

Knud Andresen

MORALISCHE ÖKONOMIE

Bundesdeutsche Automobilunternehmen und Apartheid

Im Januar 1978 besuchte eine Delegation des Internationalen Metallarbeiter-Bundes (IMB) Südafrika. Geleitet wurde sie von Eugen Loderer, Präsident des IMB und Vorsitzender der IG Metall in der Bundesrepublik. Die zweiwöchige Reise diente dazu, sich vor Ort über die Arbeitsbedingungen schwarzer Beschäftigter in europäischen Tochterunternehmen zu informieren und die Umsetzung des »Code of Conduct« zu prüfen, den die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft (EG) im Herbst 1977 für Firmen ihrer Mitgliedsstaaten in Südafrika erlassen hatten. Die fünfköpfige Delegation vermied Kontakte mit der Regierung, traf sich aber mit Arbeitgebervertretern. Zu diesen Gesprächen wurde im Auswertungsbericht notiert, dass »Bekanntnisse zu einem schrittweisen Wandlungsprozeß« abgegeben worden seien, aber »das Tempo des Wandels möchte man doch gedämpft halten«. Die Besuche bei deutschen Firmen hätten zwar gezeigt, dass diese nicht »der verlängerte Arm einer rassistischen Politik« seien. Dennoch sollte der Druck auf deutsche Firmen erhöht werden, sich für »konkrete Reformen und Fortschritte« einzusetzen. Ein vollständiger Wirtschaftsboykott wurde hingegen abgelehnt, da dieser die Weißen in einer Art »Trotzreaktion« zusammenschweißen könne.¹ Die Delegation hatte auch das Volkswagenwerk in Uitenhage bei Port Elizabeth besucht, in dem zu der Zeit über 5.000 Beschäftigte arbeiteten. Die Personalabteilung von Volkswagen erstellte nach dem Besuch einen Aktionsplan, um die Situation von schwarzen Beschäftigten zu verbessern: So sollten einige schwarze

1 Bericht über den Südafrika-Besuch einer gemischten IMB/IG Metall-Delegation vom 1. bis 15. Januar 1978 (o.D. und o.A.), in: Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), 5/IGMA-08-0237.

Arbeitskräfte in die höchste Lohnstufe aufrücken, Räumlichkeiten für die Gewerkschaften zur Verfügung gestellt und eine Facharbeiterausbildung für schwarze Beschäftigte vorbereitet werden.²

In dieser Episode bündeln sich mehrere Stränge, die für die Situation europäischer und US-amerikanischer Firmen in Südafrika während der Apartheid wichtig sind. Erkennbar wird zum einen der seit den frühen 1970er-Jahren zunehmende politische Druck aus den Herkunftsländern auf Unternehmen mit Tochterfirmen in Südafrika. Zum anderen zeigen sich typische Reaktionen der Unternehmen: Südafrikanische Wirtschaftsverbände und einzelne Unternehmer distanzieren sich von der Apartheid und erwarteten Reformen von der Regierung; zudem war das Management in vielen ausländischen Firmen nun bemüht, die Arbeitsbedingungen für Schwarze ihrem Verständnis nach zu verbessern. Für die Anti-Apartheid-Bewegungen galten solche Maßnahmen nur als Lippenbekenntnisse; die Unternehmen erschienen weiterhin als Profiteure und Stützen der Apartheid. Sie blieben die innenpolitischen Hauptgegner.³ Wie aber wurde in den Unternehmen selbst das Engagement in Südafrika bewertet und gerechtfertigt? Welche Motive gab es, trotz einer zunehmend scharfen Kritik am ökonomischen Engagement festzuhalten? Wie konnten sich Unternehmen in Staaten engagieren, die Menschenrechte beständig verletzten und international geächtet waren?

Diese Fragen berühren das Verhältnis von politischer Moral und Ökonomie und gehören zu einer neueren Menschenrechtsgeschichte. Hier sind die 1970er-Jahre als eine Durchbruchzeit ausgemacht worden: Menschenrechte wurden in der politischen Öffentlichkeit wie in sozialen Bewegungen zur wichtigen politischen Referenz.⁴ Dies betraf auch den Umgang mit den sozialistischen Ländern oder südamerikanischen Militärdiktaturen. Südafrika wurde in den 1980er-Jahren zum dominierenden Menschenrechtsthema in vielen westeuropäischen Ländern. Zwar hatten westeuropäische Regierungen die Apartheid seit den 1960er-Jahren wiederholt kritisiert, doch gab es keine einheitliche Politik. Während schwedische Regierungen sich schon Anfang der 1970er-Jahre auf die Unterstützung des ANC konzentrierten und über die UNO Sanktionen erreichen wollten,⁵ blieben die deutschen Bundesregierungen ambivalent. 1968 prägte der damalige Außenminister Willy Brandt vor deutschen Missionschefs in Afrika das Diktum, dass man »Handel und Politik nicht ohne Not koppeln soll«.⁶

2 Action Programme – Loderer Visit, A.O. Rademeyer, 25.1.1978, in: University of South Africa (UNISA), Hesse-Versameln EG. Blohm, Volkswagen of SA, General Correspondence 1977–79.

3 Vgl. als Referenzwerk Günter Verheugen, *Apartheid. Südafrika und die deutschen Interessen am Kap*, Köln 1986.

4 Vgl. als konzise Darstellung Jan Eckel, *Die Ambivalenz des Guten. Menschenrechte in der internationalen Politik seit den 1940ern*, Göttingen 2014; sowie ders./Samuel Moyn (Hg.), *Moral für die Welt? Menschenrechtspolitik in den 1970er Jahren*, Göttingen 2012.

5 Tor Sellström, *Sweden and National Liberation in Southern Africa, Bd. 2: Solidarity and Assistance 1970–1994*, Uppsala 2002.

6 Philipp Rock, *Macht, Märkte und Moral. Zur Rolle der Menschenrechte in der Außenpolitik der Bundesrepublik Deutschland in den sechziger und siebziger Jahren*, Frankfurt a.M. 2010, S. 145; weitere Belege für diese Haltung der Bundesregierung bei Reinhard Rode, *Die Südafrikapolitik der Bundesrepublik Deutschland 1968–1972*, München 1975, S. 37f.

Das traditionell gute Verhältnis zur südafrikanischen Regierung sollte nicht gefährdet, aber die anderen afrikanischen Staaten sollten auch nicht verprellt werden – bis zum Ende der Apartheid ein außenpolitisches Leitmotiv der unterschiedlichen Bundesregierungen, die den ANC nie offiziell als Verhandlungspartner anerkannten.⁷ Brandts Maßgabe berührte ein grundsätzliches Problem internationaler Wirtschaftsbeziehungen, nämlich die Frage, ob sich Firmen in innenpolitische Angelegenheiten einmischen und sich an den sozialen und politischen Standards ihrer Herkunftsländer orientieren sollten. Als Grundsatz galt und gilt, dass die Gesetze und Traditionen des Aufnahmelandes zu respektieren seien. Die öffentliche Auseinandersetzung um die Apartheid seit den 1970er-Jahren hat aber dazu beigetragen, dass die Frage nach übergeordneten Normen der Menschenrechte in Unternehmen stärker berücksichtigt wird.

Jan C. Cron hat in seiner Arbeit zu deutschen Unternehmen in Südafrika argumentiert, dass Gewinne für Unternehmen und Manager ein ethischer Wert an sich seien, da nur ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen soziale Leistungen erbringen könne. Für Cron hatten die entsprechenden Leistungen deutscher Unternehmen einen erheblichen Anteil an der Überwindung der Apartheid, insbesondere nach 1990.⁸ Diese These basiert auf einem seit den 1970er-Jahren verbreiteten Narrativ. Der schwedische Politologe Åke Magnusson hatte 1974 in seiner Untersuchung zu schwedischen Unternehmen in Südafrika eine »new strategy« propagiert: Die Unternehmen sollten vorrangig die sozialen Bedingungen ihrer Beschäftigten verbessern und schwarze Gewerkschaften anerkennen.⁹ Das ökonomische Engagement solle so zur friedlichen Überwindung der Apartheid beitragen – wie dies später auch von der Reagan-Administration als »constructive engagement« propagiert wurde.¹⁰ Es war eine prinzipielle Frage: Konnten ökonomische, politische und kulturelle Verbindungen nach Südafrika einen evolutionären Wandel im Lande ermöglichen, oder stützten sie das Regime?

Im Folgenden sollen – mit einem Schwerpunkt auf Volkswagen – die Narrative und Handlungen von Managern und Unternehmen nachgezeichnet werden, die Produktionsstätten und Tochterunternehmen in Südafrika unterhielten und durch Entsendungen von Managern über enge Verflechtungen verfügten. Anfang der 1970er-Jahre waren rund 300 deutsche Firmen in Südafrika engagiert, allerdings hatten nur knapp 50 von ihnen größere Produktionsstätten, und Werke mit mehreren tausend Beschäftigten hatten lediglich die Automobilhersteller Volkswagen, BMW und

7 Ulf Engel, *Die Afrikapolitik der Bundesrepublik Deutschland, 1945–1999*, Hamburg 2000; Rock, *Macht* (Anm. 6), S. 271.

8 Jan C. Cron, *Deutsche Unternehmen im Entwicklungsprozess Südafrikas*, Wiesbaden 1997, hier S. 21.

9 Åke Magnusson, *Swedish Investments in South Africa*, Uppsala 1974. Hierbei handelt es sich um eine englische Zusammenfassung der Studie: Åke Magnusson, *Sverige – Sydafrika: En Studie av en ekonomisk relation*, Uppsala 1974.

10 Claudius Wenzel, *Die Südafrikapolitik der USA in der Ära Reagan: konstruktives oder destruktives Engagement?*, Hamburg 1990.

Daimler-Benz sowie der Siemens-Konzern.¹¹ Wie reagierten die Unternehmen auf den politischen Druck in den Herkunftsländern? Von den 1950er-Jahren bis Ende der 1980er-Jahre verschoben sich die Gewichte – von einer fast durchgängigen Ignoranz gegenüber der Situation der schwarzen Mehrheitsbevölkerung zu einer dezidiert apartheidkritischen Haltung. Dies war nicht allein eine Folge des politischen Drucks, sondern auch bedingt durch Veränderungen in der Management- und Führungsstruktur sowie durch politische Reformen in der südafrikanischen Arbeitswelt.

