

SÜDAFRIKA

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die südafrikanische Demokratie hat bei den Wahlen 2024 und dem erstmaligen Verlust der absoluten Mehrheit durch den regierenden African National Congress (ANC) einmal mehr ihre Reife und Resilienz bewiesen. In der niedrigen Wahlbeteiligung zeigte sich jedoch auch erneut, dass die Demokratie seit Jahren an Vertrauen verliert, während Populisten Zulauf bekommen. Gerade junge Menschen wenden sich ab von demokratischen Institutionen wie Parteien oder den Gewerkschaften.

Grund sind zum einen sozio-ökonomische Exklusion, d. h. die bestehende und sich z.T. verschärfende soziale Ungleichheit sowie Arbeits- und Perspektivlosigkeit.

Die demokratischen Institutionen werden zum anderen durch Patronage, Klientelismus, eine exklusive und patriarchale politische Kultur, Korruption und mangelnde Verwaltungskapazitäten unterminiert. Wesentliche, durch die Verfassung garantierte Rechte werden nicht ausreichend umgesetzt. Das Antidiskriminierungsgebot aufgrund von Geschlecht, *race*, Behinderung oder sexueller Orientierung wird durch verbale rassistische Attacken u. a. seitens einzelner Partei- und Regierungsmitglieder immer wieder entwertet; die Geschlechtergerechtigkeit wird durch die alltägliche politische und wirtschaftliche Diskriminierung und die Gewalt gegen Frauen unterhöhlt; und soziale Rechte auf Zugang zu guter Bildung, Gesundheitsvorsorge, sozialer Sicherung, Wohnung und Arbeit sind für einen großen Teil der Bevölkerung weiterhin nicht einlösbar.

Gelingt es der seit Juni 2024 regierenden Mitte-Koalition («Government of National Unity») nicht, eine echte Transformation einzuleiten, drohen sich noch mehr Südafrikaner_innen von der Demokratie abzuwenden und populistische Kräfte (wie z. B. die von Jacob Zuma dominierte Partei UMkhonto weSizwe) an Zulauf zu gewinnen. Die Selbstdiagnose

des ANC angesichts der abnehmenden Unterstützung der Wähler_innen ist schonungslos offen, die angestrebte programmatische und organisationale Erneuerung bleibt jedoch hinter den Erwartungen zurück und droht weiter aufgegeben zu werden in internen Machtkämpfe vor den Kommunalwahlen (2026) sowie dem nächsten großen Parteitag (2027), bei dem über Cyril Ramaphosas Nachfolge als Präsident des ANC entschieden werden wird.

Der Druck auf den ANC hat sich ebenso innerhalb der institutionalisierten und sogenannten »Tripartiten Allianz« erhöht. Diese bildete sich vor den ersten freien Wahlen 1994 aus dem ANC, dem Gewerkschaftsdachverband Congress of South African Trade Unions (COSATU), und der Kommunistischen Partei Südafrikas (South African Communist Party, SACP). Die Allianz stand traditionell für einen hohen Arbeitnehmerschutz, den Mindestlohn, den Ausbau des Sozialstaates und eine starke Rolle des Staates in der Wirtschaft. Nach der progressiven Ausgestaltung des Arbeitsrechts in den 1990er Jahren kam es aber in den 2000er Jahren angesichts der zunehmend liberalen Politik der Regierung zu Konflikten zwischen COSATU und der Regierung.

Die Allianz wird zunehmend von den Gewerkschaftsmitgliedern und Teilen der Führung in Frage gestellt, was auch ein Vorfall auf dem letzten COSATU Kongress im September 2022 zeigte. Während die wiedergewählte Präsidentin Zingiswa Losi in ihrer Eröffnungsrede die Erfolge ihrer Zusammenarbeit innerhalb der Allianz, so in der Abfederung der Wirtschafts- und Covidkrise bspw. über neue Sozialleistungen hervorhob, als auch die Allianz bei »allen Höhen und Tiefen und groben Fehlern des ANC als bestes Vehikel für Veränderung« bezeichnete und vor der Opposition als arbeiterfeindlich warnte, wurde Gwede Mantashe als Vorsitzender des ANC durch lautstarke Protest einer Reihe von Delegierten an seiner Rede auf dem Kongress gehindert. Der Vorfall verdeutlicht die zunehmende Dissonanz in der Allianz und den enormen Unmut der Basis über die Regierungspolitik. Entsprechend kritisch verliefen die Debatten diesbezüglich auf dem Kongress, allerdings letztlich nur mit der Entscheidung des Vorstandes, künftig über die Einsetzung einer Kommission zur Frage zu beraten.

