

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zwölfte 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 1990 bis 30. Juni 1991)

Bewertung durch die Bundesregierung — 1992

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 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.

Diese Zwölfte Zusammenfassung der Berichte durch die Bundesregierung ist erstmals gekennzeichnet durch nachlassende Berichtsfreude der Unternehmen. Eine Reihe von Unternehmen haben ihrer Verwunderung darüber Ausdruck gegeben, daß ungeachtet der drastisch geänderten Rechtsbestimmungen und Verhältnisse in Südafrika, insbesondere der Abschaffung der Apartheid am Arbeitsplatz, immer noch berichtet werden soll. Ein Teil der Firmen hat mitgeteilt, von einem Bericht absehen zu wollen bzw. in ihren normalen Geschäftsberichten auf die südafrikanischen Unternehmensteile eingehen zu wollen. Bedeutende Firmen, die diesmal noch berichtet haben, haben gebeten, in Zukunft nicht mehr dazu aufgefordert zu werden.

2. Für die 12. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1991 abzustellen.

In Südafrika gab es 1990 300 (320^{*)} Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung von mehr als 25 %. Der Kodex fordert allerdings nur Unterneh-

^{*)} Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

men 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 Unternehmen, über die berichtet wird, ist von 102 auf 65 zurückgegangen. Zwei der Berichtsfirmer des Vorjahres haben den Betrieb veräußert. Eine Firma hat sich durch Erwerb einer Firma vergrößert. Die berichtenden Unternehmen sind daher mit denen des Vorjahres nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunden mit denen der jetzigen nur sehr eingeschränkt vergleichbar. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2.

Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 76,3 % (92,4 %) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika lag Mitte 1990 nach Schätzungen bei 49 000. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 37 620 (45 287) Mitarbeiter, darunter 17 385 (21 325) Schwarze.

Die Unternehmen geben — dies zunehmend in Abstimmung mit den Gewerkschaften — ihren Mitarbeitern vielfältige sozialpolitische Informationen. Alle Unternehmen veröffentlichten Betriebsinformationen, die auch 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 Unternehmen teilten mit, ihre Mitarbeiter seien darüber unterrichtet worden, daß das Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit sei.

Alle 65 berichtenden Unternehmen werten eine *Zusammenarbeit mit Gewerkschaften* — unabhängig von deren rassistischer Orientierung — als positiv. Nach wie vor gilt allerdings, daß sich in einzelnen Fällen wegen der geringen Größe des Betriebes eine Zusammenarbeit bisher nicht konkretisiert hat. 45 Unternehmen mit 33 168 (40 318) Arbeitnehmern gaben an, die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sei durch *schriftliche Abkommen* (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt.

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 Gewerk-

schaften 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 Belegschaftsvertreter in Unternehmen ohne sonstige Gewerkschaftsrepräsentanz, die teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt sind, gab es den Berichten zufolge in 3 (24) Unternehmen (bei diesen Unternehmen verhandelt das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen). In den übrigen Unternehmen wird die Stellung der Shop Stewards im Einvernehmen mit den vertretenen Gewerkschaften definiert.

Betriebsräte („Liaison Committees“ oder „Works Councils“) waren in 11 (35) 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

3 (5) Unternehmen mit 1 806 (2 593) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen ging erneut zurück, nämlich auf 135 (257), das entspricht rd. 0,25 % 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.

64 (91) Unternehmen mit 37 449 (42 981) Arbeitnehmern legten dar, bei ihnen sei ein objektives, von

rassischen Kriterien freies *Eingruppierungssystem* (Lohnskalen) für alle Arbeitnehmer aufgestellt und veröffentlicht oder sonst für jedermann nachprüfbar eingeführt worden.

Mehrere Unternehmen wiesen in diesem Zusammenhang erneut darauf hin, daß die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit durch die unterschiedliche Qualität der Schulbildung in dem bisher nach Rassen getrennten südafrikanischen Bildungssystem erschwert werde.