In der jüngeren Forschung zu Anti-Apartheid-Bewegungen wird eine unternehmensnahe Perspektive bisher kaum berücksichtigt, weil das ökonomische Engagement meist als Unterstützung eines verbrecherischen Regimes verstanden wird.¹² Unternehmensgeschichtliche Arbeiten hingegen fragten nach Strategien der Internationalisierung einzelner Konzerne, wobei sie politische Kontexte weitgehend vernachlässigten.¹³ Nach der Wahrnehmung der Apartheid zu fragen – oder offener: der Situation in Südafrika – kann die Gestaltungs- und Entscheidungsräume in Unternehmen besser verstehen helfen und so zu differenzierteren Urteilen beitragen.¹⁴ In welcher Weise wurden die Unternehmen von einer Ausweitung der Menschenrechte als gesellschaftspolitisch und ökonomisch relevante Akteure erfasst, und wie gingen sie damit um?

1. Europäischer Expansionsraum – deutsche Unternehmen im Apartheid-Boom

Der südafrikanische Markt gewann nach dem Zweiten Weltkrieg schnell an Attraktivität für europäische Firmen.¹⁵ Neben Bodenschätzen war es die in den 1950er-Jahren wachsende weiße Käuferschicht, die Gewinne versprach. Die südafrikanische Automobilindustrie, vor dem Krieg von Ford und General Motors dominiert, wurde ab

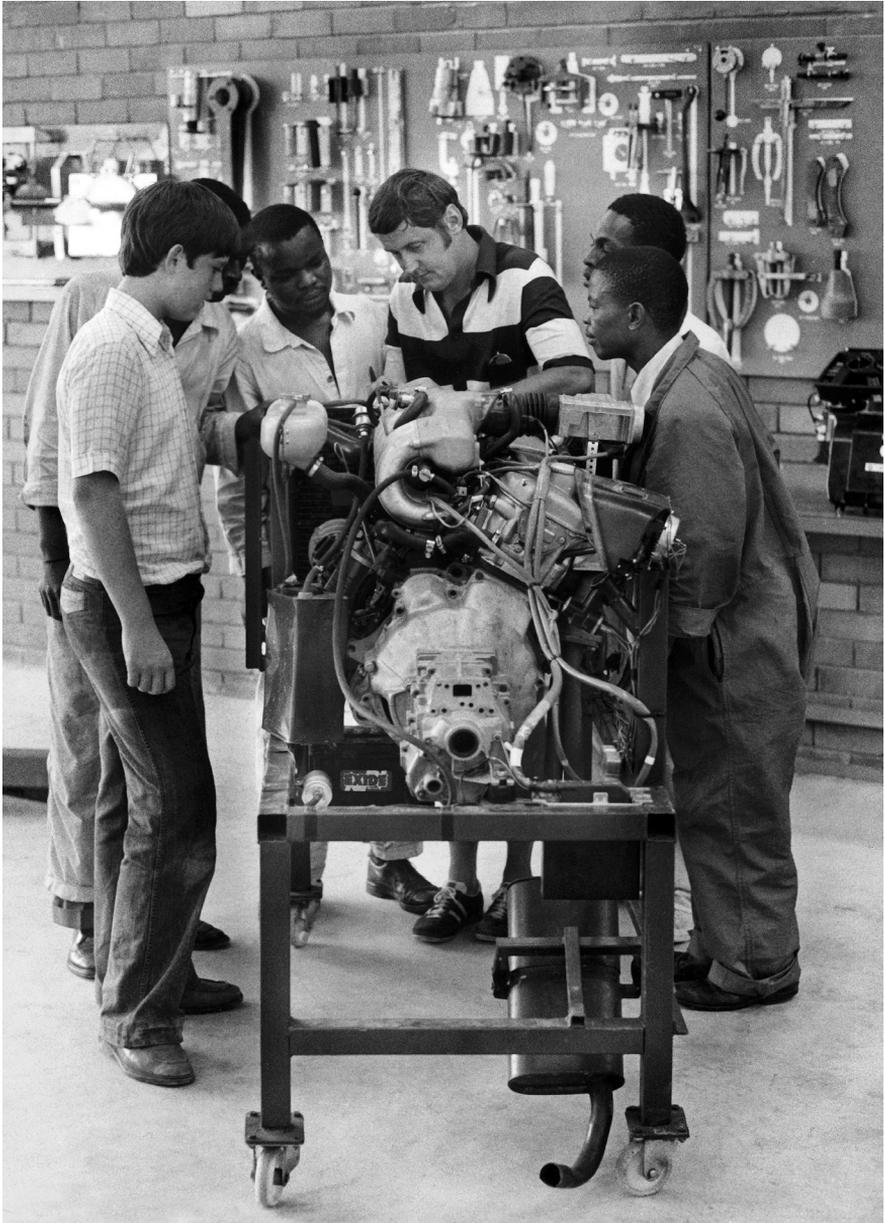
11 Für 1976 wurden rund 33.000 Beschäftigte in 187 deutschen Tochterunternehmen geschätzt; aber die Zählung erfasste auch alle Untergliederungen einzelner Firmen. 1978/79 berichteten 71 bundesdeutsche Firmen über ihre Aktivitäten, von denen 46 Firmen insgesamt fast 31.000 Beschäftigte hatten. Darunter fielen auch Dienstleistungsbetriebe. Zahlen nach Report by the Government of the Federal Republic of Germany, 16 January 1980, in: Anne Akeroyd u.a. (Hg.), *European Business and South Africa: An Appraisal of the EC Code of Conduct*, Mainz 1981, S. 150-159, hier S. 151.

12 Vgl. für Schweden: Sellström, *Sweden* (Anm. 5), bes. S. 422-439; für die Schweiz: Mascha Madörin, *Helper der Apartheid oder ›Verlässliche Freunde‹. Wie die Schweizer Banken das südafrikanische Apartheid-Regime stützten*, Zürich 2008; für die Bundesrepublik: Birgit Morgenrath/Gottfried Wellmer, *Deutsches Kapital am Kap. Kollaboration mit dem Apartheidregime*, Hamburg 2003.

13 Einige der materialreichen Arbeiten bieten gute Einblicke: Claudia Nieke, *Volkswagen am Kap. Internationalisierung und Netzwerk in Südafrika 1950 bis 1966*, Wolfsburg 2010; Elfriede Grunow-Osswald, *Die Internationalisierung eines Konzerns. Daimler-Benz 1890–1997*, Vaihingen 2006.

14 Vgl. Saul Dubow, *Apartheid 1948–1994*, Oxford 2014, S. IXf.

15 Der Begriff »Apartheid-Boom« stammt u.a. von Anthony Sampson, *Weißes Geld und schwarzer Widerstand. Apartheid und Big Business*, Reinbek bei Hamburg 1987, S. 95.



Trainingszentrum im BMW-Werk in Rosslyn, Südafrika, 1978. BMW und andere Automobilfirmen versuchten so, schwarze Beschäftigte zu qualifizieren; eine Berufsausbildung für Schwarze wurde erst 1979 offiziell zugelassen.

(BMW AG, BMW Group Archiv)

Ende der 1940er-Jahre zu einem industriellen Zugpferd und war neben dem Bergbau der zweitgrößte Industriezweig. Die Autokonzerne hatten meist lokale Unternehmen als Produktionsstätten verpflichtet, in denen CKD-Fahrzeuge (Completely Knocked Down) angeliefert und montiert wurden. Mit Gründung der Republik Südafrika 1961 begann die Regierung ein forciertes Industrialisierungsprogramm aufzulegen. Um Strafzölle zu vermeiden, mussten ab 1964 mindestens 40 Prozent eines Fahrzeugs lokal gefertigt worden sein. 1971 wurde der Anteil – auf das Gewicht eines Fahrzeugs bezogen – auf 55 Prozent, 1977 auf 66 Prozent angehoben.¹⁶ Die Automobilkonzerne reagierten mit neuen Investitionen und der Übernahme der Produktionsstätten in eigene Regie.

Volkswagen of South Africa (VWoSA) wurde Ende 1966 als eine hundertprozentige Tochtergesellschaft geschaffen. Vorher war die Produktions- und Vertriebsgesellschaft eher ein »unabhängiges Unternehmen« gewesen, obwohl Volkswagen bereits Anteile erworben hatte.¹⁷ Fahrzeuge der Daimler-Benz AG wurden ab 1954 von dem Konsortium United Car & Diesel Distributors (Pty.) Ltd (UCDD) vertrieben. Ab 1964 produzierte die UCDD in East London bei der Car Distributors Assembly (Pty) Ltd. (CDA), die 1966 von ihr aufgekauft wurde. Daimler erwarb einen Anteil von etwas mehr als einem Viertel – eine Reaktion auf die forcierte Industrialisierung, wie auch das Vorgehen in anderen Ländern wie Brasilien zeigt.¹⁸ 1984 erhöhte Daimler-Benz den Anteil an der UCDD auf 50,1 Prozent, und nach dem Ausscheiden der beiden südafrikanischen Direktoren firmierte das Unternehmen als Mercedes-Benz of South Africa (MBoSA), zuerst geleitet von dem aus Deutschland entsandten Jürgen Schrempf, der bereits seit 1974 mit Unterbrechungen in Südafrika arbeitete.¹⁹ BMW ließ seit 1967 in Südafrika bei einem Lizenznehmer produzieren. Als dieser in finanzielle Schwierigkeiten geriet, kaufte BMW die Mehrheitsanteile und das Produktionswerk in Rosslyn in der Nähe von Pretoria; 1973 wurde erheblich in den Ausbau des Werks investiert.²⁰ Rosslyn blieb das einzige größere Produktionswerk von BMW außerhalb Deutschlands. Ab 1974 war der Posten des Managing Director mit einem aus der Bundesrepublik entsandten Manager besetzt, eine relativ sichere Passage für einen Aufstieg in der Konzernhierarchie.²¹

16 David Duncan, *We are Motor Men. The Making of the South African Motor Industry*, Caithness 1997, S. 7-10.

17 Nieke, *Volkswagen am Kap* (Anm. 13), S. 212.

18 Grunow-Osswald, *Internationalisierung* (Anm. 13), S. 277.

19 Vgl. Klaus Heidel, Die Geschäfte von Daimler-Benz im Land der Apartheid, in: Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts (Hg.), *Das Daimler-Benz-Buch. Ein Rüstungskonzern im ›Tausendjährigen Reich‹*, Hamburg 1987, S. 708-744, hier S. 709ff.; Jürgen Grässlin, *Jürgen E. Schrempf. Der Herr der Sterne*, München 1998, S. 67-95.