Ein weiteres Anzeichen für die Schwächung der Allianz waren die Wahlen zur Parteiführung auf dem alle fünf Jahre stattfindenden Parteikongress des ANC im Dezember 2022. In dieser sind deutlich weniger Gewerkschafter_innen als zuvor und keine aktiven Gewerkschaftsführer_innen vertreten. Auch in die Koalitionsverhandlungen zur Regierungsbildung im Mai/Juni 2024 wurden die gewerkschaftlichen Allianzpartner des ANC nicht eingebunden. Entsprechend skeptisch stehen die Gewerkschaften dem »Government of National Unity« gegenüber. Die öffentliche Kritik der Gewerkschaften an der Regierung bleibt jedoch weiterhin gemäßigt und übersetzt sich in keine nennenswerte Mobilisierung.

Ob eine neue Ausrichtung der Allianz gelingen kann bleibt abzuwarten. Die überwältigende mobilisierende Kraft, die drei Organisationen der Allianz einst gemeinsam aufbrachten, wird sich im heutigen Südafrika angesichts der multiplen Krisen und sich ändernden Wählerpräferenzen nicht wiederherstellen lassen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die geringe Wahlbeteiligung im Jahr 2024 und die schlechten Ergebnisse der Regierungspartei ANC sind auch Ausdruck der tiefen Frustration angesichts fehlender sozialer und wirtschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten für die Mehrheit der Bevölkerung. Während mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Armut lebt, rund ein Drittel der Erwerbsfähigen arbeitslos ist und insbesondere den Jugendlichen wirtschaftliche Perspektiven fehlen, sind 85 Prozent des Wohlstands des Landes in den Händen der reichsten 10 Prozent konzentriert. Die Armut ist dabei noch immer fast ausschließlich »schwarz«. Fast zwei Drittel der schwarzen Südafrikaner_innen lebt unterhalb der offiziellen Armutsgrenze, während Weiße und Indischstämmige (mit einem Prozent bzw. sechs Prozent) von Armut kaum betroffen sind.¹

Die Regierung hat in den letzten Dekaden verschiedene industrie-, handels- und wettbewerbspolitische Initiativen unternommen. Diese haben aber noch keinen Strukturwandel hin zu einem Wachstum beschäftigungsintensiver und nachhaltiger Sektoren eingeleitet. Das gesamtwirtschaftliche Wachstum lag 2024 bei nur 0,6 Prozent.

Wie viele Länder dieser Welt steht Südafrika vor der Herausforderung der Dekarbonisierung der Wirtschaft – vor dem Hintergrund einer andauernden Energiekrise. Sowohl das Netz als auch die Kraftwerke des staatlichen Energiekonzerns Eskom sind in desolatem Zustand. 2024 konnte die Stromversorgung stabilisiert und die Häufigkeit der geplanten Stromabschaltungen (Loadshedding) deutlich reduziert werden. Expert_innen weisen jedoch weiterhin auf den Bedarf massiver Investitionen in den Ausbau der Versorgung hin. Und Südafrikas Strom ist dreckig: rund 85 Prozent werden aus Kohle gewonnen. Auf der UN-Klimakonferenz im November 2021 schloss Südafrika mit Deutschland, der EU, dem Vereinigten Königreich, Frankreich und den USA eine sogenannte Just Transition Energy Partnership (JETP) ab – eine 8,5 Milliarden US-Dollar schwere Förderung des Kohleausstiegs.

Der Begriff »gerechte Transformation – just transition« wurde in Südafrika im Vorlauf der UN-Klimakonferenz im Jahr 2011 in Durban geprägt. Damals war es der Gewerkschaftsdachverband COSATU, der das Thema auf die Agenda des ersten nationalen Entwicklungsplans setzte. Der im November 2022 vorgestellte Investitionsplan der JETP bleibt für die Gewerkschaften jedoch bisher hinter dem Anspruch einer gerechten Transformation zurück. Der Plan wurde unter großer Geheimhaltung erstellt. Dies betrifft vor allem die Einbeziehung der nationalen Klimakommission (Presidential Climate Commission, PCC), in der neben den Gewerkschaften auch Zivilgesellschaft und Privatwirtschaft vertreten sind. Geheime Sitzungen und Vereinbarungen machen es für Gemeinden und Zivilgesellschaft schwierig, politische Entscheidungsträger_innen zur Verantwortung zu ziehen. Die Mittel, die für die gerechte Gestaltung zur Verfügung stehen, sind sehr gering (0,4 % des JETP Finanzvolumens) und sehen bisher keinen Ausbau der sozialen Absicherung von Arbeitnehmer_innen vor, wie es beispielsweise die Gewerkschaften gefordert hatten. Nur 4 Prozent der gesamten JETP Finanzierung sind Zuwendungen der Partnerländer an Südafrika, die restlichen 96 Prozent werden in Form von Krediten oder Garantien zur Verfügung gestellt. Der Plan setzt nicht nur auf private Investitionen, sondern eine weitgehende Privatisierung der erneuerbaren Stromerzeugung. Auch die fehlende Einbindung des Plans in industrie- und beschäftigungspolitische Strategien besorgt die südafrikanischen Gewerkschaften. Anfang 2025 gab die amerikanische Regierung unter Donald Trump ihren Ausstieg aus der JETP-Finanzierung bekannt, die anderen Partner wollen das Instrument jedoch weiter aufrechterhalten und kontinuierlich verbessern.

