



Merkblatt

Das Arbeitsrecht in Südafrika

von

Andreas Krensel LLM (UCT)

Director IBN Consulting

Stand: Januar 2009

IBN Consulting (Pty) Ltd

100 New Church Street

Tamboerskloof

Kapstadt

Tel: +27 (21) 4222 620 * Fax: +27 (21) 4222 621 * info@ibn.co.za

WEB: www.ibn.co.za

IBN CONSULTING (PTY) LTD

KAPSTADT

JOHANNESBURG

STELLENBOSCH

DUBAI

1. Das Arbeitsrecht in der südafrikanischen Verfassung

Mit der am 04. Februar 1997 in Kraft getretenen modernen demokratischen Verfassung („Bill of Rights“) verfügt Südafrika über eine der modernsten Verfassungen weltweit. Wesentliche Bestandteile der Verfassung sind die Menschenrechte, Gewerbefreiheit, das Recht auf freien Besitz, freie Berufsauswahl¹ und die Demonstrationsfreiheit.

Grundlegende arbeitsrechtliche Bestimmungen finden sich in der Verfassung in Kapitel 2, s23.

Demnach hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen, das Recht Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten, das Streikrecht, sowie jeder Arbeitgeber das Recht Arbeitgeberverbände zu gründen und diesen beizutreten.

Auszug aus der „Bill of Rights“

- (1) Everyone has the right to fair labour practices.
- (2) Every worker has the right -
 - (a) to form and join a trade union.
 - (b) to participate in the activities and programmes of a trade union; and
 - (c) to strike.
- (3) Every employer has the right –
 - (a) to form and join an employers organisation; and
 - (b) to participate in the activities and programmes of an employers organisation.
- (4) Every trade union and every employers organisation has the right –
 - (a) to determinate its own administration, programmes and activities;
 - (b) to organise; and
 - (c) to form and join a federation.
- (5) Every trade union, employers organisation and employer has the right to engage in collective bargaining. National legislation may be enacted to regulate collective bargaining. To the extent at the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with section 36 (1).
- (6) National legislation may recognise union security arrangements contains in collective agreements. To the extent that the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with section 36 (1).

2. Gesetzliche Grundlagen

Das südafrikanische Arbeitsrecht wurde in den vergangenen Jahren grundlegend erneuert, um hauptsächlich die rechtliche Absicherung von Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern zu gewährleisten.

Es basiert auf folgenden 4 Gesetzen:

- (1) Basic Conditions of Employment Act (BCEA)²
- (2) Labour Relations Act (LRA)³
- (3) Employment Equity Act (EEA)⁴
- (4) Skills Development Act (SDA)⁵

2. 1. Basic Conditions of Employment (BCEA)

Der 1997 verabschiedete BCEA stellt den präzisierten Kerngehalt des südafrikanischen Arbeitsrechts dar und regelt im wesentlichen die Arbeitszeit, den Lohn, Kündigungen, den Krankheits- oder Schwangerschaftsfall. Desweiteren gibt er Arbeitgebern gesetzliche Mindestanforderungen auf.

2. 2. Labour Relations Act (LRA)

Der „Labour Relations Act“ ist das „Grundgesetz des Arbeitsrechts“ in Südafrika. Es besitzt seit dem 11. November 1996 Gültigkeit. Besonderen Einfluss auf die Gesetzgebung hatten Großunternehmen, aber auch starke Gewerkschaften. Dadurch ergeben sich Nachteile für kleinere und mittlere Betriebe in der Anwendung dieses Gesetzes.

Der LRA etabliert die Gewerkschaften und regelt deren Institutionalisierung. Der einzelne Arbeitnehmer ist somit nicht in der Lage, ohne die Gewerkschaften kollektive Rechte wahrzunehmen. In Verbindung mit Tarifverträgen kann den Gewerkschaften, in Absprache mit den Arbeitgebern, gewährt werden, Gelder von nichtorganisierten Arbeitnehmern einzubehalten (*agency fee*). Die Negative Koalitionsfreiheit erlaubt dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften einen Betrieb zu einem *closed shop* zu ernennen. Das bedeutet, dass nur Arbeitnehmer eingestellt werden dürfen, die auch Gewerkschaftsmitglieder sind. Eine solche Absprache ist dagegen in Deutschland verboten.

