

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Elfte Zusammenfassung der Berichte von in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen über die bei der Anwendung des Verhaltenskodexes der Europäischen Gemeinschaft für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika erzielten Fortschritte (1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990)

Bewertung durch die Bundesregierung — 1991

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 Kodexes beschlossen. Am 19. November 1985 verabschiedeten sie die Neufassung (Anlage 1).

Ziel des Kodexes 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 eine 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 11. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1990 abzustellen.

In Südafrika gab es 1989 320 (324) *) Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung von mehr als 25 %. 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 ist auf 102 zurückgegangen. Zehn ausscheidenden Berichtsfirmen des Vorjahres stehen sieben neu hinzugekommene Firmen gegenüber. Die berichtenden Unternehmen sind daher mit denen des Vorjahres teilweise nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunden mit denen der jetzigen nur eingeschränkt vergleichbar. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2.

Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 92,4 % (91,3 %) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika

*) Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

lag Mitte 1989 nach Schätzungen bei 49 000. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 45 287 (42 903) Mitarbeiter, darunter 21 325 (20 149) Schwarze.

Die Unternehmen geben ihren Mitarbeitern zunehmend sozialpolitische Informationen. Alle 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 102 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.

Alle Unternehmen 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 Betätigung an sie herangetreten.

Eine *Zusammenarbeit mit Gewerkschaften* im weiteren Sinne unterhielten den Berichten zufolge 76 (74) Unternehmen mit 41 893 (40 329) Arbeitnehmern, das sind 85,3 % (85,8 %) aller von deutschen Unternehmen Beschäftigten. Von diesen 76 Unternehmen gaben 63 (61) mit 40 318 (39 000) Arbeitnehmern, 82,3 % (82,9 %), an, die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sei durch *schriftliche Abkommen* (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt. Drei weitere Unternehmen verhandelten über ein solches Abkommen.

Von den verbleibenden 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 24 (20) Unternehmen. [Bei diesen Unternehmen verhandelte das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen.]

Betriebsräte („Liaison Committees“ oder „Works Councils“) waren in 35 (37) Unternehmen aktiv.

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

5 (9) Unternehmen mit 2 593 (3 300) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen ging erneut zurück, nämlich auf 257 (413), das ist rd. ½ % 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.

3. Löhne und Lohnstrukturen

Alle Unternehmen bejahen 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.

91 (89) Unternehmen mit 42 981 (41 128) Arbeitnehmern, 87,7 % (89,6 %), 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.

Alle Unternehmen befolgen die Empfehlung des Kodexes zum absolut notwendigen *Mindestlohn*, die auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum Supplemented Living Level — SLL — für eine fünf-

köpfige Familie abstellt, erreicht oder überschritten *). Zahlreiche Unternehmen, vor allem die größeren, übertreffen die Mindestlohnempfehlung deutlich.

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 98 (102) Unternehmen mit 45 186 (42 871) Beschäftigten, 92,2 % (90,5 %), angeboten und von 7 671 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. 38 (46) Unternehmen mit 33 864 (33 461) Arbeitnehmern hatten 1 099 (799) Auszubildende. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildungsverhältnissen wie für andere Bewerber. Insgesamt waren mit Schwarzen 518 (354) 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.

93 (90) 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. 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.

*) 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 % erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level — MLL — ab, so haben 94 (90) berichtende Unternehmen die Empfehlung befolgt. Für 21 (380) Arbeitnehmer in 8 Unternehmen war lt. eingegangener Berichte diese Lohnempfehlung nicht erfüllt.

Die Berichte weisen keine neuerlichen Einstellungen von ausländischen Fachkräften mehr aus.

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 102 berichtenden 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 102 Unternehmen mit 92,4 % (91,3 %) 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 99 (98) Unternehmen mit 44 816 (41 829) Beschäftigten, 91,4 % (90 %), die Rassentrennungen völlig beseitigt. Als Grund für verbliebene Rassentrennung im Sanitärbereich 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

42 (36) 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 — NAFCOC —, der Urban Foundation, der Eastern Cape African Chamber of Commerce und dem Black Management Forum.

8. Veröffentlichung der Unternehmensberichte

10 (14) Unternehmen veröffentlichen ihren Bericht in der Bundesrepublik Deutschland oder der Republik Südafrika, 17 (16) Unternehmen geben ihn an ihren Tarifpartner bzw. die Belegschaft. 37 (29) Unternehmen geben den Text des EG-Verhaltenskodexes 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-Verhaltenskodexes 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 Arbeitnehmer — Schwarze wie andere —, die von den Berichten der Unternehmen erfaßt werden, gegenüber dem Vorjahr erneut erhöht hat.