20 Manfred Grunert/Florian Triebel, *Das Unternehmen BMW seit 1916*, München 2006, S. 185; Bayerische Motorenwerke AG München, Geschäftsbericht 1973, S. 30.

21 Dies galt für die drei geschäftsführenden Vorsitzenden ab 1974: Graf Rudolf von der Schulenburg, 1974–1977 Südafrika, dann Chef der BMW-Motorrad-GmbH; Eberhard von Koerber, 1977–1984 Südafrika, dann Vertriebschef von BMW; Walter Hasselkus, 1984–1989 Südafrika, dann Vertriebsleiter Mitteleuropa und Leiter der Motorrad-Sparte.



Arbeiter bei der Polsterfertigung von BMW in Südafrika, ca. 1972/76
(BMW AG, BMW Group Archiv)

Die operative Leitung der Unternehmen lag überwiegend in den Händen von in Südafrika rekrutierten Managern. Zur Gruppe der deutschen Manager wurden dabei nicht nur entsandte Manager gezählt, sondern auch deutschstämmige Südafrikaner. Die entsandten Manager waren vor allem in Produktion, Qualitätssicherung und Finanzen tätig, während die industriellen Beziehungen von südafrikanischen Managern wahrgenommen wurden.²² Der Aufbau des Volkswagen-Vertriebs war seit 1948 von dem 1936 ausgewanderten deutschen Automanager Klaus von Oertzen geleitet worden. Mit einem direkten Draht zum mächtigen Generaldirektor Heinrich Nordhoff in Wolfsburg fällten beide Entscheidungen nahezu allein. Von Oertzen musste jedoch 1963 seine Ämter niederlegen, da er sich an Provisionen und vermutlich auch mit

22 Duncan, *Motor Men* (Anm. 16), S. 67f.

Schmiergeldzahlungen bereichert hatte.²³ 1967 strebte der Vorstand von Volkswagen eine »Südafrikanisierung« der Führungsspitze an; entsandte Manager sollten aber für Produktion und Finanzen zuständig bleiben.²⁴ Mit der vollständigen Übernahme wurde Heinrich Blohm Vorsitzender des Boards, ein 1912 im heutigen Namibia geborener Jurist, der nach 1945 zu einer zentralen Figur der deutschen Wirtschaftskreise in Südafrika aufstieg.²⁵ Anders als Nordhoff übernahm der neue VW-Vorstandsvorsitzende Kurt Lotz nicht mehr den Vorsitz des südafrikanischen Boards.

Bereits von Oertzen hatte bei der Besetzung des Boards darauf geachtet, dass Vertreter verschiedener politischer Richtungen berufen wurden – von burischen Nationalisten bis zu liberalen englischen Wirtschaftsexperten. Enge Beziehungen hatten er und Nordhoff mit dem rechtsextremen Politiker und Juristen Oswald Pirow, auf dessen Farm sie sich zur Jagd trafen. Pirow, in den 1930er-Jahren Minister unter Premierminister Hertzog, vertrat bis zum Kriegsende eine offen nationalsozialistische Ausrichtung des burischen Nationalismus.²⁶ Politische Berührungsängste spielten keine Rolle – den Verantwortlichen von Volkswagen ging es um gute Beziehungen zur Regierung, die Pirow verbürgte. Bei seinem ersten Besuch in Südafrika 1950 zeigte sich Heinrich Nordhoff beeindruckt von den ökonomischen Perspektiven des Landes und von der Großwildjagd, die Pirow für ihn organisierte. Für Nordhoff gehörte das Land zu einem europäischen Expansionsraum, das – wie er 1950 gegenüber dem deutschen Generalkonsul erwähnte – noch gut zwei Millionen Europäer aufnehmen könne. Diese müssten jedoch sehr jung sein, um sich an die »beispiellose Armseligkeit eines Lebens in Afrika« gewöhnen zu können.²⁷ In der VW-Kundenzeitung für Südafrika erschien zwischen 1961 und 1970 kein einziges Bild, das einen schwarzen Kunden zeigte, und nur eines, auf dem (zufällig) ein schwarzer Gabelstaplerfahrer zu sehen ist – vor zwei weißen Managern.²⁸ Gegenüber der schwarzen Bevölkerung herrschten seitens der Unternehmen eine soziale Distanz und auch ein politisches Desinteresse. Für die bundesdeutschen Diplomaten wiederum war bis zu Beginn der 1970er-Jahre nicht nur das Primat der Deutschlandpolitik und damit die Abgrenzung zur DDR entscheidend, sondern auch eine offene Unterstützung für das Apartheid-Regime in teils rassistischer Argumentation.²⁹

Kurt Lotz, VW-Vorstandsvorsitzender von 1968 bis 1971, unterstützte die Apartheid noch politisch. Er wurde 1967 Mitglied der Deutsch-Südafrikanischen Gesellschaft (DSAG), einer bundesdeutschen Lobbygruppe für die Apartheid, finanziert

23 Die Summe wurde vom Landgericht Celle auf 6-8 Mio. DM geschätzt, die Taten galten aber als verjährt. Nieke, *Volkswagen am Kap* (Anm. 13), S. 184f.

24 Protokoll über die Sitzung des Vorstandes der Volkswagenwerk AG am 20. Mai 1968, Nr. 8/1968, Vertraulich, in: Volkswagen AG, Unternehmensarchiv (UAVW), 373-453-1.

25 Biographische Angaben im Nachlass: <<http://uir.unisa.ac.za/xmlui/bitstream/handle/10500/3011/Blohm%20papers.pdf>>.

26 Albrecht Hagemann, *Südafrika und das »Dritte Reich«*. *Rassenpolitische Affinität und machtpolitische Rivalität*, Frankfurt a.M. 1989, S. 312f.

27 Nieke, *Volkswagen am Kap* (Anm. 13), S. 50f.

28 *Volkswagen Press*, July 1966, S. 3.

29 Rock, *Macht* (Anm. 6), S. 124.

von der South Africa Foundation, für die Blohm Geldzahlungen organisierte.³⁰ Lotz nahm im November 1969 an einem Treffen von Vertretern der 20 größten deutschen Firmen in Südafrika mit dem deutschen Botschafter Gustav Adolf Sonnenhol teil. Sonnenhol war bereits zeitgenössisch als Fehlbesetzung kritisiert worden ob seiner SS-Vergangenheit und kolonialer Denkmuster; 1971 wurde er schließlich abberufen.³¹ Einige Zeit später regte Lotz an, für südafrikanische Studenten Patenschaften zu übernehmen. Bei den Vorstandsvorsitzenden von zwölf bundesdeutschen Unternehmen warb er für diese Idee und verwies auf historische Erfahrungen: »In den Zwanziger Jahren haben viele Südafrikaner, vor allem burischer Abstammung, in Deutschland studiert, von denen die meisten in die höchsten Stellen von Politik und Wirtschaft aufrücken konnten. Dem Einfluss dieser Wirtschaftsführer ist es in erster Linie zu verdanken, daß die deutsch-südafrikanischen Beziehungen nach dem Zweiten Weltkrieg schnell wieder auf- und ausgebaut werden konnten.«³² Die Sicht auf Südafrika als einen europäischen Expansionsraum, in dem die Weißen sich gegen eine schwarze Übermacht und kommunistische Bedrohung wehren müssten, dominierte in den Führungskreisen von Unternehmen bis in die 1970er-Jahre. Die Ordnung der Apartheid wurde verteidigt, indem sie als rationale Problemlösung präsentiert wurde. Noch 1978 verschickte Blohm ein Buch von Sonnenhol über Südafrika mit kolonialen und stereotypen Völker-Deutungen an VW-Kollegen.³³

1975 hatte die PR-Abteilung von Volkswagen eine Broschüre zu Südafrika publiziert, verfasst vom Journalisten Thilo Koch mit deutlichen Sympathien für die Apartheid. Koch schrieb: »[D]ie Republik Südafrika ist ein Staat mit Rassentrennung; die Republik Südafrika kennt keine Integration, wie sie in den USA angestrebt wird, ohne erreicht zu sein; die Republik Südafrika ist zu einem Wettlauf mit der Zeit angetreten: wird es gelingen, rechtzeitig einen Staatenverbund zu bilden aus souveränen, schwarzen Homelands und weißdominierten Gebieten?«³⁴ Das Grundmuster von Kochs Argumentation: Es gebe Probleme im Land, aber Südafrika sei zum einen industriell leistungsfähig, und zum anderen erbringe Volkswagen für seine Beschäftigten soziale Verbesserungen. So wurde etwa der schwarze Leiter des Ausbildungswesens zitiert, der die Rückständigkeit und Traditionsverbundenheit der schwarzen Beschäftigten

30 So bezahlte die South Africa Foundation die Stelle des Geschäftsführers der DSAG. Vgl. Brief von Heinrich Blohm an Christoph Graf Dönhoff, 31.8.1966, in: UNISA, Hesse-Collection, ACC 38 Box 34, Blohm-Papers, Deutsch-Südafrikanische Gesellschaft 1965–1968, sowie die weiteren Dokumente in der Akte.

31 Vgl. zur Biographie Susanna Schraftstetter, Von der SS in den Apartheidsstaat. Gustav Adolf Sonnenhol und die bundesdeutsche Südafrikapolitik, in: Theresia Bauer u.a. (Hg.), *Gesichter der Zeitgeschichte. Deutsche Lebensläufe im 20. Jahrhundert*, München 2009, S. 151–164.

