterstattung und das völlige Fehlen einer systematischen Überwachung eine grosse Schwäche dieses Kodexes.

Während es feststeht, dass die Kodexe für die gewerkschaftliche Tätigkeit am Arbeitsplatz keinen Ersatz bieten, könnten sie doch beim Umgang mit Gesellschaften, die die transnationale Natur ihrer Operationen für ihre eigenen Zwecke und gegen die Interessen der Arbeitnehmer ausnutzen, eine zusätzliche Einflussmöglichkeit bieten. Auf internationaler Ebene verschaffen sie den Gewerkschaften in den Mutterländern der TNG einen konkreten Mechanismus, um auf die TNG, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, Druck auszuüben, damit sie akzeptable Normen der Arbeitsbeziehungen einhalten, und somit einen Anhaltspunkt für internationale Solidaritätsaktionen. Ein ausserordentlich wichtiges Element dieses Vorgehens ist eine enge Koordination mit den schwarzen Gewerkschaften in Südafrika, damit Tatsachen nachgeprüft werden können. Einige Gesellschaften haben behaupten wollen, dass sie die Kodexe einhalten, um die Kritik an ihrer Tätigkeit in Südafrika abzuwehren, während sie sich den unabhängigen schwarzen Gewerkschaften gegenüber weiterhin feindselig zeigen.

Im Aktionsprogramm 1983 hat der IBFG-Vorstand bezüglich der Durchführung der Kodexe drei Hauptpunkte hervorgehoben:

- a) Die volle Beteiligung der Gewerkschaften in den Mutterländern der TNG an der Überwachung der Kodexe;
- b) vollständige und öffentliche genormte Berichterstattung der Gesellschaften über ihr Vorgehen in Südafrika zur Erfüllung der Kodexbestimmungen;
- c) Sanktionen gegen die Gesellschaften, die sich weigern, Berichte zu erstatten, oder die die Kodexbestimmungen nicht erfüllen. Solche Sanktionen gegen die Zentrale der TNG könnten den Rückzug von Investitions Garantien, Geldstrafen für verweigerte Zusammenarbeit und die Rücknahme von Regierungskaufverträgen einschliessen.“

Diese Punkte sind von den Förderern der Kodexe nicht aufgenommen worden und behalten 1984 ihre Gültigkeit.

## Teil IV: Schlussfolgerungen

### DIE GEWERKSCHAFTEN UND DIE KODEXE

Die Tätigkeit der TNG in Südafrika wird vor allem auf der Grundlage von wirtschaftlichen Überlegungen von den Gesellschaften selbst festgelegt. Politische Faktoren haben insoweit einige Bedeutung, als sich viele Gesellschaften der Tatsache bewusst sind, dass die schwarze Bevölkerungsmehrheit von Südafrika und die „Weltöffentlichkeit“ der Apartheid ausserordentlich ablehnend gegenüberstehen. Apartheid ist jedoch im rechtlichen und verfassungsmässigen System des Landes tief verankert. Die Kodexe beschränken sich darauf, mehrere wichtige Bereiche der Beziehungen mit den Arbeitnehmern festzulegen, in denen die Gesellschaften über einen Entscheidungsfreiraum verfügen, um Politiken zu verfolgen, die einige der schlimmsten Auswirkungen des Apartheidsystems mildern könnten. Einige

Gesellschaften bemühen sich, die Kodexe einzuhalten, aber viele ziehen es vor, sie zu ignorieren. Die unzulänglichen Mechanismen der Berichterstattung und Überwachung der Kodexe üben auf die Gesellschaften nicht viel Druck aus, die Normen zu erfüllen, die darin enthalten sind.

Im Mittelpunkt der Anstrengungen, die die internationale freie Gewerkschaftsbewegung gegen die Apartheid unternimmt, steht die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaften. Die Bestimmungen der Kodexe treten für die Anerkennung unabhängiger schwarzer Gewerkschaften ein, und ihre Autoren verfügen über beträchtlichen politischen und moralischen Einfluss. Sie können daher von den unabhängigen schwarzen Gewerkschaften in Südafrika und den Gewerkschaften in den Mutterländern der TNG als zusätzliches Argument für die Anerkennung herangezogen werden. Die vordringlichen Argumente für die Anerkennung sind natürlich die herkömmlichen der kollektiven Vertretung, die mit der Billigung der kollektiven Aktion zusammenhängt. Die Bestimmungen der Kodexe über sonstige

# Kapitel IV: Jenseits der Kodexe

## Teil I: Südafrikas internationale Wirtschaftsbeziehungen

### A. INVESTITIONEN, HANDEL UND FINANZEN

#### EINFÜHRUNG

In seiner Einführung zur Diskussion über das Thema Investitionen, Handel und Finanzen erklärte Sven Fockstedt, Internationaler Sekretär der TCO, Schweden, dass „Südafrika sehr hart und zielbewusst darauf hingearbeitet hat, eine moderne Industriegesellschaft aufzubauen und seine umfangreichen mineralischen und metallurgischen Ressourcen voll und ganz zu nutzen. Im Blick auf dieses Ziel ist es für Südafrika immer noch, wie schon in der Vergangenheit, von wesentlicher Bedeutung, Kapital, Technologie und know-how aus anderen Ländern anzuziehen, wo all dies verfügbar ist. Es entspricht in hervorragender Weise den Bedürfnissen der südafrikanischen Wirtschaft und der politischen Strategie des Landes, ein Netz wirtschaftlicher Verbindungen mit grossen multinationalen Gesellschaften aufzubauen, da diese Unternehmen im Besitz all dessen sind, was Südafrika fehlt.

Sehen wir uns die harten Fakten an:

1. Südafrika ist im Blick auf sein Überleben als moderne Industrienation in hohem Masse von einer gut funktionierenden wirtschaftlichen Zusammenarbeit und von Beziehungen mit anderen bedeutenden Industriestaaten abhängig.
2. Wenn diese Beziehungen gestört sind, wird Südafrikas Wirtschaftsleben negativ beeinflusst, je nachdem welche Art von Sanktionen zur Anwendung kommen, welches Ausmass sie haben, für wie lange sie anhalten und in welcher Weise sie durchgesetzt werden.
3. Die Androhung von Sanktionen könnte ebenso starke Wirkung haben wie ihre tatsächliche Anwendung. Die Frage ist, ob die internationale Gemeinschaft — im Rahmen der UN, der IAO und in unseren internationalen Gewerkschaftsorganisationen — weiter so verfahren kann, zahlreiche Entschliessungen zu verabschieden, die eine ganze Skala von Sanktionen fordern, während man sich gleichzeitig dessen bewusst ist, dass nur sehr wenige davon zur Anwendung kommen werden.
4. Die Aufgabe, die sich der internationalen Gewerkschaftsbewegung stellt, besteht nicht darin, der langen Liste bereits vorgeschlagener Sanktionen weitere hinzuzufügen, sondern eine wirksame Sanktionspolitik aufzubauen, die gute

Aussichten darauf hat, auch konkretisiert zu werden.“

#### DIE SCHWEDISCHE GESETZGEBUNG ZU INVESTITIONEN IN SÜDAFRIKA

Fockstedt sprach die schwedische Gesetzgebung zu Investitionen in Südafrika an und erklärte, in Schweden bestehe derzeit ein gesetzliches Verbot neuer Investitionen in Südafrika und Namibia, das Mitte 1979 in Kraft getreten sei. „Dabei handelte es sich um das Ergebnis eines sehr starken Drucks der öffentlichen Meinung in Schweden unter Führung unabhängiger Organisationen wie der ökumenischen Bewegungen, der Gewerkschaftsbewegung sowie der liberalen und der sozialdemokratischen Partei.

In dem schwedischen Gesetz geht es darum, zu verhindern, dass sich weitere schwedische Gesellschaften in Südafrika und Namibia niederlassen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die bereits bestehenden ihre Tätigkeit in diesen Ländern nicht ausweiten.

D.h., dass es schwedischen Firmen untersagt ist, Unternehmen, Aktien und Wertpapiere in Südafrika zu erwerben. Es ist ihnen auch nicht erlaubt, südafrikanische Gesellschaften für deren Tätigkeit Geld oder sonstige Besitzgüter zur Verfügung zu stellen oder für an solche Unternehmen vergebene langfristige Kredite Sicherheiten bereitzustellen. Dadurch wird der Kapitalfluss nach Südafrika beschränkt.

Schwedische Gesellschaften dürfen für ihre Niederlassungen in Südafrika und Namibia keine neuen Maschinen und kein neues Material erwerben. Neuinvestitionen sind verboten.

Schwedische Gesellschaften mit Niederlassungen in Südafrika und Namibia sind verpflichtet, alljährlich einen Investitionsplan zu erstellen, wodurch es für die Muttergesellschaft notwendig wird, ihre Niederlassung in Südafrika in dem Sinne zu kontrollieren, dass sie sich in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung verhält. Durch die Verpflichtung der betroffenen Gesellschaften, gegenüber einer Regierungsbehörde einen jährlichen Bericht über ihre Tätigkeit in Südafrika und Namibia vorzulegen, wird eine öffentliche Kontrolle ermöglicht.

Die Regierung kann Ausnahmen von den gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Investitionen zulassen. Dies ist deshalb vorgesehen, damit der Fortbestand schwedischer Gesellschaften in Südafrika und Namibia in Erwartung der Abschaffung des Apartheidsystems möglich wird. Eine solche Aus-

nahmeentscheidung darf jedoch den Unternehmen nicht die Ausweitung ihrer Tätigkeit in Südafrika und Namibia gestatten.

In bezug auf die Anwendung des Gesetzes zeigt ein kürzlich herausgegebener Bericht, dass die Unternehmen im allgemeinen seit dem Inkrafttreten dieser Gesetzgebung ihre realen Umsatzziffern nicht erhöht haben.

Die meisten von ihnen hatten im Laufe dieses Zeitraums einen Umsatzrückgang zu verzeichnen. Der Regierung sind 14 Anträge auf Erteilung einer Ausnahme genehmigung zugegangen — drei davon wurden abgewiesen, fünf wurden teilweise abgewiesen, und sechs wurden in vollem Umfang angenommen. Im Falle der angenommenen Anträge ging es entweder um Materialersatz oder um Investitionen zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, d.h. um die Kriterien, an denen sich die Regierung bei der Behandlung von Anträgen auf die Erteilung einer Ausnahme genehmigung ausrichtet.

Vor zwei Jahren beauftragte die Regierung einen Parlamentsausschuss mit der Überprüfung des sogenannten Südafrikagesetzes. Dabei ging es vor allem um zwei Punkte: einerseits sollten Gesetzeslücken geschlossen werden, andererseits sollte das Verfahren im Blick auf Ausnahmeregelungen und Kontrolle vereinfacht werden.

Was die Gesetzeslücken betrifft, ist es schwedischen Gesellschaften in Südafrika möglich, betriebliche Ausrüstung zu leasen und auf diese Weise die gesetzlichen Bestimmungen zu umgehen.

Es besteht kein Verbot eines Exports von Patenten und Lizenzrechten nach Südafrika.

Es besteht kein Verbot eines Erwerbs von Unternehmen in Drittländern, die ihrerseits Niederlassungen in Südafrika besitzen.

Zum Zeitpunkt der Ernennung der Überprüfungskommission erklärte die Gewerkschaftsbewegung, sie sei für eine klarere und präzisere Anwendung des Gesetzes, und sie sei der Ansicht, die offensichtlichen Gesetzeslücken müssten geschlossen werden.

Ich erlaube mir, aus einer kürzlich abgegebenen Erklärung des Aussenhandelsministers der gegenwärtigen schwedischen Regierung zu zitieren: „Das schwedische Südafrikagesetz ist Ausdruck dessen, dass Schweden das gesamte Apartheidssystem verurteilt. Dieses Gesetz sollte jedoch als Teil anderer Massnahmen gesehen werden, die von der Regierung gegen das Apartheidregime unternommen werden: verstärkte humanitäre Hilfe für die Befreiungsbewegung und die Opfer der Apartheidpolitik, verstärkte Hilfeleistung an die Nachbarländer und eine Ausweitung der Massnahmen zur politischen Isolierung Südafrikas.“

Es ist nach wie vor sehr gewinnträchtig, in den Apartheidstaat zu investieren und mit ihm Handel zu treiben. Alle verfügbaren statistischen Daten weisen in diese Richtung. Die mit den Investitionen verbundenen politischen Risiken werden durch das starke und ausgeklügelte, vom Staat gebotene Sicherheitssystem aufgewogen. Uns ist ebenfalls bekannt, dass die ausländischen Investoren dazu veranlasst werden — und sicherlich auch daran interessiert sind —, zum Funktionieren dieses Systems beizutragen. Wir sollten nicht vergessen, dass auch die Streitkräfte

an diesem Sicherheitssystem teilhaben, in dessen Rahmen der Angriff des Feindes von innerhalb des Landes und nicht von ausserhalb erwartet wird.“

Fockstedt forderte verstärkten Druck in Richtung auf Sanktionen. Im Sinne der internationalen Solidarität und zur Koordination sollte der IBFG in enger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen ein politisches Programm bezüglich Sanktionen erarbeiten, in dem die Elemente und Massnahmen enthalten sein sollten, die auf nationaler Ebene Unterstützung finden können. Der IBFG sollte seiner Ansicht nach ebenfalls die Mitgliedsorganisationen darüber informieren, in welcher Weise bestimmte Kombinationen von Sanktionen angewandt werden könnten und welche Auswirkungen dies auf die südafrikanische Wirtschaft haben würde.

#### HINTERGRUNDPAPIER

Viele Jahre lang haben eine Reihe von internationalen Organisationen, allen voran die Vereinten Nationen, verschiedene Arten von Wirtschaftssanktionen gefördert als ein Mittel, die Apartheid abzuschaffen. Als politischer Mechanismus haben Wirtschaftssanktionen einen gemischten Ruf. Es hat sich als schwierig herausgestellt, eine vollständige internationale Unterstützung für spezifische Massnahmen gegen Zielländer zu finden. Der umfassende internationale Durchführungsmechanismus, der erforderlich ist, um eine Sanktionspolitik zu überwachen, ist selten zustande gekommen, und in die Geschwindigkeit und den Umfang der Auswirkungen sind oft übertriebene Erwartungen gesetzt worden. Nichtsdestoweniger stellt unter den Umständen, unter denen der Verhandlungsmechanismus der Vereinten Nationen ignoriert wird, eine Militäraktion nicht als die geeignete Antwort angesehen wird und der diplomatische Druck wirkungslos bleibt, eine sorgfältig geplante und international unterstützte Sanktionspolitik einen Mittelweg dar, der dazu beitragen kann, das Regime des Ziellandes zu schwächen. In diesem Dokument werden demnach die internationalen Wirtschaftsbeziehungen Südafrikas behandelt, um die anfälligen Bereiche aufzuzeigen, in denen eine wirksame Sanktionspolitik entwickelt werden könnte. Das Dokument wird sich auf Investition, Finanzen und Handel konzentrieren und durch Sonderbeiträge über Öl, Transport und Wissenschaft und über Auswanderung, Fremdenverkehr und kulturelle Beziehungen vervollständigt werden.

#### ÜBERBLICK ÜBER DIE STRUKTUR DER SÜDAFRIKANISCHEN WIRTSCHAFT

Die südafrikanische Wirtschaft ist durch und durch in das Welthandelssystem integriert. Sie ist ein wichtiger Exporteur von Gold, sonstigen Mineralstoffen und Agrarprodukten. Sie verfügt auch über beträchtliche Kohlevorkommen. Seit 1945 und in einem gesteigerten Tempo während der letzten 25 Jahre hat sie eine bedeutende industrielle Grundlage geschaffen. Diese Form der Entwicklung hat umfangreiche Importe von Fertigwaren, Erdöl und Anlagekapital nach sich gezogen. Trotz der entschlossenen Bemühungen des Regimes für den Aufbau der inländischen technologischen Grundlage hängt die Wirtschaft noch immer weitgehend von transnationalen Gesellschaften (TNG) in ausländischem Besitz ab.

Die südafrikanische Rezession  
Prozentuale Veränderungen des realen Brutto-Inlandsprodukts

|  | 1981     | 1982         | 1983<br>1. Halbjahr* |
|--|----------|--------------|----------------------|
| <b>Wirtschaftssektoren erster Ordnung</b>  | <b>1</b> | <b>- 4,5</b> | <b>- 15</b>          |
| Landwirtschaft                             | 3        | - 8          | 34                   |
| Goldbergbau                                | - 2,5    | 1            | 3                    |
| Sonstiger Bergbau                          | 1        | - 5          | - 2,5                |
| <b>Wirtschaftssektoren zweiter Ordnung</b> | <b>7</b> | <b>- 2,5</b> | <b>-10,5</b>         |
| Fabrikation                                | 6,5      | - 3          | - 13                 |
| Strom, Gas und Wasser                      | 11       | 6            | - 2                  |
| Wohnungsbau                                | 8        | - 4          | - 1,5                |
| <b>Dienstleistungssektor</b>               | <b>4</b> | <b>1</b>     | <b>- 2</b>           |
| Handel                                     | 7        | - 1          | - 5                  |
| Transport und Verkehr                      | 6,5      | - 2          | - 8                  |
| Bankwesen                                  | 3,5      | 3            | 1,5                  |
| Allgemeine staatliche Dienste              | 1,5      | 3            | 3                    |
| <b>Brutto-Inlandsprodukt insgesamt</b>     | <b>5</b> | <b>- 1</b>   | <b>- 6,5</b>         |
| Nichtlandwirtschaftliche Sektoren          | 5        | - 0,5        | - 4,5                |

\* Veränderungen seit dem vorausgegangenen Halbjahr zu saisonbereinigten Jahresraten.  
Quelle: South African Reserve Bank.

Die Apartheidpolitiken des Regimes hatten mehrere Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Wirtschaftspolitik. Erstens war die Entwicklung der Produktionsgrundlage nur durch die Schaffung einer umfangreichen schwarzen städtischen Arbeiterschaft möglich. Ausserdem muss diese Arbeiterschaft, um auf den Weltmärkten konkurrenzfähig zu sein, einen hohen Produktivitätsstand erreichen, der nur durch vermehrte Bildung und Ausbildung möglich ist. Durch die Unterdrückung der schwarzen Arbeiter können die Apartheidpolitiken die Kosten der ungelerten Arbeiter für die Fertigungsindustrie senken, doch führen sie zu Instabilität und Mangel an fachlich geschulten Arbeitskräften. Zweitens hat das Regime, um die Abhängigkeit von Oleinfuhren zu verringern, grosse Investitionen in Betriebe zur Ölgewinnung aus Kohle (SASOL) und in kostspielige Kernkraftwerke vorgenommen. Es finanziert gleichfalls umfangreiche Öllager, um die Auswirkungen eines Ölembargos auf ein Minimum zu bringen. Drittens hat es bis vor kurzem Massnahmen zur Einfuhr- und Devisenkontrolle getroffen, um die heimische Industrie zu fördern und die Abhängigkeit von den TNG zu senken. In einer Reihe von Fällen (z.B. Dieselmotoren) hat sich das als sehr kostspielig und unwirksam herausgestellt. Schliesslich tätigt es grosse Ausgaben für die Rüstungs- und die damit zusammenhängende Industrie, um ihre enormen Streitkräfte im In- und Ausland aufrechtzuerhalten und zu versorgen. Der Rüstungshaushalt ist in den ausgehenden 70er Jahren um über 25 Prozent und im Finanzjahr 1980/81 um 17 Prozent gestiegen.

#### DIREKTE AUSLANDSINVESTITIONEN

Ausländische Gesellschaften besitzen grosse — wenn nicht entscheidende — Anteile in den Industriesektoren Südafrikas. Im grossen und ganzen beherrschen — und manchmal monopolisieren — sie bestimmte Bereiche. Die Kraftfahrzeugindustrie wird im wesentlichen von den fünf Grossen kontrolliert, und zwar Sigma, General Motors, Ford, Volkswagen und British Leyland. Der Sektor Chemie und

Sprengstoffe wird von AECI beherrscht, die wiederum unter der Kontrolle der britischen Multinationalen ICI steht. Die Bereiche Computer und neue Technologie werden von IBM und ICL kontrolliert, und im Elektroniksektor haben ausländische und vor allem amerikanische Investition und Fachwissen die südafrikanische Industrie aufgebaut.

In den letzten fünf Jahren sind mehrere grosse Projekte in Angriff genommen worden, die sehr viel ausländisches Kapital und ausländische Technologie erfordern. Transnationale Banken befassen sich vermehrt mit der Finanzierung von Darlehen an Südafrika von den internationalen Kapitalmärkten, während die festen Kapitalanlagen insgesamt beträchtlich zugenommen haben. Die wichtigsten Herkunftsländer von Auslandsinvestitionen waren weiterhin Grossbritannien, die Vereinigten Staaten und die Bundesrepublik Deutschland, gefolgt von Frankreich, Australien, den Niederlanden, der Schweiz, Schweden und Kanada.

Die TNG spielen weiterhin eine wichtige Rolle im Bergbau- und Ölsektor sowie in der Fertigungsindustrie. Die meisten neuen Investitionsprojekte waren für Energie, Bergbau und Importsubstitution und insbesondere strategische Produkte wie chemische Stoffe und Transportausrüstung bestimmt. Die Präsenz der TNG blieb bedeutsam in der Elektronik-, der Computer- und der Automobilindustrie.

Laut Berichten werden Neuinvestitionen von mindestens 12 verschiedenen Gesellschaften getätigt: General Motors; Peabody International; Walter Kidde Group's Javelin Electronics; International Harvester; Stein, Hall (eine Tochtergesellschaft der Celanese-Gesellschaft); Armco; Standard Brands; Union Carbide; Hewlett-Packard; Carnation Foods; International Playtex; Fluor und Cyanamid.

Es gab einige Anzeichen für den Rückzug von Investitionen durch einige grosse TNG, einschliesslich der ITT-Gruppe der Vereinigten Staaten, die ihre verbleibenden Anteile in der südafrikanischen Gesellschaft an Allied Technologies verkaufte, der

Bridon-Gruppe in Grossbritannien und der britischen Nahrungsmittelgruppe Union International, die ihre Anteile an Konzerne mit Sitz in Südafrika verkauften. Caravans International aus Grossbritannien verkaufte gleichfalls ihren 51prozentigen Nettoanteil an einem Fertigungsbetrieb, während Asea aus Schweden 19 Prozent des Betriebsvermögens ihrer örtlichen Tochtergesellschaft an eine südafrikanische Gesellschaft verkaufte.

Direktinvestitionen nehmen zwar zu, doch beginnt sich das Muster derartiger Investitionen zu ändern. Eine grössere Zahl ausländischer Gesellschaften nehmen Beteiligungsgeschäfte mit Organisationen und Aktienbeteiligungen mit Sitz in Südafrika auf. GEC und Barlow Rand ist ein einschlägiger Fall: 1978 verkaufte GEC 50 Prozent ihres Anteils an GEC South Africa an den grössten südafrikanischen Industriekonzern Barlow Rand. Sogar dort, wo die in Südafrika stationierten Gesellschaften Töchter der ausländischen Muttergesellschaft bleiben, wird eine umfangreiche substantielle inländische Aktienbeteiligung gefördert. Das bedeutet nicht, dass sich ausländische Investoren zurückziehen, sondern vielmehr, dass die ausländischen Gesellschaften ihre Kapitalgüterinvestitionen verringern oder dass südafrikanische Aktionäre bei der internen Betriebsführung der Gesellschaft ein vermehrtes Mitspracherecht haben. Die Verringerung von Kapitalgüterinvestitionen bedeutet eine Verkleinerung des langfristigen Risikos, sollte die Gesellschaft gezwungen sein, sich zurückzuziehen — sei es durch internationalen Druck oder durch einen dramatischen Wechsel der internen Lage. Ausserdem kann nun die Investition auf besondere Projekte gelenkt oder auf die Versorgung mit technologischer Fachkenntnis gelegt werden — beides tendiert dazu, einen höheren Gewinn abzuwerfen. Tatsächlich besteht für die multinationale Gesellschaft nur eine geringe Gefahr, selbst wenn die örtlichen Aktionäre eine absolute Mehrheit erreichen. Die „Mutter“-Gesellschaft sorgt weiterhin für das technische Fachwissen (das in Südafrika chronisch knapp ist); als Multinationale kontrolliert sie weiterhin den Zugang zu den Exportmärkten und muss die Entwicklung der Produkte koordinieren, die auf diesen Märkten angeboten werden sollen. Die Muttergesellschaft wird gleichfalls schrittweise einer jeden Druckausübung gegen die Apartheid enthoben. Sie kann — mit einem gewissen Mass an Wahrheit — sagen, dass sie ihre Aktienbeteiligung in der in Südafrika ansässigen Gesellschaft *gesenkt* hat. Der Multi ist seinerseits „gezwungen“, den Forderungen nach örtlichem Kapital wesentlich mehr Gehör zu schenken, wodurch er fest in die Apartheidwirtschaft verstrickt wird.

Die transnationalen Konzerne haben weiterhin bedeutsam zur südafrikanischen Wirtschaft beigetragen, sei es als Quelle von Auslandskrediten oder durch die Bereitstellung von örtlichen Bankdiensten, öffentlichen und privaten Krediten und Geschäftsfinanzierung. Ende 1979 waren von den 12 Handelsbanken, die in Südafrika tätig sind, die zwei grössten Barclays National Bank, Ltd. und Standard Bank of South Africa Ltd. (Grossbritannien), die zusammen fast zwei Drittel der Handelsbankzweigstellen in Südafrika und Namibia besitzen. Zu der Gruppe von transnationalen Banken mit dem grössten Vermögen und Filialnetz in Südafrika gehören gleichfalls die in Grossbritannien ansässige Hill Samuel Group, die französische Banque d'Indochine et Suez und die amerikanische Citicorp. Die seit langem bestehende

Vorherrschaft der transnationalen Banken, insbesondere jener aus Grossbritannien, scheint jedoch angesichts des starken Wachstums von Bankgruppen mit Sitz in Südafrika: Nedbank Group, Volksaks Ltd. und Bankcorp, etwas nachzulassen.

Südafrika hatte nur wenig Schwierigkeiten, sich internationale Darlehen zu sichern. Nach einem vor kurzem erschienenen britischen Bericht nahm Südafrika allein im ersten Quartal 1982 langfristige Darlehen in Höhe von R 672 Millionen auf. Das bedeutete einen Zuwachs von 57 Prozent gegenüber der Gesamtzahl für das Jahr 1980 und von 147 Prozent gegenüber den 1972 aufgenommenen Darlehen. Die britischen Banken sind anscheinend die bereitwilligste Geldquelle, mit Barclays und Standard Charter an der Spitze. Amerikanische Bankinstitute haben gleichfalls grosse Beiträge geleistet, obwohl die Bewegung wider die Apartheid sagt, sie wären nicht so sehr in den Vordergrund getreten „wegen der Kampagnen wider Apartheid, die insbesondere von Kirchengruppen durchgeführt wurden ...“ (AAM — Anti-Apartheid-Movement: Hintergrundpapier „Investitionen“ für die Gewerkschaftskonferenz „Die Apartheid isolieren“, 27. November 1982). Andere grössere Darlehensgeber sind Banken mit Sitz in der Schweiz — einschliesslich Crédit Suisse, Union Bank of Switzerland und Deutsche Bank, Commerzbank und Dresdner Bank in Westdeutschland.

Der Internationale Währungsfonds hat gleichfalls Pretoria Darlehen gewährt. Im Oktober 1982 stimmte er einem Darlehen von etwa US\$ 1 Milliarde zu, um das Handelsdefizit Südafrikas auszugleichen. Das Ausmass von Südafrikas Kreditaufnahme im Ausland weist als solches auf die dem Apartheidssystem innewohnenden Widersprüche hin. Wäre das Regime gegenüber internationalem Druck nicht so verwundbar, müsste Südafrika seine Wirtschaft nicht in so extravaganter Weise abstützen.

#### HANDEL

Mehr als jeder andere Sektor der südafrikanischen Wirtschaft hat die Entwicklung einer grösseren Fertigungsindustrie die Widersprüche in der Apartheid aufgezeigt. Der Apartheid ist es sicherlich gelungen, billige ungelerte Arbeitskräfte für den Bergwerks- und den Agrarsektor hervorzubringen. Aber seit dem Zweiten Weltkrieg — und insbesondere seit 1960 — hat Südafrika seinen Fertigungssektor so phänomenal ausgeweitet, dass er derzeit etwa 40 Prozent des BSP erzeugt. Zum Unterschied von den Bergwerken und der Landwirtschaft erfordert ein expandierender Fertigungssektor jedoch einen anhaltenden Input von Facharbeitern und Technologie. Und an beidem fehlt es in Südafrika. „1981 ... entfielen mehr als 50 Prozent der Gesamteinfuhren auf Maschinenbau, elektrische Ausrüstung und Ausrüstung des Verkehrswesens, mit besonderer Abhängigkeit in diesen Kategorien von Einfuhren von Ausrüstung für die Stromerzeugung, spezialisierte schwere Bergwerksausrüstung, Werkzeugmaschinen und Flugzeuge.“ (AAM: Hintergrundpapier für die Gewerkschaftskonferenz „Die Apartheid isolieren“, 27.11.1982, Seite 3). Führende Exporteure nach Südafrika sind die Vereinigten Staaten, gefolgt von der Bundesrepublik Deutschland, Grossbritannien und Japan.