Die Bundesregierung wertet dies als Zeichen eines weiterhin steigenden sozialpolitischen Verantwortungsbewußtseins der Unternehmen. Sie legt indes unverändert Wert darauf, daß auch die Unternehmen, die 1989 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 war das im September 1988 zuungunsten der Arbeitnehmer abgeänderte Arbeitsrecht in Kraft und weiter Gegenstand von Kampfaktionen des größten Gewerkschaftsbundes COSATU.

Höhepunkt der Aktionen war ein zweitägiger „stay away“ (Generalstreik) am 5. und 6. September 1989, der gleichzeitig mit den Wahlen zu den nationalen Parlamenten stattfand. Er wurde zumindest am Wahltag, dem 6. September 1989, in großem Umfang befolgt und führte zu teilweise blutigen Auseinandersetzungen.

Man hatte ursprünglich gehofft, schon während der Parlamentsperiode in der ersten Jahreshälfte 1989 eine gemeinsame Initiative von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erreichen, die das Arbeitsministerium zu Änderungen des restriktiven Labour Relations Act (LRA) veranlassen würde. In der zweiten Hälfte 1989 wurden dann auch Verhandlungen aufgenommen, die am 7. Mai 1990 zur Unterzeichnung einer bahnbrechenden Einigung zwischen dem Arbeitgeberverband SACCOLA und den beiden größten Gewerkschaftsverbänden COSATU und NACTU führte. Sie stellte zunächst grundlegende Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinigung (Gewerkschaften), Tarifvertragsabschlüsse auf Arbeit, Arbeitsschutz und Ausbildung heraus und sah kontinuierliche Zusammenarbeit vor. Weiterhin wurde die Wiederherstellung des LRA von vor 1988 sowie einiger darüber hinausgehender Regelungen gefordert, z. B. die Ausdehnung des Arbeitsrechts auf Landarbeiter, den öffentlichen Dienst und Hausangestellte. Es gelang allerdings nicht, diese Vorschläge bereits 1990 in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Persönliche Intervention von Staatspräsident de Klerk bewirkte immerhin, daß Verhandlungen mit dem Arbeitsminister mit dem Ziele einer Gesetzesänderung aufgenommen wurden.

In den Berichtszeitraum fiel auch die wichtigste rechtliche Umwälzung des modernen Südafrika: Zu Beginn der Parlamentsperiode am 2. Februar 1990 kündigte Staatspräsident de Klerk die Abschaffung aller Apartheidsgesetze an und begann damit einen Prozeß, der alle Bereiche der Gesellschaft betrifft. Rechtlich von Bedeutung war dabei vor allem die Wiederzulassung der bisher gebannten politischen Organisationen (ANC, PAC, AZAPO, SACP usw.), die Aufhebung der Aktionsbeschränkungen für Oppositionsgruppen sowie die Beseitigung des „Separate Amenities Act“, der die Trennung von Schwarz, Weiß, Indern und Farbigen in öffentlichen Einrichtungen (Behörden, Verkehrsmitteln, Parks usw.) vorschrieb.

2.2 Politisches Umfeld

Der Berichtszeitraum war von steigenden Arbeitskonflikten geprägt. 1989 gingen 3,1 Mio. Manntage durch Streiks verloren, dazu noch einmal der gleiche Umfang durch politisch motivierte „stay aways“. Bei den „normalen“ Arbeitskämpfen bedeutete dies gegenüber 1988 eine Zunahme von 50 %, wobei insbesondere 76,9 % der Streiks wegen Gehaltsfragen geführt wurden. Im 1. Halbjahr 1990 wurden erneut 1,2 Mio. Manntage an Streikverlust registriert. Die Lohnabschlüsse in diesem Zeitraum brachten durchschnittliche Erhöhungen um 17,5 %.

Neben den oben erwähnten Aktionen der Gewerkschaften gegen den LRA von 1988 lag der Schwer-

punkt der Arbeitskämpfe im Bereich des öffentlichen Dienstes. Hier führte die Finanzkrise zu Rationalisierungsmaßnahmen wie auch zu Plänen für eine umfangreiche Privatisierung, was jeweils mit Entlassungen und z. T. einer Verschlechterung der Situation der Arbeitnehmer verbunden war. Dies führte sowohl zu landesweiten Protesten (Schwerpunkt: April 1990) als auch zu Streiks in einzelnen Unternehmen.