Alle Unternehmen haben die Empfehlung des Kodex zum absolut notwendigen *Mindestlohn*, die auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum *Supplemented Living Level — SLL* — für eine fünfköpfige 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 59 (98) Unternehmen mit 35 294 (45 186) Beschäftigten angeboten und von 9 858 (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. Ausbildung wurde allen Arbeitnehmern ohne rassistische Diskriminierung angeboten; sie erfolgte in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld. 33 (38) Unternehmen mit 30 710 (33 864) Arbeitnehmern hatten 1 197 (1 099) Auszubildende. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen zu Auszubildenden wie für andere Bewerber. Insgesamt sind mit Schwarzen 552 (518) Auszubildende 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.

63 (93) 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.

*) Laut Kodex sollen sich die Unternehmen jedoch bemühen, das absolut notwendige Lohnminimum zu überschreiten. Wendet man die Lohnempfehlung — wie der Verhaltenskodex von 1977 — auf die um 50 % erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level — MLL — an, so haben 59 (94) berichtende Unternehmen die Empfehlung befolgt. Für 60 (21) Arbeitnehmer in sechs Unternehmen war lt. eingegangener Berichte diese Lohnempfehlung nicht erfüllt.

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.

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

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 65 (102) 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 sind 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 65 (102) Unternehmen besteht *Rassentrennung am Arbeitsplatz* selber sowie im *Arbeitsumfeld* Kantine, Sanitärbereich) nicht mehr.

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

7. Förderung schwarzer Unternehmen

38 (42) 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 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

13 (10) Unternehmen veröffentlichen ihren Bericht in der Bundesrepublik Deutschland oder der Republik Südafrika, oder geben ihn an ihre Tarifpartner bzw. die Belegschaft.

III. Bewertung der Unternehmensberichte durch die Bundesregierung

1. Vorbemerkung

Die Bundesregierung bedauert, daß die Zahl der Berichte der in Südafrika engagierten Unternehmen zurückgegangen ist. Nach Auffassung der Bundesregierung bleiben Teile des EG-Verhaltenskodex auch nach den bisherigen politischen Veränderungen in Südafrika ein Instrument zur Herstellung der vollständigen Gleichbehandlung und Förderung der schwarzen Arbeitnehmer.

Die Bundesregierung appelliert daher an alle Unternehmen, die Empfehlungen des EG-Verhaltenskodex weiter zu befolgen, und fordert sie auf, die Berichterstattung vorerst wie im bisherigen Umfang fortzuführen. Sie unterstreicht die Verantwortung, die den Unternehmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und zur Förderung schwarzer Unternehmen auch nach Aufhebung der rechtlichen Ungleichbehandlung der Rassen weiterhin zukommt.

Die Bundesregierung hat keine Anhaltspunkte dafür, daß die Unternehmen, die nicht mehr berichtet haben, von der Einhaltung des Kodex abgewichen sind.

Die Bundesregierung begrüßt insbesondere den trotz reduzierter Berichtszahl absolut und relativ gestiegenen Umfang der besonderen betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Lehrverhältnisse. Dieser Trend entspricht dem allseits anerkannten Bedürfnis nach intensiver beruflicher Ausbildung und wird in steigender Proportion auch den schwarzen Jugendlichen zu qualifizierten Arbeitsstellen verhelfen.

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 kennzeichnen:

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Starker Widerstand der Gewerkschaften gegen ein 1988 eingeführtes, sehr restriktives Arbeitsrecht (Labour Relations Act — LRA) führte im Mai 1990 zu der bahnbrechenden Übereinkunft zwischen den beiden größten Gewerkschaftsdachverbänden COSATU und NACTU mit dem Arbeitgeberverband SACCOLA, die gemeinsam der Regierung Änderungen vorschlugen. Die daraufhin aufgenommenen Verhandlungen wiederum endeten am 1. September 1990 in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Regierung vertreten durch Arbeitsminister Eli Louw („Laboria Minute“). Darin wurde Novellierung des LRA zugesagt, generell Zusammenarbeit und Mitwirkung der Tarifpartner vereinbart. Der neue, entscheidend liberalisierte LRA wurde zu Beginn der Parlamentsperiode 1991 verabschiedet. Die wichtigsten Verbesserungen waren die folgenden:

- Aus dem Begriff der (sanktionierten) „unfair labour practice“ wurden Streiks und Aussperrungen herausgenommen und damit überhaupt vom Staat unabhängige Einigung ermöglicht.
- Vorschriften, daß eine Gewerkschaft nur Arbeiter einer Rasse und nur entweder der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes vertreten kann, wurden aufgehoben und damit weitgreifende Repräsentation ermöglicht.
- Die Einleitung von Schlichtungsverfahren, die vorher rein technisch für Gewerkschaften sehr schwer möglich war, wurde vereinfacht.
- Veränderungen der Aufgaben der Arbeitsgerichte mit der Möglichkeit, eher Interessen abzuwägen als formaljuristische Entscheidungen treffen zu müssen.

Damit hatte Südafrika wieder ein Arbeitsrecht, das weitgehend westlichen Standards entspricht. Auch in der praktischen Anwendung zeigten sich nun starke Tendenzen zur Entstaatlichung der Arbeitsbeziehungen und zu stärkerer sozialpolitischer Bedeutung von Tarifverträgen, die z. B. auch Fragen der Ausbildung, Prozeduren bei Entlassungen, Mitwirkungsrechte usw. regelten.

Daß die Gewerkschaften weiter starke Kritikpunkte am Arbeitsrecht hatten, lag an dessen Geltungsbereich. Die wichtigen Berufsgruppen öffentlicher Dienst, Landarbeiter und Hausangestellte (zusammen mindestens ein Drittel der Beschäftigten) waren ausgeschlossen.

Ihre Einbeziehung war in der Laboria Minute beschlossen worden, kam aber im Berichtszeitraum

nicht mehr zustande. Allerdings gab es in der National Manpower Commission, in der seit Anfang 1991 auch die Gewerkschaften vertreten waren, Beratungen und Entwürfe zu Regelungen für Landarbeiter und Hausangestellte. Über den öffentlichen Dienst beriet eine andere Regierungskommission. In der Parlamentsperiode in der ersten Hälfte des Jahres 1991 wurden die restlichen Apartheidsgesetze aufgehoben, d. h. die rechtliche Ungleichbehandlung der Rassen wurde weitgehend aufgehoben. Wenn diese auch bezüglich Wahlrecht und getrennter Behandlung bei Bildung und sozialer Sicherheit weiterbestand, gab es beim Arbeitsrecht keine Rassenschranken mehr. Die durch die alten Gesetze in der Vergangenheit geprägten Verhältnisse bezüglich Ausbildung, Stellung in der Hierarchie und Einkommen werden allerdings noch einige Zeit durch eine nach Rassen unterschiedliche und dadurch prinzipiell ungerechte Verteilung gekennzeichnet bleiben.

2.2 Politisches Umfeld

Die Reformen in der Folge der „Wende“ der südafrikanischen Politik vom Februar 1990 kamen im Berichtszeitraum langsam aber sicher voran. Die schwarzen Oppositionsgruppen artikulierten sich stärker, konsolidierten sich organisatorisch und standen in vielfältigen Wechselbeziehungen zur Regierung. Zwar gab es noch keine offiziellen Verhandlungen über die neue Verfassung; die Grundvoraussetzungen dafür wurden aber geschaffen. Wie dies für die politischen Organisationen gilt, so gilt es entsprechend für die Gewerkschaften. Einerseits wurden sie zunehmend von rein politischen Aufgaben entlastet, die sie hatten, als sie die praktisch einzige legale schwarze Opposition waren. Andererseits wurden sie vorsichtig in die staatliche Wirtschafts- und Sozialpolitik einbezogen und schlossen Tarifverträge mit ökonomischer Bedeutung. Dies gilt besonders für den größten Gewerkschaftsbund COSATU, der zur Jahresmitte 1991 1,28 Millionen Mitglieder in 17 Einzelgewerkschaften hatte und damit knapp die Hälfte aller organisierten Arbeitnehmer zusammenschloß. COSATU steht in politischer Allianz mit dem ANC und der Südafrikanischen Kommunistischen Partei und gehört damit zur größten Gruppierung der politischen Opposition, definierte darin aber seine Aufgabe zunehmen in der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen und sich selbst als eine gemischtrassische Organisation. Auf der politischen Ebene war ihr Hauptziel, durch Verhandlungen auf die Wirtschaftspolitik Einfluß zu nehmen und ein „unilateral restructuring“ der Wirtschaft zu verhindern.