Zu den Ausfuhren aus Südafrika gehören unedle Metalle und Mineralerzeugnisse, Agrarprodukte und

Fertigwaren. Die Bergwerksindustrie ist nahezu vollständig exportorientiert, und erzielt einen Gewinn von jährlich etwa 7 Milliarden US-Dollar mit ihren hauptsächlichsten Handelspartnern Grossbritannien, Japan und den Vereinigten Staaten. Zu den ausgeführten Agrarprodukten zählen Gemüse, Obst, bearbeitete Nahrungsmittel und Fischprodukte. Japan, Grossbritannien und die Bundesrepublik Deutschland sind in diesem Sektor die wichtigsten Handelspartner. Verarbeitete Produkte — obwohl in der Kampagne gegen Apartheid weniger bekannt — spielen auf der südafrikanischen Gewinnabelle eine zunehmend wichtige Rolle. Die Bewegung wider Apartheid berichtet, dass Grossbritannien allein in den letzten vier Monaten von 1981 für mehr als 5 Millionen Pfund Textilwaren, Garne, Bekleidung und Zubehör, Möbel im Wert von 1,7 Millionen Pfund und Fussbekleidung, Lederwaren und Parfum für fast eine Million Pfund aus Südafrika eingeführt hat. Was noch bedeutsamer ist, Ford (Grossbritannien) hat mit der Einfuhr von zwei Serien von schnellen Cortina-Lastwagen begonnen, die in Südafrika hergestellt werden. Seit ihrem ersten Verkaufsstart im Juni 1982 haben sie in ihrer Kategorie in Grossbritannien die Führung übernommen und verfügen über etwa 23 Prozent des Markts. Im Juli 1982 hat Südafrika mehr als 11 000 Tonnen Stahl nach Grossbritannien ausgeführt.

Der Handel mit Südafrika nimmt zu, daran besteht kaum Zweifel. Nicht nur die wichtigsten Handelspartner schliessen jährlich mehr Geschäfte mit Südafrika ab, sondern der Handel mit nicht herkömmlichen Partnern hat einen massiven Aufschwung genommen, so der Handel mit Israel um 500 Prozent zwischen 1973 und 1979, mit Taiwan um 40 Prozent nur 1980, mit Chile um 1 770 Prozent zwischen 1973 und 1979, mit Brasilien um 3 500 Prozent zwischen 1973 und 1979. Ausser als direkte Handelspartner zu fungieren, können sie auch als Umschlag- oder „Wasch“-Stellen für südafrikanische Waren dienen. Auf diese Weise können südafrikanische Waren zum Beispiel nach Brasilien ausgeführt werden, dort neu verpackt und in die Länder weiterbefördert werden, die ein teilweises oder vollständiges Embargo gegen den Handel mit Südafrika durchführen.

Die Hauptmasse des südafrikanischen Handels mit den Hauptpartnern, den Vereinigten Staaten, Japan, Bundesrepublik Deutschland und der Schweiz, scheint wenig von den Versuchen beeinflusst worden zu sein, ein Embargo zu verhängen. Sowohl hohe Beamte im Weissen Haus als auch ein ehemaliger britischer Handelsminister, Cecil Parkinson, haben herausgestellt, dass sie den Handel *auszuweiten* und nicht einzuschränken beabsichtigen.

#### AUSWEITUNG DER WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Es muss anerkannt werden, dass die Bindungen zu Südafrika in Bereichen wie internationale Investitionen, Finanzen und Handel so umfassend und komplex sind, dass ein totaler Wirtschaftsboykott schwierig durchzusetzen wäre. Weil die Drohung mit Sanktionen ebenso wirksam wie die Realität sein könnte, bietet es ausserdem Vorteile, ein selektives Vorgehen zu verfolgen, das wirksamer gemacht und allmählich ausgeweitet werden kann. Auf der Internationalen Gewerkschaftskonferenz über Sanktionen und anderen Massnahmen gegen das Apartheid-Regime in Südafrika (Genf, 10. und 11. Juni

1983) wurde eine umfassende Liste von Aktionsbereichen zusammengestellt. (Die Erklärung von der Konferenz ist als Anhang IV beigefügt.) Es muss jedoch noch weiter daran gearbeitet werden, diese Vorschläge in ein Aktionsprogramm zu formen, das sowohl von den Gewerkschaften selbst sowie von Regierungen und Arbeitgebern durchgeführt werden könnte.

Der erste Schritt in Richtung einer Politik der Sanktionen wurde 1977 getan, als der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen eine Entschliessung über die Durchführung eines bindenden Waffenembargos verabschiedete. Es sind jedoch Probleme bei der Durchsetzung und Auslegung aufgetreten, die gelöst werden müssen. Eine Zusage der Hauptausfuhrländer, das, was sie als hochtechnologische Ausfuhr mit potentieller Verwendung im militärischen Bereich ansehen, strenger bewirtschaften zu wollen, würde an sich schon das Apartheid-Regime einem erheblich gesteigerten Druck aussetzen. Die Regierungen der Mutterländer von in Südafrika arbeitenden transnationalen Gesellschaften sollten diesen auch deutlich machen, dass keine Investitionen vorgenommen werden sollten, die zu einer Stärkung von Südafrikas eigener Rüstungs- und damit zusammenhängenden Industrie führen könnten. Zum Beispiel sind Südafrikas Sicherheitskräfte Grossabnehmer von Diesel-Motoren.

Eine wichtige Stufe bei der Ausweitung der Wirtschaftssanktionen ist die Verminderung der Abhängigkeit von Südafrika als Lieferant und Markt. Dies ist vor allem wichtig für eine Reihe afrikanischer Staaten. Entwicklungshilfe an die Anrainerstaaten ist an sich wichtig, aber auch ein Element beim Aufbau des Potentials für weiteren Druck auf Südafrika. Ausserdem ist es wichtig, dass die Haupthandelsnationen mit Südafrika handelführende Gesellschaften ermutigen, Alternativmärkte und -lieferanten zu finden. Ausfuhrkredite und Investitions Garantien sollten Südafrika ausschliessen.

Ein bedeutsames Potential für Sanktionen liegt im Bereich neuer Direktinvestitionen durch transnationale Gesellschaften (TNG). Obgleich die meiste TNG-Investitionstätigkeit in Südafrika aus im Lande gewonnenen Profiten finanziert wird, ist der Zufluss von ausländischen Direktinvestitionen erheblich. Heute ist nur Schweden bereit, Massnahmen zu ergreifen, um einen neuen Kapitalzustrom an Gesellschaften in schwedischem Besitz zu verhindern. Eine Ausbreitung dieser Politik auf die Hauptheimatländer der TNG würde die Probleme Südafrikas im Zusammenhang mit dem Erwerb von neuester Technologie für seinen verarbeitenden Sektor erheblich vergrössern. Eine Möglichkeit für eine derartige Steigerung des Drucks bestünde darin, dass die Regierungen drohen, auf dem Gesetzeswege Neuinvestitionen dort zu unterbinden, wo sich die Gesellschaften nicht an die Verhaltenskodexe halten.

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verhängte ein Ölembargo, stösst aber auf erhebliche Schwierigkeiten bei der Durchsetzung dieser Massnahme. Dies überrascht vielleicht nicht angesichts des gegenwärtig schwachen Ölmarkts. Doch hat auch hier die Drohung mit einer Aktion Südafrika bereits gezwungen, Ressourcen in alternative Energiequellen und Grossöllager umzuleiten. Gesteigerter Druck auf die Hauptölgesellschaften und ölausführenden Nationen, damit kein Öl nach Südafrika fliesst, ist für das Regime eine ernste Drohung.

Die Anwendung des IWF-Darlehens durch Südafrika im November 1982 war eine gute Gelegenheit, den Druck auf das Apartheid-Regime auszuweiten. Die Befürworter des Darlehens warnten vor einem Präzedenzfall, politische Kriterien einzusetzen, um die Darlehensgewährung zu verhindern. Doch auch aus rein wirtschaftlichen und sogar währungspolitischen Gründen war das Darlehen zwielfichtig. Der IWF selbst argumentierte, dass die Apartheidpolitik Südafrikas eine Grundursache für die strukturellen Probleme in der Wirtschaft ist und geändert werden muss. In ähnlicher Weise sind die massiven Ausgaben im Zusammenhang mit der öffentlichen Sicherheit eine Hauptursache für die Finanzprobleme des Regimes. Der IWF wäre berechtigt gewesen, das Darlehen unter Heranziehung dieser Gründe abzulehnen und könnte tatsächlich noch weitere Auszahlungen, die für die zweite Hälfte des Abkommens ausstehen, blockieren. Die Suspendierung des IWF-Programms würde auch eine unmittelbare Auswirkung auf die Kreditwürdigkeit Südafrikas für kommerzielle Darlehen haben.

#### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Gewerkschaften sollten sich klar der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Erstellung einer wirksamen Politik für Sanktionen bewusst sein. Ein detailliertes stufenweises Herangehen an Sanktionen in strategischen und verwundbaren Sektoren würde eine grössere Aussicht auf Wirkung haben als Aufrufe zu einem sofortigen, die ganze Wirtschaft umfassenden Embargo. Die Sicherung einer umfassenden internationalen Unterstützung bei jedem Schritt, wenn er unternommen wird, würde den Druck für einen Wandel in Südafrika ganz gewaltig verstärken. Die internationale freie Gewerkschaftsbewegung sollte daher gründlich prüfen, wie ein derartiger Ansatz gefördert werden könnte und in welchen Bereichen eine baldige direkte Aktion am leichtesten durchzuführen ist. Die Gewerkschaften sind gut plaziert, um die öffentliche Meinung, die Regierungen und Arbeitgeber zu beeinflussen. Unter gewissen Umständen können sie diesen Ansatz auch durch kurze und in der Öffentlichkeit gut vorbereitete Direktaktionen untermauern. In den Jahren ist die Verwundbarkeit der südafrikanischen Wirtschaft immer mehr zutage getreten. Es ist daher jetzt unbedingt erforderlich, dass der IBFG gut vorbereitet ist mit einem wirksamen Aktionsprogramm, das auf die Bekämpfung der Ungerechtigkeit und Unmenschlichkeit der Apartheid abzielt.

#### B. ERDÖL, TRANSPORTE UND WISSENSCHAFT

##### EINFÜHRUNG

In ihrer Einführung zum Thema Erdöl, Transporte und Wissenschaft erklärte Vesla Vetlesen (LO Norwegen): „Ein Erdöl embargo gegen Südafrika würde, wenn es wirksam angewendet wird, erheblichen Druck auf den Apartheidstaat ausüben, da dieser in

hohem Masse von Erdölimporten abhängig ist.“ Sie stellte fest, in zahlreichen gewerkschaftlichen Entschliessungen sei die Verabschiedung eines bindenden Erdöl embargos gegen Südafrika durch den UN-Sicherheitsrat gefordert worden.

„Wir müssen jedoch zugestehen, dass es gegenwärtig unrealistisch ist, davon auszugehen, dass der Sicherheitsrat eine solche Entscheidung treffen würde. Aus diesem Grunde sollten wir darüber diskutieren, was unilateral und von Gruppen „gleichgesinnter“ Länder in diesem Bereich getan werden kann, und wir sollten uns Gedanken darüber machen, in welcher Weise die Gewerkschaften darangehen sollten, ihre Regierungen zu beeinflussen.“

Ein erster Schritt sollte sein, dass die Gewerkschaften in den erdöl exportierenden Ländern ihre Regierungen auffordern, kein Erdöl oder Mineralölprodukte an Südafrika zu verkaufen. In den Fällen, in denen die Regierungen bereits eine solche Politik verfolgen, und das gilt für die meisten erdöl exportierenden Länder, sollten die Gewerkschaften ihre Regierungen auffordern, alles ihnen Mögliche zu tun, um sicherzustellen, dass dieses unilaterale Embargo zur Anwendung kommt.

Aufgrund der von Gruppen in Amsterdam und New York durchgeführten Forschungsarbeit wissen wir eine ganze Menge über den Transport von Erdöl: das Öl, von Ölgesellschaften aufgekauft, wird mehrfach weiterverkauft und mehrere Male umgeladen, es wird auf Tankern transportiert, die unter Umständen gechartert sind und aus diesem Grunde nicht der Kontrolle der Schiffseigner unterstehen. Wir wissen eine Menge, aber es bleibt noch vieles mehr über den Erdölstrom nach Südafrika herauszufinden.

Der nächste Schritt sollte sein, dass die Gewerkschaften in den Ländern, die an den Transporten beteiligt sind, ihre Regierungen auffordern, dass alle Verschiffungen zu südafrikanischen Zielhäfen verzeichnet werden — die Schiffseigner sollten verpflichtet werden, ihren Regierungen entsprechende Berichte vorzulegen.

In seinem 14-Punkte-Programm zu Südafrika fordert der Nordische Gewerkschaftsrat, dass sämtliche Transporte nach Südafrika verzeichnet werden.

In einem an die Regierung gerichteten Schreiben vom Oktober 1983 hat die norwegische Seeleutengewerkschaft gefordert, dass die Schiffseigner über sämtliche Fälle, in denen sie einen südafrikanischen Hafen anlaufen, berichten und darlegen, worum es sich dabei gehandelt hat. Die norwegische Regierung hat dagegen geltend gemacht, dass ihr die notwendigen Informationen vorliegen und sie aus diesem Grunde keinen Anlass für weitere Berichte sieht; allerdings ist von der Regierung dazu bisher keine Dokumentation vorgelegt worden.

Diese unilateralen Aktionen würden wertvolle Informationen über Verkauf, Wiederverkauf und Transporte von Erdöl nach Südafrika erbringen; dabei sollte auch die Bereitstellung von Finanzen und Technologie für Südafrika im Zusammenhang mit Erdöl- und Kernenergie eingeschlossen sein.

In Abstimmung mit den betroffenen Internationalen Berufssekretariaten (ITF, ICFE) könnte der IBFG an der Schaffung einer Überprüfungsinstanz mitarbeiten, die die Bewegungen von Ölfrachtern und Tankern nach Südafrika verfolgen würde, und er könnte

den Untersuchungsergebnissen dieser Überwachungsinstanz breite Publizität verleihen.

In dieser Hinsicht könnten der IBSG (über seinen Koordinierungsausschuss Südafrika) und die IBS sich die Erfahrung der bereits bestehenden privaten Forschungsgremien (Shipping Research Bureau in Amsterdam und International Oil Working Group in New York) zunutze machen und mit ihnen eine Form der Zusammenarbeit vereinbaren.

Dergleichen Material wäre von Nutzen bei den Vorbereitungen für die internationale Konferenz der Vereinten Nationen über ein Ölembargo gegen Südafrika, eine Konferenz, an der mit Export und Transport befasste Länder teilnehmen würden. Über eine solche Konferenz wird bereits seit 1981 diskutiert. Norwegen ist im Vorbereitungsausschuss vertreten. Leider ist unsere konservative Koalitionsregierung nicht bereit, die Frage des Öltransports in die Konferenzthemen einzubeziehen. Allem Anschein nach ist die Arbeit im Zusammenhang mit der Konferenz in eine Sackgasse geraten, und es sind weitere Initiativen vonnöten."

#### MÖGLICHE GEWERKSCHAFTSAKTIONEN FÜR EIN ERDÖLEMBARGO GEGEN SÜDAFRIKA

Der niederländische Gewerkschaftsbund FNV hat zur Frage möglicher Gewerkschaftsaktionen für ein Erdölembargo gegen Südafrika ein Arbeitspapier erstellt.

Darin wurden eine Reihe von Entschliessungen angeführt, die sich für ein solches Embargo aussprechen: die Entschliessung des IBSG bei seinem 13. Weltkongress, die der internationalen Gewerkschaftskonferenz über Sanktionen und andere Aktionen gegen das Apartheidregime in Südafrika (Juni 1983) und die des EGB-Exekutivausschusses vom Juni 1983.

Der in diesen Entschliessungen enthaltene ausdrückliche Hinweis auf die Notwendigkeit eines gegen Südafrika gerichteten Ölembargos macht deutlich, wie wichtig die Erdölfrage in bezug auf Südafrika ist. Im Rahmen der gegen Südafrika zu verhängenden Sanktionen ist ein Ölembargo im Blick auf Wirksamkeit und Erfolg ganz besonders vielversprechend.

Obwohl Südafrika reich an natürlichen Ressourcen ist, weist es einen zentralen wirtschaftlichen Schwachpunkt auf: es verfügt über keinerlei zur Kommerzialisierung geeignete Rohölvorkommen, und seine Erdölvorräte reichen auch nicht länger als für ein oder zwei Jahre. Im Laufe des kommenden Jahrzehnts wird etwa ein Drittel des Erdölbedarfs des Landes durch die drei SASOL-Fabriken bestritten werden, in denen Kohle in — sehr teure — Erdölprodukte umgewandelt wird. Die übrigen zwei Drittel müssen aus dem Ausland importiert werden, hauptsächlich mit mehr als 300 Meter langen riesigen Oiltankern.

Grob gerechnet muss eine solche Tankerlieferung nach Südafrika alle fünf Tage erfolgen.

Ein Ölembargo, das diese jährlichen Rohölimporte im Umfang von etwa 15 Millionen Tonnen unterbinden könnte, hätte ganz erhebliche Auswirkungen auf das

Apartheid-Regime und dessen militärische Schlagkraft.

#### INTERNATIONALE FORDERUNGEN NACH ERDÖLSANKTIONEN GEGEN SÜDAFRIKA

Seit 1976 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen jedes Jahr ihre Mitgliedsstaaten aufgerufen, Südafrika in keiner Weise und in keiner Form mit Erdöl oder Erdölprodukten zu beliefern. Gegen den Vorschlag, ein solches Embargo für alle Länder bindend zu machen, wurde jedoch jedesmal von drei der ständigen Mitglieder des UN-Sicherheitsrats ein Veto eingelegt: von den Vereinigten Staaten von Amerika, Grossbritannien und Frankreich.

Bereits im November 1973 beschloss die Gipfelkonferenz der arabischen Staaten, für OPEC-Erdöl gegen Südafrika ein komplettes Embargo zu verhängen. 1981 wurde diese bindende Verpflichtung verstärkt, indem die Embargo-Gesetze und die Kontrolle der Erdölströme sowie die Möglichkeiten zur Bestrafung im Falle des Verstosses gegen das Embargo verstärkt wurden.

1977 besuchte ein OAU-Ausschuss mit Vertretern sieben afrikanischer Länder sämtliche OPEC-Staaten — mit Ausnahme des Iran — und vergewisserte sich der Entschlossenheit der 12 Regierungen, nicht zuzulassen, dass ihr Erdöl an Südafrika verkauft wird. 1979 schloss sich die neue iranische Regierung dieser Verpflichtungserklärung an.

Andere bedeutende internationale Organisationen mit unterschiedlichem Hintergrund, wie der Weltkirchenrat und die Bewegung der blockfreien Staaten, haben sich ebenfalls entschieden für ein Erdölembargo gegen Südafrika ausgesprochen.

#### AUSWIRKUNGEN DES GEGENWÄRTIGEN ERDÖLEMBARGOS AUF SÜDAFRIKA

Zwischen 1973 und 1979 hatte das Embargo, auf das sich die meisten erdöllexportierenden Länder geeinigt hatten, wenig praktische Auswirkungen, da die damalige Regierung des Iran unter Führung des Schah bereit war, 90% des südafrikanischen Erdölbedarfs abzudecken.

Als die neue iranische Regierung Anfang 1979 entschied, sich dem Embargo anzuschliessen, änderte sich die Situation erheblich. Jetzt weigern sich sämtliche OPEC-Mitglieder sowie die meisten anderen Staaten, die in bedeutenderem Umfang Erdöl exportieren, die Lieferung ihres Rohöls an Südafrika zu gestatten. Selbst die Nicht-OPEC-Staaten Norwegen und Grossbritannien, die Hauptproduzenten von Nordseeöl, erklären, dass sie der Verschiffung ihres Erdöls nach Südafrika nicht zustimmen; allerdings waren sie bisher nicht bereit, eine entsprechende gesetzliche Regelung zu treffen. Das einzige erdöl-exportierende Land, von dem bekannt ist, dass es das Embargo gegen Südafrika nicht mitträgt, ist Brunei, ein kleines Land in Südostasien, das über begrenzte Erdöl-Förderkapazitäten verfügt. Vielleicht wird sich Brunei nach seiner kürzlich erlangten Unabhängigkeit in die Reihen derjenigen stellen, die sich zu dem Embargo gegen Südafrika verpflichtet haben.

Das gegenwärtige Erdölembargo hat Südafrika gezwungen, eine Reihe von Massnahmen zu treffen, um seine Abhängigkeit von Rohölimporten zu verringern:

- Neuorganisation des Energieverbrauchs durch die Entwicklung von Kohle-, Nuklear-, hydroelektrischer Energie und sonstiger alternativer Energiequellen. Am bemerkenswertesten in diesem Zusammenhang ist die massive Entwicklung der Technologie zur Erdölgewinnung aus Kohle (SASOL). Das SASOL-Projekt ist einer der grössten Industriekomplexe der Welt und das teuerste Unterfangen, das das südafrikanische Regime je gestartet hat;
- die vom Staat vorgenommene Gründung der Strategic Fuel Fund Association (SFF), einer für die Brennstoffversorgung zuständigen Instanz mit Ein- und Verkaufsmonopol für Erdöl;
- Aufbau gigantischer Lager, insbesondere in stillgelegten Bergwerken, überall im Land. Diese Lager sind etwa achtmal so gross wie in Ländern, in denen normale Bedingungen herrschen;
- Versuch der Erdölförderung vor der Küste durch das im Staatsbesitz befindliche Unternehmen Soekor, das jedoch bisher keine kommerziell nutzbaren Vorkommen gefunden hat;
- die Rationierung von Brennstoffen durch die Beschränkung der Öffnungszeiten von Tankstellen und Einführung von Geschwindigkeitsbegrenzungen;
- Benzinpreiserhöhungen durch die Einführung verschiedener Abgaben, wie einer Lagergebühr, die Schaffung des staatlichen Ölfonds und des Ausgleichsfonds zur Finanzierung des SASOL-Projekts, zur Einführung einer Prämie von mindestens 10% für Rohölkäufe sowie zur Schaffung von Anreizen für heimische Brennstoffproduzenten.

Alle diese Massnahmen bedeuten eine enorme Belastung der südafrikanischen Wirtschaft und des Staatshaushaltes und stellen eine der Hauptursachen der Inflation dar.

Vorsichtigen Schätzungen des in Holland ansässigen Shipping Research Bureau zufolge belaufen sich diese Kosten auf mindestens 2,5 Milliarden US-Dollar pro Jahr. Das sind 4 bis 5% des Bruttosozialprodukts Südafrikas und entspricht annähernd dem nationalen Verteidigungshaushalt, der seinerseits 20% der Regierungsausgaben darstellt.

Abgesehen von den finanziellen Kosten des gegenwärtigen Embargos hat es erhebliche politische und militärische Auswirkungen. Die Erdölbeschaffung ist in jeder Hinsicht Staatsgeheimnis; bei Verstössen können Gefängnisstrafen bis zu sieben Jahren verhängt werden. Mit Erdöl im Zusammenhang stehende Einrichtungen fallen unter die ausserordentlich strikten Sicherheitsgesetze, die unter anderem Unternehmen verpflichten, betriebliches Sicherheitspersonal einzusetzen, das direkt von den südafrikanischen Sicherheitskräften finanziert und ausgebildet wird. Dies ist zweifellos auf die zahlreichen Übergriffe auf Erdöl-Einrichtungen durch den Afrikanischen Nationalkongress in Südafrika und durch die SWAPO in Namibia zurückzuführen.

Südafrika war gezwungen, seinen Flüssigölverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren. Eine aus einem ausgeweiteten Embargo resultierende — erzwungene — weitere Einschränkung wird unmittelbare Auswirkungen auf den zivilen Transportbe-

reich und die Schlagkraft der Armee haben. Insbesondere die südafrikanischen Streitkräfte machen bei ihrem Einsatz zur Unterdrückung im Lande, zur illegalen Kontrolle über Namibia und der zunehmenden Aggression gegen einige der Frontstaaten in erheblichem Umfang von Erdölprodukten Gebrauch.

Der Stellenwert des gegenwärtigen und darüber hinaus möglichen Erdölembargos wird aus Erklärungen deutlich, die südafrikanische Minister im weissen Minderheitsparlament während der Debatte über den „Salem“-Fall im März 1983 abgegeben haben. Minister Heunis erklärte:

„Der Kampf gegen Boykotte ist keineswegs vorüber. Die UN versuchen, die Fortsetzung von Erdöllieferungen nach Südafrika zu unterbinden. Aktive Gruppen wie die Shipping Bureaus in Kairo und Amsterdam sind bemüht, Südafrika in Schwierigkeiten zu bringen. Letzteres versucht, Schiffe in den Gewässern um die Kap-Region zu überprüfen, um festzustellen, welche von ihnen Erdöllieferungen an Bord haben.“

Der South African Strategic Fuel Fund (SFF) stellte in seinem Bericht über denselben Fall fest:

„Die gegenwärtige glimpfliche Marktlage sollte kein falsches Sicherheitsgefühl hervorrufen. Die jüngste Vergangenheit hat gezeigt, dass die Situation auf dem Rohölmarkt unvorhersehbar ist und dass sich die Lage schnell ändern kann. Von den Feinden der Republik Südafrika werden immer noch aktive Versuche unternommen, die Lieferung von Rohöl (an Südafrika) zu ver- oder behindern ... die Geheimhaltung solcher Transaktionen zielt in erster Linie darauf ab, (Südafrikas) Rohöllieferanten zu schützen und ihr Vertrauen zu bewahren und keinesfalls darauf, Informationen zu verschleiern.“

Diese Zitate machen deutlich, dass selbst die geringste Verschärfung des gegenwärtigen Embargos in Südafrika mit Sicherheit deutlich zu spüren sein wird.

#### VERSTÖSSE GEGEN DAS ERDÖLEMBARGO

Dennoch gelingt es Südafrika nach wie vor, das Erdöl und die Erdölprodukte, die es braucht, zu bekommen.

Der Hauptgrund dafür liegt darin, dass eine Reihe von Erdöl- und Schiffahrtsgesellschaften bereit sind — zweifellos mit erheblichem Gewinn — bei der geheimen Erdölversorgung Südafrikas als Vermittler aufzutreten.

Bedeutende Erdölmultis wie Shell, BP, Mobil und Total haben mit Südafrika Abkommen geschlossen, mit denen sichergestellt wird, dass sie den Erdölbedarf Südafrikas abdecken können.

Bedeutende Schiffahrtsgesellschaften, unabhängige sowie Tochtergesellschaften der Erdöl-Multis, sind am Transport von Erdöl und Erdölprodukten nach Südafrika beteiligt, wie die Untersuchung des in Holland ansässigen Shipping Research Bureau deutlich gemacht hat.

Darüber hinaus laufen die Erdöltransporte nach Südafrika in erheblichem Masse über Grosshäfen wie Rotterdam.

Die Länder, in denen diese Unternehmen ansässig sind, insbesondere Grossbritannien, die Niederlande, die Vereinigten Staaten und Norwegen, haben in keiner Weise etwas unternommen, um diese Praktiken zu unterbinden.

Nicht nur die südafrikanische Regierung, sondern auch Unternehmen, die Südafrika mit Erdöl beliefern, sehen sich gezwungen, alle möglichen Massnahmen zu ergreifen, um die Herkunft des Erdöls und ihre eigene Beteiligung an diesem Erdölhandel zu verbergen.

Dabei kommen u.a. folgende Methoden zur Anwendung:

- Durchführung kombinierter Transporte mit Erdöllieferungen nach Südafrika und Kohleexporten aus Südafrika;
- keine Mitteilung über die Bewegung von Tankern an die internationale Schiffahrtspresse;
- Angabe falscher Bestimmungsorte gegenüber den zuständigen Behörden sowie der Schiffsbesatzung und deren Familien;
- Fälschung von Logbüchern, Be- und Entladepapieren, um zu verbergen, dass es sich um Geschäfte mit Südafrika handelt;
- Verhinderung der Identifizierung durch die Verwendung von Decknamen für Tanker, die bei Single Buoy Mooring (5 km vor der Küste von Durban) Erdöl entladen, oder durch Abdecken des Schiffsnamens;
- Umladung auf See;
- den betroffenen Tanker verschwinden lassen, wie im Falle des Salem-Skandals.