32 Hier zit. nach: Schreiben Kurt Lotz an Hans Groehe, AEG-Telefunken, 12.1.1971, in: UAVW, 69/375/1 Mitgliedschaften, u.a. Deutsch-Südafrikanische Gesellschaft.

33 Heinrich Bauer, Director Presidente do Volkswagen do Brasil, an Heinrich Blohm, 30.2.1978, in: UNISA, Hesse-Collection, ACC 38 Box 51, Blohm-Papers, Volkswagen of South Africa, General Correspondence 1977–1979. Es handelt sich um Gustav Sonnenhol, *Südafrika ohne Hoffnung? Wege aus der Gefahr*, Düsseldorf 1978.

34 VW in Südafrika. Ein Report, Veröffentlichung der Volkswagen AG, Text: Thilo Koch, Gestaltung: Horst Hellmung, Wolfsburg, Mai 1975, in: UAVW, 174/1936/11.

hervorhob; Volkswagen bekam so eine Funktion als Entwicklungshelfer. 1973 hatte das Werk in Uitenhage die Kosten für Schulbücher zur Hälfte übernommen, und der Sekretär des neugeschaffenen Bantu Liaison Committee, eines reinen Konsultationsorgans für schwarze Beschäftigte, dankte mit dem Versprechen zu mehr Arbeitsdisziplin: »This is a big step forward and maybe one way that we Bantu employees can show our appreciation is by improving our absenteeism and timekeeping. It can only benefit us all.«³⁵ Diese eher unterwürfigen Stimmen nährten eine Argumentationsfigur, die von vielen Unternehmen angeführt wurde: Die Kritiker der Apartheid wüssten gar nicht, wie die Realität im Lande aussehe, und die Beschäftigten der Werke seien in der Regel zufrieden mit den Sozialleistungen und der Unterstützung, die sie bekämen. Noch 1988 wurde ein schwarzer Unterabteilungsleiter in der deutschen Volkswagen-Werkszeitung porträtiert, der ebenfalls die rückständigen Traditionen der Schwarzen als Bildungsproblem beschrieb. Dem Beitrag wurde allerdings aus der Volkswagen-Belegschaft widersprochen, da die systematische Bildungsbenachteiligung der Schwarzen nicht erwähnt worden sei.³⁶

Gegenüber einer Linie der Verteidigung der Apartheid nahm in den frühen 1970er-Jahren in den Führungsetagen der Unternehmen die Sorge um die südafrikanische Entwicklung zu. Dies ergab sich nicht zuletzt durch ökonomische Probleme, die aus der rassistischen Arbeitsgesetzgebung erwachsen. Insbesondere galt dies für die Job Reservation, das Verbot, dass Schwarze und Weiße zusammen dieselben Tätigkeiten ausübten. Diese Bestimmung sollte die weiße Arbeiterschaft schützen, führte aber zu einem eklatanten Fachkräftemangel; die durch das rassistische Bildungssystem produzierte Ungleichheit wurde so zum »Hemmschuh« für die Industrie.³⁷

In den Produktionswerken der Automobilindustrie dominierten lange Zeit weiße Facharbeiter. Bei Volkswagen waren 1957 von 751 Beschäftigten nur 234 Nicht-Weiße, die auch nur ein Drittel des Lohnes erhielten.³⁸ Im »Physical Planning Act« von 1967 war die Gegend von Uitenhage und Port Elizabeth als »Coloured Area« ausgewiesen worden – mit dem Ziel, ein Anwachsen der schwarzen Industriearbeiterschaft zu verhindern, da nun Farbige eingestellt werden mussten.³⁹ Beschäftigte VW 1968 noch 1.392 Weiße und 1.105 Schwarze, verteilten sich die Zuschreibungen ein Jahr später auf 1.579 Weiße, 1.245 Schwarze und 676 Farbige.⁴⁰ Aufgrund fehlender Wohnungen und eines erschöpften Arbeitsmarkts von Farbigen prüfte der VW-Vorstand schließ-

35 Letters to the Editor: Books for their Children (E. Jonas, Secretary, Bantu Liaison Committee), in: *Fanfare*, August 1973 (Werkszeitung der VWoSA, Uitenhage), S. 5, in: UAVW, 68/618/3.

36 »Jetzt kann ich der Stimme ein Gesicht zuordnen«. Gespräch mit einem schwarzen VW-Mitarbeiter aus Südafrika, in: *Autogramm* Nr. 10, 4.10. 1988, S. 15; Leserbrief von Claudia Smandek, Kostenstelle 1867, in: *Autogramm* Nr. 11, 1.11.1988, S. 7.

37 Christoph Marx, *Südafrika. Geschichte und Gegenwart*, Stuttgart 2012, S. 257.

38 Nieke, *Volkswagen am Kap* (Anm. 13), S. 119.

39 Christopher R. Hill, *Change in South Africa: Blind Alleys Or New Directions?*, London 1983, S. 66.

40 Die Einwohner/innen Südafrikas wurden staatlicherseits nach ethnischen Kriterien eingeteilt, mit erheblichen Rechtsfolgen für die Individuen. Unternehmen mussten diese Einteilungen übernehmen.

lich sogar die Verlegung des Werks in eine »Industrial Border Area« in der Nähe eines sogenannten Homelands.⁴¹ Zu einer Verlegung kam es jedoch nicht, weil die bisherige Infrastruktur mit Zulieferern und dem Hafen erhebliche Standortvorteile hatte.

1968 erfolgte eine Einigung mit den weißen Gewerkschaften, in der nicht mehr eine pauschale Quote für alle Beschäftigten vorgeschrieben war, sondern bestimmte Tätigkeiten für Weiße reserviert wurden. Diese Regelung war für den Konzern günstiger, da nun auch vorher »weiße« Tätigkeiten umdefiniert werden konnten, zum Beispiel Punktschweißen und Spritzlackieren. So weiteten sich Beschäftigungsmöglichkeiten für Schwarze aus, was angesichts des Lohngefälles auch Kostenvorteile bot, aber dies war nicht das vorrangige Motiv in einer auf Qualifikation ausgerichteten Tätigkeit.⁴² In den 1970er-Jahren stieg der Anteil schwarzer Beschäftigter bei VW. Am Ende des Jahrzehnts waren von 5.263 Beschäftigten 46 Prozent als schwarz klassifiziert, 35 Prozent als weiß und 19 Prozent als farbig. Schwarze wurden bis zur Aufhebung des Ausbildungsverbots 1979 in einem Trainingszentrum angelernt, um Facharbeitertätigkeiten auszuüben; dies ermöglichte auch die Einstufung in höhere Lohngruppen.⁴³

Als der neue VW-Vorstandsvorsitzende Rudolf Leiding im Herbst 1972 zu seiner Antrittsreise nach Südafrika aufbrach, wurde in seinen Unterlagen die rassistische Arbeitsgesetzgebung als ökonomisches Hemmnis kritisiert: »[Die] Monopolisierung der weißen Arbeitskraft hat zur Folge, daß für qualifizierte Tätigkeiten eine chronische Arbeitskräfteknappheit besteht, die das Wachstum der südafrikanischen Wirtschaft wesentlich behindert.«⁴⁴ Als langfristig negative Effekte der Apartheid galten auch fehlende Handelsmöglichkeiten mit anderen afrikanischen Staaten und eine geringe Kaufkraft der schwarzen Bevölkerung. Auch aus diesen ökonomischen Problemen erwuchs ein gewisses Gespür für die politischen Folgen der Apartheid. Allerdings wurde im Schlusskommentar in der Vorbereitungsmappe betont, dass bei einer schwarzen Dominanz die Vertreibung der Weißen drohe: »Und schließlich beruht das, was der Mensch aus Südafrika machte, ausschließlich auf den Ideen und der Tatkraft der Weißen«, hieß es in kolonialer Tradition.⁴⁵ Leiding wies das südafrikanische Management an, die Anzahl schwarzer Beschäftigter im »zulässigen Maße« zu erhöhen und eine Ausbildung aufzubauen, die gesetzlich erlaubt sei (d.h. ohne formal gleichgestellten Facharbeiter-Abschluss, aber faktisch mit derselben

41 Volkswagen of South Africa, Longtime Location Study, 30 June 1969 (erstellt vom Managing Director Eckert), in: UNISA, Hesse-Collection, ACC 38 Box 51, Blohm-Papers, Volkswagen SA, Longterm Location Study. Dort auch die Zahlenangaben.

42 Volkswagen of South Africa Limited Business Report for the Year 1968, January 1969, S. 27, in: UAVW, 174/629/1.

43 Stellungnahme zum Verhaltenskodex der EG – Vertraulich – 20.9.1978, in: UNISA, Hesse-Versammlung EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

44 Südafrika-Reisemappe für Herrn Leiding und Herrn Dr. Prinz, erstellt von Siebert, 20.10.1972, S. 2, in: UAVW, 69/346/1 Auslandsreisen Leiding.

45 Ebd., S. 6.

Qualifikation).⁴⁶ 1974 hieß es in einer britischen Autozeitschrift über Leiding und das VW-Management: »He and the South African directors share a conviction that Volkswagen of South Africa can only progress by giving Bantu and Coloured workers the training to equip them for more skilled jobs and greater responsibility.«⁴⁷ Die Maßnahmen wurden also nicht geheim vorgenommen, sondern öffentlich kommuniziert.