Mit COSATU arbeitet der zweitgrößte Gewerkschaftsbund NACTU mit 0,26 Millionen Mitgliedern oft zusammen.

Trotz der Verhandlungsorientierung der Gewerkschaften führte ihre zunehmende Stärke aber auch zu zunehmenden Tarifkonflikten. 1990 brachte einen Rekord von 4 Millionen durch Streik verlorenen Arbeitstagen, 1991 waren es (jeweils im ganzen Jahr) 3,8 Millionen. Der Trend ging weg von vielen kleinen spontanen Streikaktionen, hin zu längeren Streiks mit mehr Teilnehmern — auch dies weist auf bessere

gewerkschaftliche Organisation hin. Die erzielten Lohnverbesserungen waren wegen der wirtschaftlichen Rezession real recht gering, oft gerade ein Inflationsausgleich. Sie führten allerdings zu einem gewissen sozialen Ausgleich, indem die niedrigeren Einkommen stärker angehoben wurden. Trotz der oft erbitterten Tarifauseinandersetzungen gelang es insbesondere den größten (COSATU-)Einzelgewerkschaften NUM (Bergbau) und NUMSA (Metall), Schutzmaßnahmen bei Entlassungen u. ä. durchzusetzen. Im Juni 1991 gab es im krisengeschüttelten Bergbau den ersten Tarifvertrag, der Gehaltsboni an Gewinne knüpfte.

Ein im Berichtszeitraum stark zunehmendes Problem war das der politischen Gewalt. Tödliche Auseinandersetzungen, Überfälle von Killergruppen auf öffentliche Verkehrsmittel, Kämpfe zwischen Township- und Hostelbewohnern breiteten sich von Natal über das ganze Land aus und hatten vor allem im industriellen Kerngebiet um Johannesburg viele Opfer. Das oft unmenschliche System der Wanderarbeiter und ihre Unterbringung in primitiven Hostels erhielt zunehmend Bedeutung als eine Ursache der Gewalt. Die Konflikte fanden auch in Betrieben statt und forderten dort Opfer. Die Gewerkschaftsführungen bemühten sich — weitgehend vergeblich — um Beseitigung der Ursachen der Gewalt; an der Basis waren es auch gelegentlich verfeindete Gewerkschaftsverbände, die blutige Fehden austrugen. Das Problem der politischen Gewalt begann das größte Hindernis für die Entwicklung der Demokratie in Südafrika zu werden.

2.3 Wirtschaftliches Umfeld

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Südafrika war durch eine zunehmende Eintrübung der Konjunktur, die sich bereits seit Anfang 1989 abgekühlt hatte, gekennzeichnet. Das BIP ging 1990 durchschnittlich um 0,5 % zurück, eine Entwicklung, die sich 1991 leicht beschleunigt fortsetzte (-0,6 %). Diese zunächst erwünschte konjunkturelle Abkühlung führte als Folge einer zunehmend restriktiven Geldpolitik zur Bekämpfung des Preisaufriffs im Berichtszeitraum zu einer allmählichen Ausbreitung rezessiver Tendenzen über nahezu alle Wirtschaftsbranchen. Dieser Trend machte sich zunächst im Bergbau und in der Landwirtschaft, danach in der Industrie und schließlich ab der Jahresmitte 1991 auch im Dienstleistungsgewerbe und Einzelhandel bemerkbar.