Die Erdöl- und Schiffahrtsgesellschaften sind jedoch nicht die einzigen Unternehmen, die in die Erdölversorgung Südafrikas verwickelt sind. Transnationale Banken haben Kredite vergeben, um die südafrikanischen Einrichtungen zur Gewinnung von Erdöl aus Kohle zu finanzieren; die Technologie für dieses komplizierte Verfahren ist von multinationalen Gesellschaften, hauptsächlich aus den Vereinigten Staaten und der Bundesrepublik Deutschland, bereitgestellt worden, während die Fluor Corporation die grundlegenden Arbeiten bei der Ausweitung des SASOL-Komplexes durchgeführt hat.

Die an der Erdölversorgung Südafrikas beteiligten Gesellschaften versuchen, ihre Rolle bei diesen Lieferungen zu verbergen.

Die Veröffentlichung von Untersuchungsergebnissen hat erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Gesellschaften gehabt, wie ihre Reaktionen und die Vergeltungsaktionen einiger Länder bereits gezeigt haben.

Gesellschaften, die an diesen Vorgängen *nicht* beteiligt sind, versuchen manchmal, ihre Unschuld zu beweisen und arbeiten zum Teil sogar an der Untersuchung „verdächtiger Fälle“ mit.

Fortgesetzte Vergeltungsaktionen gegen betroffene Gesellschaften und weitere Untersuchungen über Manipulationen bei der Lieferung von Erdöl werden andere Gesellschaften davon abhalten, in Zukunft hierbei mitzuwirken.

Als Reaktion auf den internationalen Druck versuchen Sprecher grosser Erdölgesellschaften wie Shell und BP, den Eindruck hervorzurufen, dass ihre Unternehmen nicht mehr direkt am Rohöltransport nach Südafrika beteiligt sind.

Innerhalb Südafrikas selbst sind jedoch die grossen Ölgesellschaften wie eh und je präsent, und es gelingt ihnen, das Öl ins Land zu bringen. Ihre strategische Unterstützung für das Apartheid-Regime geht also weiter.

#### BEISPIELE FÜR AKTIONEN VON GEWERKSCHAFTEN UND ARBEITNEHMERN ZUR LIEFERUNG VON ERDÖL AN SÜDAFRIKA

Die Erdölarbeiter-Gewerkschaft von *Trinidad und Tobago* hat in einer Kampagne gegen die grosse Erdölgesellschaft Texaco, die aktiv am Erdölhandel mit Südafrika beteiligt ist, eine Reihe von Aktionen durchgeführt. Seit 1977 wurde unter anderem folgendes unternommen: Veröffentlichung der Unterstützung der Texaco für Tanker, die Erdöl und andere Güter aus verschiedenen Herkunftshäfen in der westlichen Hemisphäre nach Südafrika transportierten; ausüben von Druck auf die Regierung, um zu erreichen, dass sie die Geschäfte der Texaco und anderer Ölgesellschaften strenger überwacht - dies führte u.a. zur Bildung einer Untersuchungskommission der Regierung über die Aktivitäten der Texaco in Trinidad; Überwachung der Politik der Regierung von Trinidad im Blick auf die Lieferung von Erdöl und anderen Produkten nach Südafrika; und schliesslich Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema durch Kongresse, Tagungen, Veröffentlichungen usw.

Die Erdölarbeiter im *Iran* traten Ende 1978 in Streik und sprachen in diesem Zusammenhang u.a. die Frage der Erdöllieferungen nach Südafrika an. Anfang 1979 verhängte die neue Khomeini-Regierung ein Ölembargo gegen Südafrika.

Im Februar 1981 weigerten sich die Erdölarbeiter in *Libyen*, den Tanker *Atlantic Courage* mit Erdöl für die Coastal States-Gesellschaft (USA) zu beladen, nachdem sie entdeckt hatten, dass dieser Tanker im Jahr zuvor Kohleexporte aus Südafrika geladen hatte. Kurz darauf verweigerte die libysche Regierung allen Tankern, die im Jahr zuvor irgendeinen südafrikanischen Hafen angelaufen hatten, den Zugang zu den Häfen und Hoheitsgewässern ihres Landes.

Anfang 1981 drohte die *norwegische* Erdöl- und Petrochemiearbeiter-Gewerkschaft mit einem Streik in den Erdölfördergebieten in der Nordsee, falls der norwegische Tanker *Jane Stove* Erdöllieferungen nach Südafrika durchführen würde. Der Frachter, der in Teesport (Grossbritannien) norwegisches Erdöl geladen hatte, gab als Bestimmungsort Curaçao an, steuerte aber in Wirklichkeit Südafrika an. Im Rahmen einer gemeinsamen Gewerkschaftsaktion in Norwegen und Grossbritannien wurde die geplante Lieferung öffentlich gemacht, und es gelang, diese Lieferung nach Südafrika zu unterbinden.

Um ähnlichen Vorfällen vorzubeugen, einigten sich die Gewerkschaften darauf, bei der Überprüfung von in Teesport beladenen Tankern zusammenzuarbeiten.

Seeleute-Gewerkschaften aus den *nordischen Ländern* haben Berichte veröffentlicht und Zeugenaussagen von Besatzungsmitgliedern verteilt, in denen über geheime Erdöllieferungen nach Südafrika berichtet wird.

Führende Vertreter der *britischen* Gewerkschaften T&GWU und ASTMS sowie vom *holländischen* Gewerkschaftsbund FNV sind wiederholt an die Shell-Unternehmensleitung herangetreten und haben sie aufgefordert, die Lieferung von Erdöl und Erdölprodukten nach Südafrika einzustellen.

#### VERFUGBARE INFORMATIONEN ÜBER VERSTÖSSE GEGEN DAS EMBARGO

Obwohl die Erdöllieferungen nach Südafrika streng geheimgehalten werden, sind eine Menge Informationen über die in die Verstösse gegen das Erdölembargo verwickelten Gesellschaften und Tanker aufgedeckt worden. Diese Informationen gehen allerdings auf eine intensive Untersuchungsarbeit durch private Untersuchungsorganisationen wie das in Amsterdam ansässige Shipping Research Bureau und die New Yorker International Oil Working Group zurück.

Für den Drei-Jahres-Zeitraum 1979-1982 liegen ausführliche Informationen über die Lieferung von Erdöl und Erdölprodukten nach Südafrika vor, in denen die Namen der betroffenen Unternehmen und Tanker aufgeführt werden.

Dabei werden 150 Fälle genannt, in denen ein grosser Tanker (mehr als 25 000 tdw) „höchstwahrscheinlich“ Rohöl nach Südafrika geliefert hat.

Aus all diesen Fällen wurde eine Liste von etwa 70 Tankern zusammengestellt, die einmal oder mehrmals eine Rohöllieferung nach Südafrika transportiert haben.

Es ist festzuhalten, dass eine Reihe der in diesem Zusammenhang bekanntgewordenen Tanker später verkauft, umbenannt, verschrottet, stillgelegt oder sogar versenkt worden sind.

Etwa 45 Reedereien wurden im Zusammenhang mit Erdöllieferungen nach Südafrika aufgeführt. Diese Gesellschaften waren entweder Eigner, Manager, Agent oder Eigner/Befrachter der 70 Tanker, die „höchstwahrscheinlich“ Rohöl nach Südafrika geliefert haben.

Einige dieser Schiffseigner sind bankrott gegangen oder haben ein Konkursverfahren eingeleitet; bei einigen anderen handelte es sich um Einzelschiff-Eigner, die ihren Frachter anschliessend verkauften.

Im Laufe des Berichtszeitraums wurden im Zusammenhang mit der Lieferung von Rohöl nach Südafrika 8 verschiedene Ölgesellschaften genannt. Es wurde festgestellt, dass sich in zunehmendem Masse Erdölgesellschaften hinter Schiffseignern verbergen.

Seit Mitte 1981 war keine der sieben grössten Ölgesellschaften mehr unter ihrem eigenen Namen in diesem Ölhandel mit Südafrika zu finden. Sie haben sehr wahrscheinlich entweder Deckgesellschaften vorgeschoben oder aber die Öllieferungen unabhängigen Zwischenhändlern überlassen.

Auf der Grundlage der o.g. Untersuchungsergebnisse kann für jedes betroffene Land eine Liste zusammengestellt werden, aus der Einzelheiten darüber zu ersehen sind, in welcher Weise dieses Land in die Öllieferungen nach Südafrika verwickelt ist. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten: das Öl wurde im Lande gefördert oder verschifft; die Erdöl- oder Schiffahrtsgesellschaft war in diesem Lande ansässig; der Tanker war dort registriert usw.

Mehr als 50 Länder können auf diese Weise in der Liste aufgeführt werden.

#### AKTIONSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Auf internationaler Ebene sollten der IBFG und andere internationale Gewerkschaftsorganisationen ihren Einfluss auf internationale Organisationen in

dem Sinne nutzen, dass das gegenwärtige verbindliche Waffenembargo gegen Südafrika auf die Lieferung, die Finanzierung und den Transport von Rohmaterialien und Technologie, die zur Herstellung von Kernenergie verwendet werden können und auf Erdöl und Erdölprodukte ausgeweitet wird.

Die Mitgliedsorganisationen werden aufgefordert, auf ihre jeweiligen Regierungen in dem Sinne Druck auszuüben, dass sie Initiativen in Richtung auf ein internationales verbindliches Erdölembargo gegen Südafrika ergreifen. Bis zur Verhängung eines solchen verbindlichen Embargos durch den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen sollten die Regierungen gedrängt werden, gemäss dem Aufruf der Generalversammlung der Vereinten Nationen zu einem freiwilligen Erdölembargo unilateral aktiv zu werden.

Diese unilateralen Aktionen sollten in einen gesetzlichen Rahmen eingebettet werden, durch den der Verkauf, Wiederverkauf und Transport von Erdöl nach Südafrika verboten und auch die Versorgung Südafrikas mit Finanzmitteln und Technologie im Zusammenhang mit Erdöl und Kernenergie untersagt wird.

In Abstimmung mit den betroffenen Internationalen Berufssekretariaten (ITF, ICEF) könnte der IBFG bei der Einrichtung einer Überprüfungsinstanz mitarbeiten, die die Bewegungen von Erdöllieferungen und Tankern nach Südafrika verfolgt, und er könnte den Ergebnissen dieser Überprüfungsinstanz breite Publizität verleihen.

In dieser Hinsicht könnten der IBFG (über seinen Koordinationsausschuss für das südliche Afrika) und die IBS die Erfahrungen der bereits bestehenden privaten Untersuchungsorganisationen — Shipping Research Bureau in Amsterdam und International Oil Working Group in New York — nutzen und sich mit ihnen auf eine Art der Zusammenarbeit einigen.

Noch vor Beginn der internationalen Konferenz der Vereinten Nationen über das Ölembargo gegen Südafrika sollten detaillierte Pläne ausgearbeitet werden.

Bestimmte Unternehmen, die für ihre herausragende Rolle bei der Lieferung von Erdöl und Erdöltechnologie an Südafrika bekannt sind, könnten zu Hauptzielpunkten einer koordinierten internationalen gewerkschaftlichen Aktion bestimmt werden.

Die bekanntesten Unternehmen in diesem Zusammenhang sind Shell, BP, Fluor und A/S Rederiet Odffjell.

Innerhalb dieser Unternehmen, sowie in anderen Unternehmen, die gegen das Ölembargo verstossen, sollten von den betroffenen Gewerkschaften Kampagnen organisiert werden, um zu erreichen, dass sich die Arbeitnehmer dieser Unternehmen in stärkerem Masse dieser Fälle von Zusammenarbeit mit dem Apartheid-Regime bewusst werden.

Die betroffenen Gewerkschaften sollten Initiativen ergreifen, um die Beschäftigten der gegen das Olem-bargo verstossenden Gesellschaften davor zu bewahren, dass sie in illegale und betrügerische Aktivitäten wie die Fälschung von Konnossementen usw. verwickelt werden.

Die Mitgliedsgewerkschaften werden gebeten, aus ihren Streik- und Pensionskassen sämtliche Anleihen oder Investitionen abzustossen, die mit Unternehmen zu tun haben, die in irgendeiner Weise an der Lieferung von Erdöl, Erdölprodukten und Erdöl-technologie an Südafrika beteiligt sind.

## Teil II: Auswanderung, Fremdenverkehr und kulturelle Beziehungen

Das IBFG-Sekretariat hat das nachstehende Arbeitspapier zum Thema Auswanderung, Fremdenverkehr und kulturelle Beziehungen erstellt:

### A. AUSWANDERUNG

Die Frage der Auswanderung nach Südafrika ist immer umstritten gewesen, da einem häufig das Argument entgegengehalten wurde, dass ein Arbeitnehmer in einer freien Marktwirtschaft das Recht hat, seine Arbeitskraft wo immer er möchte zu verkaufen; dass ein Arbeitnehmer durch seine Auswanderung nach Südafrika sich nicht zu dem Apartheidsystem bekennt, in dem er in Südafrika arbeitet, und dass er vielleicht sogar etwas Gutes tut durch Einführung eines liberalen Drucks auf die Regierung und — noch wichtiger — durch Weitergabe seiner Fertigkeiten an die Schwarzen. Menschen, die nicht vom südafrikanischen Apartheidsystem wissen, werden sagen, dass sie nach Südafrika gehen, um als Fachkräfte offene Stellen zu übernehmen und darum keine Bedrohung für die Arbeitsplätze der Schwarzen sind, die ungelern sind. Diese Menschen scheinen sich nicht selbst zu fragen, warum die Schwarzen meistens als ungelernete Arbeiter tätig sind!

Der IBFG bemüht sich seit Jahren, seine Mitgliedsorganisationen auf die besonderen Werbekampagnen südafrikanischer Agenturen hinzuweisen und hat auch Informationsmaterial zusammengestellt, aus dem hervorgeht, dass die Auswanderung nach Südafrika zur Folge hat, einen schwarzen Arbeitnehmer in seinem eigenen Land seines Lebensunterhalts zu berauben.

Die Rezession und die Arbeitslosigkeit in den Hauptindustriestaaten hat in der letzten Zeit zu einer Belebung der Auswanderung geführt. Folgende Zahlenangaben zeigen dies ganz deutlich:

1980 — 29 400  
1981 — 41 541  
1982 — 47 800

Die Zahl für 1983 wird auf fast 50 000 geschätzt — ein bisheriger Rekord. Es scheint, dass für 1982 die Hälfte der Auswanderer aus Zimbabwe kamen, ein Viertel aus Grossbritannien und der Rest aus polnischen Flüchtlingslagern, aus Belgien, Holland und der Bundesrepublik Deutschland sowie eine geringere Anzahl aus anderen Ländern. Nach einer von

Südafrika 1980 durchgeführten einfachen Zählung waren insgesamt 373 962 Ausländer im Lande beschäftigt, 171 700 aus Grossbritannien, 23 060 aus der Bundesrepublik Deutschland und etwa 20 050 Belgier. Nach Angaben aus der Bundesrepublik Deutschland liegt die Zahl für die deutschen Staatsbürger jedoch bei 60 000 bis 100 000. Es muss daher angenommen werden, dass die anderen Zahlen ebenfalls höher liegen. Die Angaben für die Niederlande, die nur bis 1981 vorliegen, sind von besonderem Interesse. Sie weisen einen gewaltigen Rückgang der Auswanderung für 1980 aus — nur 700 Menschen wanderten insgesamt aus — gegenüber 16 000 im Jahre 1975. Dies wird vor allem einer erfolgreichen nationalen, gegen die Auswanderung gerichteten Kampagne und der Tatsache zugeschrieben, dass die Regierung Auswanderern keine Unterstützung mehr zukommen liess. Die Zahlen für das folgende Jahr, 1981, waren jedoch wieder enttäuschend, denn sie beliefen sich auf 11 000, was die Bedeutung einer nachhaltig weitergeführten Kampagne zeigt.

Es besteht kein Zweifel, dass Südafrika die Rezession und Arbeitslosigkeit in den Hauptlieferländern voll ausgenutzt hat; das Anwerbepersonal hat von der Rezession betroffene Unternehmen aufgesucht, Filme vorgeführt und mit Arbeitnehmern gesprochen, die entlassen werden oder diese Möglichkeit fürchten. Derartige Anwerbemassnahmen gehen gewöhnlich Hand in Hand mit intensiven Propagandakampagnen in der Landespresse — die britischen Zeitungen The Guardian und The Observer haben regelmässig grosse Anzeigen veröffentlicht, in denen Südafrika als ein Land dargestellt wird, das angemessene Arbeitsmöglichkeiten für alle seine Bevölkerungsgruppen bietet.

Die Auswanderung nach Südafrika muss im Kontext der verschiedenen Apartheidgesetze des Landes gesehen werden. Die Einwanderung unterstützt die weisse Minderheit auf verschiedene Weise: sie nimmt zahlenmässig zu, das Gruppenbild der Überlegenheit wird gerechtfertigt; aber vor allem hat sie nachteilige Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und den Beschäftigungsausbau für Schwarze. Die südafrikanische Regierung erklärt gerne, dass jeder Einwanderer schwarze Arbeitsplätze schafft. Dahinter steht die Logik, dass das Fachwissen des Einwanderers der Wirtschaft die Möglichkeit gibt, zu expandieren, was zur Schaffung zusätzlicher schwarzer Arbeitsplätze führt. Wie jedoch bereits gesehen wurde, nimmt die schwarze Arbeitslosigkeit in Südafrika immer weiter zu und hat etwa 24 Prozent erreicht. Wenn ausländisches

technisches Fachwissen eingeführt wird, dann wird der Druck, schwarzes Fachwissen im Lande aufzubauen, vermindert. Also sind die Arbeitsplätze, von denen die Regierung spricht, für ungelernete Arbeitskräfte ... niedrig bezahlt. Als Ergebnis starken Drucks seitens der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung und sogar auf Drängen einiger Arbeitgeber sind einige Fortschritte bei der Ausbildung schwarzer Arbeitnehmer in Südafrika gemacht worden, doch weist alles darauf hin, dass diese Ausbildung Hand in Hand geht mit einem Programm der Arbeitsplatzsplitterung. Schwarze werden in einem Teil der für einen Arbeitsplatz erforderlichen Fertigkeiten ausgebildet, statt für den Arbeitsplatz als ein Ganzes.

Militärisch gesehen leistet jeder Einwanderer einen bedeutenden Beitrag zur Aufrechterhaltung der Apartheid. Sein Fachwissen muss nicht nur direkt für die Herstellung militärischer Hardware eingesetzt werden. Ein grosser Anteil seiner Steuern fliesst direkt in die Rüstungsbemühungen. Die Ausweitung der Wehrpflichtgesetzte bedeutet, dass viele von der ersten Generation der Einwanderer zur Truppe einberufen werden — und ihre Kinder werden dann bestimmt einberufen. Tatsächlich sollen dem Parlament in diesem Jahr Vorschläge vorgelegt werden, die beinhalten, dass alle Einwanderer, die seit 1978 in das Land gekommen sind und zwischen 15 und 25 Jahre alt sind, nach 5 Jahren ständiges Wohnrecht erwerben; doch würde dies automatisch die südafrikanische Staatsbürgerschaft nach sich ziehen und damit auch die Militärpflicht. Nach südafrikanischen Regierungsstatistiken würde dies auf rund 140 000 Menschen zutreffen.

Südafrika ist politisch explosiv. Die Aussichten auf ein sicheres Leben in Südafrika werden immer schwächer. Da die südafrikanische Regierung immer kriegerischer eingestellt wird, ist die Möglichkeit, dass Einwanderer direkt in die Kriegsführung verwickelt werden, wahrscheinlicher. Die Gesellschaft in Südafrika ist auf *Gewalt* eingestellt.

Die Einwanderer müssen zahlreiche soziale Beschränkungen hinnehmen. Ein Einwanderer aus Europa, der an viele individuelle soziale Freiheiten gewöhnt ist, wird sich in Südafrika an viele Beschränkungen gewöhnen müssen. Rundfunk und Fernsehen werden vom Staat streng kontrolliert. Filme unterliegen einer scharfen Zensur, wenn sie nicht überhaupt verboten werden. Bücher, Zeitschriften und Zeitungen werden genau überwacht. Die Freizügigkeit ist eingeschränkt. Die Townships der Schwarzen sind für Weisse gesperrt. In diesem Zusammenhang sollte vielleicht darauf hingewiesen werden, dass die Statistiken in den Niederlanden gezeigt haben, dass fast ebensoviele Auswanderer wieder in die Niederlande zurückkehren wie nach Südafrika auswandern; diese Rückkehrer sind von den Realitäten in Südafrika enttäuscht.

Die Inflation in Südafrika ist gegenwärtig bei weitem höher als in Grossbritannien; der industrielle Output ist gefährlich niedrig für ein Land im Entwicklungsstadium Südafrikas. Das Leben im Lande ist kostspielig — und in vielen Fällen kostspieliger als in vielen westlichen Ländern. Hierunter fallen die Preise für Benzin, Bekleidung, elektrische und elektronische Ausrüstung, Kraftfahrzeuge usw.

In dem Aktionsprogramm des IBFG aus dem Jahre 1980 wurde die internationale freie Gewerkschaftsbewegung aufgerufen, ihre Kampagne gegen die weisse Auswanderung zu intensivieren; es wurde die Herstellung und Verteilung von Informationsmaterial

wie auch die Ausübung verstärkter Drucks in Richtung auf die Schliessung südafrikanischer Werbebüros und die Aufstellung von Bewachungsposten empfohlen. Der IBFG hat ein Plakat hergestellt, mit dem von der Auswanderung von Weissen nach Südafrika abgeschreckt werden soll. Dieses Plakat ist an alle Mitgliedsorganisationen versandt worden und vor allem an jene in Ländern mit potentiellen Auswanderern. Das Solidarność-Büro im Ausland hat eine Erklärung veröffentlicht, in der polnischen Arbeitern von der Auswanderung nach Südafrika abgeraten wird.

Wie bereits früher erwähnt, hat Südafrika jedoch seine Werbekampagne durch regelmässig in wichtigen Zeitungen erscheinende Annoncen und durch den Versand von Werbematerial an verschiedene Organisationen intensiviert. In der britischen Zeitung The Guardian erschien im November 1983 eine Anzeigenserie. Kurioserweise veröffentlichte The Guardian auf der Rückseite dieser Anzeige einen Artikel mit dem Titel „Schwarze riskieren Ausweisung trotz des Versprechens, den Zwang aufzuheben“; in ihm wird die Umsiedlungspolitik Südafrikas behandelt, von der weitere zwei Millionen Schwarze bedroht werden.

Es wäre nützlich, derartiger südafrikanischer Propaganda zu begegnen durch die Veröffentlichung von Sonderbroschüren, in denen das Thema derartiger Anzeigen zerpfückt und die wahren Tatsachen des südafrikanischen Lebens für die Mehrheit der Menschen im Lande und besonders für die Arbeitnehmer geschildert werden. Eindeutig sind bei weitem mehr Informationsmaterial, Aufklärungsschriften, Broschüren, Plakate sowie Lichtbildserien und Filme erforderlich, die nicht nur den Gewerkschaftsmitgliedern zugänglich gemacht werden sondern auch auf Sonderkonferenzen, Sitzungen und in Studienkreisen verwendet werden.

### B. FREMDENVERKEHR, KULTUR UND SPORT

Häufig hört man, es sei kaum denkbar, dass ein Südafrika besuchender Tourist die Apartheid unterstützt. Schlimmstenfalls ist er ein apolitischer Urlauber; bestenfalls reist er nach Südafrika, um „selbst zu sehen“ und selbst zu beurteilen, ob das System wirklich so frevelhaft ist, wie ihm gesagt wurde.

Finanziell hat der Tourismus nach Südafrika keine grosse Auswirkung. 1981 beliefen sich die Erlöse aus dem Fremdenverkehr auf etwa 659 Millionen US-Dollar, was im Vergleich zu Hauptfremdenverkehrszentren ziemlich niedrig in der Rangordnung ist. Doch als Industrie hat der Fremdenverkehr eine Auswirkung auf die inländische Beschäftigungsentwicklung. Die mit dem Tourismus im Zusammenhang stehenden Dienstleistungen erfordern weitgehend ungelernete oder höchstens angelernte Arbeitskräfte; Reinigungspersonal, Kellner usw. in Hotels; Andenkenhersteller und -verkäufer. Diese Bereiche sind immer schwierig zu organisieren. So kann der Fremdenverkehr höchstens dazu beitragen, einen relativ begrenzten Kreis von ungelerneten und angelernten Arbeitskräften zu schaffen, der nicht nur ausserhalb des Zugriffs der Gewerkschaften steht, son-

den der aufgrund seiner Art vom Hauptstrom der Wirtschaft abgeschnitten ist.

Die am meisten ernstzunehmende Auswirkung der Fremdenverkehrsindustrie ist das verzerrte Bild, das sie zu schaffen hilft. Ein Tourist wird im allgemeinen jene Orte besuchen, die am meisten Anziehungskraft haben. Die Auswirkungen der Diskriminierung werden vor dem Gelegenheitsbesucher sorgfältig durch den machtvollen Propagandaapparat Südafrikas verborgen. Es gibt wenig Armut in den weissen Stadtgebieten. Sie beschränkt sich auf die schwarzen Ghetto-Townships und die sogenannten Homelands. Weisse können Orte wie Soweto nur mit einer Sondergenehmigung, die schwierig zu erlangen ist, betreten. Andererseits können weisse Touristen Soweto mit einer von der Regierung geförderten Besichtigungstour „besuchen“, bei der ihnen nur die Schaustücke der Townships gezeigt werden.

So wird jeder Besucher mit einer simplen Auffassung von Südafrika angenehm überrascht sein und unter Umständen beginnen, die internationale gegen die weisse Minderheitsregierung gerichtete Publizität ernsthaft in Zweifel zu ziehen.

Die Aufgabe besteht daher darin, die dem Touristen gebotene verzerrte Perspektive und die nachteilige Auswirkung des Fremdenverkehrs auf die Infrastruktur und das Vorwärtkommen des Arbeitnehmers zu bekämpfen.

Da die politische Anerkennung für die sogenannten Bantustans fehlt, versucht Südafrika, die wirtschaftliche Anerkennung zu erlangen. Förderung des Tourismus und der „kulturellen Beziehungen“ zu den sogenannten Bantustans bilden einen grossen Teil dieser Kampagne. Zum Beispiel war Ciskei 1983 auf der internationalen Fremdenverkehrsausstellung im israelischen Ausstellungszentrum in Tel Aviv der grösste und farbigste Stand gewidmet.

Eine Reihe Länder haben Schritte eingeleitet, um für südafrikanische Staatsbürger wieder den Visumzwang einzuführen. Dies trifft auf die Niederlande und Belgien seit dem 1. Januar 1983 zu. Es gibt jetzt nur drei Länder, die mit Südafrika einen gegenseitigen Visumdispens vereinbart haben. Es handelt sich um Grossbritannien, die Schweiz und die Republik Irland.

Der Boykott südafrikanischer Sportler ist ebenfalls eine strittige Frage gewesen. Die südafrikanischen Behörden haben sich gegen diesen Boykott als sehr empfindlich erwiesen und veröffentlichten auch hier viel Propagandamaterial über die integrierten internationalen Mannschaften, wie zum Beispiel die Springboks. Nichts wird darüber gesagt, dass die Schwarzen in ihren Townships keine Sportplätze haben, dass ihnen in ihren Townships wenige — und schlechte — Trainingsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und dass sie, werden sie auf Klubebene zugelassen, vor und nach dem Spiel nicht mit ihren Sportkollegen zusammen sein dürfen.

Die niederländische Regierung hat 1982 über Südafrika einen totalen Sportboykott verhängt und Sportereignissen in den Niederlanden mit südafrikanischer Beteiligung jede Unterstützung entzogen. Ausserdem werden südafrikanischen Sportlern Einreisevisa verweigert.

Allgemein gesprochen gibt es in den Industriestaaten jedoch noch viele für Südafrika eintretende Lobbies, die Sportereignisse und kulturelle Tätigkeiten wirksam fördern. In Belgien bestehen, obgleich das Kulturabkommen mit Südafrika gekündigt wurde, fünf

südafrikafreundliche Vereinigungen: ein Zusammenschluss von etwa 95 Parlamentariern; PROTEA, unter Führung des früheren belgischen Wirtschaftsministers, der auch Präsident der Kreditbank ist, Südafrikas Hauptfinanzpartner in Belgien; eine südafrikanische Freundschaftsgesellschaft, der der Direktor der Banque de Paris et des Pays-Bas vorsteht; eine Organisation des äussersten rechten Flügels mit dem Titel Vrienden van Zuid Afrika, die die Auswanderung und den Fremdenverkehr nach Südafrika aktiv fördert. In Belgien gibt es auch eine Organisation EUROSA, das Koordinierungsorgan für alle Pro-Apartheid-Lobbies Westeuropas, die auf der Ebene des Europaparlaments besonders aktiv ist. In den Vereinigten Staaten gibt es ebenfalls eine immer grössere Anzahl derartiger Lobbies, die meistens Verbindungen zur Geschäftswelt haben.