Weiterhin sind die Möglichkeiten und die Grenzen von Streik und Aussperrung im LRA geregelt.⁶ Diese ähneln stark dem deutschen Recht. Unterschiede dagegen sind zum einen, dass das Streikrecht konstitutionell garantiert wird, während die Aussperrung keine Erwähnung findet, und zum anderen, dass den Arbeitgebern während eines Streiks erlaubt

¹ Chapter II Bill of Rights, s22

² Gesetz Nr. 75 von 1997, zuletzt geändert am 01.08.2002

³ Gesetz Nr. 66 von 1995, zuletzt geändert am 24.06.2002

⁴ Gesetz Nr. 55 von 1998

⁵ Gesetz Nr. 97 von 1998, zuletzt geändert am 14.11.2003, weitere Änderungen vorgeschlagen am 30.06.2006

⁶ Chapter IV Labour Relations Act, im folgenden LRA genannt

ist, Ersatzarbeitskräfte einzusetzen. Auch zur Durchsetzung politischer Ziele ist ein Streik in Südafrika zulässig.

2. 3. Employment Equity Act (EEA)

Ziel dieses Gesetzes ist es, die Diskriminierung am Arbeitsplatz abzuschaffen und die *affirmative action* (Förderungsmaßnahmen zugunsten von Minderheiten) voranzutreiben.

Arbeitgebern, die sich nicht an diese Bestimmungen halten, drohen Geldbußen und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen. Nicht zuletzt hängen Abschlüsse von staatlichen Aufträgen davon ab, ob sich das Unternehmen an die Bestimmungen des EEA hält. Der EEA beinhaltet außerdem den Plan, die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft entsprechend der Zusammensetzung der Gesamtbevölkerung zu gestalten (*Employment Equity Plan*).

Der EEA findet jedoch nur Anwendung

- für Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern
- für Kleinbetriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern, die einen bestimmten Jahresumsatz erreichen⁷

Beispiele:	Elektrik, Gas, Wasser	R 10 Millionen
	Autowerkstatt	R 15 Millionen
	Gästehaus, Catering	R 5 Millionen
	Unternehmensberatung	R 10 Millionen

- für Arbeitnehmer mit Tarifvertrag

Der EEA besteht aus zwei Hauptabschnitten. Der erste Teil verpflichtet den Arbeitgeber, Benachteiligungen bei der Besetzung einer Stelle oder während eines Arbeitsverhältnisses zu vermeiden (*prohibition of unfair discrimination*) sowie Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu erwirken (*elimination of unfair discrimination*). Der zweite Teil des EEA ist vollkommen neu. Er verpflichtet den Arbeitgeber affirmative-action-Programme einzuführen. Das sind institutionalisierte Maßnahmen zur Verminderung und Verhinderung von Diskriminierung, z.B. spezielle Bildungsprogramme gegen Rassismus und Sexismus, oder die Senkung von Leistungsanforderungen insgesamt oder für bestimmte benachteiligte Gruppen.

2.4. Skills Development Act und Skills Development Levies Act

Das Ziel dieser Gesetze ist es, die Aus- und Weiterbildung in der gewerblichen Wirtschaft zu fördern. Finanziert wird das Vorhaben durch eine Umlage (*skills development levy*), die jeder

⁷ schedule 4 Employment Equity Act

Arbeitgeber zahlen muss. Seit dem 1. April 2001 beläuft sich der Betrag auf 1,0% der Gehaltskosten.

3. Grundsätze der Arbeitsbedingungen

3.1. Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen. In diesem müssen Name und Adresse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, Ort des Arbeitsplatzes enthalten, sowie die Arbeitszeiten, Überstunden, Zusammensetzung der Lohn- und Gehaltszahlung und Urlaub, geregelt sein.⁸ Desweiteren muss der Arbeitnehmer über seine gesetzlichen Rechte sowie über geleistete Arbeitszeiten mündlich informiert werden.