Der traurige Höhepunkt dieser Streiks war der dreimonatige Arbeitskampf bei den South African Transport Services (SATS) von November 1989 bis Januar 1990, bei dem es um Lohnerhöhungen und Anerkennungsfragen ging; er wurde unter Einsatz aller Mittel geführt und forderte 40 Todesopfer. Zwar endete er mit einem relativen Erfolg der Gewerkschaften und der Wiedereinstellung der Entlassenen; aber schon im März 1990 wurde durch die Aufteilung von SATS in verschiedene Unternehmen die gesamte Problematik für die Arbeitnehmer neu aufgeworfen.

Trotz der Heftigkeit der Arbeitskämpfe war den Gewerkschaften und der Streitschlichtung zunehmende Reife und Professionalität zu bescheinigen. Dies war sicherlich auch dem Prozeß zunehmender Konzentration bei den Gewerkschaften zuzuschreiben. Der größte Dachverband, COSATU, kam seinem Ziel „one industry — one union, one nation — one federation“ immer näher: er hatte zum Jahreswechsel genau 1 Mio. Mitglieder, fast die Hälfte der insgesamt 2,5 Mio. Gewerkschaftsmitglieder. Der Dachverband SACTU schloß sich COSATU an, mit NACTU, der mit gewissen Auflösungserscheinungen zu kämpfen hatte, gab es zunehmende Zusammenarbeit. Beim 3. COSATU-Kongreß im Juli 1989 gab es noch starke Konflikte zwischen „workerists“ und „populists“ um die Frage, ob die Gewerkschaften sich nur um ihre Interessenvertretung kümmern sollten oder darüber hinausgehende politische Aufgaben hätten. Dieser Konflikt hat in der Praxis zu einem Nachlassen der Politisierung geführt, zumal die Wiederzulassung der übrigen Anti-Apartheid-Organisationen die Gewerkschaft, die zuvor lange die einzige legale „Kampforganisation“ gewesen war, „entlastet“ hat. Auch der Konflikt um die Frage des „Desinvestment“ löste sich in der Praxis de facto durch zunehmende Verhandlungen und Zusammenarbeit mit internationalen Konzernen.

In diesem Zusammenhang einzuordnen war auch die Bedeutung der Mindeststandards, die 1988 von der IG Metall und der International Metalworkers Federation vorgelegt und mit deutschen Firmen verhandelt worden waren. Nicht alle Hoffnungen in diesen „internationalen“ Lösungsversuch von Arbeitskonflikten in Südafrika haben sich erfüllt. Im Februar 1990 hatten nur vier (der betroffenen sechs) Firmen ein entsprechendes Abkommen unterzeichnet, die IG Metall hat daraufhin eine „zweite Verhandlungsrunde“ angekündigt.

Das im Berichtszeitraum weiter zunehmende Problem der Gewalt zwischen Schwarzen insbesondere in Natal (Inkatha/ANC), hat auch die Gewerkschaften nicht unberührt gelassen: sie versuchten, ihm durch Protestaktionen entgegenzutreten; im Berichtszeitraum allerdings mit wenig Erfolg.

2.3 Wirtschaftliches Umfeld

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung war durch eine Anfang 1989 einsetzende stetige, aber zugleich zunehmend spürbare konjunkturelle Abkühlung charakterisiert und entsprach damit auch dem Bemühen von Regierung und Zentralbank um Dämpfung der anhaltend hohen Inflation und Drosselung der zuvor hohen Importe. Das reale BIP, das 1988 noch um 3,7 % (revidierte Zahl) gestiegen war, stieg 1989 nur noch um 2,1 % und war 1990 sogar mit –1 % leicht rückläufig.