In der Bundesrepublik Deutschland ist ein 1963 abgeschlossenes Kulturabkommen immer noch gültig. Als Antwort auf eine parlamentarische Anfrage eines SPD-Parlamentariers am 20. Dezember 1983 erklärte die Regierung, dass die Kündigung des Abkommens „keinem nützlichen Zweck“ dienen würde.

Eine Reihe Gewerkschaften haben Stellung gegen Geschäftsreisen ihrer Mitglieder nach Südafrika genommen und stützen ihre Ansichten durch solche Aktionen, die sie für wirksam halten. Die britische Schauspielergewerkschaft EQUITY ergreift zum Beispiel keine Massnahmen gegen Mitglieder, die in Südafrika arbeiten, berät sie aber nicht hinsichtlich Arbeitsbedingungen und handelt auch keine Verträge aus. Die Musikergewerkschaft in Grossbritannien verbietet ihren Mitgliedern nicht nur die Arbeit in Südafrika, sie verhängt unter Umständen sogar Sanktionen gegen sie bei ihrer Rückkehr.

Im Aktionsprogramm des IBFG wurde empfohlen, dass die Gewerkschaften ihren Mitgliedern abraten sollten, Südafrika im Urlaub oder für andere Zwecke zu besuchen; ausserdem sollten sie die Schliessung der südafrikanischen Reisebüros fordern. Ferner wurde empfohlen, kulturelle und sportliche Beziehungen zu unterbinden.

Eindeutig sollte der Druck auf jene Regierungen verstärkt werden, die Gegenseitigkeitsabkommen mit Südafrika für den Visumdispens haben, damit sie derartige Abkommen suspendieren. Wie im Falle der Kampagne gegen die Auswanderung muss unbedingt ein Höchstmass an Informationsmaterial über die Realitäten in Südafrika hergestellt werden, um dem südafrikanischen Propagandamaterial entgegenzuwirken. Die Gewerkschaften sollten die bestehenden Kulturabkommen und das Wirken südafrikafreundlicher Lobbies in ihrem Lande prüfen und auf die Regierungen ein Höchstmass an Druck ausüben, damit diese derartige Kulturabkommen kündigen. Subsidien für Sportveranstaltungen, die die Mitwirkung von Südafrikanern einschliesst, sollten — wie es die niederländische Regierung getan hat — eingestellt werden, und für südafrikanische Sportler sollte es strenge Visumbeschränkungen geben. Schauspieler- und Musikergewerkschaften wie auch alle anderen Gewerkschaften im Bereich von Kunst und Unterhaltung sollten eine Politik der Verhängung von Sanktionen gegen ihre nach Afrika reisenden Mitglieder verfolgen.

## Kapitel V: Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung

### EINFÜHRUNG

In seiner Einführung zum Thema „Unterstützung für die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung“ erklärte Herman Rebhan, Generalsekretär des internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB): „Es gibt viele Menschen überall in der Welt, die glauben machen möchten, dass Gewerkschaftsarbeit etwas völlig anderes als politische Arbeit ist. Im Gegensatz dazu ist jedoch jeder Schritt nach vorn bei der gewerkschaftlichen Organisation schwarzer Arbeitnehmer eine Niederlage für die Apartheid.“

Unsere internationale Solidarität dient dem Ziel, unabhängige, demokratisch verantwortliche und gefestigte Gewerkschaften aufzubauen. Denn wir glauben, dass in einer auseinandersetzung- und konfliktreichen Welt solche Gewerkschaften einen positiven, progressiven und friedlichen Schritt nach vorn bedeuten.

Wir wollen unsere Mitglieder vertreten und damit gleichzeitig die Interessen der Gesellschaft insgesamt.

Wie können wir dies in bezug auf Südafrika tun?

Zunächst einmal müssen wir unsere Kontakte mit der Gewerkschaftsbewegung, die schwarze Arbeitnehmer in Südafrika organisiert, aufrechterhalten und ausweiten.

Wir müssen unsere Mitgliedsorganisationen in Südafrika soweit als möglich in all unsere Aktivitäten einbeziehen.

Dies bedeutet mehr als die Einladung von Vertretern schwarzer Gewerkschaften zur Teilnahme an unseren Gewerkschaftskonferenzen und sonstigen Sitzungen.

Es bedeutet, dass wir die Entwicklung der Gewerkschaften in Südafrika in den Kontext der Situation des gesamten Kontinents einordnen.

Der IMB organisiert eine Reihe internationaler Unternehmensräte, wobei südafrikanische Gewerkschaften eine Rolle spielen. Jahr für Jahr führt der IMB eine afrikanische Arbeitstagung durch, und das ist eine Gelegenheit, Gewerkschafter aus ganz Afrika zusammenzubringen.

Wir bemühen uns, gegenseitige Besuche auf Betriebsebene innerhalb einer multinationalen Unternehmensgruppe zu organisieren.

Wir wünschen uns, dass Gewerkschaftsdelegationen aus Europa und Nordamerika nach Südafrika reisen, obgleich solche Besuche sorgfältiger Vorbereitung

bedürfen und ihr Ablauf mit den schwarzen Gewerkschaften abgestimmt werden muss.

Der IMB ist auch mit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in Südafrika befasst, und unser Verantwortlicher für Gesundheit und Sicherheit hat Schulungen durchgeführt, um Vertrauensleute in den Betrieben in diesem Bereich auszubilden.

Wenn in südafrikanischen Niederlassungen europäischer oder nordamerikanischer Unternehmen Streiks stattfinden, wird der IMB aktiv, um die Unterstützung im Rahmen der internationalen Solidarität zu koordinieren.

Wir sind überzeugt vom Wert der Bildung, der politischen Öffentlichkeitsarbeit, der Organisationsarbeit und der internationalen Solidarität.

Das ist der Weg, der in Südafrika vorwärts führt, jetzt und in den kommenden Jahren, die uns noch auf manche Probe stellen werden.

### HINTERGRUNDPAPIER

#### EINLEITUNG

Wenn man auf die letzten 10 Jahre seit dem Beginn der Entstehung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaften Anfang der siebziger Jahre zurückblickt, so reicht es nicht aus, sich auf die letzten 2 oder 3 Jahre zu konzentrieren, als in grösserem Umfang Fortschritte gemacht wurden, und darüber die Kämpfe auf Leben und Tod in der Zeit von 1973 bis 1979 zu vergessen. Wenn man zu einer Einschätzung der von den unabhängigen Gewerkschaften durchgeführten Kampagnen für ihre Anerkennung und die ihnen international zuteil gewordene Unterstützung von seiten der Gewerkschaftsbewegung kommen will, ist es hilfreich, die betreffende Periode in zwei Zeiträume zu unterteilen: die „Anfangszeit“ (1973-1979) und die „jüngste Vergangenheit“ (1980-1983).

#### KAMPAGNEN FÜR ANERKENNUNG IN DER „ANFANGSZEIT“ (1973-1979)

Man muss sich ins Gedächtnis rufen, dass trotz der Tatsache, dass Massenstreiks schwarzer Arbeiter gegen untragbare Löhne in den Jahren 1973 und 1974 der soziale Anstoss für das Entstehen der neuen unabhängigen Gewerkschaften waren, die Organi-

sationen, die sich schliesslich aus diesen Protestaktionen herauskristallisierten, sehr klein und äusserst schwach waren. Sie sahen sich mächtigen feindlichen Kräften gegenüber; Unternehmern, die versuchten, die gewerkschaftliche Organisation schwarzer Arbeiter unmöglich zu machen, indem sie aktive Gewerkschafter schikanieren und von der Unternehmensleitung kontrollierte Verbindungsausschüsse ins Leben riefen, die einen Wohlverhalten übenden Ersatz für Gewerkschaften darstellten; dem Staat, der bereitwillig die Unternehmer unterstützte, indem er immer wieder gegen Gewerkschaftsführer mit dem Mittel des Banns vorging, wobei es zu Verhaftungen, Folter und Todesfällen kam — all dies, um diejenigen, die mutig genug waren, Widerstand zu leisten, einzuschüchtern. Als ob dies der Schwierigkeiten noch nicht genug wären, verhielten sich die etablierten Gewerkschaften, die grösstenteils entweder offen rassistisch oder so ängstlich bedacht waren, nicht „die Sache zu gefährden“, dass sie es nicht einmal fertigbekamen, gegen die Verfolgung von Gewerkschaftskollegen zu protestieren, ebenfalls feindselig.

In dieser Situation wandten sich die neuen Gewerkschaften auf der Suche nach Unterstützung in die einzigen beiden Richtungen, die ihnen zugänglich waren: zunächst richteten sie sich nach unten an ihre eigene Basis und arbeiteten mit aller Kraft daran, Betrieb für Betrieb eine gewerkschaftlich organisierte Mehrheit zu erreichen und Vertrauensleutestrukturen aufzubauen. An zweiter Stelle richteten sie sich nach aussen an die internationale Gewerkschaftsbewegung, getragen von der Überzeugung, dass die etablierte Gewerkschaftsbewegung in Südafrika mit ihrer rassistischen und allzu oft rückgratlosen Haltung nicht den wahren Geist der Gewerkschaften vertrat.

Sehr bald wurde deutlich, dass die Besorgnis der internationalen Arbeiterbewegung in bezug auf Südafrika und die Kämpfe der schwarzen Arbeiter an der Basis, auf Betriebsebene, dort zusammenliefen, wo es um die Frage der Anerkennung der Gewerkschaften durch in Südafrika tätige ausländische Unternehmen ging. Dies nicht etwa, weil diese ausländischen Unternehmen hinsichtlich der Anerkennung der neuen Gewerkschaften „liberaler“ waren als südafrikanische Unternehmen — weit gefehlt — sondern deshalb, weil organisierte Arbeiter in den Herkunftsländern dieser Unternehmen auf die Mutterfirma Druck ausüben konnten, indem sie von der Tochterfirma für deren Behandlung von Gewerkschaftern in Südafrika Rechenschaft forderten — ein Verhalten, das sie sich im eigenen Land niemals leisten könnten. So wurden die Kampagnen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaften für ihre Anerkennung durch die südafrikanischen Niederlassungen multinationaler Gesellschaften, unterstützt durch die internationale Arbeiterbewegung, ein Kernpunkt bei der Herausforderung der mächtigen Vertreter des Status quo der Apartheid Mitte und Ende der siebziger Jahre.

Der klassische frühe Testfall war der von Smith & Nephew, dem britischen Verbandsmaterial- und Kosmetika-Hersteller, der auf dem Höhepunkt der Streikwelle Anfang 1974 dazu gebracht wurde, mit der nationalen Textilarbeitergewerkschaft (National Union of Textile Workers — NUTW) einen zweijährigen Anerkennungsvertrag zu unterzeichnen. Als die Streikwelle abebbte und sich Mitte der siebziger Jahre die Rezession einschneidend bemerkbar machte, schloss sich Smith & Nephew der von der

Mehrheit der Unternehmer vertretenen Position an, weigerte sich, über eine Vertragsverlängerung zu verhandeln und bedrohte so den bisher einzigen rechtlich abgesicherten Vorposten, den die unabhängigen Gewerkschaften damals aufgebaut hatten.

In der darauf folgenden zwei Jahre andauernden bitteren Kampagne wandte das Unternehmen eine Vielzahl von Taktiken an, um die Anerkennung der NUTW zu umgehen: man versuchte, anstelle der Gewerkschaften einen „Unternehmensrat“ einzurichten; eine Wohlverhalten übende TUCSA-Gewerkschaft wurde als Alternative zu der demokratisch gewählten Gewerkschaft in den Betrieb geholt; man liess zu, dass die Sicherheitspolizei gegen Vertrauensleute vorging. Als dem TUC angeschlossene Gewerkschaften in Grossbritannien verstärkt auf eine Beilegung des Konflikts drängten, verbreitete das Unternehmen irreführende Meldungen und versuchte auf diese Weise, bei den britischen Gewerkschaftern Verwirrung zu stiften. Aber 1978 musste sich das Unternehmen geschlagen geben und einen neuen Vertrag unterzeichnen — ein Ergebnis, das anderen Gruppen schwarzer Arbeiter, die für ihre Anerkennung kämpften, Auftrieb gab, zumal in einer Zeit, als viele andere Versuche, die Anerkennung zu erreichen, zerschlagen oder durch die Verzögerungstatistik der Unternehmensführung ins Leere gelaufen waren.

Um die damalige Stimmung wieder einzufangen, muss man sich nur den Fall Heinemann in Erinnerung rufen, als eine sich friedlich auflösende Menge von Streikenden von der Polizei brutal mit Schlagstöcken zusammengeschlagen und von Polizeihunden angefallen wurde. Oder den Fall Pilkington, als legal streikende Arbeiter en bloc entlassen und en masse in Gefangenenwagen der Polizei abtransportiert wurden. Oder den Fall Unilever, als selbst von der IUL organisierte breite internationale Protestaktionen die Weigerung des Unternehmens, die Forderung der unabhängigen Gewerkschaft auf Vertretung ihrer Mitglieder anzuerkennen, nicht ins Wanken bringen konnte.

Der Sieg bei Smith & Nephew war deshalb ein Meilenstein. Er war jedoch nicht nur ein Sieg für die betroffenen schwarzen Arbeiter und ihre winzige Gewerkschaft, sondern auch für die internationale Gewerkschaftsbewegung. Die im Laufe der Zeit gewachsene Besorgnis der internationalen Arbeiterbewegung hatte das Unternehmen ins Rampenlicht gerückt, und das machte es zu einer riskanten Angelegenheit, aktive Gewerkschafter zu schikanieren. Dieser „Schutz“-Faktor wurde von den unabhängigen Gewerkschaften bei der späteren Durchführung von Kampagnen für ihre Anerkennung voll und ganz genutzt. Das Phänomen, dass solche Kampagnen wie Pilze aus dem Boden schossen, wurde für die südafrikanische Regierung Gegenstand grösster Sorge, und es trug neben den Ereignissen von Soweto in den Jahren 1976 und 1977 erheblich dazu bei, den Umdenkprozess zu erzwingen, der durch die Wiehahn- und Riekert-Berichte eingeleitet wurde.

In diese Zeit fiel auch der Beginn der langfristigen Kampagnen in Unternehmen wie Glacier Bearings (AE), Colgate-Palmolive, Kelloggs, Gedore, Dura, Cadbury-Schweppes, Henkel, Courtaulds, SKF und Dutzenden anderer Unternehmen. In fast all diesen Fällen, in denen es um eine multinationale Gesellschaft ging, wurde es zum üblichen Vorgehen auf Seiten der unabhängigen Gewerkschaften, die Un-

terstützung des IBFG und seiner Mitgliedsorganisationen oder der Internationalen Berufssekretariate und ihrer Mitgliedsorganisationen zu suchen. In eben dieser Zeit wurde mit der finanziellen und moralischen Unterstützung der internationalen Gewerkschaftsbewegung die grundlegende Organisationsarbeit auf Betriebsebene durchgeführt, die die tiefverankerte Grundlage schuf, auf der die rasche Entwicklung der unabhängigen Gewerkschaften in jüngster Zeit beruht.

#### DIE „JÜNGSTE“ VERGANGENHEIT (1980-1983): KAMPAGNEN FÜR ANERKENNUNG UND WEITERFÜHRENDE KAMPAGNEN

Die unabhängigen Gewerkschaften haben die sich in der Nach-Wiehahn-Zeit bietenden Chancen für eine sprunghafte Entwicklung genutzt. Es besteht natürlich kein Zweifel daran, was hinter den „Reformen“ steckt: Bereits 1977 gestand die südafrikanische Regierung ein, dass sie den Widerstand der Schwarzen im Land nicht mehr allein mit Waffengewalt aufhalten könne und dass die Schaffung einer schwarzen „Mittelschicht“ zwingend notwendig sei, um „Stabilität“, d.h. die Beibehaltung der gegenwärtigen Machtverhältnisse, zu gewährleisten.

So entstand die neuartige Situation, in der die südafrikanische Regierung im Sinne ihrer langfristig angelegten Strategie Unternehmer aufforderte, auf Treu und Glauben mit repräsentativen Gewerkschaften zu verhandeln, während ausländisches Kapital (das so lange behauptete, eine „fortschrittliche“ Kraft in Südafrika darzustellen) nachhinkte, indem es nunmehr von der Regierung zugelassenen Gewerkschaften die Anerkennung vorenthielt. So erkannten ausländische Unternehmen wie BTR, Columbus Mackinnon und American Home Products die Metallarbeitergewerkschaft (Metal and Allied Workers' Union — MAWU) erst Ende 1983 an, obwohl in all diesen Fällen über Jahre hinweg Kampagnen durchgeführt worden waren, im Falle von BTR sogar über einen Zeitraum von 10 Jahren.

Von Ende 1979 an wuchs die Militanz der schwarzen Arbeiter in steigendem Masse, was zur höchsten Zahl von Streiks in der Geschichte der südafrikanischen Arbeiterbewegung führte; auf diesem Hintergrund stiegen die Mitgliederzahlen der unabhängigen Gewerkschaften sprunghaft von um die 60 000 im Jahre 1979 auf ca. 300 000 heute. Dass dieses Wachstum zu einem grossen Teil auf stabiler Grundlage beruht, ist aus der Zahl der Anerkennungsverträge ersichtlich, zu deren Unterzeichnung Unternehmen gezwungen wurden: Im Oktober 1983 verzeichnete die FOSATU bei den verschiedenen ihr angeschlossenen Organisationen 278 Verträge, bei der CUSA waren es weitere 70. Beobachter auf Seiten der Arbeitnehmer schätzen, dass es im ganzen Land ca. 400 solche Verträge gibt, und weitere stehen an: Die CUSA z.B. schätzt, dass sich bei ihren Mitgliedsorganisationen weitere 40 Verträge im Verhandlungsstadium befinden.

Bei diesem Umsichgreifen von Anerkennungsverträgen steht zu erwarten, dass in Zukunft von Seiten der unabhängigen Gewerkschaften andersgeartete Bedürfnisse an die internationale Gewerkschaftsbewegung herangetragen werden. Damit soll nicht gesagt werden, dass die Anerkennung kein Thema mehr ist — für einige der jüngeren oder kleineren

Gewerkschaften ist sie immer noch Thema Nr. 1. In der Ciskei z.B. hat das Verbot der SAAWU (South African Allied Workers Union — Allgemeine südafrikanische Arbeitergewerkschaft) den Vormarsch des „Fortschritts“ um Jahrzehnte zurückgeworfen, und andere im Gebiet der Ciskei tätige Gewerkschaften (wie Mitglieder der NAAWU (National Automobile and Allied Workers' Union) im Daimler-Benz-Werk) haben festgestellt, dass das Verbot der SAAWU sich in der Praxis auch auf sie erstreckt. Mehr noch: die unabhängigen Gewerkschaften sehen den Einsatz von Sicherheitskommandos im Kwa-Zulu-„Homeland“ als bedrohliche Bestätigung dafür an, dass sich unter den Regierungen der „Homelands“ die Tendenz breitmacht, umfassender der ihnen seit jeher von Pretoria zugedachten Rolle, die schwarzen Wanderarbeiter im Zaum zu halten, gerecht zu werden. Mehr denn je besteht die Notwendigkeit, dass von Seiten der internationalen Gewerkschaftsbewegung Druck ausgeübt wird, um das Ende dieses ganzen Systems herbeizuführen.

Die meisten unabhängigen Gewerkschaften sehen jedoch den Kampf zur Abschaffung der Apartheid und ihren aktuellen Kampf zur Schaffung festverankerter, demokratischer Gewerkschaften nicht als zwei voneinander getrennte Dinge an. Letzteres wird als sehr konkreter Schritt angesehen, um ersteres zu erreichen. In den in jüngster Zeit von den unabhängigen Gewerkschaften mit Unternehmen abgeschlossenen Verträgen ist eine eindeutige Tendenz festzustellen, bestimmte Rechte in diese Abkommen aufzunehmen, die den Schwarzen unter den gegenwärtigen politischen Verhältnissen in Südafrika verweigert werden.

Die Kampagne der nationalen Automobilarbeitergewerkschaft NAAWU (National Automobile and Allied Workers' Union — NAAWU) für regelmässige Lohnanpassung hat z.B. während der jährlichen Verhandlungen mehrfach die Motorenindustrie zum Stillstand gebracht. Der NUTW ist es im vergangenen Jahr gelungen, ein begrenztes, aber effektives Streikrecht in mehreren Tarifverträgen durchzusetzen. Die nationale Bergarbeitergewerkschaft (National Union of Mineworkers — NUM) bemüht sich, Arbeitssicherheitsbestimmungen in ihren Verträgen mit der Bergbaugesellschaft (Chamber of Mines) einzubringen, was einen bedeutenden Sieg für die Bergarbeiter darstellen würde, deren Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz mit am höchsten in der Welt ist. Viele von Gewerkschaften ausgehandelte Verträge enthalten Klauseln zur Arbeitsplatzsicherheit, die garantieren, dass nach dem Prinzip „wer zuletzt kommt, geht zuerst“ vorgegangen wird und die einen Personalabbau nur nach vorhergehender umfassender Konsultation der Arbeitnehmer zulassen. Ein weiteres Beispiel für die Tendenz, die Rechte der Arbeitnehmer auszuweiten, besteht darin, dass die unabhängigen Gewerkschaften vom Wirtschaftsgerichtshof (einer Einrichtung der Nach-Wiehahn-Zeit) dazu benutzt werden, das Recht der Arbeiter, nicht „ohne guten Grund“ entlassen zu werden, zu gewährleisten — eine völlige Abwendung von der früheren Situation, in der Unternehmer willkürlich Einstellungen und Entlassungen vornehmen konnten.

Diese Errungenschaften der unabhängigen Gewerkschaften sind zu begrüssen; man muss sich jedoch darüber im klaren sein, dass die Situation noch längst nicht stabil ist. Unternehmer schliessen sich zu einem Gegenangriff an der juristischen Front gegen die

Verordnungen des Wirtschaftsgerichtshofs zusammen, während viele Gewerkschaften, denen von Unternehmern „Anerkennung angeboten“ wird, sich weigern müssen, die von den Unternehmen vorgelegten Verträge zu unterzeichnen, weil sie von den Rechtsanwälten der Unternehmen so abgefasst sind, dass sie den Unternehmen so weitreichende Rechte wie möglich einräumen, d.h., das sogenannte Vorchrecht der Unternehmensleitung wird als absolutes Prinzip festgeschrieben. Jede Gewerkschaft, die derartige Verträge unterzeichnet, unterschreibt damit den Wegfall ihrer eigenen Daseinsberechtigung. Gleichzeitig widersetzen sich auf breiterer Ebene in der Wirtschaft Unternehmerverbände wie die SEIFSA (Technische Industrie) immer noch heftig den Forderungen der unabhängigen Gewerkschaften nach Verhandlungen auf Betriebsebene, die zu Verbesserungen hinsichtlich der von den establishment-hörigen Gewerkschaften und den Unternehmern vor dem Wirtschaftsrat ausgehandelten unerträglich niedrigen Mindestlöhne führen würden.

#### DIE ROLLE DER INTERNATIONALEN ARBEITERSBEWEGUNG

In dieser sich wandelnden Situation wird die Arbeiterbewegung auf internationaler Ebene aufgeschlossen und flexibel sein müssen, wenn es darum geht, den verschiedenen Erfordernissen auf verschiedenen Ebenen gerecht zu werden, die von seiten der unabhängigen Gewerkschaften in Südafrika entstehen werden. Ganz abgesehen davon, dass die unabhängigen Gewerkschaften fordern, diplomatisch und auf andere Weise Druck auszuüben, um die Apartheid abzuschaffen, gibt es konkrete Bedürfnisse unterschiedlicher Art, zu denen die internationale Gewerkschaftsbewegung sehr wohl einen Beitrag leisten kann.

Zum Beispiel:

- Von Gewerkschaften, die immer noch darum kämpfen, die grundlegende Anerkennung durch die Unternehmer zu erreichen, wird immer wieder gefordert, im Ursprungsland der Unternehmen Druck auf sie auszuüben. 1983 brauchte es solche unterstützende Aktionen von seiten der Gewerkschaft im Bereich Nahrungsmittel und Handel (United Food and Commercial Workers' Union) in den Vereinigten Staaten (mit dem Hinweis auf mögliche Boykottaktionen auf dem verwundbaren heimischen Markt), um American Home Products in Südafrika an den Verhandlungstisch zu bringen.
- Für Gewerkschaften, die versuchen, sich schnell auf ein rasches Wachstum und Verhandlungsprobleme auf verschiedenen Ebenen einzustellen, besteht die aktuelle Notwendigkeit, von seit langem bestehenden Gewerkschaften in Europa zu lernen. Der britische TUC hat z.B. einer

Anfrage der FOSATU entsprochen, die Koordination bei einer Untersuchung über Verhandlungspraktiken in Grossbritannien zu übernehmen, die 1984 von drei MAWU-Funktionären durchgeführt wird.

- Von Gewerkschaften mit gutentwickelten Vertrauensleutestrukturen wie der NAAWU ist an die IG Metall in Deutschland die Bitte gerichtet worden, den Erfahrungsaustausch von VW-Betriebsräten aus Deutschland und VW-Vertrauensleuten aus Südafrika zu erleichtern. Über diese Kanäle eingerichtete ständige Verbindungen haben z.B. sofortiges Aktivwerden im Zusammenhang mit der Einführung von Industrierobotern in diesem Unternehmen möglich gemacht.
- Von der erst kürzlich gegründeten NUM, die sich der ungeheuren Herausforderung stellt, einen ganzen Industriezweig gewerkschaftlich zu organisieren, in dem bisher jegliche Organisationsarbeit de facto unmöglich war, wurde fachlicher Beistand bezüglich des Umgangs mit Sicherheitsproblemen in den Gruben angefordert. In diesem Zusammenhang wurde der IBV gebeten, erfahrene Sicherheitsexperten zur Unterstützung bei Untersuchungen über das jüngste der allzu häufigen Grubenunfälle nach Südafrika zu entsenden.

#### ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Wir können noch einige Zeit mit weiteren Beispielen fortfahren, aber wir wollen kurz zusammenfassen:

Mit Hilfe der internationalen Gewerkschaftsbewegung haben sich die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften in Südafrika so weit entwickelt, dass sie wissen, welche Bedürfnisse sie haben, dass sie diese Bedürfnisse klar zum Ausdruck bringen können und die internationale Gewerkschaftsbewegung aufrufen, ihnen in sehr spezifischer Form beizustehen.

Ohne in irgendeiner Weise selbstgefällig sein zu wollen — denn es bleibt noch ein langer Weg zurückzulegen — gibt doch die Tatsache, auf unterschiedliche Art zu dem bis heute gemachten Fortschritt mit beigetragen zu haben, zu einiger Befriedigung Anlass.

Die Aufgabe der internationalen Gewerkschaftsbewegung besteht, wenn wir den Blick nach vorn richten, darin, offen und aufgeschlossen für die Forderungen unserer Kollegen in Südafrika zu bleiben, bereit zu sein, ihnen bei ihrer zukünftigen Entwicklung zu helfen, so wie und wann immer sie darum bitten. Dies zu tun ist kein Akt der Barmherzigkeit, sondern der Solidarität, denn wir wissen, dass die Gewerkschaftsbewegung auf internationaler Ebene wie eine Kette ist — sie ist immer nur so stark wie ihr schwächstes Glied.

## Kapitel VI: Aktionen gegen die Apartheid

### Teil I: Aktionen gegen die Apartheid im Rahmen der IAO

#### EINFÜHRUNG

In ihrer Einführung zu dem Thema „Aktionen gegen die Apartheid im Rahmen der IAO“ rief Shirley Carr, Vizepräsidentin des kanadischen Gewerkschaftsbundes (Canadian Labour Congress, CLC) und Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der IAO, in Erinnerung, dass die IAO 1981 ihre historische Apartheid-Erklärung von 1964 auf den neuesten Stand gebracht hat. Der Generaldirektor wurde ermächtigt, die Bildungsarbeit und die technische Unterstützung der IAO für die schwarzen Arbeitnehmer und ihre unabhängigen Gewerkschaften in Südafrika auszuweiten. Darüber hinaus setzte sich die Arbeitnehmergruppe erfolgreich für die Einrichtung eines Verfahrens zur Überwachung der Einhaltung der Erklärung ein.