Eine weitere Konstante ist die andauernde Beschäftigungskrise mit einer der höchsten Arbeitslosenraten in der Welt. Ende 2024 lag diese bei 31,9 bzw. 41,9 Prozent, wenn auch diejenigen einbezogen werden, die die Jobsuche aufgegeben haben. Besonders hoch ist die Erwerbslosigkeit unter Jugendlichen (15–24 Jahre) mit knapp 59,6 Prozent. Hinzu kommt der große informelle Sektor, in dem laut nationaler Statistik knapp 19,5 Prozent, laut internationalen Statistiken rund 30 Prozent der Beschäftigten meist unter prekären Bedingungen und für ein geringes Einkommen arbeiten. Insbesondere Arbeitsmigrant_innen, historisch ein wichtiger Teil der südafrikanischen Arbeitnehmerschaft, sind von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Leiharbeit ist eine weit verbreitete Praxis, gegen die sich die Gewerkschaften stemmen.

Um der historischen Benachteiligung gesellschaftlicher Gruppen entgegenzuwirken, wurden verschiedene Gesetze und staatliche Programme aufgesetzt. Beispielsweise der 1998 erlassene Employment Equity Act (Gesetz zur Beschäftigungsgerechtigkeit), welcher die Diskriminierung u. a. aufgrund von *race*, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung verbietet und gleichzeitig Beschäftigungsziele bestimmter Gruppen je Sektor vorgibt. Ein weiteres staatliches Programm ist das 1994 beschlossene Broad-Based Black Economic Empowerment (Umfassend angelegte wirtschaftliche Stärkung von ehemals diskriminierten Gruppen, verkürzt als »schwarze« Bevölkerung umschrieben). Damit wird die Vergabe öffentlicher Aufträge gesteuert. Anhand eines Punk-

tesystems wird der Beteiligungsgrad nicht-Weißer Personen in unterschiedlichen Kategorien in Unternehmen gemessen und als Vergabekriterium angewendet.

Neben der hohen Arbeitslosigkeit und der Informalität trägt das Fehlen einer sozialen Grundsicherung zur Prekarität des täglichen Lebens für viele Südafrikaner_innen bei. Südafrika verfügt zwar über verschiedene in der Verfassung verankerte Rechte auf soziale Sicherung, doch bilden die bestehenden Mechanismen kein umfassendes System und werden von gravierenden Problemen in der Verwaltung und Bereitstellung der Leistungen durchzogen. Als Antwort darauf wird die Einführung einer sozialen Grundsicherung diskutiert. Unter dem Begriff »Universal Basic Income Grant« (UBIG, universelles Grundeinkommen) wird de facto über eine minimale Sozialleistung für arbeitslose und arme Bevölkerungsgruppen diskutiert. Einige Modelle rechnen mit Zahlungen unterhalb der Grenze der Nahrungsmittelarmut oder priorisieren die Auszahlung an bestimmte Gruppen. In jedem Falle hätte ein UBIG eine wirtschaftlich und politisch stabilisierende Wirkung, da es die hohe informelle Beschäftigung und Arbeitslosigkeit abfangen würde. Die Einführung wird schon seit langem in den Beschlüssen des ANC gefordert; so zuletzt auf dem Parteikongress im Dezember 2022, einen offiziellen Regierungsbeschluss hierzu gibt es jedoch noch nicht.

In den 30 Jahren seit Ende der Apartheid ist es weder gelungen, die Beteiligungschancen durch einen strukturellen Wandel der Wirtschaft wesentlich zu erhöhen, noch die Ungleichheit durch umverteilende Steuer-, Sozial- oder Arbeitsmarktpolitiken signifikant zu verringern. Der Zugang zu und die Qualität der öffentlichen Daseinsvorsorge hat in den letzten Jahren für die Bevölkerung spürbar abgenommen. Der durch die Jahre der »State Capture« ausgehölte und von Schulden gehemmte Staat kann die in der Verfassung garantierten sozialen und wirtschaftlichen Grundrechte somit nicht mehr ausreichend garantieren.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der Organisationsgrad der formell Beschäftigten ist zwar von 40 Prozent im Jahr 1997 auf ca. 29 Prozent gesunken, ist im internationalen Vergleich jedoch durchaus solide. Faktisch ist die gewerkschaftliche Macht jedoch stark in bestimmten Sektoren konzentriert (öffentlicher Dienst, Energie-, Bergbau- und Automobilsektor). So konnten die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors Anfang 2025 erneut einen für die Beschäftigten günstigen Abschluss der Tarifverhandlungen erzielen (u. a. 5,5 Prozent Lohnerhöhung).