Dies hatte zur Folge, daß die Binnenmarktnachfrage 1990 um 2,6 % und 1991 um weitere 0,4 % zurückging. Dabei verzeichneten die Investitionen mit -1,7 % bzw. -8,4 % bei ohnehin sehr niedrigem Ausgangsniveau die signifikantesten Einbrüche und spiegelten zusammen mit dem Abbau der Warenlagerhaltung um 2,9 Mrd. R 1990 und 2,6 Mrd. R 1991 die zunehmend pessimistischen Geschäftserwartungen wider. Der Anstieg des Privatkonsums, der noch 1989 bei 2,8 % gelegen hatte, verlangsamte sich zunehmend über 2,1 % auf 0,2 % und kam in der zweiten Hälfte 1991 dann vollends zum Stillstand. Diese Entwicklung wurde durch eine Kaufkraft abschöpfende hohe Infla-

tionsrate und die Politik des teuren Geldes nicht unerheblich unterstützt. Auch die konsumtiven Ausgaben der öffentlichen Hand nahmen infolge dieser Gesamtentwicklung 1990 nur noch um +1,7 % (Vorjahr: +3,7 %) zu, eine Entwicklung, die 1991 allerdings von einem — letztlich erfolglosen — Versuch antizyklischen ‚Deficit Spendings‘ mit erhöhten Ausgaben von +5,7 % abgelöst wurde. Die insgesamt schwache Binnenmarktnachfrage erlaubte den südafrikanischen Unternehmen jedenfalls nicht mehr, ihre Produktion auszuweiten, ihr Personal aufzustocken oder steigende Produktionskosten durch Preisaufschläge an den Markt weiterzugeben.

Auch die Entwicklung des südafrikanischen Außenhandels schaffte insoweit keinen wirklichen Ausgleich. Zwar war aus südafrikanischer Unternehmenssicht als eher entlastend zu verzeichnen, daß die Importe 1990 nominal um 3,1 % zurückgingen und auch 1991 nur um bescheidene 2,1 % zulegten, so daß von ihnen kein wirklicher Konkurrenzdruck im Bereich des Binnenmarktumsatzes ausging. Andererseits reflektierte das schwache Abschneiden der in der Regel Kapitalgüter betreffenden Importe eine allgemein gesunkene Investitionsbereitschaft hiesiger Unternehmen. Die Entwicklung südafrikanischer Exporte verlief demgegenüber mit Zuwächsen um 3,4 % 1990 und 8,31 % 1991 insgesamt eher freundlich. Der Exportwert stieg seit 1989 um 13 Mrd. R auf 66,9 Mrd. R und trug damit erheblich dazu bei, den Gesamtumsatz südafrikanischer Unternehmen zu stabilisieren. Die Exportnachfrage, die 1991 21,8 % der Binnenmarktnachfrage ausmachte, war aber auch mit so fühlbaren Wachstumsraten nicht dazu angetan, die allgemeine Binnenmarktrezession durch einen Wachstumsimpuls abzulösen.

Die mit 14,3 % bzw. 15,3 % anhaltend hohe Inflationsrate und speziell die noch schneller ansteigenden Lebensmittelpreise (1990: +16,1 %, 1991: +19,0 %) führten einerseits dazu, daß die reale Binnenmarktnachfrage durch einen massiven Preisanstieg kräftig ausgehöhlt und abgeschwächt wurde. Andererseits führte sie zu einem erheblichen Druck auf die Lohnentwicklung. Die durchschnittlichen Lohnanstiege betragen 1990 nominal 16,5 % und 1991 15,4 %, was einem realen Lohnanstieg von 2,2 % bzw. 0,1 % entspricht. Dementsprechend stiegen bei im wesentlichen gleichbleibender Arbeitsproduktivität (–0,4 % bzw. +1,4 %) die nominalen Lohnstückkosten 1990 um 16,5 % und 1991 um 13,9 %, die realen Lohnstückkosten um 1,2 % bzw. 0,5 %. Für den Binnenmarktumsatz waren dies vergleichsweise vernachlässigenswerte Veränderungen. Auf der außenwirtschaftlichen Flanke dagegen machte sich bemerkbar, daß die Rand-Abwertung 1990 mit 6,29 % und 1991 mit 2 % erheblich hinter der nominellen Verteuerung der Lohnstückkosten beim Erzeuger zurückblieb. Dies führte im Berichtszeitraum nicht zu einem Rückgang der Exporte, da eine Vielzahl exportfördernder Instrumentarien diesen Export abstützen, wohl aber zu tendenziell sinkenden Unternehmensgewinnen aus dem Exportgeschäft.