3.2. Probezeit

Die Probezeit sollte ein bis drei Monate nicht überschreiten. Entscheidend für die Dauer ist der Schwierigkeitsgrad der Arbeit (z.B. kürzere Probezeit für Hausangestellte als für Manager). Eine Kündigung erfordert in diesem Zeitraum einen wahren und vernünftigen Kündigungsgrund. Allgemeiner Kündigungsgrund ist die schlechte Arbeitsleistung.⁹ Um aus diesem Grund den sich in der Probezeit befindlichen Arbeitnehmer erfolgreich zu kündigen, muss dem Arbeitnehmer Zeit gegeben werden, seine Arbeitsleistung zu steigern. Desweiteren muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer genau über Inhalt und Umfang der Arbeit informiert haben¹⁰ und ihm während der Probezeit Ein- und Anweisungen erteilen. Wenn eine schlechte Leistungserbringung angemahnt wird, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Hilfestellung leisten, um eine bessere Arbeitsperformance zu erbringen. Eine längere Probezeit erschwert eine Kündigung, da diese dann nur unter den gleichen Voraussetzungen möglich ist wie bei einem Festangestellten. Hierin besteht ein wesentlicher Unterschied zum deutschen Arbeitsrecht.

⁸ Chapter IV Basic Conditions of Employment Act, s9, im folgenden BCEA genannt

⁹ „poor work performane“

¹⁰ Bestandteil des Arbeitsvertrages

3.3. Arbeitszeit

Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 45 Stunden.¹¹ Hierin ist eine Essenspause von einer, mindestens jedoch einer halben Stunde enthalten. Die maximale tägliche Arbeitszeit liegt bei acht Stunden für eine sechs-Tage-Woche und bei neun Stunden für eine fünf-Tage-Woche. Überstunden dürfen dabei drei Stunden pro Tag bzw. 10 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass eine tägliche Mindestruhezeit zwischen den Arbeitstagen von mindestens 12 Stunden, und eine wöchentliche Ruhezeit von insgesamt 36 Stunden, die den Sonntag einschließen, nicht unterschritten wird. Der Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit an einem Sonntag oder öffentlichen Feiertag gezwungen werden.

Hervorzuheben ist, dass der BCEA das Konzept der Nachtarbeit (zwischen 18.00 und 6.00 Uhr) enthält¹². Der Arbeitnehmer kann nicht zur Nachtarbeit gezwungen werden. Für rechtmäßige Nachtarbeit bedarf es der Zustimmung des Arbeitnehmers, einer Transportmöglichkeit zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte, eine Entschädigung in Form von Freizeitausgleich oder Schichtzuschläge in Höhe von 10 % pro Arbeitsstunde.¹³

Wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig von 23.00 bis 6.00 Uhr arbeiten muss, hat dieser das Recht auf eine medizinische Untersuchung hinsichtlich der körperlichen Fähigkeit hierfür.

Die Einschränkungen der Arbeitszeiten sind auf alle Arbeitnehmer anzuwenden, abgesehen vom höheren Management. Das Management ist definiert als Gruppe von Personen, die das Recht der Überwachung, Kontrolle, Entlassung, Einstellung usw. haben. Desweiteren ist ein Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsstunden so einzurichten, dass den Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen Rechnung getragen wird¹⁴.

Die Bestimmungen zur Arbeitszeit lassen jedoch auch Raum für Flexibilität und individuelle Vereinbarungen.

3.4. Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein Minimum von 21 aufeinanderfolgenden Urlaubstagen¹⁵. Dies beinhaltet Wochenendtage oder entspricht 15 Arbeitstagen. Darüber hinaus kann

¹¹ Chapter II BCEA s9

¹² Chapter II BCEA, s17

¹³ Chapter II BCEA, s17

¹⁴ Chapter II BCEA, s17

¹⁵ Chapter III BCEA, s20

einmal im Jahr bis zu drei Tage bezahlter Familienurlaub, im Falle der Geburt oder der Krankheit eines Kindes, oder des Todes eines Angehörigen, genommen werden (Family Responsibility Leave)¹⁶.