Frau Carr berichtete über die seither durch den kanadischen Gewerkschaftsbund erreichten Fortschritte und erklärte: „Ich freue mich, berichten zu können, dass wir auf der Grundlage einer grosszügigen Spende von seiten der kanadischen Regierung der IAO eine halbe Million Dollar für Bildungsprogramme für Mitglieder der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika sowie für Mitglieder aus Namibia bereitstellen können. Die Gewährung von Unterstützung im Bildungsbereich und in anderen Bereichen für diese Gewerkschaften muss Priorität geniessen, und sie muss entsprechend den von den Gewerkschaften selbst vorgetragenen Erfordernissen weitergehen.“

Nach ihren Worten besteht die dringende Notwendigkeit weiterer Diskussionen über die Ausrichtung der IAO-Programme, und eine Reihe von grundlegenden Fragen bedürfen einer Antwort, z.B.: Welche Schritte könnten unternommen werden, um die finanzielle und technische Unterstützung für IAO-Aktivitäten im Rahmen der technischen Zusammenarbeit auszuweiten und zu verbessern? Welche Rolle könnte die IAO bei der Unterstützung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen spielen, um deren Aktionen gegen die Apartheid zu fördern? Wie kann die IAO konkret den Kampf der schwarzen Südafrikaner und die Abschaffung der Apartheid unterstützen? „Es ist mein tiefempfundener Wunsch“, erklärte sie, „dass die Empfehlungen dieser Konferenz dazu dienen werden, dem Unterstützungsprogramm der IAO für Südafrika eine neue Richtung zu geben“.

#### HINTERGRUNDPAPIER

Die Aktionen der IAO gegen die Apartheid in den letzten Jahren haben sich auf den im Rahmen der Apartheid-Entscheidung von 1964 und der aktualisierten Entscheidung von 1981 zur Apartheidpolitik in Südafrika erreichten Konsens gestützt.

Die Bemühungen der IAO, die Entwicklungen in bezug auf die Apartheid ständig zu überprüfen und ihre Auswirkungen im Bereich des Arbeits- und sozialen Lebens zu bekämpfen, sind in den vergangenen Jahren intensiviert worden. Seit der 64. Sitzungsperiode der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1978 haben bei jeder Konferenz Sondersitzungen zur Untersuchung des alljährlichen Sonderberichts des Generaldirektors zur Frage der Apartheid stattgefunden. Im Mai 1980 kamen in Genf Mitglieder des Verwaltungsrates zu einer dreigliedrigen Sitzung zum Thema Apartheid zusammen, um sich mit vorgeschlagenen oder erfolgten Veränderungen im Rahmen des Apartheidsystems im Bereich von Arbeitsfragen zu befassen und die Aktivitäten der IAO sowie neue Initiativen, die konkret den Beitrag der IAO zur Abschaffung der Apartheid stärken könnten, zu bewerten. Bei der 66. Sitzung der Konferenz im Jahre 1980 wurde ein Apartheid-Ausschuss eingesetzt, der weitere Überprüfungen der Entwicklungen in bezug auf die Apartheid vornahm und Regierungen, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und der IAO selbst konkrete Aktionen zum Kampf gegen die Apartheid empfahl. Eine der Empfehlungen führte zur Einberufung einer internationalen dreigliedrigen Tagung gegen die Apartheid, die im Mai 1981 in Livingstone (Sambia) stattfand, und bei der ein in Zusammenarbeit mit der OAU und dem Sonderausschuss der Vereinten Nationen gegen die Apartheid durchzuführendes Aktionsprogramm entworfen wurde. Die „Vorschläge von Livingstone für Aktionen gegen die Apartheid“ bekräftigten erneut das Mandat der IAO, diese Vorschläge zur Durchführung zu bringen.

Zur Diskussion der IAO-Aktionen gegen die Apartheid können diese in vier Hauptbereiche unterteilt werden: 1) Forschung, Veröffentlichung und Verbreitung von Informationen über die Apartheid, einschliesslich der jüngsten Entwicklungen; 2) Anwendung der bestehenden IAO-Verfahren und -Strukturen zur Förderung und Verteidigung der Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen; 3) Unterstützung des südlichen Afrika im Rah-

men der technischen Zusammenarbeit; und 4) die Organisation von oder die Unterstützung bei der Organisation von internationalen Zusammenkünften zur Untersuchung von Mitteln und Wegen zur weiteren Verstärkung der Aktionen zur Abschaffung der Apartheid.

## SONDERBERICHTE UND KONTROLLFUNKTION DER IAO

Im Bereich der Forschungs- und Informationsarbeit besteht der Hauptbeitrag der IAO nach wie vor in der alljährlichen Veröffentlichung des Sonderberichts über die Apartheidpolitik in Südafrika durch den Generaldirektor. Die Berichte, die zu den aussagekräftigsten Publikationen in diesem Bereich gerechnet werden, enthalten ausführliche Untersuchungen über die jüngsten Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung, insbesondere diskriminierende Praktiken wie die Vorbehaltung bestimmter Arbeitsplätze für Weisse (job reservation) und die Nichtzulassung von Schwarzen zu bestimmten Ausbildungsgängen; Arbeitslosigkeit; Diskriminierung in bezug auf Löhne und Gehälter; Verletzungen der Vereinigungsfreiheit und des Streikrechts in rechtlicher und praktischer Hinsicht; Ungerechtigkeiten im Zusammenhang mit dem System der Wanderarbeit, die weitgehend auf die verhassten Passgesetze sowie raffiniertere neue Formen der Zugangskontrolle zurückgehen; sowie Arbeitsbeziehungen, einschliesslich des erheblichen Zunehmens der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung trotz aller Einschüchterungsversuche von offizieller Seite; und schliesslich Streiks und Arbeitskämpfe. In den jüngsten Berichten wurde den Veränderungen, die infolge der Berichte der Wiehahn- und der Riekert-Kommission zur Arbeitsgesetzgebung und zum Einsatz der Arbeitskräfte in Südafrika befürwortet oder durchgeführt worden sind, besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Die IAO ist zu der Schlussfolgerung gekommen, dass trotz einiger Veränderungen einer echten Vereinigungsfreiheit und der Abschaffung jeglicher Diskriminierung bei der Beschäftigung immer noch erhebliche Hindernisse im Wege stehen, insbesondere in bezug auf die praktische Anwendung der jüngsten Gesetzgebung und das ständige Eingreifen der Sicherheitskräfte in die Tätigkeit der Gewerkschaften.

Die jährlichen Sonderberichte haben sich darüber hinaus ausführlich mit von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, der IAO, den Vereinten Nationen und anderen zwischenstaatlichen Organisationen gegen die Apartheid durchgeführten Aktionen befasst. Aufgrund der bei der 68. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1982 ausgesprochenen Empfehlungen des Apartheid-Ausschusses wurde der Sonderbericht 1983 erweitert; er enthielt nunmehr eine noch umfassendere Analyse der Entwicklungen in bezug auf die Apartheid in Arbeitsfragen und ging ausführlicher auf gegen die Apartheid unternommene nationale und internationale Aktionen ein. Allen Regierungen, den repräsentativsten internationalen und nationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, internationalen Regierungs- und regierungsunabhängigen Organisationen und den von der OAU anerkannten Befreiungsbewegungen im südlichen Afrika geht jetzt ein Fragebogen zu. Die daraus ent-

nommenen Informationen werden in Form von eigenen Kapiteln in den Sonderbericht aufgenommen.

Die von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bereitgestellten Informationen werden alljährlich vom Ausschuss des Verwaltungsrates für Diskriminierung in seiner Februar-März-Sitzung untersucht; der Ausschuss erfüllt damit die ihm in der Entschliessung von 1981 zugewiesene Kontrollfunktion und unterbreitet dem Verwaltungsrat jeweils einen Bericht über die Ergebnisse seiner Auswertung. Darüber hinaus wird der Sonderbericht jedes Jahr gemäss der Entschliessung von 1981 von dem Apartheid-Ausschuss der Konferenz untersucht, der auf dieser Grundlage zu Schlussfolgerungen kommt, die wiederum in Empfehlungen für Aktionen der IAO, der Regierungen und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen einfließen; diese werden mit dem Ausschuss-Bericht der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt.

## WEITERE FORSCHUNGSARBEIT UND VERBREITUNG VON INFORMATIONEN

Ein weiterer Aspekt der Forschungs- und Informationsarbeit der IAO sind Veröffentlichungen, in denen besondere Erscheinungsformen der Apartheid mit ihren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die Bevölkerung im südlichen Afrika untersucht werden. Dazu gehörten in den vergangenen Jahren: *Arbeit und Diskriminierung in Namibia*; *Die Wanderungsbewegung von Schwarzen nach Südafrika*; und — erst kürzlich mit Unterstützung des Anti-Apartheid-Zentrums der Vereinten Nationen herausgegeben — *Apartheid und Arbeit*, eine Analyse der Bedeutung der Apartheid für die erwerbstätige Bevölkerung Südafrikas sowie der IAO-Aktionen zum Kampf gegen die Apartheid. Ausserdem sind in IAO-Publikationen regelmässig Sonderartikel über Arbeitsbedingungen und Sozialfragen unter den Bedingungen der Apartheid erschienen, so auch Beiträge von bekannten Journalisten, die mit den Entwicklungen in Südafrika in diesem Bereich vertraut sind. Eine Sonderbroschüre mit dem Titel „Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Organisationsrechts in Südafrika“ analysiert die gegenwärtige Gesetzgebung und Praxis in Südafrika in bezug auf diese grundlegenden Menschenrechte und kommt zu dem Schluss, dass sie im Apartheidssystem erheblichen Beschränkungen unterworfen sind.

Ausserdem stellt die IAO Befreiungsbewegungen, unabhängigen Organisationen schwarzer Arbeitnehmer und sonstigen interessierten Gruppen in Südafrika regelmässig in den entsprechenden Sprachen Publikationen über die Abschaffung der Diskriminierung und die Apartheid zur Verfügung.

## DIE GELTENDEN IAO-VERFAHREN BEZÜGLICH DER MENSCHENRECHTE UND DER INTERNATIONALEN ARBEITSNORMEN

Die IAO hat darüber hinaus unter Einsatz fundierter Verfahren und Strukturen die Menschenrechte und die internationalen Arbeitsnormen im Zusammenhang mit der Apartheid überwacht und sich um ihre Verteidigung bemüht. In den letzten beiden Jahren

ist die IAO mehrfach von internationalen Gewerkschaftsorganisationen ersucht worden, sich für die von den südafrikanischen Behörden verhafteten unabhängigen schwarzen Gewerkschafter einzusetzen, für Bergarbeiter, die wegen ihres Protestes gegen schlechte Arbeitsbedingungen verhaftet oder entlassen worden waren, sowie — in einem Fall — für eine verbotene südafrikanische Gewerkschaftsorganisation, einige derer Mitglieder bei einem südafrikanischen Angriff auf Lesotho ums Leben gekommen waren. Diese Fälle wurden gemäss den üblichen Verfahren entweder an den Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Behandlung weitergeleitet, oder aber der Generaldirektor der IAO wurde selbst aktiv.

Ausserdem unterbreitete Südafrika 1982 zum ersten Mal seit seinem Auszug aus der IAO im Jahre 1964 gemäss den Bestimmungen der IAO-Verfassung Berichte über von diesem Land ratifizierte Übereinkommen. Diese wurden von dem für die Einhaltung von Übereinkommen und Empfehlungen zuständigen Sachverständigenausschuss der IAO untersucht und kommentiert, der Südafrika insbesondere aufforderte, deutlich zu machen, ob sich die Anwendung der IAO-Normen auf alle Landesteile erstreckt, d.h. auch auf die sogenannten „Homelands“.

## TECHNISCHE KOOPERATIONSHILFE ZUGUNSTEN DER BEVÖLKERUNG IM SÜDLICHEN AFRIKA

Ein dritter bedeutender Bereich der IAO-Aktionen besteht in der Ausweitung eines technischen Hilfsprogramms im südlichen Afrika gemäss dem in der Entschliessung von 1981 erteilten Auftrag. Seit 1978 sind grössere Berufsbildungsprojekte für den ANC und den PAC in Tansania und für in Angola ansässige Namibier in Angriff genommen worden.

Die IAO hat ihre Unterstützung für die Opfer der Apartheid erheblich verstärkt; der erste Schritt in diese Richtung war eine 1981 durchgeführte Sondermission zur Beratung mit den nationalen Befreiungsbewegungen, den Frontstaaten und sonstigen Betroffenen. Mehr als 30 neue Projekte in Bereichen wie Berufsausbildung und -schulung, Beschäftigungsplanung und -schaffung, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Bildungsmassnahmen für Arbeitnehmer und Unterstützung für Wanderarbeiter und Frauen sind seither von der IAO erstellt worden. Im Rahmen zahlreicher Missionen und Konsultationen wurde bei potentiellen Geldgebern um die notwendige Finanzierung für diese Projekte nachgesucht; daraus folgte die Durchsetzung von bisher neun Projekten, die sich in unterschiedlichen Stadien der Durchführung befinden. Dazu gehören zwei Projekte im Bereich der Unterstützung von Bildungsmassnahmen für Arbeitnehmer zugunsten unabhängiger schwarzer Gewerkschaften in Südafrika und von Wanderarbeitnehmern im südlichen Afrika.

Ausserdem hat die IAO die aus Mitteln des ordentlichen Haushalts verfügbaren Gelder zur Unterstützung der nationalen Befreiungsbewegungen und der Völker im südlichen Afrika erhöht und an die Regierungen, an Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen appelliert, Beiträge für das IAO-Hilfsprogramm zur Verfügung zu stellen. Einige Beiträge sind bereits eingegangen. Diese zusätzlichen Finanzierungsmassnahmen haben die Bereitstellung mehrerer Forschungsstipendien für verschiedene

Bereiche ermöglicht, z.B. Theorie und Praxis einer nicht diskriminierenden Arbeitsgesetzgebung, Chancengleichheit für Frauen und Berufsausbildung; ausserdem wurde die vorbereitende Unterstützung mehrerer Projekte sowie die Finanzierung spezifischer Projekte im Zuständigkeitsbereich der IAO ermöglicht, die sonst nicht hätten durchgeführt werden können.

Durch die Einstellung zusätzlicher Experten in den IAO-Büros in Daressalaam und Lusaka, die für die Verbindung mit den Befreiungsbewegungen zuständig sind, wurden die technische Koordination und die Beratungen mit den nationalen Befreiungsbewegungen gestärkt. Im Laufe dieses Zeitraums fanden ständige Konsultationen nicht nur mit den betroffenen Befreiungsbewegungen, sondern auch mit der OAU und deren für Befreiungsfragen zuständigem Ausschuss sowie mit zuständigen Instanzen der Vereinten Nationen statt, u.a. mit dem Anti-Apartheid-Zentrum und dem Büro des Kommissars für Namibia.

Die IAO hat zum Thema der Abschaffung der Diskriminierung zusätzliche Projekte bzw. Seminare durchgeführt. Auf der Grundlage einer ausführlichen Analyse wurden Anfang 1980 der neuen Regierung des unabhängigen Zimbabwe Vorschläge für Änderungen der diskriminierenden Arbeitsgesetzgebung und für die Schaffung eines Verfahrens zur Förderung einer Politik der Chancengleichheit unterbreitet. 1981 wurden für die SWAPO in bezug auf Namibia eine ähnliche Studie und ein Seminar durchgeführt. Seminare zur Abschaffung der Diskriminierung und zur Gleichberechtigung in Arbeitsfragen wurden ausserdem für die Befreiungsbewegungen im südlichen Afrika (Lusaka, 1978) und für Frauen aus nationalen Befreiungsbewegungen (Arusha, 1980) durchgeführt. Im November 1983 wurden in Zusammenarbeit mit dem African National Congress und dem Pan-Africanist Congress zwei Seminare über diskriminierende Gesetzgebung und Praxis in Südafrika unter besonderer Berücksichtigung des Bergbaus durchgeführt.

## DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN VEREINTEN NATIONEN UND ANDEREN ORGANISATIONEN

Ein vierter Haupt-Aktionsbereich der IAO bezieht sich auf die Teilnahme an und/oder die Organisation von internationalen Zusammenkünften und Konferenzen, die damit befasst sind, wirksamere Mittel und Wege zum Kampf gegen die Apartheid zu finden und vorzuschlagen. Im Laufe der Jahre hat die IAO aktiv an allen grösseren Konferenzen, die zu diesem Thema von den Vereinten Nationen durchgeführt wurden, teilgenommen, darunter auch regionale Zusammenkünfte über Aktionen gegen die Apartheid, die vom Anti-Apartheid-Zentrum organisiert wurden. Durch solche Zusammenkünfte sowie über regelmässige Kontakte auf Sekretariatsebene hat die IAO eine enge Zusammenarbeit mit den verschiedenen Instanzen der Vereinten Nationen unterhalten, insbesondere mit dem Anti-Apartheid-Zentrum, dem Büro des Kommissars für Namibia, mit dem Unterausschuss für die Verhinderung von Diskriminierung und den Schutz von Minderheiten und mit der Ad-hoc-Sachverständigen-Arbeitsgruppe für das südliche Afrika. Konsultationen über technische Unterstützung und Anti-Apartheid-Aktionen, Informationsaustausch über die Entwicklungen im

Bereich des Arbeitslebens sowie die Teilnahme an internationalen Solidaritätstagen gegen Rassismus oder für die Bevölkerung Namibias und Südafrikas waren die Hauptbereiche gemeinsamer Aktionen.

Die IAO selbst hat bei der Organisation von drei internationalen Gewerkschaftskonferenzen für Aktionen gegen die Apartheid eine zentrale Rolle gespielt. Die jüngste Konferenz dieser Art wurde gemeinsam von der Arbeitnehmergruppe im Verwaltungsrat und vom Sozialausschuss gegen die Apartheid organisiert und fand während der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 1983 statt. Dabei ging es in erster Linie um Sanktionen gegen das Apartheidsystem sowie um Unterstützung für die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften innerhalb Südafrikas. Dergleichen Sitzungen und ihre bedeutenden Schlussfolgerungen haben ein Forum für die Diskussionen über wichtige Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit der IAO in diesem Bereich geschaffen und dadurch den Blick der IAO für neue Wege zur Verstärkung ihrer Aktionen gegen die Apartheid geschärft.

Nach der erfolgreichen internationalen dreigliedrigen Tagung über Aktionen gegen das Apartheidsystem im Jahre 1981 in Livingstone hat der Apartheid-Ausschuss der Konferenz 1983 die IAO aufgerufen, in Afrika, vorzugsweise in einem Frontstaat, eine dreigliedrige Konferenz zum Thema Apartheid einzuberufen und dabei vier bis fünf priori-

täre Fragen von besonderer Bedeutung auf die Tagesordnung zu setzen, um eine gründliche Diskussion jedes einzelnen Punktes durchführen und zu konkreten Schlussfolgerungen im Blick auf daraus resultierende Aktionen kommen zu können. Diese Frage stand für die Sitzung des Verwaltungsrats im Februar-März 1984 zu ausführlicherer Diskussion an.

Im Lichte der jüngsten Erfahrungen und der zukünftigen Diskussionen über die Ausrichtung des IAO-Aktionsprogramms stehen eine Reihe sinnvoller Fragen zur Diskussion an. Zum Beispiel: Wie kann die Kontrollfunktion des Verwaltungsrats-Ausschusses für Fragen der Diskriminierung und des Apartheid-Ausschusses der Konferenz verbessert werden? Welche Schritte könnten eingeleitet werden, um die finanzielle und technische Unterstützung im Rahmen der IAO-Aktionen zur technischen Zusammenarbeit zugunsten der Bevölkerung im südlichen Afrika zu verstärken und zu verbessern? Wie kann die IAO die Unterstützung für die Frontstaaten und Nachbarstaaten im Rahmen regionaler Zusammenarbeitsstrukturen wie des SADCC ausweiten? Welche Rolle könnte die IAO bei der Unterstützung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zur Verbesserung von deren Aktionen im Kampf gegen die Apartheid spielen? Diese und andere Fragen könnten Gegenstand weiterer Überlegungen im Blick auf die Entwicklung zusätzlicher Massnahmen sein, die das IAO-Programm noch wirksamer gestalten könnten.

## Teil II: Aktionen gegen die Apartheid im Rahmen der Vereinten Nationen

Kaum ein Thema ist bei den Vereinten Nationen öfter Gegenstand der Diskussion gewesen und hat mehr Anlass zu Aktivitäten gegeben als die Apartheidpolitik der Regierung Südafrikas. Das überrascht nicht. Der institutionalisierte Rassismus greift die Prinzipien selbst der Weltorganisation an, auf deren Grundlage sie in der Folge eines Holocausts gegründet wurde, der aus einer Philosophie rassistischer Überlegenheit erwachsen war.

Vor zwanzig Jahren wurde ein Organ geschaffen, das sich ausschliesslich dieser Frage widmen sollte: der Sonderausschuss wider Apartheid. Die Organisationsaufgaben werden vom Zentrum wider Apartheid übernommen, den Vorsitz führt der Stellvertretende Generalsekretär Enuga Reddy. Als von der Vollversammlung ins Leben gerufenes Organ ist der Sonderausschuss nicht verpflichtet, uns die Rechte und Privilegien zu gewähren, die der IBFG aufgrund seines beratenden Status beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen geniesst. Das hat uns jedoch nicht daran gehindert, mit dem Ausschuss und dem Zentrum enge Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Wir waren häufig Teilnehmer bei besonderen Gelegenheiten wie Beratungen zwischen Gewerkschaftsvertretern und Ausschussmitgliedern und Seminaren. Eine feste Einrichtung

ist die Einhaltung des „Tags der Solidarität mit politischen Gefangenen in Südafrika“ im Oktober. Während bei dieser Gelegenheit hauptsächlich dazu aufgerufen wird, in kurzer Form Solidaritätserklärungen abzugeben, haben wir diesen Tag dazu genutzt, die Aufmerksamkeit auf die jüngsten Verhaftungen und Bannurteile schwarzer Gewerkschafter zu lenken. Im Oktober 1983 konzentrierten wir uns auf die kürzlich erfolgten Verhaftungen von SAAWU-Funktionären.

Vom IBFG an die Vereinten Nationen gerichtete Proteste bezüglich Unterdrückungsmassnahmen des Regimes in Pretoria gegen Gewerkschafter sind häufig Gegenstand offizieller Erklärungen des Vorsitzenden des Sonderausschusses wider Apartheid gewesen.

1982 legte der Sonderausschuss der Vollversammlung einen Sonderbericht über gewerkschaftliche Aktionen gegen die Apartheid in Südafrika sowie eine Liste von in jüngster Zeit durch das rassistische Regime verfolgten Gewerkschaftsführern vor.

Der Sonderausschuss hat die drei Gewerkschaftskonferenzen mitorganisiert, die im Rahmen der Gruppe der Arbeitnehmer der IAO in Genf abgehalten wurden. Im Oktober 1983 verabschiedete er ein neues „Aktionsprogramm gegen die Apartheid“.

In dem gewerkschaftliche Aktionen betreffenden Teil dieses Programms werden eine Reihe von Empfehlungen wiedergegeben, die in dem entsprechenden Teil der bei der Konferenz im Juni letzten Jahres verabschiedeten Erklärung enthalten sind.

Das Zentrum wider Apartheid verbreitet regelmässig Informationen über gewerkschaftliche Aktionen gegen die Apartheid, indem es vom IBFG beschlossene Resolutionen und Aktionsprogramme sowie Reden von Gewerkschaftsführern als Dokumente des Zentrums veröffentlicht.

In der Vollversammlung selbst wird das Thema Apartheid mittlerweile in der Plenarsitzung und nicht mehr, wie es in der Vergangenheit praktiziert wurde, in einem der Hauptausschüsse behandelt, in diesem Fall dem Sonderausschuss für politische Fragen. Es finden jedoch jährlich im Sonderausschuss für politische Fragen Sitzungen zu diesem Thema statt, die ausschliesslich der Anhörung von Stellungnahmen von Vertretern regierungsunabhängiger Organisationen dienen. (Der Sonderausschuss für politische Fragen und der Vierte Ausschuss, der sich mit Fragen der Entkolonialisierung befasst, sind die beiden einzigen Hauptausschüsse der Vollversammlung, in denen regierungsunabhängige Vertreter mündliche Stellungnahmen abgeben dürfen. Dies geschieht ausserhalb der üblichen Regelung bezüglich des beratenden Status, und zahlreiche nationale Organisationen sowie Einzelpersonen machen davon Gebrauch.) Wir selbst haben diese Gelegenheit in den vergangenen Jahren genutzt, da wir so die Möglichkeit haben, einen recht umfassenden Bericht über die jüngsten Entwicklungen abzugeben. So ging es im November 1983 in unserer Stellungnahme in erster Linie um das kurz zuvor erfolgte Verbot der Allgemeinen südafrikanischen Arbeitergewerkschaft (South African Allied Workers' Union), wobei die Aufmerksamkeit der Weltöffentlichkeit auf die Unterdrückung von Gewerkschaftern durch die südafrikanische Regierung gelenkt wurde, die unter dem Deckmantel der sogenannten unabhängigen „Homelands“, insbesondere der Ciskei, erfolgt.

Die Vollversammlung verabschiedet immer eine grosse Zahl von Resolutionen zum Thema Apartheid. In diesem Jahr waren es insgesamt zwölf. Die meisten dieser Resolutionen erfahren nur wenig Unterstützung von seiten der Delegationen westlicher Länder, unter anderem, weil sie zu Sanktionen gegen das Apartheid-Regime und zu seiner Isolierung aufrufen und Absätze enthalten, in denen Kritik an der Politik bestimmter Staaten zum Ausdruck gebracht wird. Andererseits haben die Delegationen der nördlichen Staaten seit 1980 regelmässig eine Resolution zu Investitionen in Südafrika eingebracht, in der die Überzeugung geäussert wird, dass „eine Einstellung aller neuen ausländischen Investitionen in und Kreditvergaben an Südafrika ein bedeutender Schritt bezüglich internationaler Aktionen mit dem Ziel der Abschaffung der Apartheid“ wäre, und der Sicherheitsrat wird aufgefordert, sich möglichst bald mit dieser Angelegenheit zu befassen und dabei effektive Schritte ins Auge zu fassen, um die Einstellung von weiteren Investitionen und Krediten aus dem Ausland zu erreichen. In diesem Jahr erhielt die von den Niederlanden, Irland und einer Reihe Drittel-Welt-Ländern unterstützte Resolution 140 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme (USA) und 9 Enthaltungen. Delegationen westlicher Länder, die dafür stimmten, waren (ausser den Unterzeichnern) Australien, Österreich, Belgien, Griechenland, Luxemburg, Neu-

seeland, Portugal und Spanien. Solange die USA, die im Sicherheitsrat das Vetorecht haben, gegen eine solche Resolution stimmen, bleibt die Verhängung verbindlicher wirtschaftlicher Sanktionen ein Ding des Unmöglichen.

Die Frage der Apartheid wird auch im Dritten Ausschuss der Vollversammlung behandelt, der sich mit sozialen, kulturellen und humanitären Themen befasst. Seine Tagesordnung enthält immer mehrere Tagesordnungspunkte, die mit Rassendiskriminierung zu tun haben, und die Behandlung des Berichts des Wirtschafts- und Sozialrats gibt die Möglichkeit, eine Vielzahl von Menschenrechtsproblemen aufzuwerfen, darunter auch das der Apartheid, dem im Rahmen der Menschenrechtsverletzungen eine Vorrangstellung eingeräumt wird. Leider dürfen regierungsunabhängige Organisationen in diesem Organ keine mündlichen Stellungnahmen abgeben. Der IBFG-Vertreter verfolgt jedoch sehr aufmerksam die Arbeit des Ausschusses und steht mit verschiedenen befreundeten Delegationen, zu denen teilweise auch Gewerkschafter gehören, in ständigem Kontakt.

Der Vierte Ausschuss der Vollversammlung, der sich mit der Entkolonialisierung befasst, ist für Fragen im Zusammenhang mit Namibia zuständig. In einer jedes Jahr von diesem Ausschuss herausgegebenen Resolution geht es um Tätigkeiten ausländischer Wirtschafts- und sonstiger Interessengruppen, die die Durchsetzung der Erklärung über die Entlassung kolonialisierter Länder und Völker in die Unabhängigkeit sowie Bemühungen zur Abschaffung von Kolonialismus, Apartheid und Rassendiskriminierung im südlichen Afrika behindern. Gewöhnlich enthält die Resolution auch die Aufforderung an die regierungsunabhängigen Organisationen, ihre Kampagne zur Mobilisierung der Weltöffentlichkeit für die Durchsetzung wirtschaftlicher und anderer Sanktionen gegen das Regime in Pretoria fortzuführen.

Die Frage der Apartheid steht in den Beratungen und Entschliessungen der Menschenrechtskommission im Vordergrund. Unter dem Tagesordnungspunkt „Die nachteiligen Folgen in bezug auf die Menschenrechtssituation von politischer, militärischer, wirtschaftlicher und anderer Art von Unterstützung, die den kolonialistischen und rassistischen Regimes im südlichen Afrika gewährt wird“ behandelt die Kommission einen jährlich aktualisierten Bericht des Sonderberichterstatters Ahmed Khalifa aus Ägypten; dieser Bericht enthält eine Liste von Banken, Firmen und anderen Organisationen, die Beziehungen mit Südafrika unterhalten. Die vom IBFG erstellte Liste von in Südafrika investierenden Firmen war eine der von Herrn Khalifa bei der Ausarbeitung seiner vorhergehenden Berichte verwendeten Quellen.

