

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

**Neunte Zusammenfassung der Berichte von in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen über die bei der Anwendung des Verhaltenskodex der Europäischen Gemeinschaft für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika erzielten Fortschritte
(1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988)**

Bewertung durch die Bundesregierung

I. Allgemeines

1. Im Rahmen der Europäischen Politischen Zusammenarbeit (EPZ) verabschiedeten die Außenminister der Mitgliedstaaten der EG am 20. September 1977 einen Verhaltenskodex für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

Am 10. September 1985 haben die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft, Spaniens und Portugals in ihrer Luxemburger Erklärung zu Südafrika eine Fortentwicklung des Kodex beschlossen. Am 19. November 1985 verabschiedeten sie die Neufassung (Anlage 1).

Ziel des Kodex ist, durch die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und durch Förderung schwarzer Unternehmen zum Abbau der Rassendiskriminierung beizutragen. Der Kodex sieht eine jährliche nationale Berichterstattung über die Fortschritte in seiner Anwendung und seiner Unterrichtung der nationalen Parlamente vor. Für die Europäische Gemeinschaft wird zudem ein zusammenfassender Bericht ausgearbeitet, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die Gemeinschaftsberichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

2. Für die 9. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1988 abzustellen.

In Südafrika gab es 1987 317 Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung von mehr als 25 vom Hundert. Der Kodex fordert allerdings nur Unternehmen mit einer beherrschenden

Beteiligung auf, einen detaillierten Bericht zu erstellen. In den übrigen Unternehmen sollen sich die deutschen Anteilsinhaber um die Vorlage eines Berichts bemühen.

Die Zahl der berichtenden Unternehmen erhöhte sich von 94 auf 105. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2. Die berichtenden Unternehmen sind mit denen des Vorjahres teilweise nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunde mit denen der jetzigen nur eingeschränkt vergleichbar.

Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 91 vom Hundert (88 vom Hundert*) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika lag Mitte 1987 nach Schätzungen bei 45 000. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 41 000 (39 500) Mitarbeiter, darunter 19 300 (18 900) Schwarze.

Die Unternehmen geben ihren Mitarbeitern zunehmend sozialpolitische Informationen. 100 (92) Unternehmen veröffentlichten Betriebsinformationen, die teilweise zum Verhaltenskodex Stellung nehmen.

II. Zusammenfassung der Unternehmensberichte

1. Innerbetriebliche Beziehungen

Wie schon früher wurde das Prinzip der freien Wahl der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber von den berichtenden Unternehmen durchweg anerkannt.

Alle 105 berichtenden Unternehmen werten eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – unabhängig von deren rassistischer Orientierung – als positiv, auch wenn sich in einzelnen Fällen wegen der geringen Größe des Betriebes bisher keine Zusammenarbeit konkretisiert hatte.

100 (92) Unternehmen mit 40 500 (36 700) Arbeitnehmern und 90 vom Hundert (82 vom Hundert) der Gesamtzahl der Beschäftigten teilten mit, ihre Mitarbeiter seien darüber unterrichtet worden, daß das Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit sei. Auch diesmal bemerkten mehrere kleinere Unternehmen mit geringer Zahl schwarzer Arbeitnehmer, bisher sei noch keine Gewerkschaft mit schwarzen Mitgliedern mit dem Wunsch nach Gesprächen oder gewerkschaftlicher Beteiligung an sie herangetreten.

Eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften im weiteren Sinne unterhielten den Berichten zufolge 78 (70) Unternehmen mit 36 800 (36 300) Arbeitnehmern, d.s. 82 vom Hundert (81 vom Hundert) aller von deutschen Unternehmen Beschäftigten. Von diesen 78 Unternehmen gaben 61 (53) mit 35 000 (31 300) Arbeitnehmern, 78 vom Hundert (70 vom Hundert), an, die Zusam-

*) Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

menarbeit mit den Gewerkschaften sei durch schriftliche Abkommen (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt.

Von den verbleibenden 17 Unternehmen wurde über verschiedene Formen der praktischen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ohne formelle Absprache berichtet. Dazu gehörten Gespräche der Firmenleitung mit Gewerkschaftsvertretern, Zutritt für Gewerkschaften zum Betriebsgelände, Mitgliederwerbung sowie die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen im Betrieb.

Von mehreren Firmen wurde ferner angegeben, für die Gewerkschaftsarbeit seien Versammlungen, zumindest Besprechungen im Betrieb und während der Arbeitszeit zugelassen worden. In den Unternehmen, in denen Anerkennung und Zusammenarbeit bereits vertraglich geregelt sind, wurde die Gewerkschaftsarbeit auch durch Gewährung bezahlter Freizeiten, Einzug von Beiträgen und verschiedene technische Maßnahmen gefördert, z. B. durch Hilfe bei Vervielfältigung und Druck von Informationen, Gestellung einer Schreibkraft und Einrichtung eines Büros für Gewerkschaftsvertreter. In Einzelfällen wurden Arbeitnehmervertreter für ihre Tätigkeit geschult.

Shop Stewards, d. h. als Vertrauensleute der Arbeitnehmer gewählte Gewerkschaftsvertreter in Unternehmen ohne sonstige Gewerkschaftsrepräsentanz, die teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt sind, gab es den Berichten zufolge in 14 (23) Unternehmen. Bei diesen Unternehmen verhandelte das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen.

48 (36) Unternehmen mit 27 000 (17 900) Arbeitnehmern, 60 vom Hundert (40 vom Hundert), verhandelten über Lohnfragen direkt mit den Gewerkschaften. Im übrigen wurden Lohnvereinbarungen in den überbetrieblichen Industrial Councils getroffen, in denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammenwirken.

Betriebsräte („Liaison Committees“ oder „Works Councils“) waren in 36 (35) Unternehmen geschaffen worden.

In mehreren Unternehmen gab es den Betriebsrat neben der Interessenvertretung durch Gewerkschaften oder gewerkschaftliche Vertrauensleute. Andere Unternehmen berichteten, daß Gewerkschaftsvertreter in den Betriebsrat gewählt worden seien oder an dessen Sitzungen teilnehmen könnten.

2. Wanderarbeitnehmer

14 (20) Unternehmen mit 3 300 (4 000) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen ging erneut zurück, nämlich auf 470 (480), d. i. 1 vom Hundert der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen in Südafrika. Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern konzentrierte sich im Bergbau und im Montagebau, wo wegen der geographischen Lage oft nicht genügend örtliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Die Unternehmen haben unterschiedliche Maßnahmen getroffen, um die Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer zu mildern. So werden Präferenzen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gewährt, Heimfahrten bezahlt, Sonderurlaub eingeräumt, Unterkünfte und Verpflegung in Betriebsnähe zur Verfügung gestellt sowie Unterstützung gegenüber Behörden gewährt. Im übrigen genießen die Wanderarbeitnehmer dieselben Rechte wie die ständigen Arbeitnehmer.

3. Löhne und Lohnstrukturen

Alle Unternehmen befürworten den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, der sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation“ ausdrückt.

78 (62) Unternehmen mit 38 600 (33 200) Arbeitnehmern, 86 vom Hundert (74 vom Hundert), legten dar, bei ihnen sei ein objektives, von rassistischen Kriterien freies Eingruppierungssystem für alle Arbeitnehmer aufgestellt und veröffentlicht oder sonst für jedermann nachprüfbar eingeführt worden.