Dieser konjunkturelle Abschwung verzeichnete im Bereich des Arbeitsmarktes die zweifellos bedeutendsten Veränderungen: die Zahl der registrierten Arbeitslosen, die Anfang 1989 noch leicht zurückgegangen und im 3. Quartal nur noch mit gerade 47 556 angegeben worden war, stieg im 2. Quartal 1990 erneut auf 54 119 an. Diese registrierte Arbeitslosigkeit erfaßte zum damaligen Zeitpunkt allerdings nur Weiße, Farbige und Asiaten, nicht dagegen Schwarze. Sie umfaßte ferner nur den sog. „formellen Wirtschaftssektor“ unter Ausschluß der Landwirtschaft, der Hausangestellten und der Arbeitnehmer in den sog. „independent homelands“ (TBVC-Staaten). Die effektive Arbeitslosigkeit — unter Einschluß dieser Bevölkerungsgruppen — betrug dagegen Ende 1989 ca. 3,27 Mio., d. h. 23,75 %, der arbeitsfähigen Bevölkerung und muß bis Mitte 1990 um weitere 0,2 Mio. angestiegen sein. Bei einer Expansion der Nachfrage nach Arbeit von ca. 400 000 Personen p. a. und einem Rückgang des Arbeitsplatzangebots um 32 000 bis zum 3. Quartal 1990 stieg die Gesamtzahl der Personen ohne formellen Arbeitsplatz sogar auf 5,775 Mio., d. h. 41,9 %, aller Arbeitsfähigen. Ein kaum zu quantifizierender Teil der Arbeitsplätze im sog. informellen Wirtschaftssektor, d. h. in Kleinhandel und Kleingewerbe, dürfte zudem das Existenzminimum der Inhaber so wenig sichern, daß insoweit von Formen verdeckter Arbeitslosigkeit gesprochen werden muß. Andere Fachleute veranschlagen deshalb die totale Arbeitslosigkeit mit nahezu 40 % und setzen ihr jährliches Wachstum auf 0,4 Mio. Arbeitnehmer an. In vielen schwarzen Townships hat die Arbeitslosigkeit jedenfalls längst die 50 %-Quote überschritten.

Der Anteil des Außenhandels am BIP oszillierte im Berichtszeitraum um 40 % (1990: 39,8 %), wobei sich die Exporte 1990 auf 60,5 Mrd. R, die Importe auf 44,1 Mrd. R beliefen. Trotz des Rückgangs der Exportzuwachsrate von +14,5 % (1989) auf nur noch +3,7 % (1990) und der Importzuwachsrate von +12,8 % auf –1,1 % konnten erneut kräftige Überschüsse in Handels- und Leistungsbilanz von 16,4 Mrd. R bzw. 3,1 Mrd. R erzielt werden, die Südafrika erlaubten, die erheblichen Kapitalabflüsse kurzfristiger (–3,25 Mrd. R.) und langfristiger Art (–1,23 Mrd. R.) aus eigener Kraft zu meistern, ohne auf die für Südafrika noch unzugänglichen internationalen Finanzmärkte zurückgreifen zu müssen. Allerdings verringerten sich im Berichtszeitraum die Devisen- und Goldreserven des Landes erneut um 1,23 Mrd. R nach einem noch wesentlich kräftigeren Aderlaß von 3,48 Mrd. R 1988. Damit sanken diese Reserven Mitte 1990 auf ein Niveau knapp über 6 Mrd. R ab, was die Manövrier-

marge der Regierung insbesondere in der Außenwirtschaftspolitik stark einengte.

Vor diesem Hintergrund war das fortgesetzte Bemühen der Regierung um konjunkturelle Dämpfung sowie ihre durch Exportförderung und Importsubstitution charakterisierte Außenhandelspolitik zu sehen: letztlich sollte damit die Zahlungsbilanz in einem — prekären — Gleichgewicht gehalten werden. Zu den Instrumenten dieser Politik gehörten u. a. eine Erhöhung des bereits zuvor hohen Diskontsatzes auf 18 % (Oktober 1989) und der Prime Rate 21 %, ein Geldmengenkorridor für M3 von 11 bis 15 %, ein nominaler Ausgabenzuwachs des Staatshaushalts nur knapp oberhalb der Inflationsrate (16,5 % im Vergleich zu 14,7 %) — was einen der niedrigsten Zuwächse der Haushaltsausgaben seit 1979 bedeutete — und eine Reduzierung des Haushaltsdefizits auf 3,7 Mrd. R, 1,5 % des BIP. Die vieldiskutierte Senkung der z. T. exorbitanten Import-Sonderabgaben von bis zu 60 % wurde weiter verschoben, wobei außenhandelspolitische und fiskalische Gesichtspunkte gleichermaßen Pate gestanden haben dürften.

Während diese Maßnahmen ihre zahlungsbilanzpolitischen Ziele im wesentlichen erreichten, blieben sie in Bekämpfung der Teuerungsrate letztlich erfolglos: die Inflationsrate sank 1990 mit 14,4 % nur unwesentlich unter die 1989-Rate von 14,7 %.