Die gesellschaftspolitische Macht der Gewerkschaften hat in den letzten Jahrzehnten jedoch deutlich nachgelassen. Konnte COSATU früher noch große Teile der Bevölkerung für ihre politischen Forderungen mobilisieren, folgten den nationalen Streikaufrufen von COSATU, selbst gemeinsam mit dem anderen Dachverband South African Federation of Trade Unions (SAFTU) in den letzten Jahren nur noch wenige Menschen. Neben Mitgliederverlusten, die ihre Ursachen auch in der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit und der Zunahme von

nicht-standardisierten Arbeitsformen haben, der Frustration mit der Regierungspolitik und dem Fortbestehen mit der Allianz, trug auch der Vertrauensverlust aufgrund von innergewerkschaftlichen Korruptionsskandalen zum Verlust der Mobilisierungsmacht der Gewerkschaften bei.

In den 1990er Jahren verbreitete sich das Modell der gewerkschaftlichen Investitionsfonds. Gewerkschaften investierten über diese beträchtliche Summen auf dem Finanzmarkt. Nur wenige Gewerkschaften konnten ihre finanzielle Lage dank dieser konsolidieren und es kam zu Interessenskonflikten rund um Investitionen in Firmen, die von den Gewerkschaften organisiert wurden, zu Machtkämpfen um die Kontrolle der Mittel, Missmanagement, Korruption und zu großen Verlusten in den Finanzkrisen der 2000er Jahre.

Als große Zäsur und historischer Bruch gilt bis heute das Marikana-Massaker am 16. August 2012, bei dem 78 Minenarbeiter verletzt und 34 Arbeiter von südafrikanischen Polizisten erschossen wurden. Dem Massaker vorangegangen waren Tage der unbeantworteten Forderungen der Bergarbeiter_innen nach Lohnverhandlungen mit dem damaligen Minenbetreiber, der britischen Firma *Lonmin*. Die Mehrheitsgewerkschaft, National Union of Mineworkers (NUM), weigerte sich, die Forderungen der Arbeiter_innen zu unterstützen und es kam zu heftigen Spannungen zwischen Mitgliedern und der Gewerkschaft. Als Vermittler trat die Gewerkschaft Association of Mineworkers and Construction Union (AMCU) auf, die sich Ende der 1990er von NUM abgespalten hatte. Jedoch konnte AMCU letztlich keine direkten Verhandlungen mit dem Management erzielen. 2015 wurden die Ergebnisse einer Untersuchungskommission veröffentlicht, diese blieben aber ambivalent in der Feststellung der Verantwortlichkeiten für das Massaker.

Bis heute ist die Lage der Beschäftigten im Bergbausektor mit zu geringen Lohnerhöhungen, Anstellungen durch Subunternehmen und ausbleibender adäquater Unterbringung prekär. Einer der Hauptabnehmer des in den Minen abgebauten Rohstoffes ist der deutsche Chemiekonzern BASF, der das Platin zu u. a. Katalysatoren für die deutsche Autoindustrie weiterverarbeitet. Vereinigungen von Opfern und Überlebenden des Massakers, sowie Organisationen wie beispielsweise Brot für die Welt kritisieren in diesem Zusammenhang auch das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz als nicht ausreichend.

GEWERKSCHAFTEN IN SÜDAFRIKA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die schwarzen Gewerkschaften entstanden in den 1980er Jahren im Kampf gegen die Apartheid und sind entsprechend politisiert. Nach der offiziellen Anerkennung der Gewerkschaften 1985 wurden diese als Verhandlungspartner über Löhne, Arbeitsbedingungen, Restrukturierungen und Entlassungen legitimiert. Der sukzessive Abbau der diskriminierenden Gesetze und Praktiken am Arbeitsplatz in den folgenden

Jahren ist eine der wichtigsten Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung in breiter Allianz mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, vereinigt z. B. als United Democratic Front in den 1980er Jahren. Eine Zeit, die auch als »social movement unionism« bezeichnet wird und sich als grundlegender erster Schritt zur Abschaffung des Apartheidsystems erwies.