Mehrere Unternehmen merkten in diesem Zusammenhang an, die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit werde erschwert durch die unterschiedliche Qualität der Schulbildung in dem nach Rassen getrennten südafrikanischen Bildungssystem.

Nach Berichten von 101 (90) Unternehmen mit 40 500 (39 000) Arbeitnehmern und 90 vom Hundert (87 vom Hundert) der Gesamtzahl der Beschäftigten war die Empfehlung des Kodex zum absolut notwendigen Mindestlohn, die auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum Supplemented Living Level – SLL – für eine 5köpfige Familie abstellt, erreicht oder überschritten*). Zahlreiche Unternehmen, vor allem die größeren, übertreffen die Mindestlohnempfehlung deutlich.

Bei 60 (163) Arbeitnehmern in 4 (4) Unternehmen, 0,1 vom Hundert aller Beschäftigten, wurde – so ist den Berichten zu entnehmen – die Mindestlohnempfehlung des Kodex nicht erfüllt.

Nur eine Minderzahl der Arbeitnehmer, darunter auch Weiße und Asiaten findet sich in der niedrigsten Lohngruppe.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Training on the job wird in allen Unternehmen durchgeführt.

Ausbildungsmaßnahmen, die über die ausgeübte Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer hinausgehen, wurden den Berichten zufolge in 102 (79) Unternehmen mit 39 800 (36 200) Beschäftig-

*) Laut Kodex sollen sich die Unternehmen jedoch bemühen, das absolut notwendige Lohnminimum zu überschreiten. Stellt man die Lohnempfehlung wie der Verhaltenskodex von 1977 auf die um 50 vom Hundert erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level – MLL – ab, so haben 90 (83) berichtende Unternehmen mit 38 500 (36 000) Arbeitnehmern und 86 vom Hundert (80 vom Hundert) der Gesamtzahl der Beschäftigten die Empfehlung befolgt. Für 345 (425) Arbeitnehmer, 0,8 vom Hundert (0,9 vom Hundert), in 13 Unternehmen war lt. eingegangener Berichte diese Lohnempfehlung nicht erfüllt.

ten, 88 vom Hundert (80 vom Hundert), angeboten und von 5 100 Interessenten wahrgenommen. Diese Maßnahmen umfaßten Programme zur fachlichen Schulung von Mitarbeitern im Betrieb und externe Kurse sowie Trainingseinrichtungen auf Kosten des Unternehmens. Zahlreiche Unternehmen gaben an, für die Ausbildung seien eigene Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren eingerichtet. Diese Ausbildung wurde allen Arbeitnehmern ohne rassische Diskriminierung angeboten und erfolgte in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld. 46 (68) Unternehmen mit 31 700 (30 700) Arbeitnehmern hatten 900 (1 100) Auszubildende. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildungsverhältnissen wie für andere Bewerber. Insgesamt waren mit Schwarzen 368 (547) Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen worden. Wie im Vorjahr berichteten mehrere Unternehmen, sie böten Schwarzen besondere Einführungskurse für industrielle Tätigkeiten an, um sie auf eine Schulung als Auszubildender vorzubereiten.

87 (65) Unternehmen berichteten von der Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildung. So wurden die Kosten von Berufsbildungsseminaren übernommen, Zuschüsse für überbetriebliche Ausbildungsplätze geleistet und Stipendien für Hochschulstudien gewährt.

Mehrere Unternehmen gaben Beispiele für den Aufstieg von Schwarzen oder anderen Nicht-Weißen in höherwertige Arbeitsplätze. Von 721 Fällen wurde berichtet, in denen Schwarze aufgestiegen sind. Die Angaben zum Stichwort „Aufstieg“ umfaßten unterschiedliche Stufen. Einige Unternehmen berichteten dazu, daß schwarze Arbeitnehmer in die höheren Lohngruppen und in die Gruppe der Gehaltsempfänger aufgerückt seien oder Arbeitsplätze einnahmen, die früher mit Weißen besetzt waren. In einigen Unternehmen sind Schwarze vereinzelt auch in mittlere bis gehobene Managementfunktionen mit Aufsichts- und Leitungsaufgaben aufgestiegen. Bei einigen Unternehmen gehören zu den Ausbildungsmaßnahmen auch Kurse zur Vorbereitung von Schwarzen auf solche Aufsichts- oder Führungsfunktionen.

24 (14) Unternehmen erwähnten, sie beschäftigten auch nicht aus Südafrika stammende Fachkräfte. Einzelne verwiesen dabei auf Maßnahmen zur Verminderung der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitnehmern (Ausbildung).

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 105 berichtende Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder sowie der Verbesserung der Lebensqualität in schwarzen Wohngebieten dienen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag wie in den Vorjahren bei der Gesundheits- und Altersfürsorge. Beiträge zur Pensionskasse sind heute ebenso die Regel wie zusätzliche Krankenversicherungen neben dem kostenlosen staatlichen Gesundheitsdienst. Bei größeren Unternehmen gibt es auch ärztliche Versorgung auf dem

Betriebsgelände. Überwiegend waren Lebens- und Unfallversicherungen für die Arbeitnehmer abgeschlossen worden. Lohn wird im Krankheitsfalle weitergezahlt. Häufig wird Arbeitskleidung gestellt. Kantinen werden eingerichtet, sobald dies nach Personalstärke wirtschaftlich vertretbar ist, ansonsten wird ein Essenszuschuß gezahlt. Transport vom und zum Arbeitsplatz oder Transportzuschuß für entfernt Wohnende ist üblich. Zahlreiche Unternehmen gewähren zudem kostengünstige oder kostenlose Darlehen zur Wohnraumbeschaffung für schwarze Mitarbeiter. Viele Unternehmen gewähren Urlaub über das gesetzliche Mindestmaß hinaus, geben Mutterschaftsurlaub und zahlen Urlaubsgelder.

Förderung von Schulen und sonstigen Bildungsstätten ist für viele Unternehmen die Regel. Auch werden Schulkindern Ausbildungsbeihilfen und Zuschüsse zu Schulbüchern gewährt. Büchereien sind eingerichtet. Einige Unternehmen unterstützen ihre Arbeitnehmer zudem im Behördenverkehr und leisten Zuschüsse an wohltätige Organisationen. In mehreren Fällen wurden Sportanlagen errichtet und Sportvereine unterstützt.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

Nach Angaben aller 105 Unternehmen mit 91 vom Hundert der Arbeitnehmer in deutschen Niederlassungen in Südafrika besteht Rassentrennung am Arbeitsplatz selber nicht mehr. Gleiche Arbeitsbedingungen sind für die gesamte Belegschaft gewährleistet. Auch im Arbeitsumfeld (Kantine, Sanitärbereich) hatten 102 (84) Unternehmen mit 40 600 (38 300) Beschäftigten, 90 vom Hundert (85 vom Hundert), die Rassentrennungen völlig beseitigt. Als Grund für verbliebene Rassentrennung wurden Rechtsvorschriften und mietvertragliche Bestimmungen angeführt.