Eine zunehmende Skepsis gegenüber der Apartheid gab es aber nicht allein bei deutschen Unternehmen. Die südafrikanische Wirtschaftselite, vor allem der englisch geprägte Teil, stand der Apartheid als ideologischem Konzept meist abwartend gegenüber. In den 1960er-Jahren war die »Oppenheimer-These« populär, benannt nach dem Vorstandsvorsitzenden des wichtigsten südafrikanischen Bergbau- und Rohstoffkonzerns Anglo-American Corporation, Harry Oppenheimer, einem erklärten Gegner der Apartheid.⁴⁸ Er war der Ansicht, dass mit einem steigenden Wohlstand die politischen Restriktionen der Apartheid zunehmend abgebaut werden würden.⁴⁹ Diese Haltung wurde nach dem Massaker von Sharpeville noch verstärkt, da durch das Verbot der schwarzen Oppositionsgruppen die politischen Konflikte weniger offen waren und die südafrikanische Wirtschaft einen Boom erlebte.⁵⁰ Allerdings blieben die weißen Wirtschaftseliten gegenüber anderen Bevölkerungsgruppen in kultureller und politischer Distanz. Eine 1969 erstellte Studie über Manager in 20 US-amerikanischen Unternehmen zeigte, dass die meisten die Apartheid verteidigten und keine privaten Kontakte zu Schwarzen, hingegen beste Kontakte zu Regierungsvertretern hatten. Der US-amerikanische Autor kam zum Schluss: »Persönlich unterstützt das Gros der amerikanischen Geschäftsleute die Rassenpolitik der südafrikanischen Regierung so, wie sie ist, oder mit geringfügigen Abwandlungen.«⁵¹ Diese Momentaufnahme lässt sich mit aller Vorsicht verallgemeinern. Die Manager und Unternehmensvertreter bewegten sich auch in späteren Jahren fast ausschließlich in weißen Strukturen. Das bedeutete für die entsandten Manager auch meist einen höheren sozialen Status, verglichen zum Beispiel mit ihren eigenen Wohnverhältnissen in der Bundesrepublik. Hauspersonal, Swimming-Pool und große Gartenanlagen waren bei leitenden Mitarbeitern üblich.⁵²

46 Vermerk Besprechungen vom 30. Oktober bis 1. November 1972 in Uitenhage, in: UAWV, 69/346/1 Auslandsreisen Leiding.

47 Inside Volkswagen. Supplement der Zeitschrift *Car*, March 1974, in: UAWV, 69/616/2.

48 Seine Haltung war zugleich ambivalent, da er auch immer spezifisch ökonomische Interessen vertat. Zur Person siehe den journalistischen Überblick: David Pallister/Sarah Stewart/Ian Lepper, *South Africa Inc. The Oppenheimer Empire*, London 1987.

49 Vgl. zur soziologischen Diskussion: Norman Bromberger, *Economic Growth and Political Change in South Africa*, in: Adrian Leftwich (Hg.), *South Africa: Economic Growth and Political Change. With Comparative Studies of Chile, Sri Lanka and Malaysia*, London 1974, S. 61-123. Zum Verhalten von Unternehmern: Sampson, *Weißes Geld* (Anm. 15), bes. S. 95-117.

50 Dubow, *Apartheid* (Anm. 14), S. 99-103.

51 Timothy H. Smith, *The American Corporation in South Africa: An Analysis*, New York 1970; zit. nach Sampson, *Weißes Geld* (Anm. 15), S. 138.

52 Lebensgeschichtliches Interview des Verfassers mit Wolfgang Heinrich, einem in den 1980er-Jahren in Südafrika eingesetzten Manager der Automobilbranche, 13.2.2014, in: Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg (FZH), Projektarchiv Andesen Z1, S. 67f.

2. Politischer Druck und innerer Wandel – die Entdeckung der schwarzen Arbeiter

Die Wahrnehmung der schwarzen Beschäftigten änderte sich nicht allein aufgrund unternehmensimmanenter Überlegungen. Anfang der 1970er-Jahre wurde die Situation der Beschäftigten in europäischen Tochterunternehmen ein Thema, mit dem die Unternehmen in ihren Herkunftsländern vermehrt konfrontiert wurden. Der »Spiegel« begann im Oktober 1971 eine mehrteilige Serie mit dem Obertitel »Schwarz gegen Weiß in Afrika«, und die erste Folge widmete sich dem »Sklavenstaat am Kap«.⁵³ Die Semantik verschob sich. Es ging nicht mehr um südafrikanische Naturwunder oder das Wirtschaftswachstum, sondern um die Unterdrückung der schwarzen Bevölkerungsmehrheit. Begriffe wie Arbeitslager, Sklavendasein und Herrenmenschentum trafen nun auch deutsche Unternehmen. Der »Spiegel« verwies zwar darauf, dass südafrikanische Industrielle gegen die Job Reservation eintreten würden, aber grundlegend wollten sie nichts ändern. Im Artikel wurde der damalige Managing Director von VWoSA, der deutschstämmige Georg Eckert, zustimmend zur rassistischen Gesetzgebung zitiert: »Man weiß, man hat seine Arbeitskräftezufuhr und bekommt soundso viel aus bestimmten Gebieten.«⁵⁴ »Nicht-Weiße« würden auch als erste entlassen, für Eckert – so das Zitat – nur eine Frage des Geschäfts, nicht der »Moral«.

Den Artikel im »Spiegel« nahm Heinrich Blohm zum Anlass, in einem ausführlichen Brief an Gerhard Prinz, für Beteiligungen zuständiges Vorstandsmitglied in Wolfsburg, die drohenden Gefahren von öffentlichen Diskussionen herauszuarbeiten.⁵⁵ Der Autor des Artikels, so hatte Blohm gehört, stehe in »in engen Beziehungen zu einigen farbigen Organisationen« und habe versprochen, mit dem Artikel Druck auf Volkswagen auszuüben. Auch der neue bundesdeutsche Botschafter, Erich Strätling, habe Blohm darauf angesprochen, ob es in der »Frage der farbigen Arbeiter in Südafrika« nicht mehr Bewegung bei den deutschen Firmen geben könne. Blohm betonte, dass VWoSA bei »Entlohnung, allgemeinen Arbeitsbedingungen und Ausbildungsmöglichkeiten für Farbige weit über die Minimumbedingungen hinausgegangen ist und dass wir laufend bemüht sind, im Rahmen der bestehenden Gesetzgebung und Vereinbarung mit den Gewerkschaften unseren farbigen Mitarbeitern höhere Posten und Verdienstmöglichkeiten zu ermöglichen. In diesen Bemühungen werden wir weiter fortfahren; allerdings können wir uns nicht ostentativ ausserhalb der bestehenden Gesetzgebung und Gepflogenheiten begeben; mit anderen Worten dürfen wir uns unter keinen Umständen innenpolitisch exponieren.« Diese Stelle hatte Prinz, der dem VW-Vorstand bis 1973 angehörte, unterstrichen und mit einem »Ja« und vier Ausrufezeichen versehen.⁵⁶

53 Gefangen im Vorhof der Hölle, in: *Spiegel*, 18.10.1971, S. 151-170.

54 Ebd., S. 169.

55 E.G. Blohm an G. Prinz, 15.11.1971, in: UAVW, 174/627/1.

56 Ebd.

In Großbritannien löste eine Artikelserie im »Guardian« vom März 1973 über die Ausbeutung schwarzer Beschäftigter eine Unterhausdebatte aus.⁵⁷ Sozial- und frei-demokratische Bundestagsabgeordnete unter Federführung von Lenelotte von Bothmer (SPD) nahmen diese Serie im April 1973 zum Anlass für eine Kleine Anfrage.⁵⁸ In ihrer Antwort wies die Bundesregierung darauf hin, dass die deutschen Firmen mit Bundesbeteiligung – dazu gehörte damals noch Volkswagen – im Vergleich zu anderen südafrikanischen Firmen höhere Löhne zahlen würden. Die Bundesregierung sah aber keine Möglichkeit, Zwang auf die Unternehmen auszuüben.⁵⁹ VW betonte in Stellungnahmen immer wieder den positiven Einfluss seiner Produktionsstandorte auf die Entwicklung der jeweiligen Länder, auch wenn man sich an die dortigen gesetzlichen Vorgaben zu halten habe.⁶⁰

1972 hatte der evangelische bayerische Landesbischof und EKD-Ratsvorsitzende Dietzfelbinger 84 Unternehmen angeschrieben, um Gespräche über die Arbeitssituation in Südafrika zu führen. Damit sollte das Antirassismusprogramm des Ökumenischen Rates der Kirchen von 1968 umgesetzt werden, wobei der Rat der EKD sich gegen Sanktionen aussprach.⁶¹ Allerdings waren die Unternehmensgespräche aus Sicht kirchlicher Akteure kaum von Erfolg gekrönt; es gab nur eine gemeinsame Tagung im Mai 1973 und einzelne persönliche Gesprächsfäden.⁶² Neben der protestantischen Kirche, die auch weiterhin im Konflikt und Austausch mit Unternehmensvertretern blieb,⁶³ nahmen sich die Gewerkschaften des Themas an. Der DGB und die meist zuständige IG Metall waren lange eher zurückhaltend. Ende 1976 schrieb ein Mitarbeiter im Vorstand der IG Metall an Eugen Loderer, dass sie sich mehr um die deutschen Tochterunternehmen kümmern sollten, um »der südafrikanischen Regierung die weltweite Unterstützung [für die Schwarzen] zu demonstrieren«.⁶⁴ Die bundesdeutschen Gewerkschaften waren für die Unternehmen wichtige Akteure, weil sie über Verbindungen zu südafrikanischen Gewerkschaften verfügten und bundesdeutsche Betriebsräte Multiplikatoren waren. So organisierte die IG Metall im Frühjahr

57 Die Artikelserie war von Adam Raphael geschrieben und erschien vom 12.3. bis zum 29.3.1973. Zur Parlamentsdebatte vgl. Sampson, *Weißes Geld* (Anm. 15), S. 142.

58 Von Bothmer (1915–1997) war eine engagierte Anti-Apartheid-Akteurin im Bundestag. Zu von Bothmer und der Anfrage vgl. Rock, *Macht* (Anm. 6), S. 157ff.

59 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage betr. Lohn- und Arbeitsverhältnisse bei deutschen Firmen in Südafrika, Deutscher Bundestag, Drucksache 7/484, 25.4.1973.

60 »Multinationale Unternehmen. Materialsammlung zur Beantwortung der Fragen, die in einem Brief des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit des Deutschen Bundestages vom 2. Juli 1974 enthalten sind.« Karl-Heinz Gerber, Beteiligungen 16.9.1974, in: UAVW, 373/175/3.