Die politische Freiheitsbewegung, angeführt durch den African National Congress (ANC), basierte auf dem immensen Mobilisierungspotential der schwarzen Arbeiterschaft durch den Congress of South African Trade Unions (COSATU). Daraus ergab sich die bis heute bestehende Allianz aus ANC, COSATU und der SACP. Zunächst auch im Einverständnis mit den Allianzpartnern trat COSATU für sozialen Wandel und mehr Gerechtigkeit ein, sorgte für stabile Arbeitsbeziehungen und übernahm die Führungsrolle in der Zivilgesellschaft. Während der Wahlkämpfe mobilisierten die Mitgliedsorganisationen die Wählerschaft für den ANC und unterstützten dadurch die entsprechenden Wahlsiege. Unter den Mitgliedern der COSATU gab es aber zunehmend Widerstand gegen die offizielle Linie und die Unterstützung des ANC, was 2014 zur Spaltung des Verbandes führte.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Mit rund 1,5 Millionen Mitgliedern innerhalb der 20 Mitgliedsgewerkschaften stellt COSATU den größten der südafrikanischen Gewerkschaftsdachverband dar und nimmt auch aufgrund seiner geschichtlichen Bedeutung und Regierungsbeteiligung eine exponierte Stellung ein.

Die Arbeiter_innenbewegung in Südafrika wird durch weitere Dachorganisationen repräsentiert: Die Federation of Unions of South Africa (FEDUSA) vereint insgesamt 20 Einzel-

gewerkschaften, zählt ca. 700 000 Mitglieder und bezeichnet sich als bündnisfrei. Der National Council of Trade Unions (NACTU) repräsentiert ca. 397 000 Mitglieder bei 18 Einzelgewerkschaften, steht der Partei Panafrikanistischer Kongress (PAC) nah und folgt der Ideologie des Black Consciousness.² Ein vierter Gewerkschaftsdachverband, die Konföderation der südafrikanischen Gewerkschaften (CONSAWU) zählt rund 290 000 Mitglieder, ist allerdings in den sozialpartnerschaftlichen Institutionen nicht repräsentiert und politisch derzeit nicht relevant. Der jüngste Dachverband ist schließlich die South African Federation of Trade Unions (SAFTU), der im April 2017 gegründet wurde und 800.000 Mitglieder in 24 Einzelgewerkschaften hat. Alle südafrikanischen Gewerkschaftsdachverbände sind Mitglied im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB).

Die Spaltung des Dachverbandes COSATU fand 2014 statt, als die Auseinandersetzung um die Haltung zur Regierungspolitik und zum ANC zum Ausschluss der Metallgewerkschaft National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) aus dem Dachverband führte. Auch der langjährige COSATU-Generalsekretär Zwelinzima Vavi wurde wegen seiner kritischen Haltung im Mai 2015 seines Amtes enthoben und musste COSATU verlassen. Seit ihrem Ausschluss versammelt NUMSA gleichgesinnte regierungskritische Gewerkschaften um sich, die mit der South African Federation of Trade Unions (SAFTU) im April 2017 einen neuen und im internationalen Vergleich ebenso wie COSATU weit linksstehenden Gewerkschaftsdachverband bildeten, mit Vavi als Generalsekretär. Der erhoffte Zustrom weiterer Gewerkschaften und Mitglieder zu SAFTU blieb jedoch aus. Auch die Gründung einer eigenen Arbeiterpartei durch NUMSA bei den nationalen Wahlen 2019 blieb erfolglos. Sie erhielt nicht einmal 25.000 Stimmen, trotz Ressourcen und Wähler_innenpotenzial in der mitgliederstärksten Gewerkschaft.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Südafrika

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Congress of South African Trade Unions, COSATU (Kongress Südafrikanischer Gewerkschaften)	Vorsitzende: Zingiswa Losi Generalsekretär: Solly Phetoe	1 507 131 (2022, laut eigenen Angaben)	IGB, IGB Afrika, OATUU (Organisation für Afrikanische Gewerkschaftseinheit), SATUUC (Verband der Gewerkschaften im südlichen Afrika), WGB (Weltgewerkschaftsbund)
Federation of Unions of South Africa, FEDUSA (Föderation der Gewerkschaften Südafrikas)	Vorsitzender: Masale Godfrey Selematsela Generalsekretärin: Riefdah Ajam	800 000 (2023, Labour Research Service, LRS)	IGB, IGB Afrika, SATUUC
National Council of Trade Unions, NACTU (Nationaler Rat der Gewerkschaften)	Vorsitzender: Pat Mphela Generalsekretär: Narius Moloto	400 000 (2023, LRS)	IGB, IGB Afrika, OATUU, SATUUC
South African Federation of Trade Unions, SAFTU (Südafrikanische Gewerkschaftsföderation)	Vorsitzende: Ruth Ntlokotse Generalsekretär: Zwelinzima Vavi	646 000 (2022, laut eigenen Angaben)	IGB, IGB Afrika