Zahlreiche Unternehmen erläuterten, daß sie zwischenmenschliche Kontakte durch Betriebsfeiern, gemeinsame Ausflüge, Sportveranstaltungen u. a. förderten.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

40 (31) Unternehmen berichteten von der Förderung schwarzer Unternehmen durch Aufträge, Darlehen, Spenden, Ausbildung u. a., teilweise im Verbund mit der Deutsch-Südafrikanischen Handelskammer, der Small Business Development Corporation, der schwarzafrikanischen National African Federated Chamber of Commerce and Industry – NAFCCOC –, der Urban Foundation, der Eastern Cape African Chamber of Commerce und dem Black Management Forum.

8. Veröffentlichung der Unternehmensberichte

8 (9) Unternehmen veröffentlichen ihren Bericht in der Bundesrepublik Deutschland oder der Republik Südafrika, 16 Unternehmen geben ihn an ihren Tarifpartner bzw. die Belegschaft. 29 Unternehmen geben den Text des EG-Verhaltenskodex an ihre Arbeitnehmer.

III. Bewertung der Unternehmensberichte durch die Bundesregierung

1. Vorbemerkung

Die Bundesregierung fordert die in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen auf, die Empfehlungen des EG-Verhaltenskodex zu befolgen, und unterstreicht die Verantwortung, die ihnen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und zur Förderung schwarzer Unternehmen zukommt.

Die Bundesregierung begrüßt, daß sich die Zahl der zur Kodexanwendung berichtenden Unternehmen mit 105 unbeschadet des wechselnden Kreises der Firmen erneut erhöht hat. Die Berichterstattung erfaßt nunmehr 91 vom Hundert der Arbeitnehmer in südafrikanischen Unternehmen mit deutscher Beteiligung.

Die Bundesregierung wertet dies als Zeichen eines weiterhin steigenden sozialpolitischen Verantwortungsbewußtseins der Unternehmen. Sie legt indessen unverändert Wert darauf, daß auch die Unternehmen, die 1988 keinen Bericht erstellten, künftig einen Beitrag liefern.

2. Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika

Für die Bewertung der Berichte sind die Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika vor allem in den Bereichen Recht, Politik und Wirtschaft von Bedeutung. Die Situation im Berichtszeitraum ist wie folgt zu zeichnen:

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Im Berichtszeitraum haben sich die allgemeine Rechtslage für nichtweiße Arbeitnehmer und das Arbeitsrecht (Labour Relations Act – LRA –) nicht wesentlich verändert. In diese Zeit fallen jedoch umfassende Vorbereitungen für ein neues Arbeitsgesetz. Der vom Arbeitsministerium vorgelegte Gesetzentwurf wurde Ende Juni 1988 den Tarifparteien mit der Zusage zur Stellungnahme übermittelt, eventuell gemeinsame Änderungswünsche zu berücksichtigen. Die Gewerkschaften gaben zu erkennen, daß sie in der Gesetzesnovelle „einen groß angelegten Angriff auf die Rechte von Arbeitnehmern sehen“; Teile der Unternehmerschaft schlossen sich dieser Haltung bedingt an, wenn auch nicht öffentlich. Der neue LRA ist dann jedoch ohne weitere Verhandlungen am 1. September 1988 überraschend in Kraft gesetzt worden.

2.2 Politisches Umfeld

Die Novellierungsvorhaben haben zu massiven Unruhen und Protesten unter der Arbeitnehmerschaft geführt. Der Widerstand der Gewerkschaften gipfelte in einem landesweiten, dreitägigen „stay-away“ vom 6. bis 8. Juni 1988. Die je nach politischem Standort veröffentlichten Schätzungen über die Beteiligung bewegten sich zwischen 2 bis 3 Millionen Menschen. Während Auseinandersetzungen mit der Polizei mußten zehn Arbeitnehmer

ihr Leben lassen. Die Arbeitgeber bezifferten ihre Produktionsausfälle auf über 500 Mio. Rand, die Lohneinbußen der Arbeitnehmer wurden mit mehreren Millionen Rand angegeben. Die Streikschwerpunkte lagen vor allen Dingen in den urbanen Zentren des Landes, seine Höhepunkte erlebte der Ausstand an den beiden ersten Protesttagen.

Südafrikanische Arbeitgeber reagierten auf den nationalen Protest der Arbeitnehmer mit Massenentlassungen. Wenn auch ein Großteil der Streikenden später wieder eingestellt wurde, so verloren doch einige hundert Arbeiter ihre Stelle endgültig.

Der Anfang 1988 veröffentlichte offizielle Manpower-Bericht 1987 spiegelt die seit dem Bekanntwerden der geplanten Gesetzesänderungen ausgebrochene Unruhe in den Betrieben wieder. Die von 793 (1986) auf 1 148 (1987) gestiegene Anzahl der Streiks (plus 45 vom Hundert) beruht aber auch auf den verschärften Lohnforderungen, die wiederum auf die hohe Inflationsrate zurückgehen. Sie sind aber auch teilweise die Antwort auf zunehmende Repressionen, Verhaftungen und Einschränkungen der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit.

Die 1987 verloren gegangenen Mann/Arbeitstage sind mit 6,6 Mio. fast viermal so hoch wie im vorausgegangenen Jahr mit 1,8 Mio. Im gleichen Zeitraum kletterte die Zahl der Mitglieder registrierter Gewerkschaften um 170 000 von 1,7 Mio. (1986) auf 1,87 Mio. Dies entspricht einem Organisationsgrad der unter das südafrikanische Arbeitsrecht fallenden Arbeitnehmerschaft (Landwirtschaft, Hausangestellte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind davon ausgeschlossen) von 29 vom Hundert bzw. 18 vom Hundert der ökonomisch aktiven Bevölkerung. Die Mitgliedschaft in nicht-registrierten Gewerkschaften wird auf 240 000 geschätzt. Registrierte und nicht-registrierte Gewerkschaftsmitglieder machen rund 32,5 vom Hundert der unter das Arbeitsrecht fallenden Arbeitnehmerschaft aus.

Generell ist festzustellen, daß die Gewerkschaften durch steigende Mitgliederzahlen und durch Erfolge bei Tarifverhandlungen an Stärke und Durchsetzungskraft gewonnen haben. Viele Beobachter vermuten darin auch die Ursache für die im neuen Arbeitsrecht vorgesehenen Beschränkungen. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Gewerkschafter verhaftet, Überfälle auf Gewerkschaftsbüros häuften sich.

Im Berichtszeitraum hat die IG-Metall zusammen mit dem Südafrika-Rat des Internationalen Metallarbeitergewerkschaftsbundes einen 14 Punkte umfassenden Forderungskatalog aufgestellt, der wie der Verhaltenskodex Mindeststandards in den Arbeitsbeziehungen und in den Arbeitskonflikten südafrikanischer Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen Geltung verschaffen will. Mehrere große deutsche Firmen haben die Anwendung aller 14 Punkte des Katalogs in einer Grundsatzvereinbarung zugesagt.

2.3 Wirtschaftliches Umfeld

Die wirtschaftliche Erholung, die Mitte 1986 nach schwerer Rezession zunächst zögernd einsetzte und sich zum 1. Quartal 1988 laufend verstärkte, scheint zu Beginn der zweiten Jahreshälfte 1988 ihren Höhepunkt erreicht zu haben. Dennoch wurde 1988 noch ein reales Wachstum von 3,2 vom Hundert erzielt (1987: 2,6 vom Hundert). Diese Wachstumsrate reicht jedoch bei weitem nicht aus, um die dringend benötigten Arbeitsplätze für die rasch anwachsende schwarze Bevölkerung Südafrikas zu schaffen. Hierfür wäre nach Auffassung von Experten – der auch in Regierungskreisen nicht widersprochen wird – ein reales Wachstum von 5 bis 6 vom Hundert p.a. erforderlich. Ein Wachstum in dieser Größenordnung ist ohne Neuinvestitionen und ausländisches Kapital nicht zu erreichen. Letzteres wird Südafrika wegen seiner Apartheid-Politik gegenwärtig aber nicht zur Verfügung gestellt.