3.5. Gesetzliche Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage sind derzeit:

Neujahr	(01. Januar)
Human Rights Day	(21. März)
Good Friday (Karfreitag)	
Family Day (Ostermontag)	
Freedom Day	(27. April)
Workers Day	(01. Mai)
Youth Day	(16. Juni)
National Women`s Day	(09. August)
Heritage Day	(24. September)
Day of Reconciliation	(16. Dezember)
Christmas Day	(25. Dezember)
Day of Goodwill	(26. Dezember)

3.6. Mindestlöhne und Überstunden

Die Höhe der Mindestgehälter ist gebietsabhängig. Südafrika ist in drei Gebiete (A, B und C) eingeteilt. Diese Gebiete umfassen die Großstädte nebst ihren lokalen Gemeinden.

Gebiet A¹⁷

Bergrivier , Breederivier, Buffalo City, Cape Agulhas, Cederberg, City of Cape Town, City of Johannesburg Metropolitan Municipality, City of Tshwane, Drakenstein, Ekurhuleni, Emalahleni, Emfuleni, Ethekwini Metropolitan Unicity, Gamagara, George, Hibiscus Coast, Karoo Hoogland, Kgatelopele, Khara Hais, Knysna, Kungwini, Kouga, Langeberg, Lesedi, Makana, Mangaung, Matzikama, Metsimaholo, Middelburg, Midvaal, Mngeni, Mogale, Mosselbaai, Msunduzi, Mtubatuba, Nama Khoi, Nelson Mandela, Nokeng tsa Taemane, Oudtshoorn, Overstrand, Plettenbergbaai, Potchefstroom, Randfontein, Richtersveld, Saldanha Bay, Sol Plaatjie, Stellenbosch, Swartland, Swellendam, Theewaterskloof, Umdoni, uMhlathuze and Witzenberg.

Kategorie	1. Februar 2006			1. Februar 2007			1. Februar 2008		
	R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h.	R.p.w.	R.p.m.
Managerassistent	16.99	764.55	3 313.05	Previous Minimum Wage + CPIX +1%			Previous Minimum Wage + CPIX + 1%		

¹⁶ Chapter III BCEA, s27

¹⁷ Gehaltsangaben entsprechend der gesetzlichen Vorlagen im BCEA

Kassierer	9.91	445.95	1 932.45	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	
Sachbearbeiter	11.74	528.30	2 289.30	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Fahrer von	Fahrzeugen bis 3 500 kg	8.95	402.75	1 745.25	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%
	Fahrzeugen von 3 501 - <9 000kg	10.82	487.07	2 110.62	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%
	Fahrzeugen von 9 001 – <16 000kg	11.81	531.45	2 302.95	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%
	Fahrzeugen ab 16 001kg	12.98	584.10	2 531.10	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%
Gabelstaplerfahrer	8.43	379.35	1 643.85	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Stellvertretender Direktor	7.72	347.40	1 505.40	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Betriebsleiter	18.61	837.45	3 628.95	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Kaufmann	9.29	418.05	1 811.55	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Sicherheitsangestellte	7.92	356.40	1 544.40	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Verkaufsassistent	11.74	528.30	2 289.30	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Abteilungsleiter	14.44	649.80	2 815.80	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	
Geschäftsführer in Ausbildung	15.59	701.55	3 040.05	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%	Previous minimum wage + CPIX + 1%	

Gebiet B

Abaqulusi,;Beaufort West, Bela Bela, Blue Crane Route, Boland District, Breede River/Winelands, Camdeboo, Central Karoo, Dannhauser, DC43 District, Delmas, Dihlabeng, Dikgatlong, Dipaleseng, District Highlands, Emnambithi; Endumeni, Enthenjeni; Frances Baard;Garden route/ Klein Karoo; Garib; Gariep, Ga-Segonyana, Great Kei, Greater Kokstad, Greater Tzaneen, Hantam, Highlands, Highveld East, Ikwezi, Impendle, Inkwanca, Inxuba Yethemba, Kamiesberg, Kannaland, Kareeberg, Karoo, Khai-Ma, Kheis, King Sabata dalindyebo, Kopanong, Kou-Kamma, Kwa Sani, Ladysmith, Laingsburg, Lepele Nkupi, Lephalale, Lukhanji, Mafikeng, Mafube, Magareng, Makhado, Malaamulele, Malethswai, Malutia Mandeni, Mantsopa, Maquassi Hills, Masilonyana, Matatiela, Matjhabeng, Merafeng City, Messina, Mier, Mkhambathini, Modimolle, Mofutsanyane; Mogalakwena, Mohokare, Molopo, Mooi Mpofana, Mookgopong, Moqhaka, Moretele, Moses Kotane, Nala, Naledi, Namakwa dstrict, Ndlambe, Newcastle, Ngwathe, Nketoana, Phalaborwa, Phofung, Phokwane, Phumelela, Polokwane, Prince Albert; Renosterberg, Richmond, Rustenburg, Schweizer-Reneke, Setotlo, Siyancuma, Siyanda District, Siyathemba, Sunday's River Valley, Thabazimbi, Thabo The KwaDukuza, Thembekihle, Thohoyandou; Tokologo, Tsantsabane, Tsolwana, Tswelopele, Ubuntu, Umlazi, Umsobomvu, Umtshezi, uPhongolo, Utrecht, West Rand District, Western District, Westonaria, Zeerust.