61 Vgl. den Beitrag von Sebastian Justke und Sebastian Tripp in diesem Heft.

62 Als Bericht vgl. Günter Linnenbrink, Wirtschaftsbeziehungen zu Südafrika. Eine Bilanz der Firmen- und Gewerkschaftsgespräche der EKD (1977), wiederabgedruckt in: ders., *Der Entwicklungsdienst der Kirche. Ausgewählte Aufsätze*, Hamburg 1999, S. 109–118; sowie Gunther J. Hermann, *Apartheid als ökumenische Herausforderung. Die Rolle der Kirche im Südafrikakonflikt*, Frankfurt a.M. 2006, S. 131–146.

63 Evangelischer Pressedienst, Deutsche Firmen in Südafrika. Das Dilemma mit dem EG-Kodex (I), Frankfurt a.M. 1979; Evangelischer Pressedienst, Deutsche Firmen in Südafrika. Streit um Studie zu EG-Kodex, Frankfurt a.M. 1979.

64 Albert Schunk an Eugen Loderer, 2.12.1976, in: AdsD, 5/IGMA-08-0154.

1980 ein Seminar speziell für Betriebsräte großer deutscher Firmen, um sie über die Bedingungen in Südafrika aufzuklären; eingeladen waren auch südafrikanische Experten.⁶⁵ Betriebsräte bildeten daher in den Unternehmen selbst eine kritische Begleitung. Trotz mancher Konflikte waren IG Metall und DGB insofern hilfreich für die Unternehmen, als sie sich auch gegen Wirtschaftssanktionen und den Rückzug von Firmen aus Südafrika aussprachen.

Der Aufstand von Soweto im Juni 1976 intensivierte die öffentliche Diskussion. Für Volkswagen lässt sich zumindest zeigen, dass bereits vorher partielle Änderungen in Uitenhage angestrebt wurden. Allerdings war zum Beispiel die »kleine Apartheid«, also die Trennung von Sanitäräumen oder Kantinen im Betrieb, nicht aufgehoben, wie auch das Lohngefälle noch immens war. Der schwarze Geistliche Leon Sullivan, 1971 in das Board von General Motors berufen, legte Anfang 1977 in den USA die »Sullivan Principles« vor, sechs Forderungen nach Aufhebung der kleinen Apartheid, Ausbildungsförderung und gleicher Bezahlung. Amerikanische Unternehmen konnten sich freiwillig dazu bekennen, was die Mehrheit auch tat.⁶⁶ Dadurch wuchs der Handlungsdruck auf Europa. Im September 1977 beschlossen die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft einen Code of Conduct für Firmen, die in Südafrika tätig waren – mit ähnlichen Maßgaben wie in den Sullivan Principles. Der Unterschied bestand vor allem in der Forderung, die Unternehmen sollten schwarze Gewerkschaften anerkennen. Die Mutterkonzerne sollten zudem jährlich über die Fortschritte berichten.⁶⁷ Volkswagen stellte im ersten Bericht – noch an den Bundesverband der Deutschen Industrie und nicht an das Bundeswirtschaftsministerium – die aufgehobene Rassentrennung im Betrieb, die Ausbildungsbemühungen und den einheitlichen Lohnarbeitsvertrag in den Vordergrund.⁶⁸ Schwarze Gewerkschaftsvertreter trübten zwar die allzu positive Zeichnung, wenn sie darauf verwiesen, dass in den 1970er-Jahren über 200 Weiße, aber nur 10 Schwarze bei Volkswagen ausgebildet worden seien. Aber die Öffnung des lokalen Managements gegenüber den Gewerkschaften wurde positiv vermerkt.⁶⁹

Der Code of Conduct wurde anfänglich von den Unternehmen abgelehnt, da sie Eingriffe in ihre Handlungsfreiheit fürchteten, aber die Kritik ging bald zurück – zum einen, weil viele der Forderungen in den Unternehmen nach und nach umgesetzt wurden, zum anderen, weil die Veröffentlichung der Berichte seitens der Bundesregierung anonym erfolgte. Zudem sanktionierte die südafrikanische Regierung die

65 Teilnehmerliste des Seminars Südafrika und Betriebsräte, 18./19.3.1980, in: AdsD, 5/IGMA-08-0203.

66 Sampson, *Weißes Geld* (Anm. 15), S. 139.

67 Code of Conduct for Companies with Subsidiaries, Branches or Representation in South Africa, abgedruckt in: Akeroyd u. a., *European Business* (Anm. 11), S. 126ff. Zur diplomatischen Vorgeschichte des Codes vgl. Rock, *Macht* (Anm. 6), S. 173-179.

68 Stellungnahme zum Verhaltenskodex der EG, Vertraulich (Ende 1978), in: UNISA, Hesse-Versammlig EG. Blohm, Volkswagen of SA, General Correspondence 1977-79.

69 John Gonomo, Bericht zu Südafrika, Protokoll Sitzung des IMB-Volkswagen-Welt-Automobilausschusses 12.-14. Juni 1979, Stadthalle Wolfsburg, Bundesrepublik Deutschland, in: AdsD, 5/IGMA-08-0159.

Weitergabe von Informationen aus den Betrieben an ausländische Stellen nicht strafrechtlich, obwohl es entsprechende Gesetze gab.⁷⁰ Die anonyme Darstellung befeuerte allerdings die Kritik am Code, der als Feigenblatt kritisiert wurde. Ein kirchlicher Aktivist urteilte noch 2006: »Am Beispiel des EG-Kodex hat sich die Erkenntnis bestätigt, dass Wirtschaft und ethisch-humanitäre Maßstäbe nur schwer vereinbare Gegensätze sind. Dabei ging es nicht um ein persönliches Versagen der verantwortlichen Manager, sondern vielmehr um ein strukturelles Problem.« Ethische Grundsätze müssten gesetzlich verankert sein – Freiwilligkeit reiche nicht aus, um das Handeln zu verändern.⁷¹ Allerdings wird in diesem resoluten Urteil übersehen, dass der Code of Conduct immerhin Willy Brandts Diktum von 1968 aufhob und die Einhaltung der Menschenrechte in der Wirtschaft zur politischen Referenz machte. Es war nicht der Code allein, der die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben umgestaltete, aber der Druck auf die Unternehmen war nun politisch gewollt.

3. Vorsichtige Politisierung des unternehmerischen Handelns?

Die neue südafrikanische Regierung unter Pieter W. Botha legte 1978 ein Reformprogramm vor. Im politischen Raum scheiterte diese Modernisierung der Apartheid zwar, aber in den Arbeitsbeziehungen gab es 1979 eine Reihe bedeutsamer Neuerungen. Die Job Reservation wurde ebenso aufgehoben wie die kleine Apartheid, und schwarze Gewerkschaften konnten nun legal arbeiten. Peter Searle, Managing Director von VWoSA, berichtete Ende 1979 an die Wolfsburger Konzernzentrale, dass bei Ford die Entlassung eines Gewerkschafters durch einen Streik verhindert und den Streikenden der Lohn weitergezahlt wurde. Searle vermerkte: »For the company to pay instead of the Union is surely an unprecedented move in the Industrial Relations!«⁷² Mit der Zulassung schwarzer Gewerkschaften stieg das Selbstbewusstsein der Beschäftigten, und das Management musste sich auf die neuen Akteure einstellen.⁷³

Auch die Wolfsburger Konzernzentrale erwartete Veränderungen. Karl-Heinz Briam, seit 1978 zuständiges Vorstandsmitglied für Personal, reiste im Juli 1979 nach Südafrika. Briam war zuvor Arbeitsdirektor bei der Krupp AG gewesen und stand – wie der damalige Volkswagen-Vorstandsvorsitzende Toni Schmücker – für eine auf Mitbestimmung gerichtete Unternehmenskultur. Vor dem Führungsmanagement von VWoSA erläuterte Briam am 16. Juli 1979 die Erwartungen der Konzernzentrale.

70 South African Federated Chambers of Commerce to the Members of the Labour Affairs Committee, 13.9.1978, in: Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, General Correspondence 1977–79.

71 Hermann, *Apartheid* (Anm. 62), S. 174f.

72 Peter Searle an Richard Berthold, 7.11.1979, in: UNISA, Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

73 Duncan, *Motor Men* (Anm. 16), S. 73-77.

Dabei richtete er seine Worte an die Südafrikaner – sie seien Nachbarn, die in guten Verhältnissen leben sollten; die Traditionen und Gesetze des Landes seien zu beachten. Briam skizzierte die Kultur im Mutterunternehmen – kooperativer Führungsstil, »convincing, not commanding« und soziale Sicherung für die Beschäftigten seien die Leitmotive. Dies sehe er auch als Wettbewerbsvorteil. Aber das deutsche Modell könne nicht exportiert werden, die Tochterunternehmen hätten eigene Kulturen. Er sah Volkswagen auf einem guten Weg und bat darum, dass die VWoSA sowie auch die Wolfsburger Zentrale ihr Leitmotiv öffentlich besser kommunizieren sollten: »a human being is a human being«. ⁷⁴ Trotz der freundlichen Worte sandte Briam deutliche Botschaften. Südafrika stehe unter Beobachtung der deutschen Medien, daher sollten sich die Entscheidungsträger vor Ort deutlicher gegen die Apartheid positionieren. Nicht nur bei Volkswagen verschoben sich die Legitimationen für das Engagement in Südafrika. Der Managing Director von BMW South Africa, Eberhard von Koerber, reklamierte 1981 vor der Deutsch-Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie die »normative Kraft des Faktischen« als sein Leitmotiv. Die deutschen Unternehmen in Südafrika sollten Leuchttürme für gute soziale Bedingungen und eine gleiche Behandlung von Schwarz und Weiß sein. Selbst wenn er ein politisches Mandat von Unternehmen zurückwies, sollten die Unternehmen sich deutlich für eine Überwindung der Apartheid aussprechen. ⁷⁵

Angesichts der zunehmenden innenpolitischen Spannungen und der drohenden Unregierbarkeit von Teilen Südafrikas seit Mitte der 1980er-Jahre konnten sich auch die deutschen Tochtergesellschaften politisch nicht mehr völlig abstinenter verhalten. Für Unternehmen und Manager war eine Auseinandersetzung mit »den wirklichen Problemen des Landes« seit 1979 zunehmend wichtig geworden, wie die Deutsch-Südafrikanische Kammer für Handel und Industrie 1986 feststellte. ⁷⁶ Der Soziologe Eddie Webster, einer der besten Kenner der industriellen Beziehungen in Südafrika, hoffte 1987, dass die Erfahrungen, die Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter bei ihren Verhandlungen machten, die notwendigen politischen Gespräche für ganz Südafrika vorwegnehmen könnten. Das Management solle als »principled negotiator« agieren, denn die Gewerkschaften seien auch politische Vertreter, und Verhandlungskanäle »offer management an opportunity to participate constructively in the process of negotiated change«. Umfragen bei größeren Unternehmen im Raum Johannesburg/Pretoria hätten gezeigt, dass politische Aktivitäten der Gewerkschaften von über 90 Prozent zumindest toleriert würden. ⁷⁷

74 Speech delivered by Mr. K.-H. Briam to Volkswagen of South Africa Managers on 16 July 1979, in: UNISA, Hesse-Versamlig EG. Blohm, Volkswagen of SA, General Correspondence 1977–79.