Hinzu kommt, daß das Wirtschaftswachstum wegen der Wirtschaftsstruktur Südafrikas in erheblichem Maße von Warenimporten abhängig ist, die jedoch wegen der auch politisch bedingten zu schwachen Exportleistung Südafrikas einerseits und der zu tilgenden Auslandsschulden andererseits nicht in dem wünschenswerten Maße finanziert werden können.

Wegen der nachteiligen Auswirkungen der überschäumen- den Importnachfrage (Steigerung um 37,5 vom Hundert im 1. Halbjahr 1988) auf die Handels- und Leistungsbilanz Südafrikas, sah sich die Regierung Mitte August gezwungen, drastische Importabgaben von bis zu 60 vom Hundert für eine umfangreiche Liste von Waren, insbesondere hochwertig und langlebige Konsumgüter, festzusetzen. Die fast gleichzeitig erfolgte Anhebung der Benzinpreise um 15 vom Hundert und die Erhöhung der Bezüge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Januar 1989 um ebenfalls 15 vom Hundert dürften die Inflationsrate erneut ansteigen lassen, nachdem sie im August 1988 auf 12,3 vom Hundert abgesunken war.

Die Exporte Südafrikas haben im 1. Halbjahr 1988 trotz des weiteren Verfalls des Randkurses gegenüber den wichtigsten westlichen Währungen nur um 8,4 vom Hundert zugenommen. Hier dürften sich die Sanktionen und politisch motivierten Beschränkungen von wichtigen Handelspartnern Südafrikas ausgewirkt haben. Die allgemeine Verunsicherung der Regierung und der Wirtschaft gegenüber möglichen weiteren Sanktionen hat insbesondere im Gefolge des amerikanischen Wahlkampfes weiter zugenommen. Die öffentlich geführte Klage von Staatspräsident P. W. Botha über „the terrible damage caused by sanctions and boycotts to the South African economy“ und die häufig benutzte Vokabel einer „sieved economy“ geben die Stimmung wieder.

Ausbleibende Wachstumsimpulse von außen versucht die Regierung mit einer breit angelegten Deregulierungs- und Privatisierungsstrategie mit Rationalisierungsmaßnahmen und durch Appelle wie „buy South African“ aufzufangen.

Die erhöhte Kreditnachfrage führte zu einer beträchtlichen Ausweitung der Geldmenge M3, die – nach vorläufigen Angaben – im August 1988 um 26,56 vom Hundert höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres und weit über dem von der Reservebank anvisierten 12- bis 16prozentigen Zielkorridor liegt.

Die Gold- und Devisenreserven Südafrikas erreichten Ende Juli 1988 mit 5,652 Mrd. Rand den niedrigsten Stand seit 1987. Im Zentralbank-Bericht des Landes wird dies auf den gesunkenen Goldpreis und den andauernden Kapitalfluß zurückgeführt, der im 1. Halbjahr 1988 2,7 Mrd. Rand betrug. Der gefallene Goldpreis trifft Südafrika besonders hart, da der Goldexport bei weitem der größte Devisenbringer des Landes (wertmäßig 36 vom Hundert des Gesamtexports) und für die Rückzahlung der Auslandsschulden unentbehrlich ist.

Die Zahl der Auswanderer aus Südafrika ist in der 1. Jahreshälfte 1988 erstmals nach 1986 wieder rückläufig. Nach den vom Central Statistical Office veröffentlichten Zahlen haben im monatlichen Durchschnitt 769 Personen das Land verlassen, während 868 neu einwanderten. Bevorzugte Auswandererländer sind Australien und Großbritannien. Die meisten Einwanderer kamen aus Zimbabwe und Großbritannien.

Die Zahl der ausländischen Touristen hat im 1. Halbjahr 1988 um 12,7 vom Hundert gegenüber dem Vorjahreszeitraum zugenommen.

Die Zahl der bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen wird nur für die Bevölkerungsgruppen veröffentlicht, die nach amtlicher südafrikanischer Einteilung als „Weiße“, „Farbige“ und „Asiaten“ bezeichnet werden. Nach letzten verfügbaren Zahlen liegt die Arbeitslosigkeit dieser drei Gruppen zusammengekommen bei 3,1 vom Hundert.

Für die schwarze Bevölkerung wird die Zahl der Arbeitslosen seit Juli 1986 geschätzt, wobei die Ergebnisse der Volkszählung von 1985 fortgeschrieben werden. Für 1987 nimmt IWF 991 700 schwarze Arbeitslose und einen Anteil von 15,9 vom Hundert an der wirtschaftlich aktiven schwarzen Bevölkerung an. Dabei ist die Landwirtschaft nicht berücksichtigt. Von anderer Seite wird die Arbeitslosigkeit der Schwarzen insgesamt auf 3 bis 4 Mio. geschätzt. Vor allem auf dem Land ist die versteckte Arbeitslosigkeit hoch. Für einige schwarze Townships wird der Prozentsatz der Arbeitslosigkeit auf 50 vom Hundert geschätzt.

Die Regierung hofft, daß der sogenannte informelle Sektor, d. h. Kleinhandel und Kleingewerbe, zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen werden.

3. Bewertung

Vor diesem Hintergrund bewertet die Bundesregierung die Unternehmensberichte wie folgt:

Die Bundesregierung begrüßt, daß die deutschen Unternehmen die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer schwarzen Arbeitnehmer erhalten, verbessern und noch vorhandene Diskriminie-

rungen abbauen. Sie würdigt, daß trotz landesweit schwieriger Beschäftigungslage und trotz der durch Investitionsaussetzung und Kapitalabfluß hervorgerufenen Probleme die Arbeitsplätze in den deutschen Unternehmen insbesondere auch der schwarzen Arbeitnehmer erhalten wurden. Die Mindestlohnforderung des Kodex (SLL) wird von den berichtenden Unternehmen mit vier Ausnahmen erfüllt oder übertroffen und damit jetzt für 90 vom Hundert der in deutschen Niederlassungen in Südafrika Beschäftigten respektiert.

Alle berichtenden Unternehmen gehen über gesetzliche Mindestanforderungen für Sozialleistungen hinaus und tragen durch freiwillige Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung auch der allgemeinen Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien bei. Einzelne Unternehmen leisten Beispielhaftes.

Als positiv betrachtet die Bundesregierung die weit ausgebauten Beziehungen der Unternehmen zu den schwarzen Gewerkschaften, die sich zunehmend als zuverlässige Partner bei der Regelung von Arbeitsverhältnissen und der Beilegung von Arbeitskonflikten erweisen.

Die Bundesregierung fordert dessen ungeachtet die deutschen Unternehmen in Südafrika zu verstärkten Anstrengungen auf. Dies gilt insbesondere für die Erhaltung und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Schwarzen, für die weitere Anhebung von Mindestlöhnen sowie die Verbesserung der Ausbildung schwarzer Arbeitnehmer und ihrer Aufstiegschancen.