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Südafrika

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
National Union of Metalworkers of South Africa, NUMSA (Nationale Gewerkschaft der Metaller_innen)	SAFTU (seit 2017, bis 2014 COSATU)	Vorsitzender: Andrew Nditshe Chirwa Generalsekretär: Irvin Jim	364 000 (2023, LRS)	IndustriAll; Mitglied in den Trade Union Internationals (TUI) des WGB
National Union of Mineworkers, NUM (Nationale Gewerkschaft der Bergarbeiter_innen)	COSATU	Vorsitzender: Dan Baipile Generalsekretär: Makgabo William Mabapa	157 868 (2023, LRS)	IndustriAll, BWI, Trade Union International of Mining and Metal (TUIMM), WGB
Association of Mineworkers and Construction Union, AMCU (Vereinigung der Berg- und Bauarbeiter_innen)	NACTU	Vorsitzender: Joseph Mathunjwa Generalsekretär: Jeffrey Mphahlele	200 000 (2023, LRS)	–
National Education, Health and Allied Workers Union, NEHAWU (Nationale Gewerkschaft für Bildung, Gesundheit und verwandte Berufe)	COSATU	Vorsitzender: Mike Shingange Generalsekretär: Zola Saphetha	275 125 (2023, LRS)	Trade Union International of Public and Allied Employees (TUE-PAE), WGB

FEDUSA bezeichnet sich zwar als politisch bündnisfrei und unabhängig, repräsentiert allerdings vorrangig städtische, weiße und farbige Arbeiter_innen mit mittleren bis hohem Einkommen. Der Verband pflegt eine pragmatische Sozialpartnerschaft. Beide Verbände sind, wie COSATU Teil der institutionalisierten sozialpartnerschaftlichen Beziehungen im Nationalen Wirtschafts- und Entwicklungsrat (National Economic Development and Labour Council, NEDLAC).

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Es gibt eine Vielzahl an Arbeitgeberverbänden und ein System von Wirtschaftskammern auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Eine herausragende Rolle in den Industriebeziehungen spielen die South African Chamber of Commerce (SACOB) und der Dachverband der Black Economic Empowerment Unternehmen (Business Unity South Africa, BUSA). Während im Bergbausektor die Chamber of Mines die Interessen der großen Bergbauunternehmen vertritt und direkt mit den Gewerkschaften u. a. über Tarife und Arbeitszeiten verhandelt, ist es im Automobilsektor die Automobile Manufacturers Employers Organisation (AMEO).

Institutionell ist die Sozialpartnerschaft im Nationalen Wirtschafts- und Entwicklungsrat (National Economic Development and Labour Council, NEDLAC) verankert. Hier werden die wesentlichen Arbeitsgesetze, die u.a. auch das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften regulieren, verhandelt. Neben Regierung, Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer_innen sind auch zivilgesellschaftliche Akteure vertreten. In Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik sollen die verschiedenen Parteien Kompromisse finden, die dann verbindlich in den Gesetzgebungsprozess und in das

Parlament eingebracht werden. Im Rat vertreten sind die gewerkschaftlichen Dachverbände COSATU, SAFTU, FEDUSA und NACTU. Sämtliche sozialen und wirtschaftlichen Reformen müssen den Rat passieren. Die Arbeit im NEDLAC war lange Jahre durch ein antagonistisches Verhältnis und tiefes Misstrauen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern geprägt und teilweise blockiert. Seit 2020 und im Rahmen der Covid-Pandemiebekämpfung hat der Rat wieder an Bedeutung gewonnen.

Für die Tarifverhandlungen bestehen nationale und sektorbezogene Tarifverhandlungsgremien (Bargaining Councils). In diesen Gremien werden kollektive Vereinbarungen getroffen, Arbeitsstreitigkeiten gelöst und Vorschläge für Arbeitspolitiken und Gesetze erarbeitet. Außerdem werden Streikfonds eingerichtet und verwaltet sowie Trainings- und Bildungsprogramme angeboten. Allerdings entziehen sich immer mehr Arbeitgeber den Gremien. Das Labour Research Centre schätzt, dass ca. 40 Prozent der Arbeitgeber die Löhne eigenmächtig festlegen. Die jährlichen Tarifverhandlungen führen regelmäßig zu ausufernden, teilweise auch wilden Streiks vor allem im Bergbau- und Landwirtschaftssektor und in der Automobilbranche.

Für viele Sektoren bestehen bereits gesetzliche Mindestarbeitsbestimmungen, die jährlich vom Arbeitsministerium gemeinsam mit den zuständigen Sektorgewerkschaften festgelegt werden. Der nationale Mindestlohn liegt 2025 bei 28,79 ZAR pro Stunde (ca. 1,46 EUR). Das Problem der Mindestbestimmungen ist die oftmals fehlende Überwachung und Bestrafung bei Nichtbeachtung.