Unter dem spezifischen Tagesordnungspunkt „Verletzung von Menschenrechten im südlichen Afrika“ befasst sich die Kommission mit dem Bericht einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe von Experten, die ursprünglich im Jahre 1967 zur Untersuchung der Situation im südlichen Afrika eingesetzt worden war. Zur Aufgabenstellung der Gruppe gehört die Überprüfung von Vorwürfen bezüglich der Verletzung von Gewerkschaftsrechten, und bei mehreren Gelegenheiten wurden von seiten des Wirtschafts- und Sozialrats im Rahmen eines für Nicht-Mitgliedsstaaten der IAO geltenden Verfahrens Mitteilungen an diese Gruppe verwiesen, die der IBFG an die Vereinten Nationen gerichtet hatte. IBFG-Vertreter haben wie-

derholt vor der Expertengruppe ausgesagt und sind in deren Berichten ausführlich zitiert worden.

Bei der Sitzung der Kommission im Jahre 1983 ging der IBFG in einem Redebeitrag auf das Anwachsen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung sowie auf die in jüngster Zeit vom Regime in Pretoria getroffenen Massnahmen ein, die darauf abzielen, diese Bewegung zu zerschlagen und den physischen und geistigen Widerstand ihrer Führer zu brechen.

In einer bei dieser Sitzung verabschiedeten Resolution brachte die Kommission ihre Besorgnis hinsichtlich der Verletzung von Gewerkschaftsrechten und insbesondere der rücksichtslosen Verfolgung, Festnahme und Inhaftierung von schwarzen Gewerkschaftsführern zum Ausdruck und forderte die afrikanischen Staaten auf, die internationalen Normen bezüglich der Gewerkschaftsrechte zu respektieren. Die Resolution enthält auch einige Abschnitte, die sich mit der Kinderarbeit in Südafrika befassen.

Die Teile des Berichts der Experten-ad-hoc-Gruppe, in denen es um die Verletzung von Gewerkschaftsrechten geht, werden später dem Wirtschafts- und Sozialrat zur Behandlung unter dem allgemeinen Tagesordnungspunkt zu Menschenrechtsfragen vorgelegt. Da sich die Debatte im wesentlichen auf den Bericht der Gruppe selbst konzentriert, würden die von der Gruppe erarbeiteten Ergebnisse bei diesem Anlass kaum Beachtung finden, wenn nicht der Vertreter des IBFG, der auch bei zahlreichen Gelegenheiten über befreundete Delegationen afrikanischer Länder die Annahme einer Resolution zu diesem Thema erreicht hat, regelmässig eine mündliche Stellungnahme abgeben würde. So stellte im Jahre 1982, als der Rat mit einem auf einer Beschwerde des IBFG beruhenden Bericht befasst war, die von Nigeria und einer Reihe anderer Delegationen eingebrachte Resolution erneut Forderungen für die sofortige Gewährung der uneingeschränkten Ausübung der Organisationsfreiheit und der Gewerkschaftsrechte durch die gesamte Bevölkerung von Südafrika und für die Freilassung aller inhaftierten Gewerkschafter auf; sie forderte die Aufhebung des Verbots von Geldsammelaktionen des südafrikanischen Gewerkschaftsbundes (Federation of South African Trade Unions/FOSATU) und die Beendigung jeglicher Einmischung von Regierung oder Polizei in Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Resolution wurde, wie auch schon ähnliche Resolutionen in früheren Jahren, einstimmig angenommen.

Der Wirtschafts- und Sozialrat befasst sich auch unter dem Tagesordnungspunkt zum Jahrzehnt für Aktionen zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung mit der Apartheid. Der Rat war zuständig für die Vorbereitung der zweiten Weltkonferenz zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung, an der wir als Beobachter teilgenommen haben. Die Ergebnisse dieser Konferenz waren Gegenstand einer Resolution in der letzten

UNO-Vollversammlung über die dort der Konsens erreicht wurde, der bei der Konferenz nicht zustande gekommen war. Ein zweites Jahrzehnt zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung wurde am 10. Dezember 1983 proklamiert. Regierungsunabhängige Organisationen mit beratendem Status beim Wirtschafts- und Sozialrat wurden aufgefordert, „sich an der Durchführung des zweiten Jahrzehnts durch die Intensivierung und den Ausbau ihrer Bemühungen, die rasche Abschaffung von Rassismus und Rassendiskriminierung zu gewährleisten, zu beteiligen.“

Die Apartheid ist auch von vorrangigem Interesse für Organe der UNO, die sich mit der Tätigkeit transnationaler Gesellschaften befassen. Das UN-Zentrum für transnationale Gesellschaften hat kürzlich einen Bericht über Aktivitäten von TNG in Südafrika und Namibia erstellt. Ein dem Wirtschafts- und Sozialrat von der Kommission für transnationale Gesellschaften vorgelegter Entschliessungsantrag forderte unter anderem den Generalsekretär auf, Vorkehrungen für die Organisation von öffentlichen Anhörungen zu treffen, die von der Kommission zum Thema der Tätigkeit transnationaler Gesellschaften in Südafrika und Namibia durchgeführt werden sollten (der Antrag wurde vom Rat mit 32 Stimmen ohne Gegenstimme bei 14 Enthaltungen angenommen). In den Verhandlungen über einen Verhaltenskodex für transnationale Gesellschaften warf die Formulierung von Bestimmungen bezüglich der Nicht-Zusammenarbeit von TNG mit rassistischen Minderheitsregierungen im südlichen Afrika besonders grosse Probleme auf, es wurde jedoch eine grundlegende Einigung erzielt. Der IBFG, der an der Ausarbeitung des Kodex aktiv beteiligt war, hat die Forderungen der Gruppe der afrikanischen Staaten in diesem Punkt durchweg unterstützt.

Der IBFG hat die Vereinten Nationen mit Nachdruck aufgefordert, verbindliche Wirtschaftssanktionen gegen Südafrika zu verhängen. Diese Aufforderung wurde in unserer letzten Stellungnahme vor dem Sonderausschuss für politische Fragen der Generalversammlung unter Bezugnahme auf die beim 13. Weltkongress verabschiedete Südafrika-Resolution wiederholt. Obwohl zahlreiche Resolutionen von der Vollversammlung und anderen Organen der UNO angenommen worden sind, waren Bemühungen, die darauf abzielten, die Sanktionen über das gegenwärtige Waffenembargo hinaus auszudehnen, jedoch bisher aufgrund des Vetorechts bestimmter ständiger Mitglieder des Sicherheitsrats zum Scheitern verurteilt. Im April 1981 wurden im Rat vier Entschliessungsanträge eingebracht, die umfassende und verbindliche Sanktionen gegen Südafrika wegen dessen Vorgehens gegenüber Namibia zur Folge gehabt hätten. Für all diese Anträge wurde mehrheitlich mit Ja gestimmt, aber die Neinstimmen Frankreichs, Grossbritanniens und der USA verhinderten ihre Annahme. Es ist nicht zu erwarten, dass sich diese Situation in naher Zukunft ändert.

## ANHANG I

### AUSZÜGE AUS BEI DER ERÖFFNUNGSVERANSTALTUNG GEHALTENEN REDEN

Auszüge aus der Rede von John Vanderveken, Generalsekretär des IBFG, bei der Eröffnungsveranstaltung

Im November 1980 organisierte der IBFG in Zusammenarbeit mit dem britischen Gewerkschaftsbund (Trades Union Congress, TUC) eine Konferenz der internationalen freien Gewerkschaften zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika. Der Beschluss, diese Konferenz durchzuführen, kam zustande, nachdem unsere Befürchtungen im Blick auf die sogenannten Reformen in Südafrika sich als mehr als gerechtfertigt erwiesen hatten, d.h., nachdem überdeutlich geworden war, dass sehr konkret die Gefahr bestand, dass die im Entstehen begriffene unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung vollkommen erstickt würde. Die Konferenz fand statt, nachdem der von den schwarzen Gemeindebediensteten organisierte Streik brutal unterdrückt worden war, dessen Anführer wegen Sabotage unter Anklage standen — ein Vergehen, das als Höchststrafe mit dem Tode geahndet werden kann. Sie fand statt nach Verhaftungen von Anführern der streikenden Textilarbeiter, die sich gegen Hungerlöhne zur Wehr setzten, nach Entlassungen und Verhaftungen der gesamten Belegschaft mehrerer von den Auseinandersetzungen betroffener Unternehmer, der Verhaftung von praktisch der gesamten Leitung der Western Province General Workers' Union und der Entlassung von 800 ihrer Mitglieder.

Als wir unsere Konferenz abhielten, war nicht einer einzigen unabhängigen schwarzen Gewerkschaft die offizielle Einschreibung gewährt worden, obwohl viele von ihnen bereits mehrere Monate zuvor darum nachgesucht hatten. Noch schlimmer: Wir hatten erfahren, dass bei der nächsten Sitzungsperiode des Parlaments im Frühjahr 1981 über das Verbot nicht registrierter schwarzer Gewerkschaften verhandelt werden sollte. Das hätte das Ende des Kampfes der schwarzen Arbeitnehmer für die Gewerkschaftsrechte bedeuten können. Und um das zu verhindern, organisierten wir eine internationale Konferenz, um ein Aktionsprogramm aufzustellen, das nicht nur zum Überleben der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung beitragen, sondern auch dafür sorgen sollte, dass sie immer mehr an Stärke zunehmen und zu der Kraft werden konnte, die die Bestrebungen der Bevölkerungsmehrheit Südafrikas vertritt.

Heute, drei Jahre später, vertritt die wachsende schwarze Gewerkschaftsbewegung mehr als 400 000 organisierte schwarze Arbeitnehmer; bedeutende Gewerkschaftsbünde sind entstanden, die auf einer soliden organisatorischen Basis fussen. Die Arbeitgeber haben sich gezwungen gesehen, mit den im Entstehen begriffenen Gewerkschaften in ernsthafte Tarifverhandlungen einzutreten, und sie haben mit ihnen etwa 35 Tarifverträge unterzeichnet. Die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung vertritt inzwischen tatsächlich die Bestrebungen der Bevölkerungsmehrheit Südafrikas.

Diese erstaunlichen Errungenschaften sind zweifellos auf den Mut und die Entschlossenheit der schwarzen Arbeitnehmer selbst und ihre erhebliche Opferbereitschaft zurückzuführen, auf die Führungsfähigkeiten und die Hingabe der Anführer der im Entstehen begriffenen schwarzen Gewerkschaftsbewegung; aber ich glaube, es ist auch nicht übertrieben, wenn wir feststellen, dass auch wir einen kleinen Beitrag dazu geleistet haben.

Der 1974 eingerichtete IBFG-Koordinationsausschuss Südafrika hat sich als einer der dynamischsten Ausschüsse unserer Organisation erwiesen — er verfolgt regelmässig die Entwicklungen in Südafrika, betreibt Koordinationsarbeit,

wenn auf Arbeitgeber Druck ausgeübt werden soll, damit sie die im Entstehen begriffene schwarze Gewerkschaftsbewegung anerkennen, er koordiniert unsere internationale Kampagne der freien Gewerkschaften gegen Investitionen im Apartheidsystem, die Kampagne gegen die Auswanderung von Weissen nach Südafrika sowie die finanzielle und materielle Unterstützung für die im Entstehen begriffene schwarze Gewerkschaftsbewegung.

Unsere gemeinsamen Bemühungen führten zur Verabschiedung eines Aktionsprogramms zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika; dieses wurde anschliessend vom IBFG-Vorstand angenommen und bildete nunmehr die Grundlage unserer Politik und unserer Aktionen im Kampf gegen die Apartheid im Laufe der letzten drei Jahre. Und dieses Programm, so möchte ich meinen, hat wiederum freie Gewerkschafter in aller Welt mobilisiert, im Rahmen einer gemeinsamen Strategie mit dem Ziel, den schwarzen Arbeitnehmern in Südafrika in vollem Umfang die Unterstützung der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung bewusst werden zu lassen, zusammenzuarbeiten — und zwar nicht nur in Form verbaler Sympathiebekundungen, sondern in Form von Aktionen, die eindeutiger Beweis für einen politischen Willen sind, die Apartheid ein für allemal abzuschaffen.

Heute sind wir zusammengekommen, um unser Aktionsprogramm zu überprüfen, um festzustellen, wie es auf der Grundlage unserer Erfahrungen und der Erfahrung unserer südafrikanischen Brüder und Schwestern verbessert werden kann. Die Tatsache, dass so viele unserer Mitgliedsorganisationen hier vertreten sind — einige haben sehr weite Wege, aus den USA und Kanada, zurückgelegt — und der zahlenmässige Umfang einiger nationaler Delegationen sind ein deutlicher Hinweis darauf, welche Bedeutung die Familie der freien Gewerkschaften dem Kampf gegen die Apartheid beimisst, und es zeigt auch den wahrhaft internationalen Charakter dieser Familie der freien Gewerkschaften.

Ich möchte insbesondere unsere Brüder und Schwestern aus Südafrika begrüßen. Wir sind hier aus praktischem Anlass zusammengetreten. Uns liegt ein Aktionsprogramm vor, das in enger Zusammenarbeit mit ihnen ausgewertet werden muss, wobei wir uns auf ihr Wissen und ihre Erfahrungen aus erster Hand stützen müssen. Auf der Grundlage dieser Auswertung müssen wir ein revidiertes Programm erstellen, das für die schwarzen Arbeitnehmer in Südafrika eine praktische Hilfe darstellen wird — nicht nur in ihrem Kampf für die Gewerkschaftsrechte, sondern für ihre Befreiung insgesamt. Dieses Programm wird den leitenden Organen des IBFG vorgelegt werden, und es wird dann wiederum Grundlage unserer gemeinsamen Strategie, unserer Politik und unserer Aktionen in den kommenden Jahren sein.

Auszüge aus der Rede von E.S. Reddy, Stellvertretender Generalsekretär der Vereinten Nationen (für das Anti-Apartheid-Zentrum)

Eine der bedeutendsten Entwicklungen in Südafrika im vergangenen Jahrzehnt war das eindrucksvolle Entstehen und Anwachsen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung.

Die Entwicklung dieser Bewegung hat in hohem Masse Entschlossenheit, Mut und Opferbereitschaft von seiten der Gewerkschaftsführer und erhebliche Organisationsfähigkeit erfordert.

Ich bin davon überzeugt, dass die Solidarität der internationalen Gewerkschaftsbewegung — sowohl dadurch, dass Aktionen der Regierungen oder der Arbeitgeber zur Niederschlagung der im Entstehen begriffenen Gewerkschaftsbewegung durch äusserst zweifelhafte Verordnungen, Polizeigewalt und von Arbeitgebern durchgeführte Schikanen gegen zahlreiche Arbeitnehmer angeprangert und bekämpft wurden, als auch durch die Bereitstellung der erforderlichen Unterstützung bildungspolitischer- und materieller Art — ebenfalls von entscheidender Bedeutung war.

Er ist unsere Pflicht, uns den verabscheuenswerten Kräften der Apartheid und des Rassismus in Südafrika entgegenzustellen und mit den konstruktiven, auf eine Veränderung abzielenden Kräften zusammenzuarbeiten — unter denen die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung an vorderster Stelle steht — und dabei die Bestrebungen der unterdrückten Arbeitnehmer zu respektieren, ohne zu versuchen, sie in ihren Entscheidungen zu beeinflussen.

Ich glaube, dass die gegenwärtigen Gespräche zwischen Südafrika und den Nachbarstaaten nicht ausreichen, um die Gefahr einer Eskalation des Konfliktes abzuwenden, wenn nicht gleichzeitig ein radikaler Wandel in Südafrika selbst in dem Sinne erfolgt, dass die Apartheid und all ihre Ausdrucksformen völlig abgeschafft werden.

Von der weissen Minderheit getroffene einseitige Lösungen werden die Situation nur weiter verschlimmern.

#### Auszüge aus der Rede des IAO-Vertreters Adossama

Ich muss nicht eigens betonen, welche Bedeutung wir in der IAO dem Kampf gegen die Geissel des Rassismus beimessen, wo immer dieser sich zeigt.

Die Weltöffentlichkeit ist heute weniger als je zuvor bereit, die südafrikanische Ansicht zu tolerieren, dass Apartheid Gleichheit durch Trennung bedeutet. Wir in der IAO unterstreichen heute erneut unsere Entschlossenheit, weiterhin unserer Verantwortung im Blick auf die Förderung der Gewährung von Freiheit und Würde für das Volk von Südafrika und Namibia wahrzunehmen und dabei unsere Rolle zu spielen und gegen die von der südafrikanischen Regierung praktizierte Apartheidpolitik zu kämpfen.

Wir bekräftigen erneut unsere Verbundenheit mit den grundlegenden Prinzipien der Erklärung von Philadelphia, derzufolge „alle Menschen, unabhängig von Rasse, Herkunft oder Geschlecht, das Recht haben, sich für ihr materielles Wohlergehen und ihre geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, wirtschaftlicher Sicherheit und Chancengleichheit einzusetzen“. In diesem Sinne verurteilen wir ausdrücklich die entwürdigende, verbrecherische und unmenschliche Rassenpolitik der Regierung von Südafrika, deren politisches Vorgehen eine Verletzung der grundlegenden Menschenrechte bedeutet und von daher mit den Zielen und Bestrebungen der IAO unvereinbar ist.

Wir sind der Ansicht, dass nur umgehende und entschlossene Aktionen der internationalen Gemeinschaft die Regierung von Südafrika veranlassen werden, von ihrer grausamen Politik abzugehen und mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammenzuarbeiten, um die Beziehungen zwischen den verschiedenen Teilen der Bevölkerung Südafrikas und ebenso die Beziehungen zwischen dem Volk von Südafrika und dem Rest der Welt zu normalisieren, und zwar auf der Grundlage gleicher Rechte für alle Menschen, Gerechtigkeit für alle, guter Nachbarschaft und gegenseitiger Achtung.

## ANHANG II

### ENTSCHLISSUNG ZUR BANTUSTANPOLITIK SÜDAFRIKAS UND ZUR UNTERDRÜCKUNG DER UNABHÄNGIGEN SCHWARZEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Der in Brüssel vom 30. November bis 2. Dezember 1983 zu seiner 84. Sitzung zusammengetretene Vorstand des IBFG,

#### IST ENTSETZT

über das Verbot der South African Allied Workers' Union durch Ciskei; die Verhaftung von Funktionären der SAAWU und anderer unabhängiger schwarzer Gewerkschaften, die sich in den Nachbargebieten von Ciskei organisiert haben; und die fortgesetzten Schikanen gegen die Funktionäre und Mitglieder der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung;

#### VERURTEILT

die südafrikanischen Behörden, die es zugelassen haben, dass ihre Sicherheitspolizei schwarze Gewerkschafter nach Ciskei überstellt hat, wo sie anschliessend inhaftiert worden sind;

#### UNTERSTÜTZT

den Standpunkt, den die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika bezogen hat, als sie die Mitschuld Südafrikas an den Bannungen und Inhaftierungen klar verurteilt hat;

#### BEKRÄFTIGT

den Aufruf des 13. Weltkongresses des IBFG an die Völkergemeinschaft, den Bantustans, die nichts weiter sind als ein Werkzeug des Apartheidsystems, weiterhin die Anerkennung zu verweigern;

#### WARNT,

dass Südafrika sich darum bemüht, für seinen Apartheidsplan politische Anerkennung zu gewinnen, indem es ausländische Investitionen in den sogenannten Bantustans fördert;

#### RUFT

die Mitgliedsorganisationen auf, auf ihre Regierung und auf die Arbeitgeber ein Höchstmass an Druck auszuüben, um zu gewährleisten, dass in den Bantustans keine derartigen Investitionen vorgenommen werden, die gleichbedeutend sind mit der Anerkennung des Bantustan-Apartheidsystems;

#### FORDERT

die Mitgliedsorganisationen auf, im Rahmen des koordinierten Programms des IBFG zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika eine intensive Kampagne zu organisieren, um die Aufhebung des Verbots der SAAWU zu erreichen sowie die Freilassung der Gewerkschafter, die in Ciskei inhaftiert und gefangengehalten sind; und ferner eine allgemeine Informationskampagne, um den von Südafrika mit seinen Bantustans verfolgten Apartheidsplan anzuprangern.

## ANHANG III

### WORTLAUT DER KANADISCHEN UND EG-VERHALTENSKODEXE UND DER SULLIVAN-GRUNDSÄTZE

#### Verhaltenskodex über Beschäftigungspraktiken kanadischer Unternehmen in Südafrika

In Südafrika existieren politische Verhältnisse, Gesetzgebung und andere Praktiken, die auf dem Grundsatz der Rassendiskriminierung beruhen, die auf Kanadier abstoßend wirken und die die kanadische Regierung als unvereinbar mit international anerkannten Menschenrechtsnormen verurteilt hat. Viele Kanadier sind beunruhigt über das

Ausmass, in dem mit Kanada verbundene Unternehmen in Südafrika ein Wirtschaftssystem betreiben, das auf Rassendiskriminierung beruht.

Die kanadische Regierung nimmt zur Kenntnis, dass eine Reihe von kanadischen Unternehmen bei der Einführung von Programmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der nicht-weissen Beschäftigten in ihren Niederlassungen in Südafrika bereits jetzt führend sind. Sie hofft sehr, dass jedes in diesem Land tätige kanadische Unternehmen Beschäftigungspraktiken herbeiführt, die auf dem Prinzip der Gleichbehandlung aller Beschäftigten beruhen und die in Übereinstimmung mit den grundlegenden Menschenrechten stehen und dem allgemeinen wirtschaftlichen Wohlergehen aller Menschen in Südafrika dienen. Wenn diese Kriterien auch für alle Beschäftigten gelten, so haben sie doch eine besondere Bedeutung für die Beschäftigungsbedingungen der schwarzen afrikanischen Arbeitnehmer. Die Regierung ist der Überzeugung, dass kanadische Unternehmen durch ihre Bemühungen für die Erreichung dieser Ziele einen wichtigen Beitrag zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der schwarzen und anderer nicht-weisser Arbeitnehmer in Südafrika leisten können.

Die Regierung legt den kanadischen Unternehmen die Erklärung nahe, die 1973 vom Exekutivausschuss der Internationalen Arbeitgeberorganisation einstimmig angenommen wurde. Unter anderem appelliert diese Erklärung „an die Republik Südafrika, ihre Verpflichtung hinsichtlich der Menschenrechte einzuhalten und ihre diskriminierende Gesetzgebung mit dem Ziel abzuschaffen, gleiche Rechte zu gewähren und diese Rechte aller Arbeitnehmer besonders dadurch zu schützen, dass folgendes garantiert wird:

- Chancengleichheit bei der Zulassung zu Beschäftigung und Ausbildung;
- Gleiche Arbeitsbedingungen und Einhaltung des Prinzips gleicher Lohn für gleiche Arbeit; und
- Versammlungs-, Organisations- und Tariffreiheit.“

Die Erklärung appelliert auch „an alle Arbeitgeber in Südafrika, Dringlichkeitsmassnahmen für die Schaffung der Bedingungen einzuleiten, die für die Einhaltung der allgemein anerkannten Menschenrechtsnormen notwendig sind, die von der IAO bestätigt worden sind.“ Die Regierung ist der Ansicht, dass kanadische Unternehmen die o.g. Prinzipien der Erklärung der Internationalen Arbeitgeberorganisation anwenden sollten, die diese Organisation im Juni 1977 bestätigt hat.

Dementsprechend ist die kanadische Regierung zu folgender Überzeugung gelangt:

#### 1) Allgemeine Arbeitsbedingungen

Im allgemeinen sollten die Unternehmen die gesamten Arbeitsbedingungen der schwarzen Beschäftigten in grösstmöglichem Umfang verbessern und sicherstellen, dass Beschäftigungspraktiken, die für eine Gruppe von Arbeitnehmern gelten, gleichmässig für alle Arbeitnehmer gelten.

#### 2) Tarifverhandlungen

Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Beschäftigten frei die Möglichkeit haben, Verhandlungsgruppen für Tarifverhandlungen zu bilden, von denen sie wirksam vertreten werden können. Die Unternehmen sollten mit diesen Gruppen Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit international anerkannten Prinzipien aufnehmen. Wie die Unternehmen wissen, sind schwarze Gewerkschaften nach südafrikanischen Gesetzen keine „registrierten“ Gewerkschaften, die offiziell die Befugnis haben, Vereinbarungen im Rahmen des Systems der Industrial Councils auszuhandeln, jedoch sind diese Organisationen keineswegs illegal. Die Unternehmen sollten diesen Verhandlungsgruppen gewohnheitsmässige Grundrechte gewähren, d.h. ihnen das Recht gewähren, sich für Verhandlungen zu organisieren, bei den Beschäftigten um Unterstützung zu werben, gewerkschaftliches Informationsmaterial zu ver-

teilen und andere traditionelle gewerkschaftliche Aktivitäten auf dem Betriebsgelände durchzuführen.

#### 3) Löhne

Die Unternehmen sollten die Auswirkungen des Arbeitsplatzreservierungs- und Arbeitsplatzklassifizierungssystems lindern, indem sie das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ einführen, d.h. indem die Besetzung und Vergütung einer Stelle auf der Grundlage der Qualifizierung des Einzelnen erfolgt und nicht nach seiner Rassenzugehörigkeit. Sie sollten ebenfalls anstreben, Löhne zu zahlen, die ausreichend sind, besonders den schwarzen Beschäftigten einen Lebensstandard zu ermöglichen, der deutlich über dem Existenzminimum liegt. Die kanadische Regierung macht sich die allgemein anerkannte Richtlinie zu eigen, dass der Mindestlohn anfangs mindestens 50% über dem Existenzminimum liegen sollte.

#### 4) Zusätzliche Leistungen

Die Unternehmen sollten den schwarzen Arbeitnehmern verbesserte zusätzliche Leistungen wie Beiträge zur Gesundheits- und Altersversorgung, Versicherung gegen Arbeitsunfähigkeit, Krankengeld und Jahresurlaub gewähren. Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass jede derartige Leistung, die einer Gruppe von Beschäftigten gewährt wird, allen Beschäftigten zugänglich ist. Die kanadische Regierung legt den Unternehmen nahe, bei der Schaffung angemessener ärztlicher und gesundheitlicher Versorgung für ihre Beschäftigten und deren Familien mitzuwirken, sie von und zu ihrem Arbeitsplatz zu befördern, Bildungseinrichtungen für ihre Kinder zu unterstützen und andere Sozialleistungen wie Rechtshilfe und Arbeitslosenversicherung anzubieten.

#### 5) Aus- und Weiterbildung

Die Unternehmen sollten Ausbildungsprogramme und Möglichkeiten am Arbeitsplatz schaffen, die den Übergang von Schwarzen in angelernte und Facharbeiterstellungen erleichtern und umgehend Schwarze in aufsichtsführenden Stellen beschäftigen, anstatt Einwanderer ins Land zu holen.

#### 6) Beziehungen zwischen den Rassen

Die Unternehmen sollten im grösstmöglichen Umfang ihre Arbeits-, Verpflegungs-, Erholungs-, Bildungs- und Ausbildungsstätten allen offenhalten. Die Unternehmen sollten um Rat und Hilfe bei solchen südafrikanischen Organisationen wie dem „Institute of Race Relations“ (Institut für Rassenbeziehungen) und der „National Development and Management Foundation“ (Nationale Stiftung für Entwicklung und Betriebsführung) nachsuchen, die umfassende Untersuchungen über die Frage der Leistung und Produktivität der Arbeitnehmer durchgeführt haben und die unbezahlbare Ratschläge für Lösungen geben können, die sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen nutzen.

Die kanadische Regierung hat die Absicht, die Entwicklung genau zu beobachten. Kanadische Unternehmen, die in Südafrika tätig sind, sollten jährliche Berichte veröffentlichen, die detailliert genug sind, um die Beurteilung ihrer Fortschritte bei der Erreichung der Ziele des Verhaltenskodex zu ermöglichen.

#### ANWENDUNG DES VERHALTENSKODEX

Da sie der Ansicht ist, dass das freie Unternehmertum einen grossen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität aller Menschen in Südafrika leisten muss,

und da sie der Ansicht ist, dass die Möglichkeit, sich vollständig zu entfalten, für alle Männer und Frauen ein grundlegender Bestandteil der Qualität ihres Lebens ist,

empfehlte die „Urban Foundation“ unter Anerkennung der Fortschritte, die bereits in den weiter unten beschriebenen Bereichen erzielt wurden, dass alle privaten Unternehmen Richtlinien für Beschäftigungspraktiken beschliessen, die den Unterzeichner verpflichten, unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften:

### 1. Beharrlich für die Abschaffung der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder Hautfarbe in allen Bereichen des Arbeitslebens einzutreten:

und diesen Grundsatz nach Treu und Glauben besonders in folgenden Bereichen anzuwenden:

1.1 bei der Auswahl, Anstellung, Beförderung und Unterstützung aller Beschäftigten;

1.2 bei der Entlohnung der Beschäftigten;

1.3 bei der Gewährung von

— Renten, ärztlicher Hilfe, Freizeit, Krankengeld, Arbeitnehmerversicherung, Wohnraumbelastungen und ähnlichem

— hinsichtlich körperlicher Arbeit und den damit verbundenen Bedingungen und Einrichtungen  
— bei der Einrichtung von Ausbildungsprogrammen oder Einrichtungen zur Verbesserung der Produktivität und der Fähigkeiten der Beschäftigten, um ihnen den Aufstieg in technische Verwaltungs- und Führungspositionen zu ermöglichen

Die Anwendung soll in allen diesen Bereichen unter angemessener Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitsplatzkategorien erfolgen, deren Einteilung gerecht und nicht auf der Grundlage von Rasse oder Hautfarbe erfolgt ist.