Innerbetriebliche Beziehungen

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als unabhängige Arbeitnehmervertretungen wurde sachgerecht erneut intensiviert und ausgebaut. Alle berichtenden Unternehmen sind zu einer solchen Zusammenarbeit bereit. Die bestehende Zusammenarbeit erfaßt jetzt 82 vom Hundert der Arbeitnehmerschaft bei deutschen Unternehmen in Südafrika gegenüber 81 vom Hundert im Vorjahr. Die Gewerkschaften haben durchweg Zugang zu den Betrieben und erfahren vielfach technische Unterstützung durch die Arbeitgeber. Durch Abschluß weiterer förmlicher Vereinbarungen wurde die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für 78 vom Hundert der Arbeitnehmer – also fast eine Steigerung um 10 vom Hundert – auf eine feste Grundlage gestellt. Festigung und Ausbau der Stellung von Gewerkschaften in Betrieben wird durch zunehmende direkte Lohnverhandlungen mit der Arbeitgeberseite unterstrichen; während dieser Berichtsrunde geschah dies in nahezu der Hälfte (Vorjahr etwa ein Drittel) der Betriebe und erfaßte 27 000 (18 000) Arbeitnehmer. Diese Entwicklungen kommen dem Sozialfrieden und damit der Wirtschaft insgesamt zugute.

Während in den vergangenen Jahren der Bedeutungszuwachs der Gewerkschaften parallel zur Abnahme der Bedeutung der Betriebsräte verlief, die in Einzelfällen von Gewerkschaften regelrecht verdrängt wurden, deutet sich nun neben der Zunahme der

Zusammenarbeit mit Gewerkschaften eine Konstanz der Zahl der Betriebsräte an. Dies dürfte als gleichbleibendes Interesse an ergänzender individueller Regelung von Elementen der Arbeitsverhältnisse zu werten sein, steht aber auch im Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

Die Unternehmen, in denen sich keine betriebliche Arbeitnehmervertretung organisiert hatte, gehörten überwiegend in die Kategorien kleinerer und kleinster Betriebe, in denen nach Angaben der Unternehmen kein Bedürfnis nach einer organisierten Belegschaftsvertretung bestand.

Zusammenfassend stellt die Bundesregierung fest, daß gewerkschaftliche Präsenz in deutschen Niederlassungen ganz überwiegend zur Selbstverständlichkeit geworden ist und sich als wirksames Instrument der Sozialpartnerschaft erweist.

Ein Zeichen für diese Sozialpartnerschaft ist auch die hohe Akzeptanz, die der Forderungskatalog der IG Metall bei den südafrikanischen Töchtern deutscher Unternehmen gefunden hat. Die Bundesregierung hat die Zielrichtung dieser Initiative, die mit dem Anliegen des EG-Verhaltenskodex übereinstimmt, begrüßt und an alle in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen appelliert, über den Forderungskatalog in Verhandlungen mit den südafrikanischen Gewerkschaften einzutreten. Die Außenminister der Zwölf haben bei ihrem Treffen am 12. Juni 1989 in Luxemburg in einem grundsätzlichen Dokument zur Südafrika-Politik der Zwölf die Initiative der IG Metall als einen positiven Beitrag zur Überwindung der sozialen Folgen der Apartheid gewürdigt.

Wanderarbeitnehmer

Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern ist in den deutschen Unternehmen erneut zurückgegangen und hat mit 1 vom Hundert bzw. 470 Beschäftigten eine marginale Größenordnung. Das Schicksal der verbliebenen Wanderarbeitnehmer wird durch eine präferentielle Behandlung bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, Einräumung von Unterkunft, Verpflegung und durch bezahlte Heimfahrten gemildert.

Es bleibt zu wünschen, daß alle Unternehmen die verbleibenden Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer mildern. Besondere Bedeutung kommt hierbei der rechtlichen Absicherung der Aufenthaltsbefugnis zu. Diese kann durch wiederholte Verlängerung des Arbeitsvertrages – ggf. mit einem anderen Arbeitgeber – erzielt werden, wenn letztlich eine 10jährige ununterbrochene Beschäftigung erfolgt. Auf diese Möglichkeit sollten deutsche Unternehmen noch stärker achten.

Löhne und Lohnstrukturen

Eine wichtige Feststellung dieser Berichtsrunde ist, daß mit vier Ausnahmen alle berichtenden Unternehmen die Mindestlohnempfehlung des Kodex (SLL) einhalten. Diese wird jetzt für 90 vom Hundert der Arbeitnehmerschaft in deutschen Niederlassungen respektiert. Im Vorjahr waren es 87 vom Hundert. Nur für

0,1 vom Hundert steht fest, daß die Empfehlung nicht befolgt wird. Wünschenswert ist auch hier eine Befolgung und die Aufklärung der Dunkelziffer von 10 vom Hundert durch verstärkte Berichterstattung.

Angemerkt sei, daß die Mindestlohnempfehlung des Kodex von einer Vielzahl größerer deutscher Unternehmen übertroffen wird. Sellt man auf das Niveau MLL plus 50 vom Hundert ab, so wird dies von 90 Unternehmen gegenüber 83 im Vorjahr abgedeckt und kommt 86 vom Hundert der Arbeitnehmer zugute. Zu wünschen ist, daß sich die Mehrheit der deutschen Niederlassungen diesem Vorbild anschließt.

Positiv ist zu werten, daß alle berichtenden Unternehmen den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer anerkennen. Er drückt sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation“ aus.

Zu begrüßen ist, daß die Unternehmerseite für bald 90 vom Hundert der Arbeitnehmer die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit durch ein objektives, die Transparenz erhöhendes Eingruppierungssystem erleichtert hat. Ein derartiges System sollte generell eingeführt werden.

Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Die Haltung der deutschen Unternehmen zu Ausbildung und Aufstiegchancen ihrer Arbeitnehmer ist anzuerkennen. Training on the job ist Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus bieten 102, also fast alle berichtenden Unternehmen mit fast 90 vom Hundert der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen, besondere betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung an. Im Vorjahr taten dies 79 Unternehmen.

Bemerkenswert, weil unmittelbar auf spezielle südafrikanische Bedürfnisse zugeschnitten und im europäischen Ausbildungssystem unbekannt, ist, daß wiederum zahlreiche Firmen Schwarzen besondere Einführungskurse für eine industrielle Tätigkeit anboten, um sie so auf eine spätere Ausbildung vorzubereiten. Auch die zunehmenden Anstrengungen, Auszubildenden aller Rassen eine besondere berufliche Grundbildung zu vermitteln, sind hervorzuheben. 45 Unternehmen mit rd. 32 000 Arbeitnehmern hatten rd. 900 Auszubildende in kaufmännischen oder technischen Berufen, darunter rd. 370 Schwarze. In der vorigen Berichtsrunde waren es noch 68 Firmen mit 1 100 Auszubildenden. Der Rückgang der Auszubildenden ist bedauerlich. Er ist indessen Indikator für die allgemeine Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung, mit der die längerfristige Bindung an ein geordnetes mehrjähriges Auszubildendenverhältnis immer schwieriger in Einklang zu bringen ist.

Die deutschen Ausbildungsbemühungen verdienen generell vor dem Hintergrund eines nicht dauerhaft gesicherten Wachstums Beachtung.