75 Address by Dr. E. von Koerber, Managing Director of BMW South Africa, S.A. German Chamber of Trade and Industry, Cape Town, 1981-11-25, Kopie im FZH-Projektarchiv Andresen.

76 Jahresbericht 1986, hg. von der Deutsch-Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie, Johannesburg 1986, S. 7.

77 Eddie Webster, The Independent Black Trade Union Movement in South Africa. A Challenge to Management, in: Michael Albeldas/Alan Fischer (Hg.), *A Question of Survival. Conversations with Key South Africans*, Johannesburg 1987, S. 21-29, Zitate S. 28f.

Volkswagen hatte schon in den 1970er-Jahren eine nicht-registrierte schwarze Gewerkschaft anerkannt, die in den Gremien mit vertreten war.⁷⁸ In den Stellungnahmen zum Code of Conduct oder zu Initiativen der Gewerkschaften betonte VW, dass das Unternehmen seit längerem Schwarze ausbilde, obwohl es offiziell nicht erlaubt sei; dass die Bezahlung am Mindestlohn orientiert sei und dass im Werk Rassenschranken abgebaut würden.⁷⁹ Für eine solche Politik war der Verbleib in Südafrika notwendig, und die Unternehmen wehrten Forderungen nach einem Rückzug vom Kap stets ab. Der VW-Vorstandsvorsitzende Schmücker schrieb im März 1978 vertraulich an Bundesaußenminister Genscher und bat, dieser möge Sanktionsforderungen entgegentreten. Dabei berief er sich auf die Bemühungen von VW: »Durch unser pragmatisches Vorgehen in den letzten Jahren haben wir – wie auch andere deutsche Unternehmen – für Tausende von Schwarzafrikanern und Farbigen zur Schaffung von sozialen Verhältnissen beigetragen, die der offiziellen politischen Entwicklung voraus sind.«⁸⁰ Wenn Schmücker hier vor allem politischen Einfluss nehmen wollte, so machte er doch ein Argument stark, welches die gesamten 1980er-Jahre hindurch von den Firmen genutzt wurde: Das unternehmerische Engagement sei für die schwarzen Beschäftigten vorteilhafter als ein Rückzug aus dem Land. Genscher sprach sich auch gegen Sanktionen aus, erwartete aber von den deutschen Unternehmen schnelle Erfolge beim Abbau von Diskriminierungen im Betrieb. Eine gewaltsame Entwicklung in Südafrika müsse so verhindert werden.⁸¹

In der ersten Hälfte der 1980er-Jahre erlebte die südafrikanische Wirtschaft noch einmal einen Boom; erst ab 1985 fielen ökonomische und politische Krise zusammen. Die deutschen Unternehmen steigerten ihre Beschäftigtenzahlen, 1984 war mit 51.000 ein Höchststand erreicht.⁸² Die Rezession seit 1985 dauerte bis zum Ende der Apartheid an, aber die deutschen Automobilkonzerne blieben im Land, auch aufgrund früherer Investitionen. Sie hofften auf einen Wandel und damit wieder auf Gewinne.⁸³ 1985 hatte VW 6.266 Beschäftigte, davon 2.292 Weiße, 1.254 Farbige und 2.684 Schwarze. Auffällig war, dass bei den Angestellten fast ausschließlich Weiße vertreten waren, nämlich 1.373; hingegen wurden nur 48 Farbige und 38 Schwarze als Angestellte entlohnt.⁸⁴

78 Stellungnahme zum Verhaltenskodex der EG – Vertraulich – 20.9.1978, in: UNISA, Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

79 Ebd.; Toni Schmücker und Peter Frerk (VW-Vorstand) an Eugen Loderer, 15.9.1978, in: UNISA, Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

80 Toni Schmücker an Bundesaußenminister Hans-Dietrich Genscher, 23.3.1978, in: UNISA, Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

81 Bundesaußenminister Hans-Dietrich Genscher an Toni Schmücker, 28.4.1978, in: UNISA, Hesse-Versamelig EG. Blohm, Volkswagen of SA, Correspondence between EG. Blohm and Volkswagen, Germany 1977–82.

82 Verheugen, *Apartheid* (Anm. 3), S. 92.

83 Duncan, *Motor Men* (Anm. 16), S. 31ff., S. 67.

84 Aufstellung VW of South Africa, January 1985, in: Historical Papers, University of the Witwatersrand, AH2960 B1.2.

Derweil wies die politische Großwetterlage angesichts der zunehmenden politischen Schwierigkeiten des Apartheid-Regimes deutlich auf Machtverschiebungen hin. Eine Reise von Unternehmensvertretern zu einem Treffen mit dem ANC-Führungsmitglied Thabo Mbeki nach Lusaka, parallel zur sich zuspitzenden Situation in den Townships unter dem verhängten Ausnahmezustand, markierte die Distanz führender südafrikanischer Wirtschaftskreise zur Regierung. Zwar fanden die Gespräche keine Fortsetzung, aber Mbeki konnte verdeutlichen, dass der ANC kein sowjetisches Wirtschaftsmodell anstrebe.⁸⁵ Die Federated Chamber of Industries, der Spitzenverband der industriellen Privatwirtschaft in Südafrika, legte im Januar 1986 eine Grundrechtscharta für die Abschaffung der Apartheid vor, mit der freien Marktwirtschaft als Ordnungsprinzip.⁸⁶ Im selben Monat veröffentlichten fast 100 Managing Directors von Industriebetrieben Zeitungsanzeigen und plädierten für die Abschaffung der Apartheid, darunter aber nur die Leiter von BMW und VW als Vertreter deutscher Tochterunternehmen.⁸⁷

Volkswagen gestattete den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen im Werk. Es wurden nicht nur Betriebsräte, sondern auch Vertrauensleute (shop-stewards) zumindest zeitweilig freigestellt. Die Vertrauensleute bildeten das Rückgrat der schwarzen Gewerkschaften und waren in einem hohen Maße an der Meinungsbildung beteiligt. Die südafrikanische Gewerkschaftslandschaft erlebte in den 1980er-Jahren einen Konzentrationsprozess: Insbesondere der 1979 gegründete Dachverband Federation of South African Trade Unions (FOSATU) wurde zum einflussreichsten gemischten Verband. Die 1980 geschaffene National Automobile and Allied Workers Union (NAAWU) war bei VW die wichtigste Gewerkschaft. 1984 wurde die Confederation of South African Trade Unions (COSATU) gegründet, in der FOSATU aufging. Dieser Dachverband war der größte und politisch auch der einflussreichste. Die Metallgewerkschaften vereinigten sich 1987 zur National Union of Metalworkers in South Africa (NUMSA).

In der alltäglichen Praxis zwischen Management und erstarkten Gewerkschaften etablierten sich auf Ausgleich orientierte Verhandlungsroutinen. Politische Aktionen der Belegschaft nahmen die Unternehmen zum Teil hin, wenn auch nicht immer zustimmend. 1980 kam es zu einer Reihe von kleineren Streiks bei Volkswagen, und im lokalen Management wurden Überlegungen angestellt, die Zahl der »politischen Unruhestifter« – es seien viele junge Beschäftigte eingestellt worden – zu reduzieren. Allerdings wurden diese Überlegungen dem IMB und der IG Metall einige Zeit später bekannt, die auf den VW-Vorstand einwirken konnten.⁸⁸ In der ersten Hälfte der

85 Sampson, *Weißes Geld* (Anm. 15), S. 143.

86 André Thomashausen, Eine Grundrechtscharta für Südafrika?, in: *Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart* NF 35 (1986), S. 685-697.

87 »Wir hätten mehr tun können«. Deutsche Unternehmen und Apartheid, in: *ZEIT*, 17.4.1987.

88 Vergleichende Berichterstattung über gegenwärtige gewerkschaftliche Unruhen (Übersetzung aus dem Englischen), BT/lh 17.11.1980; Hermann Rebhan, Generalsekretär IMB, an Karl-Heinz Briam, 28.6.1982; beide Dokumente in: AdsD, 5/IGMA-07-1511.