Der Grundsatz ist ebenfalls anzuwenden:

1.4 bei der Anerkennung des Grundrechts der Arbeitnehmer auf Zusammenschluss, kollektive Verhandlungen über die Vereinbarung der Dienstbedingungen, gesetzlichen Verweigerung der Arbeit als Folge von Konflikten und Schutz vor schikanöser Behandlung aufgrund der Wahrnehmung dieser Rechte.

### 2. Durch Kontakte und Konsultationen gesunde und harmonische Beziehungen zwischen dem Unternehmen und seinen Beschäftigten und allen Kategorien von Beschäftigten aufrechtzuerhalten und zu fördern.

und

### 3. Mit anderen Organisationen und Privatunternehmen zusammenzuarbeiten, um zu erreichen, dass:

3.1 beschleunigt Beschäftigungsmöglichkeiten für die südafrikanische Bevölkerung geschaffen werden, die zum Ziel haben, einen erträglichen Lebensstandard zu sichern;

3.2 schrittweise zu einem System übergegangen wird, in dem die Höhe der Entlohnung und die Beihilfen, die das Unternehmen im Hinblick auf Wohnraum und andere praktische Bedürfnisse der Beschäftigten gibt, ausreichen, um allgemein gesonderte, nach Rasse oder Hautfarbe festgelegte Unterstützungen überflüssig zu machen.

### Verhaltenskodex der EG für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika

(Verabschiedet von den Aussenministern der Neunergemeinschaft)

#### 1. Innerbetriebliche Beziehungen

a) Die Unternehmen sollen gewährleisten, dass ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach Rassen- oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behin-

derung diejenige Art der Organisation frei wählen dürfen, die ihre Vertretung wahrnimmt.

b) Die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer in regelmässigen Abständen und unmissverständlich darauf hinweisen, dass Konsultationen und Tarifverhandlungen mit freigewählten, repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer Bestandteil der von den Unternehmen verfolgten Politik sind.

c) Sollten die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer beschliessen, ihrer Vertretung die Form einer Gewerkschaft zu geben, so sollte das Unternehmen diese Wahl anerkennen. Tatsache ist, dass Gewerkschaften für Schwarzafrikaner nicht ungesetzlich sind und es den Unternehmen überlassen ist, Übereinkünfte mit solchen Gewerkschaften anzuerkennen, auszuhandeln und abzuschliessen.

d) Die Unternehmen sollen folglich zulassen, dass sich die Verhandlungen mit den von den Arbeitnehmern frei gewählten Organisationen im Einklang mit den geltenden internationalen Prinzipien entwickeln.

e) Die Arbeitgeber sollen alles tun, damit die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer über die Freiheit verfügen, eine Gewerkschaft zu bilden oder ihr beizutreten. Die zu treffenden Massnahmen sollen es insbesondere den Gewerkschaftsvertretern ermöglichen, den Arbeitnehmern die Zielsetzungen der Gewerkschaften und die Vorteile des Beitritts zu erläutern, gewerkschaftliche Veröffentlichungen innerhalb des Unternehmens zu verteilen und auszuhängen, ohne Lohnelibusse über die für ihre Betätigung erforderliche Zeit zu verfügen und Sitzungen abzuhalten.

f) Wo Betriebs- oder Verbindungskomitees bereits bestehen, sollen die Vertreter einen repräsentativen Status bei diesen Organen haben, falls die Arbeitnehmer dies wünschen. Das Bestehen derartiger Komitees soll allerdings die Entwicklung oder den Status der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht beeinträchtigen.

#### 2. Wanderarbeitnehmer

a) Das System der Wanderarbeitnehmer ist in Südafrika ein Instrument der Apartheidpolitik, durch das der einzelne daran gehindert wird, eine Arbeit eigener Wahl zu suchen und zu erhalten. Ausserdem wirft es ernsthafte sozial- und familienpolitische Probleme auf.

b) Die Arbeitgeber haben die soziale Verantwortung, zur Verwirklichung der Freizügigkeit der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer und ihrer Familien beizutragen.

c) In der Zwischenzeit sollen die Arbeitgeber bestrebt sein, die Auswirkungen des bestehenden Systems soweit wie möglich zu mildern.

#### 3. Löhne

Die Unternehmen sollen besondere Verantwortung hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer schwarzafrikanischen Arbeitnehmer tragen. Sie sollen spezifische Grundregeln zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufstellen. Ein auf dem absoluten Existenzminimum einer Familie beruhender Lohn kann nicht als ausreichend angesehen werden. Der niedrigste Lohn soll in einer ersten Phase mindestens 50% über dem Mindeststandard liegen, um den lebensnotwendigen Bedürfnissen eines Arbeitnehmers und seiner Familie zu genügen.

#### 4. Lohnsystem und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzafrikanischer Arbeitnehmer

a) Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ setzt voraus, dass jedem Arbeitnehmer, der die geeignete Qualifikation besitzt, ohne Unterscheidung

nach Rassen- oder anderen Gesichtspunkten alle Arbeitsplätze zugänglich sind und die Löhne dem qualitativen Niveau des Arbeitsplatzes entsprechen.

b) Für gleiche Funktionen sollen gleiche Lohnsätze gelten. Der Grundsatz gleicher Löhne wäre jedoch wenig sinnvoll, wenn der Einsatz schwarzafrikanischer Arbeitnehmer auf untergeordnete Funktionen beschränkt bliebe. Die Arbeitgeber sollen daher sowohl quantitativ als auch qualitativ geeignete Programme aufstellen, um die Ausbildung ihrer schwarzen Arbeitnehmer zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass die Abhängigkeit ihres Unternehmens von weissen eingewanderten Arbeitnehmern verringert wird.

#### 5. Freiwillige Sozialleistungen

a) Aufgrund ihrer sozialen Verantwortung sollen die Unternehmen ihr Tätigwerden auf die Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer und deren Familien ausdehnen.

b) Zu diesem Zweck könnten Mittel der Unternehmen bereitgestellt werden zur Verwendung

— bei der Wohnraumbeschaffung für schwarzafrikanisches Personal und deren Familien;

— bei dem Hin- und Rücktransport zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;

— bei der Schaffung von Einrichtungen für Freizeitgestaltung und Gesundheitswesen;

— durch Gewährung von Hilfe zur Lösung von Problemen, denen die Arbeitnehmer bezüglich ihrer Freizügigkeit, ihres Wohnorts und ihrer Beschäftigung im Verkehr mit den Behörden begegnen;

— auf dem Gebiet der Altersversorgung;

— auf dem Gebiet des Bildungswesens;

— zur Verbesserung des Gesundheitsdienstes und zur Einführung von Programmen für Arbeitsunfall- und Arbeitslosenversicherung sowie anderer Sozialfürsorgemassnahmen.

#### 6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

Im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten sollen die Arbeitgeber alles zur Beseitigung jeglicher Rassentrennung tun, insbesondere am Arbeitsplatz, in den Kantinen, bei sportlichen Tätigkeiten, bei der Erziehung und der Berufsausbildung. Sie sollen ferner gleiche Arbeitsbedingungen für die Gesamtheit ihres Personals gewährleisten.

#### 7. Berichte über die Anwendung des Verhaltenskodex

a) Die durch diesen Verhaltenskodex angesprochenen Unternehmen sollen jährlich einen eingehenden und ausführlich belegten Bericht über die bei der Anwendung des Kodex erreichten Fortschritte veröffentlichen.

b) Darin soll die Zahl der in dem Unternehmen beschäftigten Schwarzafrikaner erwähnt werden und jeder der sechs unter den vorstehenden Ziffern genannten Bereiche behandelt werden.

c) Die Regierungen der Neun werden jährlich die bei der Verwirklichung des Verhaltenskodex erzielten Fortschritte prüfen. Zu diesem Zweck soll eine Abschrift des Berichts der Unternehmen den Mitgliedsregierungen übermittelt werden.

### SULLIVAN-GRUNDSÄTZE

#### Grundsatzklärung von US-Firmen mit Niederlassungen in der Republik Südafrika

Grundsatz I: Aufhebung der Rassentrennung für alle Kantinen, Erholungseinrichtungen und Arbeitsanlagen.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

— alle Anzeichen von Rassendiskriminierung beseitigen;

— alle Schilder entfernen, die auf bestimmte Rassen hinweisen;

— die Rassentrennung für alle Kantinen, Erholungseinrichtungen und Arbeitsanlagen aufheben.

Grundsatz II: Gleiche und gerechte Beschäftigungspraktiken für alle Mitarbeiter.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

— gleiche und gerechte Beschäftigungsbedingungen und -verhältnisse schaffen;

— dafür sorgen, dass das Sozialzulagensystem in gleicher Weise für alle zugänglich ist;

— für die Behandlung und Lösung von Klagen einzelner Mitarbeiter ein angemessenes und umfassendes Verfahren einsetzen;

— die Aufhebung von allen nach Rassen diskriminierenden Arbeitsgesetzen unterstützen, welche die Durchführung von gleichen und gerechten Beschäftigungsbedingungen und -verhältnissen behindern, wie Abschaffung der Reservierung und Aufspaltung von Arbeitsplätzen und der Beschränkungen von Lehrstellen für Schwarze und sonstige Nichtweisse;

— die Beseitigung der Diskriminierung der Rechte von Schwarzen, staatlich registrierte Gewerkschaften zu bilden oder ihnen anzugehören, unterstützen, und allgemein das Recht der schwarzen Arbeitnehmer anerkennen, ihre eigenen Gewerkschaften zu bilden beziehungsweise von schon bestehenden Gewerkschaften vertreten zu werden.

Grundsatz III: Gleicher Lohn für alle Mitarbeiter, die eine gleichwertige oder vergleichbare Arbeit in der gleichen Arbeitszeit leisten.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

— einen Verteilungsplan für Löhne und Gehälter erstellen und anwenden, der ohne Rücksicht auf die Rasse für alle Mitarbeiter gilt, die eine gleichwertige oder vergleichbare Arbeit leisten;

— ein gerechtes System von Berufseinstufungen sicherstellen, einschliesslich einer Überprüfung des Unterschieds zwischen Stundenlohn- und Gehaltsempfängern;

— feststellen, ob eine Höhereinstufung von Personal und/oder Arbeitsplätzen der niedrigen Stufen erforderlich ist und zutreffendenfalls Programme durchführen, um dieses Ziel rasch zu verwirklichen;

— gerechte Lohn- und Gehaltsstufen festlegen, von denen die niedrigsten klar über dem entsprechenden örtlichen Existenzminimum liegen.

Grundsatz IV: Einleitung und Entwicklung von Ausbildungsprogrammen, die eine substantielle Anzahl von Schwarzen und anderen Nichtweissen für Aufsichts-, Verwaltungs-, Büro- und technische Tätigkeiten vorbereiten.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

— die Ausbildungsbedürfnisse und -fähigkeiten der Mitarbeiter feststellen und die Mitarbeiter ausfindig machen, die Aufstiegsmöglichkeiten haben;

— bestehende äussere Ausbildungsmittel und -aktivitäten ausnutzen, wie Austauschprogramme, technische

- Hochschulen, Fortbildungskurse, Vorgesetztenlehrgänge und ähnliche Institutionen oder Programme;
- die Entwicklung von externen Ausbildungsmöglichkeiten einzeln genommen oder in ihrer Gesamtheit soweit angemessen unterstützen, einschliesslich technischer Zentren, Berufsausbildungslehrgänge, Fernstudien- und Fortbildungskurse, um einen weitgehenden Streuungsbereich der Ausbildung zu erreichen;
  - interne Ausbildungsprogramme und -möglichkeiten in die Wege leiten und ausweiten.

Grundsatz V: Erhöhung der Anzahl Schwarzer und sonstiger Nichtweisser in leitenden und aufsichtsführenden Stellen.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

- eine genügende und erhebliche Anzahl von Schwarzen und sonstigen Nichtweissen ausfindig machen, aktiv anwerben, ausbilden und entwickeln, um so rasch wie möglich eine angemessene Vertretung von Schwarzen und anderen Nichtweissen in der Managementgruppe einer jeden Gesellschaft sicherzustellen;
- Nachwuchsförderungsprogramme für Schwarze und sonstige Nichtweisse in Angriff nehmen und bestehende Programme und Einrichtungen für die Entwicklung von Führungsqualitäten von Schwarzen und anderen Nichtweissen verbessern;
- Schwarze und sonstige nichtweisse Mitarbeiter, die als Führungskräfte in Frage kommen, ausfindig machen und sie den Nachwuchsförderungsprogrammen zu-leiten.

Grundsatz VI: Verbesserung der Lebensqualität von Mitarbeitern ausserhalb der Arbeitsstätte in Bereichen wie Wohnungswesen, Transport, Schulunterricht, Erholung und Gesundheitseinrichtungen.

Jeder Unterzeichner der Grundsatzklärung wird unverzüglich:

- bestehende Entwicklungsprogramme bewerten und/oder entwickeln, um den spezifischen Bedürfnissen von Schwarzen und sonstigen Nichtweissen in den Bereichen Wohnungswesen, Gesundheitsfürsorge, Transport und Erholung gerecht zu werden;
- Methoden bewerten für den Einsatz bestehender, ausgebauter oder neugeschaffener innerbetrieblicher Möglichkeiten zur ärztlichen Betreuung oder sonstiger medizinischer Programme, um die ärztliche Betreuung für alle Nichtweissen und ihre Angehörigen zu verbessern;
- an der Entwicklung von Programmen teilnehmen, die den Bildungsbedürfnissen der Mitarbeiter, ihrer Angehörigen und der örtlichen Gemeinschaft gerecht werden. Es sollten sowohl einzelne als auch kollektive Programme erwogen werden, einschliesslich Aktivitäten wie Lehrgänge im Lesen und Schreiben, kaufmännische Ausbildung, direkte Unterstützung für örtliche Schulen, Beiträge und Stipendien.
- Mit Rücksicht auf das vorstehend Erwähnte ist es das Ziel der Gesellschaften, sich so rasch wie möglich an der Bildung und Ausbildung einer grossen und bedeutenden Anzahl Schwarzer und sonstiger Nichtweisser zu beteiligen und sie zu unterstützen. Es wird beabsichtigt, dass diese Bemühung eine massive Auswirkung zeitigt, die Millionen erreicht.

#### REGELMÄSSIGE BERICHTERSTATTUNG

Die Unterzeichnergesellschaften der Grundsatzklärung werden unverzüglich:

- ein genormtes Format benutzen, um Dr. Sullivan über die unabhängige Verwaltungseinheit, die er einrichtet, über ihren Fortschritt alle sechs Monate einen Bericht zu erstatten, der eine klare Definition eines jeden Punktes enthält, über den berichtet wird;
- regelmässige Berichte über den Fortschritt gewährleisten, der bei der Durchführung dieser Grundsätze erreicht worden ist.

## ANHANG IV

### VON DER INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSKONFERENZ ÜBER SANKTIONEN UND ANDERE MASSNAHMEN GEGEN DAS APARTHEID-REGIME IN SÜDAFRIKA ANGENOMMENE ERKLÄRUNG

Genf, 10. und 11. Juni 1983

Die Internationale Gewerkschaftskonferenz über Sanktionen und andere Massnahmen gegen das Apartheid-Regime in Südafrika, die am 10. und 11. Juni 1983 in Genf getagt hat und an der 375 Delegierte als Vertreter mehrerer hundert Millionen organisierter Arbeitnehmer in aller Welt teilgenommen haben:

WEIST DARAUF HIN,

dass die Apartheid zu einem Verbrechen gegen die Menschlichkeit erklärt worden ist und dass der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen seit seiner Resolution 182 (1963), die am 4. Dezember 1963 einstimmig verabschiedet wurde, die Überzeugung bekräftigt hat, dass die Lage in Südafrika eine ernste Störung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit darstellt;

BEZIEHT SICH

auf die aktualisierte Erklärung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Politik der Apartheid in Südafrika und die 1981 von der sechsten Sitzung des Konferenzsausschusses für Fragen der Apartheid vorgelegten und von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen;

VERWEIST

auf die Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen (Dezember 1981), mit der das Jahr 1982 zum Internationalen Jahr zur Ingangsetzung von Sanktionen gegen Südafrika erklärt worden ist;

VERWEIST

auf die vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen angenommene Resolution 418 vom November 1977, mit der ein bindendes Waffenembargo gegen Südafrika verhängt wurde, sowie auf die Resolution des Wirtschafts- und Sozialrats über Tätigkeiten transnationaler Unternehmen im südlichen Afrika und ihre Kollaboration mit dem rassistischen Minderheitsregime in diesem Gebiet;

VERURTEILT

das südafrikanische Minderheits-Apartheid-Regime, weil es die in den erwähnten Resolutionen zum Ausdruck gebrachte Weltmeinung völlig missachtet und sich beharrlich weigert, die in der Charta der Vereinten Nationen und in der Erklärung von Philadelphia verankerten internationalen Normen einzuhalten;

SPRICHT DIE WARNUNG AUS

dass Südafrikas systematische Verletzung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in Südafrika und die rasche Eskalation bei der Verschärfung und der Anwendung der Apartheid-Politik eine unmittelbare Bedrohung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit darstellen;

BEKLAGT

die Teilung Südafrikas in Bantustans oder sogenannte Heimatländer, die zur Zeit beschleunigt wird, um die Aufgabe der Verbannung der Mehrheit der Bevölkerung Südafrikas aus ihrem eigenen Land und der Vorenthaltung ihrer Staatsbürgerrechte abzuschliessen;

VERWIRFT UND VERURTEILT

die sogenannten Verfassungsänderungen, die die schwarze Mehrheit der Bevölkerung von allen politischen Rechten völlig ausschliessen und die dazu bestimmt sind, die Apartheid weiter zu festigen, und die von der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika scharf verurteilt worden sind;

UNTERSTREICHT,

dass andere sogenannte Reformen in Südafrika weiterhin so lange eine Farce bleiben werden, wie die Verletzung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte durch das Apartheid-System institutionalisiert ist;

BEDAUERT UND VERURTEILT

Südafrikas Überfälle und Übergriffe auf souveräne Nachbarstaaten und die Bemühungen des Apartheid-Regimes um eine Destabilisierung der Frontstaaten, die eine Verletzung des Friedens darstellen;

VERURTEILT NACHDRÜCKLICH

das weisse rassistische Minderheitsregime Südafrikas wegen der Annexion und der illegalen Besetzung des Territoriums von Namibia und der Durchsetzung des Apartheid-Systems in diesem Land;

UNTERSTREICHT,

dass der Eckpfeiler des Apartheid-Regimes die Ausbeutung der billigen schwarzen Arbeitskräfte zum Nutzen der weissen Minderheit und ausländischer Investoren ist;

BEKLAGT UND VERURTEILT

die anhaltenden Verhaftungen, die Verbannungen, die seelischen und physischen Folterungen, die zum Tod in der Haft führen, die Belästigung und Schikanie schwarzer Gewerkschafter und jener, die den schwarzen Arbeitnehmern dabei helfen, sich zusammenzuschliessen;

BEKLAGT UND VERURTEILT FERNER

die schwierige Lage der schwarzen Arbeitnehmerinnen in Südafrika, die auf Grund ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts in zweifacher Weise diskriminiert werden;

SPRICHT DEN SCHWARZEN ARBEITNEHMERN IHRE ANERKENNUNG AUS

für den Mut und die Entschlossenheit, die sie bei ihrem Zusammenschluss zu unabhängigen Gewerkschaften gezeigt haben, die zum stärksten Ausdruck der Bestrebungen der Mehrheit der Bevölkerung Südafrikas geworden sind;

VERURTEILT

die Arbeitgeber und Investoren in Südafrika, die mittelbar oder unmittelbar dabei helfen, das Apartheid-System aufrechtzuerhalten, und die mit dem Apartheid-Regime und seinen Sicherheitsstreitkräften im militärischen und nuklearen Bereich zusammenarbeiten;

IST ENTÄUSCHT

über die verschiedenen Verhaltenskodexe für Unternehmen mit Tochtergesellschaften in Südafrika, die auf Grund der Tatsache gescheitert sind, dass die Forderungen der Gewerkschaften nach Sanktionen und nach einer dreigliedrigen Überwachungseinrichtung ignoriert worden sind;

IST ENTSETZT DARÜBER,

dass die Zahl weisser Auswanderer nach Südafrika zunimmt, während die Arbeitslosigkeit unter den schwarzen Arbeitnehmern rapide ansteigt und in den sogenannten Bantustans mehr als 25 Prozent beträgt;

BEDAUERT

das Versäumnis einiger Staaten, die Resolutionen und Beschlüsse der Vereinten Nationen über Südafrika voll zu verwirklichen;

BEDAUERT

die Tatsache, dass Südafrika trotz des Widerstandes der Mehrheit der Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen ein umfangreiches Darlehen vom Internationalen Währungsfonds erhalten hat;

ERSUCHT

die Vereinten Nationen, die Sanktionen gegen Südafrika verbindlich zu machen;

BILLIGT

die Empfehlungen, die der gemäss Resolution 421 (1977) gebildete Sicherheitsratsausschuss über die Frage Südafrikas im September 1980 vorgelegt hat, denen zufolge das Waffenembargo durchgeführt und verstärkt werden soll, und fordert den Sicherheitsrat nachdrücklich auf, diese unverzüglich anzunehmen und das Embargo auf alle Erzeugnisse auszudehnen, die bei der Herstellung von Waffen und militärischem Gerät verwendet werden können;

FORDERT NACHDRÜCKLICH,

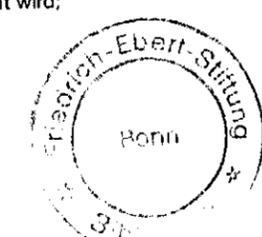
dass das Waffenembargo auch auf den Kauf von Waffen und militärischem Gerät, die von Südafrika hergestellt werden, ausgedehnt wird;

FORDERT

den Sicherheitsrat nachdrücklich auf, das Embargo über Waffen hinaus auf Rohstoffe und Technologie, die bei der Erzeugung von nuklearer Energie verwendet werden können, sowie auf Öl und Erdölprodukte auszudehnen;

FORDERT DIE REGIERUNGEN IN ALLER WELT AUF:

- 1) im Rahmen der Vereinten Nationen alles zu tun, um die Annahme bindender Wirtschaftssanktionen gegen Südafrika zu fördern und bis zu einem Beschluss des Sicherheitsrats einseitige und regionale Massnahmen zu treffen;
- 2) unverzüglich Massnahmen zur Anwendung eines wirksamen internationalen Waffenembargos gemäss den erwähnten Empfehlungen zu treffen;
- 3) unverzüglich Massnahmen zur Anwendung eines Ölembargos gegen Südafrika zu treffen und zu diesem Zweck als erstes unter der Schirmherrschaft der Vereinten Nationen eine internationale Konferenz der erdölexportierenden und -transportierenden Länder zu veranstalten; die Konferenz ersucht den Sonderausschuss der Vereinten Nationen gegen Apartheid, regelmässig Listen der Tanker und Unternehmen zu erstellen, die das rassistische Regime in Südafrika mit Öl und Ölprodukten versorgen, und diese Listen insbesondere an die Gewerkschaften von Hafen- und Öltransportarbeitern zu verteilen;
- 4) in allen Sonderorganisationen der Vereinten Nationen und in den zwischenstaatlichen Organisationen Massnahmen gegen die Apartheid einzuleiten und zu verstärken, damit der Verkehr mit Banken, die mit dem rassistischen Südafrika zusammenarbeiten, eingestellt und die Hilfe an die unterdrückten Völker Südafrikas in Zusammenarbeit mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung erhöht wird;



- 5) die rasche und volle Verwirklichung der Resolution 435 der Vereinten Nationen sicherzustellen, damit durch international überwachte Wahlen die illegale Besetzung Namibias durch Südafrika beendet und die Menschen- und Gewerkschaftsrechte wiederhergestellt werden; falls das nicht geschieht, sollten die Vereinten Nationen unverzüglich die schärfsten Strafmassnahmen gegen Südafrika ergreifen.

**FORDERT DIE REGIERUNGEN IN ALLER WELT WEITERHIN AUF:**

- die politischen, kulturellen, sportlichen, kommerziellen und diplomatischen Beziehungen mit dem südafrikanischen Regime abzubauen und dafür zu sorgen, dass alle bestehenden Kulturabkommen mit Südafrika unverzüglich gekündigt werden;
- alle Investitionen in Südafrika gesetzlich zu verbieten;
- Pensionsfonds und andere öffentliche Investitionen aus Banken und Unternehmen abzuziehen, die mit Südafrika zusammenarbeiten;
- die Übertragung von Patentrechten (Lizenzen) und neuen Technologien nach Südafrika zu unterbinden;
- das Personal einheimischer Unternehmen aus südafrikanischen Tochtergesellschaften abzuziehen;
- sämtliche Anreize für Ausfahrten nach Südafrika aufzuheben;
- Druck auf nationale und internationale Einrichtungen wie den Internationalen Währungsfonds auszuüben, damit sie die Zusammenarbeit mit dem südafrikanischen Regime auf dem Gebiet der Auslandsanleihen beenden;
- jede wissenschaftliche und technologische Zusammenarbeit mit Südafrika einzustellen;
- die Wirtschaftshilfe an unabhängige afrikanische Nachbarstaaten Südafrikas zu erhöhen, um deren wirtschaftliche Abhängigkeit von Südafrika, insbesondere im Bereich des Verkehrs und des Nachrichtenwesens, zu verringern;
- die notwendige Unterstützung der Befreiungsbewegungen zu verstärken;
- Rechtsvorschriften in den eigenen Ländern aufzuheben, die gewerkschaftliche Solidaritätsmassnahmen zur Unterstützung unabhängiger schwarzer Gewerkschaften verhindern;
- die südafrikanischen Anwerbebüros zu schliessen;
- die Überweisung von Pensionen und von anderen vom Staat getragenen Leistungen an Auswanderer nach Südafrika zu verweigern;
- jedem Bantustan oder sogenannten Heimatland die Anerkennung zu verweigern.

**FORDERT DIE ARBEITGEBERVERBÄNDE UND DIE UNTERNEHMEN AUF:**

- Massnahmen zu treffen, damit Sanktionen gegen ihre Mitglieder verhängt werden, die Beziehungen gleich welcher Art mit Südafrika unterhalten, und damit wirtschaftliche und finanzielle Gruppen keine Darlehen an Südafrika gewähren und nicht mit dem Apartheid-Regime in irgendeiner Weise zusammenarbeiten;
- ersucht die ausländischen Unternehmen, die in Südafrika investiert haben, ihre Investitionen abzuziehen und von jeder Zusammenarbeit mit dem südafrikanischen Regime im wirtschaftlichen und militärischen Bereich abzusehen;
- schwarze Arbeitskräfte einzustellen, auszubilden und zu fördern und auf das heftigste gegen die Zuzugskontrollen zu protestieren, die im Widerspruch zu den Übereinkommen der IAO über die Beschäftigung stehen und eine wesentliche Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Systems der Arbeitsplatzreservierung sind;

- die im Rahmen der IAO-Erklärung über die Politik der Apartheid in Südafrika eingegangenen Verpflichtungen in vollem Umfang zu erfüllen.