Allerdings nehmen Schwarze immer noch nicht in dem Maße an der betrieblichen Ausbildung teil, wie es wünschenswert wäre. Dies mag auf die Notwendigkeit besonderer Einführungsschulungen für industrielle und gewerbliche Tätigkeiten zurückzuführen sein, eine Zusatzleistung, die die Finanzkraft vieler Unternehmen übersteigt und eigentlich Aufgabe des staatlichen Bildungssystems ist. Die deutschen Unternehmen sollten gleichwohl verstärkt bemüht sein, Schwarzen durch Elementarausbildung Zugang zum Bildungs- und Arbeitssystem zu verschaffen.

Mit Nachdruck sollten sie ihre durchaus positiv zu bewertenden Ausbildungsmaßnahmen fortsetzen und ausbauen, um zu einer verstärkten Mitwirkung von Schwarzen am Wirtschaftsgeschehen beizutragen. Deren Mitwirkung liegt im unternehmerischen Interesse, da der Bedarf an qualifizierten Kräften vermehrt aus dem Lande gedeckt werden kann. Eine verstärkte Mitwirkung von Schwarzen entspricht auch der Forderung des Kodex, die Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften zu verringern. Die deutschen Niederlassungen sind sich dieser Zusammenhänge bewußt. Nur 24 unter ihnen, also eine deutliche Minderheit, beschäftigen nicht aus Südafrika stammende Arbeitnehmer.

Die Unternehmen eröffneten Schwarzen begrüßenswerter Weise Aufstieg, in manchen Fällen bis hin zu Management-Funktionen, dies auch dank besonderer Ausbildungsmaßnahmen. Andererseits ist der relative Anteil schwarzer Aufsteiger immer noch zu gering. Hier werden letztlich die Schwächen des südafrikanischen Bildungssystems sichtbar, das für Schwarze einen getrennten unterprivilegierten Bildungsweg vorsieht. Diese Benachteiligung setzt sich bis in das Arbeitssystem fort.

Freiwillige Sozialleistungen

Beachtlich ist, daß alle 105 berichtenden Unternehmen ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen gewähren, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen. Die Maßnahmen umfassen Krankheits-, Unfall- und Altersversorgung, Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum und Verpflegung, Stellung von Verkehrsmitteln und gehen bis hin zu Ausbildungsbeihilfen für Kinder von Mitarbeitern und zur Verbesserung der Lebensqualität in schwarzen Wohngebieten. Die deutschen Unternehmen tragen damit aktiv zu einer Sicherung und Anhebung des Lebensstandards ihrer schwarzen Arbeitnehmer und deren Familien bei.

Rassentrennung

Mit Befriedigung stellt die Bundesregierung fest, daß bei keinem der berichtenden deutschen Unternehmen Rassentrennung am Arbeitsplatz besteht und gleiche Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. Positiv festzustellen ist weiter, daß auch im Bereich der sozialen Einrichtungen, vor allem der Kantinen, nun bei 90 vom Hundert (Vorjahr: 85 vom Hundert) der Arbeitnehmer keine rassischen Unterschiede mehr gemacht werden.

Nur noch in drei kleineren Unternehmen mit etwa 400 Beschäftigten gab es weiterhin Rassentrennung im Arbeitsumfeld, vor allem

im Sanitärbereich und bei Umkleideräumen. Im Vorjahr war dies noch bei zehn Unternehmen mit 1 200 Arbeitnehmern der Fall. Indessen sollten die Unternehmen in allen Fällen um Abhilfe bemüht sein, auch soweit die Rassentrennung durch Rechtsvorschriften oder mietvertragliche Bestimmungen bedingt ist.

Die Bundesregierung begrüßt im übrigen die zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Kontakte in der Arbeitnehmerschaft.

Förderung schwarzer Unternehmen

Positiv zu werten ist auch, daß fast 40 vom Hundert der berichtenden Unternehmen zur Förderung schwarzer Unternehmen aktiv geworden sind, nachdem nur ca. 33 vom Hundert im Vorjahr eine solche Politik verfolgt haben.

Schlußbemerkung

Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen erkennt die Bundesregierung die erneuten Fortschritte an, die deutsche Unternehmen bei der Anwendung des Kodex gemacht haben. Es besteht jedoch weiter die Notwendigkeit von Verbesserungen. Die Bundesregierung ruft deshalb die deutschen Unternehmen auf, ihre Bemühungen um volle Umsetzung der Forderungen des Verhaltenskodex auf der Grundlage des bisher Erreichten mit Nachdruck fortzusetzen. Alle Unternehmen, an die sich der Kodex richtet, sollten ihn genau beachten und darüber berichten.

Anlage 1

Verhaltenskodex für Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika in der von den Außenministern der zehn Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft sowie Spaniens und Portugals am 19. November 1985 verabschiedeten Neufassung

Dieser Kodex richtet sich an alle Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

Das Ziel dieses Kodex ist, einen Beitrag zur Abschaffung der Apartheid zu leisten. Er soll nicht so ausgelegt werden, als sei er darauf gerichtet, eine Diskriminierung zwischen den verschiedenen rassischen Gemeinschaften in Südafrika zu erzeugen. Die Bestimmungen hinsichtlich der schwarzen Arbeitnehmer haben einzig zum Ziel, diese den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.

1. Innerbetriebliche Beziehungen

- a) Die Unternehmen sollen gewährleisten, daß alle ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach ihrer Rasse oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung diejenige Art der Organisation, die sie vertreten soll, frei wählen dürfen.
- b) Die Unternehmen sollen den sich entwickelnden schwarzen Gewerkschaften besondere Aufmerksamkeit widmen und bereit sein, sie anzuerkennen.
- c) Die Unternehmen sollen bereit sein, mit auf Betriebsebene repräsentativen schwarzen Gewerkschaften Übereinkünfte über deren Anerkennung zu schließen und die Entwicklung von Tarifverhandlungen zuzulassen, die auch die Unterzeichnung von Tarifverträgen gemäß den international anerkannten sozialen Grundsätzen einschließen. Die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer in regelmäßigen Zeitabständen unmißverständlich darauf hinweisen, daß Konsultationen und Tarifverhandlungen mit frei gewählten, repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen Teil der Unternehmenspolitik sind.
- d) Die Unternehmen sollen alles tun, um ihre Arbeitnehmer im Betrieb über deren soziale und gewerkschaftliche Rechte zu informieren.

Die Arbeitgeber sollen alles unternehmen, um sicherzustellen, daß die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer die Freiheit haben, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu bilden oder ihr beizutreten. Die in dieser Hinsicht zu treffenden Maßnahmen sollen es den Gewerkschaftsvertretern im Regelfall ermöglichen, den Arbeitnehmern die Ziele der Gewerkschaften und die Vorteile eines Beitritts zu erläutern, gewerkschaftliche Veröffentlichungen innerhalb des Betriebs zu verteilen und auszuhängen, ohne Lohneinbuße über die für ihre Tätigkeit erforderliche Zeit zu verfügen und Versammlungen abzuhalten. Die Unternehmer sollen die Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an Bildungsprogrammen auf dem Gebiet der Gewerkschaftsarbeit fördern.