Kategorie		1. Februar 2006			1. Februar 2007			1. Februar 2008		
		R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h	R.p.w	R.p.m.
Managerassistent		13.27	617.40	2 675.40	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Kassierer		7.98	359.10	1 556.10	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Sachbearbeiter		9.45	429.30	1 860.30	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Fahrer von	Fahrzeugen bis < 3 500 kg	7.10	319.50	1 384.50	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
	Fahrzeugen von 3 501 - <9 000kg	8.59	386.55	1 675.05	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
	Fahrzeugen von 9 001 – <16 000kg	10.39	467.55	2 026.05	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
	Fahrzeugen ab 16 001kg	11.44	514.80	2 230.80	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Gabelstaplerfahrer		6.68	300.60	1 302.60	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Stellvertretender Direktor		6.64	298.80	1 294.80	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Betriebsleiter		14.88	669.60	2 901.60	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Kaufmann		7.49	337.05	1 460.55	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Sicherheitsdienstangestellte		7.54	339.30	1 470.30	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Verkaufsassistent		9.54	429.30	1 860.30	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Abteilungsleiter		11.64	523.80	2 269.80	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		
Geschäftsführer in Ausbildung		12.45	560.25	2 427.75	Previous Minimum Wage + CPIX + 1%			Previous minimum wage + CPIX + 1%		

Gebiet C

Hierunter fallen alle Städte und Gemeinden, die nicht unter Gebiet A und B aufgelistet sind.

Kategorie		1. Februar 2006			1. Februar 2007			1. Februar 2008		
		R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h	R.p.w	R.p.m	R.p.h	R.p.w	R.p.m.
Managerassistent		12.69	571.05	2 474.55	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Kassierer		7.38	332.10	1 439.10	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Sachbearbeiter		8.82	396.90	1 719.90	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Fahrer von	Fahrzeugen bis < 3 500 kg	6.57	295.65	1 281.15	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
	Fahrzeugen von 3 501 - <9 000kg	7.95	357.75	1 550.25	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
	Fahrzeugen von 9 001 – <16 000kg	9.61	432.45	1 873.95	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
	Fahrzeugen ab 16 001kg	10.58	476.10	2 063.10	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Gabelstaplerfahrer		6.18	278.10	1 205.10	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Stellvertretender Direktor		6.14	276.30	1 197.30	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		
Betriebsleiter		13.76	619.20	2 683.20	95% of Area B wage			97.5% of Area B wage		

Kaufmann	6.93	311.85	1 351.35	95% of Area B wage	97.5% of Area B wage
Sicherheitsdienstangestellte	6.97	313.65	1 359.15	95% of Area B wage	97.5% of Area B wage
Verkaufsassistent	8.82	396.90	1 719.90	95% of Area B wage	97.5% of Area B wage
Abteilungsleiter	10.77	484.65	2 100.15	95% of Area B wage	97.5% of Area B wage
Geschäftsführer in Ausbildung	11.52	518.40	2 246.40	95% of Area B wage	97.5% of Area B wage