Die zunehmend restriktive Geldpolitik der Zentralbank führte zu einer progressiven Absenkung der Geldmengenkorridore von 14 % bis 18 % 1989 über

11 % bis 15 % 1990 auf 8 % bis 12 % 1991 und damit zu einer allmählichen Zurückführung des Geldmengenwachstums (M3) von 22,4 % über 12,4 % auf 11,5 %. Zugleich stieg die Prime Rate von 19 % Anfang 1989 auf 21 % 1990 an und wurde erst im 2. Quartal 1991 auf 20 % zurückgenommen. Die Politik des teuren Geldes dämpfte nicht nur die private und öffentliche Konsumgüternachfrage. Sie hatte auch zur Folge, daß die Finanzierungsspielräume südafrikanischer Unternehmen drastisch beschnitten wurden, ihre Investitionsbereitschaft zurückging und die Zahl der Unternehmenskonkurse und -vergleiche kräftig in die Höhe schnellte.

Der gleichzeitig zu beobachtende Anstieg der Staatsausgaben von 74,4 Mrd. R auf 86,4 Mrd. R, gedacht als Rezessionsdämpfer, führte angesichts konjunkturbedingt zurückbleibender Staatseinnahmen zu einem rapiden Anstieg des Haushaltsdefizits auf zunächst 7,26 Mrd. R und dann 13,71 Mrd. R. Dies entsprach 1990 einem Anteil von 2,7 % und 1991 von 4,5 % am BIP. Die rasch wachsenden Defizite nahmen dem Staat jeglichen Finanzierungsspielraum, um die im Wahlkampf 1989 angekündigte steuerliche Entlastung der Unternehmen bei Körperschaft- und Gewerbesteuer in die Tat umzusetzen, so daß auch von dieser Seite kein wirtschaftlicher Stimulus kam. Die hohe Inflation trug vielmehr dazu bei, über die allgemeine Steuerprogression die durchschnittliche reale Steuerlast der Unternehmen zu vergrößern und damit deren finanziellen Spielraum weiter zu engen.

Die Summe der vorstehenden Entwicklungen wirkte sich besonders gravierend auf dem Arbeitsmarkt aus. Nachdem schon 1990 ein Anstieg der registrierten Arbeitslosen auf 125 000 zu verzeichnen gewesen war, setzte sich dieser Trend 1991 ungebrems fort und erreichte im Jahresmittel 223 000 registrierte Arbeitslose. Diese Zahlen betreffen allerdings nur Personen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, und sind für die Erfassung des Problems Arbeitslosigkeit praktisch ohne Aussagekraft. Hierfür ist ein Vergleich zwischen dem vorhandenen Arbeitsplatzangebot, das 1991 gegenüber dem Vorjahr um 115 000 auf 7 058 000 Arbeitsplätze zurückging, und die Gesamtzahl der im arbeitsfähigen Alter stehenden Bevölkerung, die 1991 gegenüber dem Vorjahr von 12,9 auf 13,3 Millionen Personen anstieg, erforderlich. Das Ergebnis ist, daß 1990 5,8 Millionen Personen ohne formellen Arbeitsplatz waren und diese Zahlen 1991 auf 6,2 Millionen Personen anstieg. Dies bedeutet einen Anteil von 44,96 % bzw. 46,6 % an der aktiven Bevölkerung. Dieser Personenkreis ist zumindest unterbeschäftigt. Da der Übergang von einem informellen Arbeitsplatz bis hin zu vollständiger Beschäftigungslosigkeit gleitend ist, ist eine Quantifizierung echter Arbeitslosigkeit nicht möglich. Die Absorptionsfähigkeit des formellen Arbeitsmarktes für Neuzugänge sank zugleich auf marginale 7 % ab. Der jährliche Anstieg der Personen ohne formellen Arbeitsplatz liegt z. Z. bei ca. 370 000.