**FORDERT ALLE ARBEITNEHMER UND IHRE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN IN ALLER WELT NACHDRÜCKLICH AUF:**

- 1) von den Regierungen, die dies bisher noch nicht getan haben, nachdrücklich zu verlangen, dass sie jegliche Hilfe an Südafrika und alle Investitionen in Südafrika einstellen;
- 2) von den Regierungen nachdrücklich zu verlangen, dass sie Rechtsvorschriften erlassen, die die Lieferung oder den Transport von Öl und Erdölzeugnissen nach dem rassistischen Südafrika verbieten;
- 3) Arbeitskampfmassnahmen gegen die transnationalen Unternehmen zu ergreifen, die in Südafrika investieren;
- 4) mit allen Mitteln die Verbrechen anzuprangern, die in Südafrika täglich von der rassistischen weissen Minderheit begangen werden;
- 5) vom Be- oder Entladen von Schiffen oder Flugzeugen nach oder von Südafrika abzusehen;
- 6) mit allen Mitteln die Versuche schwarzer Arbeitnehmer in Südafrika zu unterstützen, eigene Gewerkschaften zu gründen und gewerkschaftliche Rechte auszuüben;
- 7) die Bemühungen der Vereinten Nationen und ihres Ausschusses gegen Apartheid um die Beendigung der Apartheid, die Befreiung Namibias und die Bildung einer Mehrheitsregierung in Südafrika voll zu unterstützen;
- 8) das Drängen auf Schliessung der südafrikanischen Anwerbebüros zu verstärken und vor solchen Büros Streikposten aufzustellen;
- 9) auf ein Verbot von Inseraten für Stellen in Südafrika zu drängen;
- 10) Treffen mit Betriebsobmännern (shop stewards), Arbeiterversammlungen innerhalb der Unternehmen, die Verteilung von Broschüren und Plakaten, Studienkreise und Seminare und die Veröffentlichung von speziellen Artikeln in Gewerkschaftszeitungen zu organisieren, um die gewerkschaftliche Basis für Solidaritätsmassnahmen zugunsten der Arbeitnehmer in Südafrika zu mobilisieren;
- 11) in Zusammenarbeit mit den Verbraucherverbänden einen Boykott der mittelbar oder unmittelbar aus Südafrika eingeführten Waren zu organisieren und sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer über die Notwendigkeit solcher Boykott-Massnahmen ausgiebig unterrichtet werden;
- 12) die Anlage der Beiträge von Gewerkschaftsmitgliedern zu Pensionskassen und anderer gewerkschaftlicher Mittel in Unternehmen oder Investitionsprogrammen mit Interessen in Südafrika einzustellen;
- 13) gewerkschaftliche Massnahmen gegen die Apartheid gemäss der von der Zweiten Weltgewerkschaftskonferenz gegen Apartheid 1977 verabschiedeten Entschliessung und der aktualisierten Erklärung der IAO über die Politik der Apartheid in Südafrika zu koordinieren und dabei von den in diesem Rahmen eingerichteten Überwachungsverfahren vollen Gebrauch zu machen.

Die Konferenz empfiehlt, dass die Arbeitnehmergruppe weiterhin mit allen zuständigen Organen der Vereinten Nationen, insbesondere dem Sonderausschuss der Vereinten Nationen gegen Apartheid, eng zusammenarbeitet.

# Teilnehmerliste

**Nationale Gewerkschaftsorganisationen**

|  |  |
|--|--|
| AFL-CIO, Vereinigte Staaten                    | Patrick O'Farrell<br>Nana Mahomo<br>Michael Lescaut  |
| CLC, Kanada                                    | Shirley Carr<br>Roger Falconer   |
| CISL, Italien                                  | Angelo Gennari   |
| DGB, Bundesrepublik Deutschland                | Ernst Breit<br>Gerd Muhr<br>Erwin Kristoffersen<br>Dieter Wagner<br>Albert Schunk (IG Metall)<br>Jutta Kneißel (IG Metall)<br>Werner Puschra (FES)<br>Udo Wichert (IGBE)<br>Franz Tremel (DPG)<br>Günther Horzetzky (GGLF)<br>U.H. Flechsenhar (ÖTV) |
| FGTB, Belgien                                  | Jean-Louis Stalport  |
| FNV, Niederlande                               | Wim Kok<br>Willy Wagenmans<br>Dick De Graaf<br>Peter Sluiter   |
| LO, Dänemark                                   | Kjeld Aakjaer  |
| LO, Norwegen                                   | Vesla Vetlesen<br>Chakufwa Chihana   |
| LO, Schweden                                   | Hans Fogelström  |
| LO/TCO, Schweden                               | Jan-Erik Norling<br>Urs Hauser   |
| SGB, Schweiz                                   | Benno Hardmeier  |
| TCO, Schweden                                  | Sven Focksted<br>Olof Sundström  |
| TUC, Grossbritannien                           | Moss Evans<br>Mike Walsh   |
| UGT, Spanien                                   | Manuel Simon   |
| UIL, Italien                                   | Silvio Versace   |
| Auslandskoordinationsbüro der NSZZ Solidarność | Yoshiho Umeda  |

**Südafrikanische Gewerkschafter**

|         |                |
|---------|----------------|
| CCAWUSA | Emma Mashinini |
|---------|----------------|

|        |                 |
|--------|-----------------|
| CUSA   | Phiroshaw Camay |
| FOSATU | Joe Foster      |
| MWASA  | Sam Mabe        |

**Internationale und regionale Gewerkschaftsorganisationen**

|                  |   |
|------------------|---|
| EGB              | Matthias Hinterscheid<br>Björn Pettersson   |
| FIET             | Hans J. Schwass   |
| IBFG             | John Vanderveken<br>Stephen Pursey<br>Andrew Kaillembo<br>Ian Graham<br>Anna Oulatar<br>Amos Gray |
| IBFG/AFRO Afrika | Kele Zidana   |
| IGF              | Alfred Kaufman<br>Leonhard Mahlein  |
| IMB              | Herman Rebhan   |
| ITF              | Harold Lewis<br>Andrea Earney   |
| ITGLWF           | Bernadette Tesch  |
| IUL              | Brigalia Bam<br>Eivor Edvardsson-Kratz  |
| IÖD              | Victor Gotbaum<br>Heinz Kluncker<br>Cyril Cooper  |
| SATUCC           | Chakufwa Chihana  |

**Zwischenstaatliche Organisationen**

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| IAO-Gleichbehandlungsstelle                  | Pierre Adossama<br>Baldwin Sjollema |
| Anti-Apartheid-Zentrum der UN                | Enuga Reddy                         |
| UN-Zentrum für Transnationale Gesellschaften | Sylvanus Tiewul                     |

**Ehrengast**

|                        |
|------------------------|
| Reverend Leon Sullivan |
|------------------------|

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

Zum Abschluss der Konferenz verabschiedeten die Delegierten einstimmig ein auf den neuesten Stand gebrachtes Aktionsprogramm des IBFG zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika. Dieser Text wurde in der Folge vom IBFG-Vorstand angenommen und beinhaltet von daher die politische Linie des IBFG für die kommenden Jahre. Untenstehend geben wir den vollen Wortlaut wieder.

## DAS AUF DEN NEUESTEN STAND GEBRACHTE IBFG-AKTIONS-PROGRAMM FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG DER UNABHÄNGIGEN SCHWARZEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG IN SÜDAFRIKA

Die Mitgliedsorganisationen des IBFG und Vertreter der Internationalen Berufssekretariate sind in Düsseldorf am 19. und 20. Januar 1984 im Hauptbüro des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zusammengetreten, um das IBFG-Aktionsprogramm für die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika zu bewerten, das von einer IBFG-Sonderkonferenz in London am 6. und 7. November 1980 aufgestellt und später vom IBFG-Vorstand gebilligt worden ist.

Zur Zeit der Konferenz in London wurde keiner einzigen unabhängigen schwarzen Gewerkschaft die Registrierung zugestanden, und das südafrikanische Parlament erwog, die unregistrierten schwarzen Gewerkschaften für ungesetzlich zu erklären. Das Regime war darauf erpicht, die neu entstehende unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung zu vernichten. Die Mitgliederzahl der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung wurde auf etwa 70 000 geschätzt, und der Kampf um die Anerkennung durch die Arbeitgeber führte zu Massenentlassungen, zur Inhaftierung der Gewerkschaftsführer und zur Festnahme und Verbannung von streikenden Arbeitnehmern.

Heute, drei Jahre später, vertritt die junge schwarze Gewerkschaftsbewegung mehr als 400 000 organisierte schwarze Arbeiter; es sind grosse Bündnisse entstanden, die auf einer festen organisatorischen Grundlage beruhen. Die Arbeitgeber sind gezwungen worden, mit den neuen Gewerkschaften ernste Kollektivverhandlungen aufzunehmen, und sie haben etwa 400 Kollektivverträge mit ihnen abgeschlossen. Dieser Erfolg ist dem Mut, der Opferbereitschaft und der Entschlossenheit der schwarzen Erwerbstätigen und ihrer Gewerkschaftsführer zu verdanken. Der IBFG ist befriedigt über seinen wirklichen Beitrag, den er durch die Koordinierung der Organisations-, Schulungs- und Rechtshilfe für die neu entstehenden Organisationen geleistet hat.

Nachdem der IBFG den Fortschritt geprüft hat, der seit der Konferenz 1980 in London erreicht worden ist, ist er mehr denn je davon überzeugt, dass das Wachstum und die Festigung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung das wirksamste Mittel für die unterdrückte Mehrheit in Südafrika sind, Freiheit und Gerechtigkeit zu erlangen und die Apartheid abzuschaffen.

Der IBFG ist sich jedoch gleichzeitig vollkommen bewusst, dass mit der zunehmenden Stärke der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung auch die Unterdrückungsmassnahmen Südafrikas eskalieren könnten. Diese Unterdrückung wird vermehrt durch Stellvertreter ausgeübt. Die schwarzen Gewerkschafter werden in den pseudo-unabhängigen Bantustans, in die sie willkürlich abgeschoben worden sind, verhaftet oder sonstwie schikaniert. Gleichzeitig werden die Massnahmen zur Kontrolle der Zuwanderung als Teil des grossen Plans Südafrikas verschärft, es den schwarzen Arbeitnehmern unmöglich zu machen, ihren Wohnsitz in den städtischen Industriegebieten aufzuschlagen.

Der IBFG ist zuversichtlich, dass die schwarze Gewerkschaftsbewegung den neuen Angriffen widerstehen wird. Um diese Angriffe abzuwehren und zu beweisen, dass die internationale freie Gewerkschaftsbewegung fest entschlossen ist, die weitere Entwicklung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen, empfiehlt die Düsseldorfer Konferenz dem Vorstand das folgende auf den letzten Stand gebrachte Aktionsprogramm:

### FINANZIELLE, TECHNISCHE, RECHTSHILFE UND UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE UNABHÄNGIGE SCHWARZE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Die derzeitige Unterstützung sollte innerhalb eines koordinierten Rahmens auf der Grundlage der Bedürfnisse der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung innerhalb Südafrikas beibehalten und, wenn nötig, verstärkt werden. Der IBFG-Koordinierungsausschuss Südafrika sollte sicherstellen, dass die Unterstützung den langfristigen Erfordernissen der neu entstehenden schwarzen Gewerkschaften sowie den grundlegenden und unmittelbaren organisatorischen Bedürfnissen entspricht, die durch die rasche Expansion der unabhängigen Gewerkschaften entstanden sind, um die Gewerkschaften in die Lage zu versetzen, ihren Mitgliedern wirksame Dienste zu leisten. Es sollte mehr Gewicht darauf gelegt werden, Ansuchen um fachkundige technische Unterstützung zu erfüllen, die die Kenntnisse vermittelt, die für weiterreichende Kollektivverhandlungen einschliesslich über Fragen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erforderlich sind. Für Rechtshilfe und Unterstützung sollte ein konsolidierter Fonds aufrechterhalten werden, der es den schwarzen Arbeitern ermöglicht, sich gegen Schikaniierung zur Wehr zu setzen sowie gegen alle sonstigen Anklagen, die von ihrer gewerkschaftlichen

Betätigung und ihrem Kampf um Anerkennung und volle Rechte zu Kollektivverhandlungen herrühren.

Da die schwarzen erwerbstätigen Frauen in Südafrika wegen ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts einer zweifachen Diskriminierung ausgesetzt sind und sie — trotz dieser Tatsache — zu den Vorkämpfern der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung gehören, sollten für sie besondere Unterstützungsprogramme erstellt werden; es sollten intensive Bemühungen unternommen werden, um diese erwerbstätigen Frauen, die Bedingungen ausgesetzt sind, die den grundlegenden international anerkannten Arbeitsnormen nicht genügen, gewerkschaftlich noch mehr zu organisieren.

Gemäss der Entschliessung des 13. IBFG-Weltkongresses werden die Mitgliedsorganisationen dringend aufgefordert, dem Prinzip treu zu bleiben, Reisen nach Südafrika nur auf Einladung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung im Land zu unternehmen und den IBFG-Koordinierungsausschuss zu informieren.

### UNTERSTÜTZUNG FÜR KAMPAGNEN FÜR ORGANISIERUNG, ANERKENNUNG UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Eine der wichtigsten Prioritäten der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung muss die grösstmögliche und vom IBFG zusammen mit den Internationalen Berufssekretariaten international koordinierte Unterstützung für die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung sein in ihrem Kampf, von den Arbeitgebern Anerkennung und volles Recht auf Kollektivverhandlungen zu erlangen. Diese Unterstützung kann in vielen Arten erfolgen:

- Vorstellungen, die von den Gewerkschaften im Mutterland einer Gesellschaft beim Management zur Unterstützung der Forderungen nach vollen Rechten zu Kollektivverhandlungen erhoben werden, um die sich unabhängige schwarze Gewerkschaften bei südafrikanischen Tochtergesellschaften bemühen;
- Treffen zwischen Vertretern der betreffenden südafrikanischen Gesellschaften und der jeweiligen Gewerkschaft bei der Muttergesellschaft der in den Konflikt verwickelten südafrikanischen Tochtergesellschaft, um auf das Management direkten Druck auszuüben;
- Arbeitsbeziehungen zwischen den Gewerkschaftsvertretern in einer Muttergesellschaft und ihren verschiedenen Tochtergesellschaften innerhalb und ausserhalb Südafrikas, um den Weg für wirksame Kollektivverhandlungen zu ebnen, die von der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika geführt werden;
- Wenn eine unabhängige schwarze Gewerkschaft von einer feindselig gesinnten Organisation behindert wird, die behauptet, die betreffenden Arbeiter zu vertreten, sollten alle internationalen Kontakte, über die diese Organisation verfügen könnte, aufmerksam geprüft werden, damit angemessene Massnahmen ergriffen werden können;
- In Fällen hartnäckiger Behinderung durch das Management sollten Kampagnen in den Mutterländern der TNG durchgeführt werden, die eine angemessene Solidaritätsaktion in sich ein-

schliessen, z. B. Versammlungen in der betreffenden Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften, Briefe und Abordnungen an die Managements und angemessene Massnahmen auf Betriebsebene mit möglichen Boykotts der von der bestimmten Gesellschaft hergestellten Waren usw. Es versteht sich von selbst, dass derartige Kampagnen, die für ein Höchstmass an Wirksamkeit international koordiniert sein sollten, nur auf ein spezifisches Ansuchen der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegungen organisiert werden;

- Obwohl sie für die gewerkschaftliche Tätigkeit an der Arbeitsstätte keinen Ersatz bieten, könnten Verhaltenskodexe für Unternehmen mit Tochtergesellschaften in Südafrika eine zusätzliche Möglichkeit für die Druckausübung auf TNG darstellen. Die verschiedenen Verhaltenskodexe sind in ihrer gegenwärtigen Form in Misskredit geraten, hauptsächlich deshalb, weil die Kodexe nur einen kosmetischen Versuch der Gesellschaften und Regierungen darstellen, ihre fortgesetzte Geschäftsverbindung mit der Apartheid in Südafrika zu rechtfertigen. Nichtsdestoweniger könnten die Kodexe, falls ihre Verfahren zur Durchführung und Berichterstattung wesentlich verbessert werden könnten und eine Nichteinhaltung der Kodexe mit Sanktionen gegen die schuldigen Gesellschaften geahndet wird, eine zusätzliche Möglichkeit zur Beeinflussung der Transnationalen bieten, und nicht zuletzt dadurch, dass sie für die Gewerkschaftsaktion in den Mutterländern einen Anhaltspunkt bieten. Die internationale freie Gewerkschaftsbewegung sollte daher weiterhin stärksten Druck auf die Sponsoren des EG-Kodexes und anderer staatlicher Kodexe ausüben, um ihre tatsächliche Befolgung sicherzustellen. Ein gleicher Druck sollte auf den US-Kongress ausgeübt werden, damit er dem Sullivan-Kodex Gesetzeskraft verleiht.

### DIE AUSWANDERUNG WEISSER, KULTURELLE UND SPORTLICHE BEZIEHUNGEN MIT SÜDAFRIKA

Der IBFG ist tief beunruhigt über die Zunahme der Auswanderung von Weissen nach Südafrika und beschliesst die folgenden Massnahmen:

- Organisation einer intensiven Informationskampagne, um der südafrikanischen Propaganda entgegenzuwirken und mögliche Auswanderer abzuhalten;
- Aufrechterhaltung des Drucks für die Schliessung von südafrikanischen Anwerbebüros und davor Aufstellung von Streikposten;
- Aktive Unterbindung der Aufnahme von sportlichen und kulturellen Kontakten mit Südafrika;
- *Ausübung von Druck auf die Regierungen*, damit sie:
  - Verträge über die gegenseitige Aufhebung des Visumzwangs rückgängig machen;
  - südafrikanischen Sportlern und Sportlerinnen Visa verweigern;
  - sportlichen Veranstaltungen, an denen Südafrikaner teilnehmen, Subventionen verweigern;
  - etwaige bestehende Kulturabkommen kündigen.

#### Die Gewerkschaften sollten:

- a) den Aktivitäten der verschiedenen pro-südafrikanischen Lobbies gegenüber wachsam sein und sie anprangern;
- b) Druck ausüben für die Schliessung von südafrikanischen Fremdenverkehrsbüros und sicherstellen, dass kein Reisebüro, mit dem die Gewerkschaftsbewegung in Verbindung steht, mit Reisen nach Südafrika zu tun hat;
- c) entsprechende Massnahmen ergreifen, um ihre Mitglieder davon abzuhalten, Arbeitsverträge in Südafrika anzunehmen;
- d) gegen sportliche und kulturelle Veranstaltungen betreffend Südafrika, die von den Unternehmen oder sonstigen Organisationen organisiert oder gefördert werden, einschreiten und sie anprangern.

#### INTERNATIONALE INFORMATIONSKAMPAGNE

Die internationalen Medien berichten nicht ausreichend über die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung. Die internationale freie Gewerkschaftsbewegung sollte daher die Erfolge der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung öffentlich bekanntmachen.

Ausserdem sollte das folgende Material hergestellt werden, um die Arbeitnehmer ausserhalb Südafrikas über den Kampf der schwarzen Arbeitnehmer zu informieren:

- a) Veröffentlichungen, die die Hypokrisie der sogenannten arbeitsrechtlichen Reformen Südafrikas aufzeigen und allgemein den Propaganda- und Werbekampagnen Südafrikas entgegenwirken;
- b) Plakate, die zur Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung aufrufen;
- c) Broschüren über die gesamte Lage in Südafrika, in deren Mittelpunkt die Bedingungen für die schwarzen Arbeitnehmer stehen und die von den Gewerkschaftsvertretern als Handbücher in örtlichen Solidaritätskampagnen verwendet werden;
- d) Aktualisierung der Liste des IBFG von Firmen mit Investitionen und Tochtergesellschaften in Südafrika, wobei die Hauptinvestoren herausgestrichen werden;
- e) Dias und Filme über den Kampf der schwarzen Arbeitnehmer in Südafrika;
- f) Flugblätter über besondere Kampfmassnahmen um Anerkennung, mit denen zur Unterstützung aufgerufen wird;
- g) Broschüren über die Lage der sogenannten Bantustans, in denen die Unternehmen angeprangert werden, die dort tätig sind, sowie der Gebrauch, den die Regierung der Republik Südafrika von den Bantustans macht, um die unabhängigen schwarzen Gewerkschaften zu unterdrücken;
- h) Vervielfältigung des von der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika eingegangenen Materials zur weitest-möglichen Verbreitung;
- i) Material über Fragen, die derzeit die unabhängige schwarze Gewerkschaftsbewegung in Südafrika beunruhigen wie die Vorschläge zur Verfassungsänderung, Besteuerung usw.;

- j) besondere Veröffentlichungen, die vorrangig die Probleme der schwarzen erwerbstätigen Frauen in Südafrika behandeln

#### STEIGERUNG DES WIRTSCHAFTLICHEN DRUCKS AUF DAS APARTHEIDREGIME

Trotz der weltweiten Verurteilung des rassistischen Minderheitsregimes in Südafrika dauern direkte Investitionen und andere wirtschaftliche Beziehungen weiter an. Das Apartheidregime ist für sein Überleben auf diese umfangreichen Handels-, Investitions- und Finanzbeziehungen mit der übrigen Welt angewiesen. Diese Abhängigkeit bietet eine günstige Gelegenheit, auf das südafrikanische Regime durch eine Reihe von Massnahmen bis zu und einschliesslich von bindenden Wirtschaftssanktionen beträchtlichen Druck auszuüben. Manchmal unterstützen die internationalen Wirtschaftsbeziehungen direkt die tyrannischsten und aggressivsten Aspekte des Apartheidregimes und unterliegen daher dringenden verbindlichen Sanktionen. In anderen Fällen kann die Entscheidung von Regierungen und transnationalen Gesellschaften, die wirtschaftlichen Beziehungen fortzusetzen, von spezifischen Änderungen in der Apartheidpolitik abhängig gemacht werden. Die Regierungen haben jedoch den Aufruf zur Aktion, die der IBFG und andere erlassen haben, keine Beachtung geschenkt oder haben es verabsäumt, ihre Erklärungen auf dem Papier mit einem wirklichen Sinn zu erfüllen. Die internationale freie Gewerkschaftsbewegung wird daher ihre entschlossene Kampagne fortsetzen, eine starke internationale Verpflichtung für eine Politik der selektiven Steigerung von Wirtschaftssanktionen gegen das Apartheidregime zu entwickeln.

Der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen werden:

- den Druck auf die grossen Ausfuhrländer verstärken, das verbindliche UN-Waffenembargo in vollem Umfang einzuhalten, indem sie ihre Definition von hochtechnologischen Exporten mit potentielltem Nutzen für den Militärssektor verschärfen. Die Gewerkschaften werden es den TNG mit Interessen in Südafrika verständlich machen, dass keine Investitionen getätigt werden sollten, die zu einer Verstärkung von Südafrikas eigenen Rüstungsindustrien führen könnten;
- ihren Aufruf an die Vereinten Nationen erneuern, weitere bindende Sanktionen zu verabschieden, vor allem, was Atomenergie und Erdöl betrifft. Der IBFG wird sich durch die UN-Konferenz über die Lieferung und den Transport von Erdöl nach Südafrika für eine Vereinbarung über ein bindendes Ölembargo einsetzen. Wir werden in Zusammenarbeit mit dem Shipping Research Bureau versuchen, praktische Massnahmen festzulegen, die zur Durchführung des bestehenden Ölembargos gegen Südafrika beitragen könnten, und auf die Einführung obligatorischer und veröffentlichter Berichte der Schiffahrtsgesellschaften dringen, die südafrikanische Häfen anlaufen;
- die Regierungen eindringlich auffordern, Gesetze zu verabschieden, die neue Investitionen in Südafrika unterbinden;
- den Druck auf die Geldinstitute, einschliesslich des IWF, verstärken, jegliche Zusammenarbeit mit dem Apartheidregime zu beenden;

- fordern, dass die Verwaltung von Pensionsfonds die Beteiligung an Gesellschaften aufgibt, die in Südafrika investieren;
- sicherstellen, dass keine Gewerkschaftsgelder in Gesellschaften mit Interessen in Südafrika investiert werden; und
- die Vorschläge im Auge behalten, die in der Erklärung der Internationalen Gewerkschaftskonferenz über Sanktionen und andere Massnahmen gegen das Apartheidregime in Südafrika (Genf, 10. und 11. Juni 1983) enthalten sind, um weitere selektive Massnahmen festzulegen, die sowohl von den Gewerkschaften selbst als auch von den Regierungen und den Arbeitgeberverbänden getroffen werden könnten.

#### UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE FRONTSTAATEN

Der IBFG unterstützt die Ziele der Southern Africa Development Cooperation Conference (SADCC — Konferenz über Entwicklungszusammenarbeit im südlichen Afrika), um die wirtschaftliche Vorherrschaft Südafrikas zu überwinden und die militärische Aggression Südafrikas gegen die Frontstaaten zu beenden. Er sichert den Gewerkschaftsinitiativen innerhalb der SADCC, die darauf abzielen, die freie Gewerkschaftsbewegung in der Region zu stärken, damit sie zur Verwirklichung dieser Ziele wirksam beitragen kann, praktische Unterstützung zu.

Der IBFG wird in Zusammenarbeit mit den betreffenden Landeszentralen seine Programme für Wanderarbeitnehmer in den Frontstaaten fortsetzen und ausbauen und den Gewerkschaften finanzielle, techni-

sche und moralische Unterstützung leisten, damit es ihnen möglich wird, den Destabilisierungsbemühungen Südafrikas einen stärkeren Widerstand entgegenzusetzen.

#### NAMIBIA

Die IBFG-Mitgliedsorganisationen, die das Versäumnis Südafrikas festgestellt haben, der UN-Resolution 435 (1978) Folge zu leisten, in der beschlossen wird, eine frühzeitige Unabhängigkeit von Namibia durch freie und gerechte Wahlen unter der Überwachung und Kontrolle der Vereinten Nationen sicherzustellen, betrachten dieses Versäumnis als einen zusätzlichen Grund dafür, auf die Regierungen für die Annahme von bindenden Wirtschaftssanktionen, die von den Vereinten Nationen verhängt werden, Druck auszuüben.

Im Rahmen des IBFG-Koordinierungsausschusses Südafrika und in enger Zusammenarbeit mit den betreffenden Internationalen Berufssekretariaten wird der IBFG bei den Forschungsarbeiten bezüglich Transport, Verkauf und Verarbeitung von namibischem Uran behilflich sein, um die Gewerkschaftsaktion vorzubereiten, die darauf abzielt, die Fortsetzung der illegalen Ausbeutung der Naturschätze Namibias zu unterbinden.

Der IBFG hat sich mit der von seinem 13. Weltkongress verabschiedeten Entschliessung zu Namibia verpflichtet, den namibischen Arbeitnehmern in ihrem Kampf um Menschen- und Gewerkschaftsrechte ein Höchstmass an Unterstützung zu leisten.

## VERÖFFENTLICHUNGEN DES IBFG ÜBER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE FRAGEN

- Für eine neue Wirtschafts- und Sozialordnung: DIE ENTWICKLUNGSCARTA DES IBFG, Mai 1978.
- WORLD CONFERENCE ON THE TRADE UNION ROLE IN DEVELOPMENT: PROCEEDINGS, März 1981 (nur in Englisch).
- ÜBERBLICK ÜBER DIE WELTWIRTSCHAFTSLAGE (jährliche Veröffentlichung).
- DAS INTERNATIONALE WÄHRUNGSSYSTEM UND DIE ROLLE DES INTERNATIONALEN WÄHRUNGSFONDS (IWF), Ein Hintergrundpapier, November 1979.
- DIE GEWERKSCHAFTSRECHTE, 13. Weltkongress des IBFG, Juni 1983.
- DIE GEWERKSCHAFTSRECHTE — Übersicht über Verletzungen (jährliche Veröffentlichung).
- DIE GEWERKSCHAFTEN UND DIE TRANSNATIONALEN — Ein Leitfaden für Verhandlungen, 1979.
- DIE GEWERKSCHAFTEN UND DIE TRANSNATIONALEN, Informations-Bulletin, 1. Ausgabe — November 1980; 2. Ausgabe — November 1981.
- FREIE EXPORTZONEN: Sonderausgabe Nr. 3 von Die Gewerkschaften und die Transnationalen, Informations-Bulletin, März 1983.
- NEUE TECHNOLOGIE UND BESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN, April 1983.
- ABKOMMEN VON LOME — EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTLER, Juli 1982 (EGB, IBFG, OATUU, WVA).
- PERSPECTIVES ON ASIAN ECONOMIC DEVELOPMENT, September 1982 (nur in Englisch).
- PERSPECTIVES ON AFRICAN ECONOMIC DEVELOPMENT, September 1982 (nur in Englisch und Französisch).
- THE PROBLEMS OF THE SAHEL AND THEIR CONSEQUENCES FOR WORKERS AND PEASANTS, Mai 1983 (nur in Englisch und Französisch).
- THE AFRICAN WORKER AND THE WORLD ECONOMIC CRISIS (nur in Englisch und Französisch).
- GEWERKSCHAFTEN GEGEN DIE APARTHEID. Bericht von der internationalen Konferenz des IBFG zur Bewertung des Aktionsprogramms für die Unterstützung der unabhängigen schwarzen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika, April 1985.
- DER AFRIKANISCHE ARBEITER UNTER DER APARTHEID, 1984 auf den letzten Stand gebracht.
- NEW APPROACHES TO THE ECONOMIC CRISIS IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN, August 1984 (nur in Englisch und Spanisch).

## PERIODISCHE ZEITSCHRIFTEN

- AFRICAN LABOUR NEWS --- zweimonatlich.
- FREIE GEWERKSCHAFTSWELT --- vierzehntäglich.
- WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE ÜBERSICHT --- dreimonatlich.

INTERNATIONALER  
BUND  
FREIER GEWERKSCHAFTEN

Rue Montagne aux Herbes Potagères 37-41  
1000 Brüssel  
Belgien