- e) Die Unternehmen sollen alles tun, um ein Vertrauensverhältnis zu ihren Arbeitnehmern herzustellen, insbesondere dadurch, daß sie ihnen den Text des EG-Verhaltenskodex zur Verfügung stellen und sie an jedermann zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodex erreicht hat.
- f) In den Unternehmen, in denen Betriebs- oder Verbindungskomitees bestehen, sollen, falls die Arbeitnehmer dies wünschen, die Gewerkschaftsvertreter einen repräsentativen Status bei diesen Organen haben. Das Bestehen derartiger Komitees soll die Entwicklung oder den Status der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht beeinträchtigen.

2. Wanderarbeitnehmer

- a) Der Einsatz von Wanderarbeitnehmern ist eine Folge der Apartheidpolitik; dem einzelnen wird dadurch die grundlegende Freiheit verwehrt, eine Arbeit eigener Wahl zu suchen und zu erhalten. Ferner werden dadurch schwerwiegende soziale und familiäre Probleme verursacht.
- b) Die Arbeitgeber haben die soziale Verantwortung, dazu beizutragen, daß die Freizügigkeit der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer hergestellt wird und diese die Möglichkeit haben, mit ihren Familien zusammenzuleben.
- c) Die Arbeitgeber sollen bestrebt sein, die Auswirkungen der bestehenden Vorschriften zu mildern, indem sie insbesondere die regelmäßige Verlängerung der Arbeitsverträge sowie die Unterbringung der Familien der Arbeitnehmer in Betriebsnähe erleichtern.

3. Löhne und Lohnstrukturen

- a) Die Unternehmen sollen besondere Verantwortung hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer schwarzafrikanischen Arbeitnehmer übernehmen. In diesem Zusammenhang sollen sie sich auf die statistischen Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) stützen. Sie sollen spezifische Leitlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufstellen. Ein auf dem „Supplemented Living Level“ für eine Familie mittlerer Größe beruhender Lohn muß als absolut notwendiges Minimum angesehen werden*). Die Unternehmen sollen sich jedoch bemühen, dieses Niveau bei der Lohnfestsetzung zu überschreiten. Die Unternehmen sollen hierzu in ihren Berichten die erforderlichen Erläuterungen abgeben und insbesondere ihre Lohnskala und die Möglichkeit von Fortschritten in diesem Zusammenhang erläutern.
- b) Der Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer soll in vollem Umfang eingehalten werden. Der Grundsatz

*) In diesem Zusammenhang ist an den Wortlaut des Verhaltenskodex von 1977 zu erinnern, nach dem der niedrigste Lohn mindestens 50 vom Hundert über dem zur Deckung der lebensnotwendigen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers und seiner Familie erforderlichen Mindeststandard liegen sollte.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ setzt voraus, daß jedem Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach seiner Rasse oder nach anderen Gesichtspunkten alle seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten zugänglich sind und daß die Löhne dem für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechen. Auf gleiche Funktionen sollen gleiche Lohntarife angewandt werden.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzafrikanischer Arbeitnehmer

- a) Der Grundsatz der Lohngleichheit wäre jedoch ohne Sinn, wenn die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer lediglich in untergeordneten Funktionen beschäftigt blieben. Die Arbeitgeber sollen daher in Zahl und Qualität angemessene Programme durchführen, um die Ausbildung ihrer schwarzen Arbeitnehmer zu gewährleisten, und darauf achten, die Abhängigkeit ihres Unternehmens von ausländischen Fachkräften zu verringern.
- b) Die Unternehmen sollen dafür Sorge tragen, daß die schwarzen Arbeitnehmer Zugang zu Aufsichts- und Leitungsfunktionen und zu solchen Tätigkeiten haben, die eine hohe fachliche Qualifikation erfordern. Die Unternehmen sollen nach Möglichkeit Berufsbildungsprogramme für ihre schwarzen Arbeitnehmer durchführen. Sie sollen diesen nach Möglichkeit dabei behilflich sein, weitere Bildungs- und Berufsbildungsprogramme außerhalb des Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen. Wo dies erforderlich ist, sollen die Unternehmen Bildungsstrukturen schaffen bzw. nutzen, um ihren schwarzen Arbeitnehmern eine stärkere spezialisierte Ausbildung zu ermöglichen.
- c) Die Unternehmen sollen bestrebt sein, die im Bereich der Lehrlingsausbildung bestehenden tatsächlichen oder gewohnheitsmäßigen Beschränkungen für schwarze Arbeitnehmer in der Praxis zu beseitigen.

Sie sollen sicherstellen, daß die Teilnahme von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen an Ausbildungsprogrammen in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld erfolgt.

5. Freiwillige Sozialleistungen

- a) Aufgrund der ihnen zukommenden sozialen Verantwortung sollen die Unternehmen auch hinsichtlich der Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer und deren Familien tätig werden.
- b) Zu diesem Zweck könnten über die nach den südafrikanischen Bestimmungen gewöhnlich gewährten Leistungen hinaus Mittel der Unternehmen vorgesehen werden:
 - für umfassende Programme, die sozialen Schutz für die Arbeitnehmer und ihre Familien bieten (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Altersversicherung);
 - zur Gewährleistung angemessener medizinischer Versorgung ihrer Arbeitnehmer und deren Familien;

- im Bereich der Bildung der Familienmitglieder;
 - im Bereich der Wohnraumbeschaffung für ihre schwarzafrikanische Belegschaft und deren Familien, insbesondere mittels der Förderung des Erwerbs von Wohnraum durch diesen Personenkreis;
 - für die Beförderung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
 - zur Hilfestellung bei der Lösung von Problemen hinsichtlich der Freizügigkeit sowie der Wohnort- und Arbeitsplatzwahl, denen sich die Arbeitnehmer bei den Behörden gegenübersehen;
 - für die Schaffung von Einrichtungen zur Freizeitgestaltung.
- c) Die Unternehmen sollen Projekte unterstützen, die auf eine Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinschaften, aus denen ihr Personal stammt, abzielen.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

- a) Die Arbeitgeber sollen alles tun, um jegliche Rassentrennung, insbesondere am Arbeitsplatz, in den Kantinen, im Bildungs- und Berufsbildungsbereich sowie bei sportlichen Aktivitäten, zu beseitigen. Sie sollen ferner gleiche Arbeitsbedingungen für ihre gesamte Belegschaft gewährleisten.
- b) Die Unternehmen sollen sich neben der Förderung der schwarzen Arbeitnehmer auch unmittelbar für zwischenmenschliche Kontakte, ein besseres gegenseitiges Kennenlernen sowie eine stärkere Integration unter den Arbeitnehmern verschiedener rassischer Gruppen einsetzen. Die Unternehmen sollen sportliche Aktivitäten von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen in gemischten Mannschaften und Wettbewerben fördern.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

Im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik sollen sich die Unternehmen nach Möglichkeit bemühen, die Gründung und Entwicklung schwarzer Unternehmen durch Zulieferungsaufträge, Unterstützung ihrer schwarzen Arbeitnehmer bei Unternehmensgründungen und eine bevorzugte und vorrangige Behandlung auf der Ebene der Beziehungen zwischen Kunde und Lieferant zu fördern.