Südafrika verfügt über eine äußerst progressive Arbeitsgesetzgebung. Doch obwohl die Arbeitgeber über die unflexi-

blen Arbeitsgesetze klagen, kommt es im Bergbau und auch in den verarbeitenden Industrien immer wieder zu Massenentlassungen. Die umfassenden Arbeitsgesetze orientieren sich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, von denen Südafrika insgesamt 28 ratifiziert hat, inklusive neun der zehn Kernarbeitsnormen. Die auf dem Papier existierenden Arbeitssicherheitsstandards werden häufig nicht eingehalten. Vor allem in den Minen kommt es immer wieder zu Unfällen, bei denen Minenarbeiter_innen zu Tode kommen.

Das Gesetz sieht Vereinigungsfreiheit vor. Alle Beschäftigten, mit Ausnahme der Mitarbeiter_innen des staatlichen Nachrichtendienstes (National Intelligence Agency - NIA) und des Geheimdienstes können Gewerkschaften beitreten und sind vor ungerechtfertigten Entlassungen geschützt. Betriebsbedingte Kündigungen sind möglich, jedoch sind die Hürden für Entlassungen von Festangestellten hoch.

Die Verfassung und das Arbeitsrecht regeln das Streikrecht, welches für alle Arbeitnehmer_innen, einschließlich der Staatsbediensteten gilt, sofern sie nicht im Bereich essentieller Dienstleistungen oder bei den Sicherheitskräften tätig sind. Ausgehöhlt wird dies jedoch durch eine gesetzliche Bestimmung, der zufolge die Arbeitgeber während eines Streiks Ersatzarbeitskräfte stellen können. Eine Unterscheidung zwischen legalen und illegalen Streiks gibt es nicht, stattdessen spricht das Arbeitsrecht von geschützten und wilden Streiks. Geschützte Streiks müssen folgende Kriterien erfüllen:

- Sie müssen bei der Schiedskommission (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, CCMA) angemeldet werden;
- Ein Zertifikat muss bestätigen, dass der Arbeitsstreit bisher nicht gelöst werden konnte; danach muss eine 30-Tagefrist eingehalten werden;
- eine schriftliche Ankündigung muss dem Arbeitgeber 48 Stunden vor Streikbeginn zugestellt werden.

Werden diese Regeln eingehalten, dürfen die Streikenden nicht entlassen und keine rechtlichen Schritte gegen sie eingeleitet werden. Wilde Streiks können dagegen durch ein Gericht verboten und die Teilnahme daran als Entlassungsgrund anerkannt werden. In den letzten Jahren steht dieses Streikrecht zur Debatte. Regierung und Unternehmern plädieren für die Einführung der Urwahl. Gewerkschaften werten dies als deutliche Einschränkung dieses Rechts und lehnen eine Reform ab.

Die CCMA ist eine unabhängige Behörde mit landesweiten Büros. Sie ist dem Arbeitsgericht vorgeschaltet. Hier werden die Rechte sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer_innen in arbeitsplatzbezogenen Streitfällen verhandelt. Neben der Streitschlichtung werden von der Kommission Beratung und Trainings in Arbeitsrechtsfragen angeboten. Im Streitfall muss innerhalb von 30 Tagen ein Schiedsspruch erfolgen. Dieser kann dann gegebenenfalls vor einem Arbeitsgericht angefochten werden. Aufgrund der sehr strikten Ar-

beitsgesetze, insbesondere im Bereich Kündigungsschutz, wird vor allem von der Arbeitgeberseite die CCMA eher als eine Vertretung der Arbeitnehmer_innen betrachtet.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen finden auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene statt. In den Betrieben wählen alle Gewerkschaftsmitglieder Vertrauensleute, sogenannte shop stewards, die vergleichbare Funktionen wie deutsche Betriebsräte wahrnehmen und als legitime Repräsentant_innen der Gewerkschaften vom Management anerkannt sind.

Die Tarifabdeckung ist in allen Sektoren recht gering. Wo Tarifverträge vorhanden sind werden diese weitestgehend eingehalten. Allerdings bleiben auch hier die Beschäftigten im informellen Sektor außen vor. Die 2022 neu entstandene Gewerkschaft Maanda Ashu Workers Union (MAWUSA) geht diese Lücke an und organisiert prekäre und informell Beschäftigte sowie arbeitssuchende Arbeiter_innen, die temporär unter staatlichen Beschäftigungsprogrammen angestellt sind. Damit hätte MAWUSA das Potenzial 500 000 Mitglieder zu gewinnen. Erfolge konnten bereits mit Streiks als Antwort auf ausbleibenden Lohnzahlungen erzielt werden.