Diese Entwicklung trug mehr als alles andere zu einer Verhärtung der Fronten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei, indem sie den Spielraum beider Seiten für Zugeständnisse in Tarifverhandlungen ein-

engte. Zusammen mit der Bereitschaft der Gewerkschaften, auch politischen Forderungen durch Arbeitskämpfmaßnahmen Nachdruck zu verleihen, trug das dazu bei, die Härte des Verteilungskampfes zwischen den Tarifparteien zu akzentuieren, was im Ergebnis zu einem eher beschleunigten Arbeitsplatzabbau und nur im Einzelfall zu fortschrittlichen, am Unternehmensumsatz bzw. den Unternehmensge-

winnen orientierten Partizipationslösungen führte. Letzterer Trend wird sich in der Zukunft zweifellos erheblich verstärken müssen, wenn einerseits schwerer Schaden von der südafrikanischen Volkswirtschaft abgewendet werden soll und andererseits den berechtigten Anliegen der südafrikanischen Arbeitnehmerschaft im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen werden soll.

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 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 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 Grup-

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

pen 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 unmittel-

bar 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 Vorjahres 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 Kodex 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 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 Dreizehnte Zusammenfassung erscheint zu einem späteren Zeitpunkt, da die Bundesregierung es für richtig erachtet, auch verspätet eingegangene Unternehmensberichte zu berücksichtigen.

Liste der Unternehmen, auf deren Einzelberichten die Zusammenfassung beruht

- 1 AEG (Pty.) Ltd.
- 2 AEG Olympia (Pty.) Ltd.
- 3 Allianz of South Africa (Pty.) Ltd.
- 4 BASF SA (Pty.) Ltd.
- 5 Bayer S.A. (Pty.) Ltd.
- 6 Bayer Miles (Pty.) Ltd.
- 7 BMW (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 8 Boehringer Ingelheim (Pty.) Ltd.
- 9 Robert Bosch (Pty.) Ltd.
- 10 Chrome Chemicals (SA) (Pty.) Ltd.
- 11 Deutsche Lufthansa AG
- 12 FAG South Africa (Pty.) Ltd.
- 13 Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
- 14 FBC Holdings (Pty.) Ltd.
- 15 Fedgas (Pty.) Ltd.
- 16 Finitex (Pty.) Ltd.
- 17 Freudenberg Nonwovens (Pty.) Ltd.
- 18 Gerling Global Reinsurance Company of South Afr. Limited
- 19 Haarmann & Reimer (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 20 Hartmann & Braun (Pty.) Ltd.
- 21 Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
- 22 High Tech Graphics (Pty.) Ltd.
- 23 Hoechst Animal Health (Pty.) Ltd.
- 24 Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.
- 25 Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
- 26 Interpipe
- 27 Intervolve (Pty.) Ltd.
- 28 Knorr-Bremse S.A. (Pty.) Ltd.
- 29 Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
- 30 KSB Pumps (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 31 August Läßle (Pty.) Ltd.
- 32 Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
- 33 M.A.N. Truck & Bus (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 34 Mercedes-Benz Exchange Units Services (Pty.) Ltd.
- 35 Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
- 36 Merck (Pty.) Ltd.
- 37 T.H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
- 38 Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
- 39 Munich Reinsurance Company of South Africa Ltd.
- 40 Nixdorf Computer (Pty.) Ltd.
- 41 Ondelle S.A. (Pty.) Ltd.
- 42 O & K Orenstein & Koppel (South Africa) (Pty.) Ltd.
- 43 Osram (Pty.) Ltd.
- 44 Plastomark (Pty.) Ltd.
- 45 Polyrem (Pty.) Ltd.
- 46 Renk South Africa (Pty.) Ltd.
- 47 Ringsdorff Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
- 48 Schenker & Co. (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 49 Siemens Limited (SL)
- 50 Steinchem
- 51 L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Limited
- 52 L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
- 53 Steinmüller Fuller (Pty.) Ltd.
- 54 Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
- 55 South African Compensators
- 56 South African Polymer Holdings (Pty.)
- 57 D.B. Thermal (Pty.) Ltd.
- 58 Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.

- 59 Uhde (Pty.) Ltd.
- 60 VDM Technology (S.A.) (Pty.) Ltd.
- 61 Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
- 62 Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
- 63 Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
- 64 Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.
- 65 Zeiss West Germany (Pty.) Ltd.