Verfahren

1. Anwendungskriterien

- a) Alle Unternehmen mit beherrschender Beteiligung an einem südafrikanischen Unternehmen, das schwarze Arbeitnehmer beschäftigt, sollen einen detaillierten und ausführlich belegten Bericht ausarbeiten.
- b) In den übrigen Unternehmen mit europäischer Beteiligung sollen sich die Anteilshalter unabhängig von der Größenordnung ihrer Beteiligung bemühen, die Anwendung der Grundsätze dieses Kodex sowie die Vorlage eines Berichts zu fördern.

2. Abfassung der Berichte

- a) Die Berichte der Unternehmen sind nach einheitlichen, für alle Länder der Europäischen Gemeinschaft gleichen Kriterien abzufassen. Sie sind entweder an die Botschaften in Südafrika oder unmittelbar an die nationalen Behörden der Herkunftsländer zu richten und sollen von den Unternehmen veröffentlicht werden.
- b) Der Berichtszeitraum beträgt jeweils ein Jahr und erstreckt sich vom 1. Juli des Vorjahrs bis zum 30. Juni des laufenden Jahres. Die Berichte sollen bis Ende September den nationalen Behörden zugehen. Diese fassen jeweils einen nationalen Bericht ab, der bis Ende März des darauffolgenden Jahres verfügbar sein soll und dem nationalen Parlament zur Kenntnis gebracht wird*).

Die amtierende Präsidentschaft der Länder der Gemeinschaft arbeitet einen zusammenfassenden Bericht aus, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaften vor der Sommerpause vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die gemeinsamen Berichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

3. Abstimmung zur Anwendung des Kodex

Die Mitgliedstaaten stimmen sich regelmäßig über die Anwendung dieses Kodexes ab, insbesondere durch ihrer Vertreter in Südafrika. Diese verfassen hierzu einen jährlichen Bericht, der bei der Abfassung des zusammenfassenden Berichts berücksichtigt wird und ferner eine Einschätzung der Auswirkungen dieses Verhaltenskodex auf die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in Südafrika sowie insbesondere eine Bewertung der Stellungnahmen der betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberkreise zu seinem Inhalt und seiner Anwendung enthält.

*) Die neunte Zusammenfassung erscheint zu einem späteren Zeitpunkt, da die Bundesregierung es für richtig erachtet, auch verspätet eingegangene Unternehmensberichte zu berücksichtigen.

Anlage 2

Liste der Unternehmen, auf deren Einzelberichten die Zusammenfassung beruht

- 1 AEG (Pty.) Ltd.
- 2 Allianz Insurance Ltd.
- 3 Allianz of South Africa (Pty.) Ltd.
- 4 Alrode Engineering (Pty.) Ltd.
- 5 Anti-Fire Appliances (Pty.) Ltd.
- 6 BASF SA (Pty.) Ltd.
- 7 Bayer S.A. (Pty.) Ltd.
- 8 Bayer Miles (Pty.) Ltd.
- 9 Carl Bechem (Pty.) Ltd.
- 10 Berlimed (Pty.) Ltd.
- 11 BMW (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 12 Boehringer Ingelheim (Pty.) Ltd.
- 13 Robert Bosch (Pty.) Ltd.
- 14 Robert Bosch (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 15 Michael A. Brett & Partner International Incorporation
- 16 Chel Engineering Services (Pty.) Ltd.
- 17 Chrome Chemicals (S) (Pty.) Ltd.
- 18 Clyde Blowers (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 19 Degussa South Africa (Pty.) Ltd.
- 20 Deutsche Lufthansa AG
- 21 Didier S. A. (Pty.) Ltd.
- 22 FAG Bearing Company South Africa (Pty.) Ltd.
- 23 Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
- 24 FBC Holdings (Pty.) Ltd.
- 25 Fedgas (Pty.) Ltd.
- 26 Fibratron (Pty.) Ltd.
- 27 Finitex (Pty.) Ltd.
- 28 Freudenberg Nonwovens (Pty.) Ltd.
- 29 Fuller International (Pty.) Ltd.
- 30 GEA, Aircooled Systems (Pty.) Ltd.
- 31 Gerling Global Reinsurance Company of South Africa Limited
- 32 Haarmann & Reimer (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 33 Hartmann & Braun (Pty.) Ltd.
- 34 Hauni South Manufacturing (Pty.) Ltd.
- 35 Hella S. A. (Pty.) Ltd.
- 36 Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
- 37 High Tech Graphics (Pty.) Ltd.
- 38 Richard Hirschmann
- 39 Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.
- 40 Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
- 41 IMG Engineering (Pty.) Ltd.
- 42 INA Bearing (Pty.) Ltd.
- 43 Intervolve (Pty.) Ltd.
- 44 Kartell Africa (Pty.) Ltd.
- 45 Klöckner-Möller (Pty.) Ltd.
- 46 Knorr-Bremse S.A. (Pty.) Ltd.
- 47 Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
- 48 KSB Pumps (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 49 August Läßle (Pty.) Ltd.
- 50 S.A. Linde Chemical Engineering & Manufacturing (Pty.) Ltd.

- 51 Lurgi South Africa (Pty.) Ltd.
- 52 Mannesmann (Pty.) Ltd.
- 53 Mannesmann-Anlagenbau (Pty.) Ltd.
- 54 Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
- 55 Mannesmann Trading (Pty.) Ltd.
- 56 M.A.N. Truck & Bus (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 57 Megafilm (Pty.) Ltd.
- 58 Megaflex (Pty.) Ltd.
- 59 Megahightech (Pty.) Ltd.
- 60 Megapak (Pty.) Ltd.
- 61 Megapipe (Pty.) Ltd.
- 62 Mega Plastics Industries (Pty.) Ltd.
- 63 Mercedes-Benz Exchange Units Services (Pty.) Ltd.
- 64 Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
- 65 Merck (Pty.) Ltd.
- 66 T.H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
- 67 Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
- 68 Munich Reinsurance Company of South Africa
- 69 Namascor (Pty.) Ltd.
- 70 Olympia (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 71 Ondelle S.A. (Pty.) Ltd.
- 72 O&ck Orenstein & Koppel (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 73 G.M. Pfaff (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 74 Plastomark (Pty.) Ltd.
- 75 Polyrem (Pty.) Ltd.
- 76 Polysius (Pty.) Ltd.
- 77 Renk South Africa (Pty.) Ltd.
- 78 Ringsdorff Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
- 79 Rubber Chemicals (Pty.) Ltd.
- 80 Sachs, SA (Pty.) Ltd.
- 81 Safripol (Pty.) Ltd.
- 82 Sagex (Pty.) Ltd.
- 83 Salzgitter South Africa (Pty.) Ltd.
- 84 Schenker & Co. (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 85 Karl Schmidt (SA) (Pty.) Ltd.
- 86 S.O.N.
- 87 Siemens Limited (SL)
- 88 L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Limited
- 89 L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
- 90 Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
- 91 South African Fire Protection Services (Pty.) Ltd.
- 92 South African Polymer Holdings (Pty.)
- 93 DB Thermal (Pty.) Ltd.
- 94 Thyssen Marathon Specialty Steels (Pty.) Ltd.
- 95 TÜV-Rheinland (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 96 Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.
- 97 Uhde (Pty.) Ltd.
- 98 Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
- 99 Volkswagen Finance (Pty.) Ltd.
- 100 Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
- 101 Volkswagen Properties (Pty.) Ltd.
- 102 Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
- 103 PHB Weserhütte (SA) (Pty.) Ltd.
- 104 Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.
- 105 Zeiss West Germany (Pty.) Ltd.