Auch in der Plattformökonomie, vor allem in den Bereichen Essenslieferung und Fahrdienste fangen die Arbeiter_innen an, sich zu organisieren und haben erste Kontakte zu den Gewerkschaften des Transportsektors aufgenommen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Gewerkschaften des Privatsektors, beispielsweise aus dem Transport- oder Bergbausektor verlieren stetig an Mitgliedern, während die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors Zulauf erhalten. Mit der National Education, Health and Allied Workers Union (NEHAWU) ist erstmals eine Gewerkschaft des öffentlichen Sektors die mitgliederstärkste innerhalb COSATUs. Insgesamt verschiebt sich somit dort das Gewicht zugunsten der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors. Jene Gewerkschaften repräsentieren mehrheitlich Mitglieder aus Schichten mittleren bis hohem Einkommens, während die einfachen und ungelerten Arbeiter_innen mit niedrigen Einkommen an Repräsentation innerhalb COSATUs verlieren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad hat in den letzten Dekaden abgenommen und wird inzwischen auf rund 29 Prozent geschätzt.

Während die Tripartite Allianz und damit der direkte politische Einfluss COSATUs zunehmend unter Druck gerät, garantieren die oben genannten institutionalisierten Mechanismen des sozialen Dialogs weiterhin die politische Mitgestaltung der Gewerkschaften. Insbesondere COSATU und SAFTU bringen sich aktiv in sozial-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Debatten ein, sowohl in den Medien, als auch z. B. in Parlamentsanhörungen oder Beteiligungs- und Beratungsprozessen der Regierung.

COSATU ist gleichzeitiges Mitglied im Weltgewerkschaftsbund (WGB) und im IGB und will sich in der Zukunft in seinen internationalen Beziehungen verstärkt auf Afrika fokussieren. Ziel ist es, die afrikanische Bewegung zu harmonisieren, um gemeinsam die Interessen der Arbeiter_innen auf dem Kontinent im globalen Kontext zu vertreten. Doch werden der südafrikanische Gewerkschaftsverband wie auch die südafrikanische Regierung von ihren Mitstreiter_innen auf dem Kontinent oft eher kritisch betrachtet. Da Südafrika mit seinen multinationalen Unternehmen auf dem gesamten Kontinent vertreten ist, haben die Gewerkschaften auch hier einen Spagat zu bewältigen, in dem es darum geht, die Interessen des heimischen Arbeitsmarktes zu schützen, gleichzeitig aber auch dafür Sorge zu tragen, dass es im Zuge des Standortwettbewerbes nicht zu Lohn- und Sozialstandarddumping kommt. Die Öffnung der Märkte und der globale Wettbewerb haben für das verarbeitende Gewerbe in Südafrika, insbesondere für den Textilsektor, bereits erhebliche negative Folgen in Form von Arbeitsplatzverlusten gebracht. Ob sich die positiven Erwartungen erfüllen, die mit der Panafrikanischen Freihandelszone (African Continental Free Trade Area) verbunden sind, bleibt abzuwarten. Bereits jetzt ist allerdings abzusehen, dass Südafrika mit seinen multinationalen Konzernen im Vergleich zu anderen Ländern des Kontinents eher Gewinner dieses Abkommens sein wird.

Uta Dirksen, Leiterin des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Südafrika und **Maria Dellasega**, Projektassistentin der Friedrich-Ebert-Stiftung in Südafrika (2023–2024)

ENDNOTEN

- 1 Der Bericht macht Gebrauch von den deutschen Übersetzungen der Begriffe »Black«, »Asian/Indian« und »White«. Trotz ihrer problematischen Herkunft und Verwendung während der Apartheid werden diese Begriffe in Südafrika weiterhin genutzt für die Analyse und gezielte Politikentwicklung zur Überwindung historischer Benachteiligungen. Unsere Verwendung dieser Begriffe greift somit die sprachliche Realität des heutigen Südafrikas auf, von den rassistischen Kategorisierungen der Apartheidsära distanzieren wir uns ausdrücklich.
- 2 Die Black Consciousness-Bewegung (BCM) entstand Ende der 1960er Jahre. Kern ist die Annahme, dass die Befreiung nicht nur physische erfolgen müsse, sondern es auch psychologischer Veränderungen benötige um verinnerlichte Annahmen der Unterdrückung zu überwinden. Damit unterschied sich die BCM von anderen Anti-Apartheids-Bewegungen, wie etwa dem ANC. Mitglieder der Organisation wurden während der Apartheid verfolgt, in Haft ermordet oder ins Exil gezwungen, jedoch wirken die Ideen der Bewegung noch heute nach.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Afrika
Hiroshimastraße 17 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Britta Utz, Referentin Südafrika, Gewerkschaften
und Soziale Gerechtigkeit
britta.utz@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.