Die finanzielle Situation südafrikanischer Unternehmen blieb unter diesen Umständen im Berichtszeitraum schwierig: der rezessionsbedingte Rückgang der Binnennachfrage und die kaum noch steigenden Exporte auf der einen Seite, Lohnzuwächse (+16,5 %) oberhalb der Inflationsrate bei sinkender Produktivität verbunden mit hohen Kapitalkosten bei häufig hoher voraufgegangener Kreditaufnahme zu wesentlich günstigeren Zinskonditionen führten zu einem weiteren Anstieg der Konkurse und Zwangsversteigerungen. Der schwache Rand verteuerte zusammen mit den exzessiv hohen Importzöllen und -abgaben den Import insbesondere der für die Modernisierung der Volkswirtschaft wichtigen Investitionsgüter und trug dazu bei, daß die internationale Wettbewerbsfähigkeit Südafrikas tendenziell abnahm. Dies schlug sich nur dank massiver staatlicher Exportförderung und Importdämpfung nicht in der Handelsbilanz des Landes nieder. Die insgesamt nur mäßigen Aussichten der hiesigen Wirtschaft dürften eines der entscheidenden Elemente für die Bereitschaft der Arbeitgeberschaft

gewesen sein, gegenüber den Forderungen der Arbeitnehmer eine insgesamt harte Linie eingenommen zu haben.

3. Bewertung

Die Bundesregierung begrüßt die den Unternehmensberichten zu entnehmende Kontinuität und Steigerung in der Einhaltung der EG-Kodex-Vorgaben durch die deutschen Unternehmen.

Die Kodex-Anforderungen sind für die ganz überwiegende Zahl der schwarzen Arbeitnehmer erfüllt, insbesondere

- gleicher Lohn bei gleicher Arbeit
- betriebliche Ausbildung
- freiwillige soziale Leistungen wie medizinische Versorgung, Altersvorsorge, Essenszuschüsse, Transport, Darlehen zum Wohnungsbau, Weiterbildung.

Die Beachtung des Kodexes ist ein konkreter und wertvoller Beitrag zur Herausbildung sozialpartnerschaftlicher Beziehungen und haben mitgeholfen, den Boden für die inzwischen durchgeführten und noch anstehenden politischen Reformen in Südafrika zu bereiten.

Zugleich ist positiv festzustellen, daß die Gewerkschaften unter den veränderten politischen Bedingungen einschließlich der Arbeitsgesetzgebung sich nicht mehr als politische Kampftruppe verstehen müssen, sondern sich konzentriert den Aufgaben des kollektiven Arbeitsrechts zuwenden können wie, dies vorwiegend in den westlichen Industriestaaten der Fall ist.

Aus der Situation heraus bleibt als wesentliche Forderung an die Unternehmen, der *Ausbildung schwarzer Arbeitnehmer* noch in *erhöhtem Maße Beachtung* zu widmen. Der Mangel an handwerklich oder technisch vorgebildeten Schwarzen ist ein Hindernis für die Eingliederung des schwarzen Bevölkerungsteils in den Wohlstand schaffenden industriellen Entwicklungsprozeß, aber auch ein Engpaß für die einzelnen Unternehmen. Ähnliches gilt für die zahlenmäßige und qualitative Unterrepräsentation schwarzen Unternehmertums.

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 Kodexes 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 Lohnneinbuße 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-Verhaltenskodexes zur Verfügung stellen und sie an jedermann zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodexes 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 spezifi-

sche 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 „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 Lohnsätze 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 Wohn- 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

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

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 Kodexes 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 Herkunfts-