1980er-Jahre reagierte das lokale Management vieler Automobilfirmen noch abwehrend auf die erhöhten Streikaktivitäten. Auch Druck von den Mutterunternehmen führte mit dazu, dass zunehmend auf Verhandlungslösungen gesetzt wurde.⁸⁹ Wenn es zu Entlassungen kam, wurden sozialverträgliche Lösungen angestrebt. Nach Entlassungen aufgrund von Sparmaßnahmen im Frühjahr 1982 bei Volkswagen wurde den Betroffenen zugesichert, dass sie als erste wieder eingestellt werden sollten, und es wurden Sonderzahlungen für nicht wieder Eingestellte angekündigt.⁹⁰ Als im Dezember 1987 bei VW sieben Lackierer entlassen wurden, da sie mehrmals an politischen Streiks beteiligt gewesen sein sollten, erhob die Gewerkschaft Einspruch; es wurde ein Schlichtungsverfahren vereinbart und einige Monate später die Wiedereinstellung verfügt.⁹¹

Im Sommer 1988 beschwerte sich das Human Resource Management von VWoSA bei Gewerkschaftsvertretern, dass Treffen der Beschäftigten zugenommen hätten, die nicht mit der Unternehmensleitung abgesprochen seien, und dass die Beschäftigten hinterher nicht mehr zur Arbeit gekommen seien. Zudem wurden die vielen politischen Aktionen vorsichtig kritisiert. Im Gespräch sollte geklärt werden, wie solche Vorkommnisse reduziert werden könnten.⁹² Dies gelang allerdings zu keiner Zeit im gewünschten Maße. Die Anerkennung der gewerkschaftlichen Strukturen und die Verhandlungsroutinen trugen dazu bei, dass sich trotz anhaltender Spannungen und politisch engagierter Gewerkschaften eine Akzeptanz in den Arbeitsbeziehungen entwickelte. Schwieriger war die Situation in kleineren Unternehmen. So geriet die Kolbenschmidt AG 1987 ins Visier der IG Metall, als nach einem Stay-Away über 250 Beschäftigte entlassen wurden. Verantwortlich war das südafrikanische Management, und Einflussnahmen auf den deutschen Mutterkonzern brachten nur langsame Erfolge, da der Vorstand die Autonomie des lokalen Managements betonte. Es gelang jedoch, gerichtlich eine Wiedereinstellung fast aller Entlassenen zu erreichen und den deutschen Vorstand des Unternehmens zu einer Kritik der Entlassungen zu bringen.⁹³

1988 begann die IG Metall eine weitere Initiative. In 14 Punkten wurden weitgehende Gewerkschaftsrechte festgelegt und die Unternehmen verpflichtet, keine Vorteile aus der Apartheid-Gesetzgebung zu ziehen. Damit sollte auch auf die »Wirkungslosigkeit

89 Duncan, *Motor Men* (Anm. 16), S. 96ff.

90 Agreement, 17.5.1982, in: AdSD, 5/IGMA-07-1511.

91 M.J. Rautenbach to J.C. Harris, Appeal against the dismissal of the seven spray painters, 12.1.1988; J.B. Robinson to Frederick Sauls, 22.1.1988; Arbitration Award, Nupen, Arbitrator, Johannesburg 9.9.1988. Dokumente in: Historical Papers, University of the Witwatersrand, AH2960 B1.1.

92 Memo W.B. Robinson, Human Resource Manager, to Messrs. Gonomo, Hardt, Johnson, Liliah, Magidimesi, 12.7.1988, in: Historical Papers, University of the Witwatersrand, AH2960 B1.4.

93 Vgl. den Bericht von Robert Steiert (IG Metall): Karl Schmidt, genannt Kolbenschmidt – deutsches Unternehmen gebärdet sich als Hardliner in Südafrika, Frankfurt a.M. im April 1988, in: AdSD, 5/IGMA-ZWA-Z120213.

des EG-Kodex« reagiert werden.⁹⁴ Die Automobilkonzerne begrüßten die Initiative und unterzeichneten im Laufe des Jahres 1989 Betriebsvereinbarungen auf dieser Grundlage.⁹⁵ Die Unternehmensleitungen erklärten sich dazu bereit, faktisch deutsche Mitbestimmungsverhältnisse einzuführen. Diese Entwicklung markierte auch in den deutschen Tochterunternehmen die Distanz zur Apartheid, selbst wenn die Vereinbarungen aufgrund der 1990 beginnenden Transitionsphase nicht mehr volle Wirkung erzielten.

4. Fazit

Haben deutsche Unternehmen dazu beigetragen, die Apartheid zu überwinden, wie Jan C. Cron 1997 vermutete?⁹⁶ Eine allzu einfache Deduktion erscheint unzulässig, auch wenn sie in Selbstdarstellungen der Unternehmen heute nachzulesen ist. Es sind mehrere Faktoren, die auf die und in den Unternehmen wirkten. Für amerikanische Firmen ist betont worden, dass der innenpolitische Druck der Anti-Apartheid-Bewegung und drohende Imageschäden die Firmen dazu brachten, die soziale Lage der schwarzen Beschäftigten stärker zu berücksichtigen.⁹⁷ Dies gilt auch für die Bundesrepublik. Dabei bildete die Anti-Apartheid-Bewegung selbst eher einen äußeren Rahmen, der die gesellschaftliche Debatte beeinflusste. Es waren aber unternehmensnahe Organisationen wie die Gewerkschaften oder akzeptierte Institutionen wie die Kirchen, die einen politischen Druck im Dialog ausübten und deshalb direkteren Einfluss hatten. Mit dem Code of Conduct der EG-Staaten von 1977 erhöhte sich der politische Druck – ein von den Unternehmen und ihren Verbänden zuerst abgewehrter, schließlich aber akzeptierter Handlungsrahmen. Im Management wurden soziale Verbesserungen angestrebt, und auch bei einzelnen älteren Akteuren setzte ein Bewusstseinswandel ein. Heinrich Blohm skizzierte 1985 in einem autobiographischen Text seinen politischen Perspektivwechsel, den er auf das Jahr 1978 datierte. Wenn auch weiterhin rassistischen Stereotypen verhaftet, erschien ihm angesichts des weltweiten Wandels der Ausschluss der Schwarzen von der Macht nicht mehr aufrechtzuerhalten.⁹⁸

94 Michael Kittner, Arbeitsbeziehungen in Südafrika und die Forderung nach Mindeststandards in deutschen Tochterunternehmen, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 39 (1988), S. 490-500, hier S. 498.

95 Minimum Standard of Labour Relation, Volkswagen of South Africa / National Union of Metalworkers of South Africa, 8 September 1989, in: Historical Papers, University of the Witwatersrand, AH2960 B1.4.

96 Siehe Anm. 8.

97 So der Soziologe Gay W. Seidman, *Beyond the Boycott. Labor Rights, Human Rights, and Transnational Activism*, New York 2007, S. 47-71.

98 Heinrich Blohm, Meine politische ›Wandlung‹ 1978–1985, in: UNISA, Hesse-Collection, Blohm-Papers 2, Autobiography 1975; 1983–1985.

Solche veränderten Einstellungen waren seit den 1970er-Jahren in den meisten der multinationalen Konzerne mit Produktionsstätten in Südafrika zu beobachten. Für die bundesdeutschen wie britischen Firmen bestand insofern eine besondere Situation, als ihre Regierungen eine Disinvestment-Politik ablehnten. Hingegen mussten sich die US-amerikanischen Firmen ab 1986 aus Südafrika zurückziehen, und schwedische Firmen unterlagen ab 1979 einer rigiden Investitionskontrolle. Auch bundesdeutsche Firmen standen unter Beobachtung und mussten ihre Fortschritte beim Abbau von Rassismus dokumentieren. Umso wichtiger war es daher, dass ein ökonomisches Engagement legitimiert werden konnte; die vorsichtige Politisierung des unternehmerischen Handelns bot hierfür einen Hebel. Positive Öffentlichkeit hatten vor allem größere Unternehmen, denen nicht vorgeworfen werden konnte, den südafrikanischen Militärapparat mit auszurüsten – Vorwürfe, die besonders an Siemens und Daimler-Benz gerichtet wurden. Ein rassistisches Verhalten gegenüber den schwarzen Beschäftigten stand bei dieser Kritik aber nicht mehr im Vordergrund.

Nicht übersehen werden darf indes der südafrikanische Faktor beim Wandel der Unternehmenspolitik. Seit den späten 1970er-Jahren waren die großen Unternehmen zunehmend darum bemüht, soziale Ungleichheit in den Betrieben zu mindern, selbst wenn die Führungsebene in Automobilunternehmen bis in die 1990er-Jahre fast vollständig weiß und männlich blieb und Qualifikationsmaßnahmen erst langsam Erfolge zeigten. Allerdings waren die politischen Konflikte in Südafrika nicht mehr mit Sozialleistungen und Ausbildungsprogrammen zu bewältigen, wenn gleichzeitig Millionen Menschen von Bürgerrechten ausgeschlossen blieben. Politisch bestand der Beitrag daher vor allem in der Anerkennung und der Zusammenarbeit mit den schwarzen Gewerkschaften. Angesichts der politischen Repressionen gegenüber Oppositionsgruppen wurden die Gewerkschaften zur wichtigen politischen Stimme der Bevölkerungsmehrheit, und insbesondere die multinationalen Großunternehmen kamen ihnen in Betriebsvereinbarungen und Aushandlungsprozessen entgegen und ermöglichten so auch politische Artikulationsräume.

Hier lag zugleich die politische Krux: Auch wenn Unternehmen und Manager sich als Akteure für einen politischen Wandel verstanden, sahen sie sich nicht als Oppositionelle, aber eben auch nicht als Kollaborateure eines verbrecherischen Regimes.⁹⁹ Die Unternehmen prägte in den 1980er-Jahren vielmehr ein Selbstverständnis als Unterstützer eines notwendigen, jedoch möglichst gewaltfreien Wandels in marktwirtschaftlicher Perspektive.

Hat diese Haltung zur Ausbreitung der Menschenrechte beigetragen? Wenn auch durch ökonomische Veränderungen und politischen Druck dazu gebracht, ihr Handeln zu ändern, legitimierten die Unternehmen ihr Engagement als einen spezifischen Beitrag zur Überwindung der Apartheid. Offenkundige Ignoranz gegenüber

99 Interview mit Wolfgang Heinrich (Anm. 52), S. 22.

Menschenrechtsverletzungen fand kaum noch politisches Verständnis. So gesehen gehört die Auseinandersetzung um die Apartheid zu den Ausgangspunkten für die heute verbreiteten Codes of Conduct und Konzepte von Corporate Social Responsibility in Unternehmen, mit denen auch soziale Sicherheiten an ausländischen Produktionsstandorten gewährleistet werden sollen. Die Auseinandersetzung um die Apartheid hat dazu beigetragen, dass menschenrechtliche Standards für Unternehmen zum gewichtigen Faktor in der Außendarstellung, aber auch im eigenen Selbstverständnis geworden sind.

Für zusätzliches Bildmaterial siehe die Internet-Version unter <http://www.zeithistorische-forschungen.de/2-2016/id=5354>.

PD Dr. Knud Andresen

Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg

Beim Schlump 83 | D-20144 Hamburg

E-Mail: andresen@zeitgeschichte-hamburg.de