länder 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 Kodexes

Die Mitgliedstaaten stimmen sich regelmäßig über die Anwendung dieses Kodexes ab, insbesondere durch ihre 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 Verhaltenskodexes 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 elfte 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 AEG Olympia (Pty.) Ltd.
- 3 Allianz Insurance Ltd.
- 4 Allianz of South Africa (Pty.) Ltd.
- 5 Alrode Engineering (Pty.) Ltd.
- 6 Autoflug S.A. (Pty.) Ltd.
- 7 BASF S.A. (Pty.) Ltd.
- 8 Bayer S.A. (Pty.) Ltd.
- 9 Bayer Miles (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 & Partners
- 16 Chel Engineering Services (Pty.) Ltd.
- 17 Chrome Chemicals S.A. (Pty.) Ltd.
- 18 Degussa South Africa (Pty.) Ltd.
- 19 Deutsche Lufthansa AG
- 20 Didier S.A. (Pty.) Ltd.
- 21 Gebr. Eickhoff
- 22 FAG South Africa (Pty.) Ltd.
- 23 Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
- 24 FBC Holdings (Pty.) Ltd.
- 25 Fedgas (Pty.) Ltd.
- 26 Finitex (Pty.) Ltd.
- 27 Freudenberg Nonwovens (Pty.) Ltd.
- 28 Gerling Global Reinsurance Company of South Africa Limited
- 29 Gildemeister South Africa (Pty.) Ltd.
- 30 Haarmann & Reimer S.A. (Pty.) Ltd.
- 31 Hartmann & Braun (Pty.) Ltd.
- 32 Hauni South Manufacturing (Pty.) Ltd.
- 33 Hella S.A. (Pty.) Ltd.
- 34 H. Hemscheidt Mining and Hydraulic Equipment S.A. (Pty.) Ltd.
- 35 Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
- 36 High Tech Graphics (Pty.) Ltd.
- 37 Richard Hirschmann
- 38 Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.

-
- 39 Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
 - 40 IMG Engineering (Pty.) Ltd.
 - 41 Intervolve (Pty.) Ltd.
 - 42 Kartell Africa (Pty.) Ltd.
 - 43 Klöckner-Möller (Pty.) Ltd.
 - 44 Knorr-Bremse S.A. (Pty.) Ltd.
 - 45 Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
 - 46 KSB Pumps S.A. (Pty.) Ltd.
 - 47 August Läßle (Pty.) Ltd.
 - 48 S.A. Linde Chemical Engineering & Manufacturing (Pty.) Ltd.
 - 49 Lurgi South Africa (Pty.) Ltd.
 - 50 Mannesmann (Pty.) Ltd.
 - 51 Mannesmann-Anlagebau (Pty.) Ltd.
 - 52 Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
 - 53 Mannesmann Trading (Pty.) Ltd.
 - 54 M.A.N. Truck & Bus S.A. (Pty.) Ltd.
 - 55 Megafilm (Pty.) Ltd.
 - 56 Megaflex (Pty.) Ltd.
 - 57 Megapak (Pty.) Ltd.
 - 58 Megapipe (Pty.) Ltd.
 - 59 Mega Plastics Industries (Pty.) Ltd.
 - 60 Mercedes-Benz Exchange Units Services (Pty.) Ltd.
 - 61 Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
 - 62 merck (Pty.) Ltd.
 - 63 Metallgesellschaft South Africa (Pty.) Ltd.
 - 64 T. H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
 - 65 Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
 - 66 H. Moeller (Pty.) Ltd.
 - 67 Moeller Manufacturing (Pty.) Ltd.
 - 68 Munich Reinsurance Company of South Africa Ltd.
 - 69 Nixdorf Computer (Pty.) Ltd.
 - 70 Ondelle S.A. (Pty.) Ltd.
 - 71 O & K Orenstein & Koppel South Africa (Pty.) Ltd.
 - 72 Osram (Pty.) Ltd.
 - 73 HP Packaging
 - 74 G. M. Pfaff South Africa (Pty.) Ltd.
 - 75 Plastomark (Pty.) Ltd.
 - 76 Polyrem (Pty.) Ltd.
 - 77 Polysius (Pty.) Ltd.
 - 78 Rapid Allweiler Pump & Eng. Co. (Pty.) Ltd.
 - 79 Renk South Africa (Pty.) Ltd.
 - 80 Ringsdorf Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
 - 81 Sachs, S.A. (Pty.) Ltd.

- 82 Safripol (Pty.) Ltd.
- 83 Salzgitter South Africa (Pty.) Ltd.
- 84 Schenker & Co. S.A. (Pty.) Ltd.
- 85 Siemens Limited (SL)
- 86 L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Ltd.
- 87 L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
- 88 Steinmüller Fuller (Pty.) Ltd.
- 89 Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
- 90 South African Polymer Holdings (Pty.)
- 91 D. B. Thermal (Pty.) Ltd.
- 92 Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.
- 93 TÜV-Rheinland S.A. (Pty.) Ltd.
- 94 Uhde (Pty.) Ltd.
- 95 Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
- 96 Volkswagen Finance (Pty.) Ltd.
- 97 Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
- 98 Volkswagen Properties (Pty.) Ltd.
- 99 Wella South Africa
- 100 Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
- 101 Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.
- 102 Zeiss West Germany (Pty.) Ltd.