Wesentliche Neuerungen wurden mit Wirkung zum 1.7.2007 im Bereich des Gaststättengewerbes eingeführt. Während bislang in diesem Bereich keine Mindestlöhne zu zahlen waren, gilt nunmehr auch im Gaststättengewerbe ein abhängig von der Beschäftigungszahl gestaffelter gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn, der bis zum 30.06.2008 in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten R 1.650 im Monat (R 8,46 pro Stunde) und in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten R 1.480 im Monat (R 7,59 pro Stunde) betrug. Seit dem 30.06.2008 erfolgt eine jährliche Steigerung des Mindestlohns um 2% (zzgl. der prozentualen Steigerungen des Lebenshaltungsindex¹⁸).¹⁹

Für **Hausangestellte** liegen die Mindestlöhne, je nachdem ob der Arbeitsplatz in einer ländlichen oder städtischen Gegend liegt, zwischen R 946 (R 4,84 pro Stunde) und R 1.166 (5,98 pro Stunde) im Monat²⁰, sofern die Hausangestellten mehr als 27 Stunden die Woche arbeiten.

Überstunden werden durch Zuschläge honoriert. Hierbei gelten folgende Grundregeln: An Wochentagen oder Samstagen, falls üblicherweise am Samstag gearbeitet wird, werden geleistete Überstunden mit dem anderthalbfachen Satz des normalen Gehalts vergütet.²¹ Überstunden, die an Sonntagen²² oder gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, sind mit dem zweifachen Satz zu vergüten. Die Vergütung kann in Freizeit an Stelle von Geldwerten geschehen. Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte dies explizit im Arbeitsvertrag geregelt sein.

3. 7. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Bei krankheitsbedingter Abwesenheit hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Diese ist auf sechs Wochen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren beschränkt. Einem Arbeitgeber, der regelmäßig 5 Tage in der Woche arbeitet, stehen somit

¹⁸ CPIX (Consumer Price Index)

¹⁹ vgl. Basic Conditions of Employment Act, Sectoral Determination 14: Hospitality Sector

²⁰ SouthAfrica.info reporter November 2003

²¹ Chapter II BCEA, s10

²² Chapter II BCEA, s16

30 bezahlte Krankheitstage zu. Demjenigen, dessen regelmäßige Arbeitszeit 6 Tage in der Woche beträgt, stehen 36 bezahlte Krankheitstage zu. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung während der ersten sechs Monate der Beschäftigung ist auf einen Tag je 26 Tage geleisteter Arbeit beschränkt²³. Falls die Krankheit länger als zwei aufeinanderfolgende Tage andauert, ist der Arbeitnehmer zur Vorlage eines ärztlichen Attests verpflichtet²⁴, das seine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit bestätigt. Das gleiche gilt auch, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von acht Wochen an mehr als zwei Tagen krankheitsbedingt fehlt. Der Arbeitgeber ist zur Lohnfortzahlung nicht verpflichtet, falls dieses Attest auf seine Aufforderung hin nicht vorgelegt wird.

3. 8. Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub gilt nicht als Krankheitsfall im Sinne der Lohnfortzahlungsregeln. Arbeitnehmerinnen haben jedoch unabhängig hiervon einen Anspruch auf vier Monate unbezahlten Mutterschaftsurlaub.²⁵ Dieser beginnt spätestens vier Wochen vor dem errechneten Geburtsdatum. Eine Verkürzung ist nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin möglich. Desweiteren ist der Arbeitnehmerin früher Mutterschaftsurlaub zu gewähren, wenn für sie und das ungeborene Kind gesundheitliche Gefahren bestehen. Dies muss durch ein ärztliches Attest belegt werden. Die Arbeitnehmerin ist bis zu sechs Wochen nach der Geburt nicht verpflichtet zu arbeiten. Zudem ist eine schwangerschaftsbedingte Kündigung rechtswidrig.

Für die Dauer von höchstens 121 Tagen des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin von der Arbeitslosenversicherung²⁶ eine Lohnfortzahlung. Die Höhe beträgt 45% des Gehalts und kann im Zeitraum 4 Wochen vor und 6 Wochen nach dem errechneten Geburtsdatum beansprucht werden²⁷. Voraussetzungen hierfür sind zum einen, dass die Arbeitnehmerin 13 Wochen innerhalb eines Jahres vor dem Mutterschaftsurlaub gearbeitet hat,²⁸ und dass ihre monatliche Beschäftigung 24 Arbeitsstunden übersteigt.

3. 9. Kündigung

Eine erfolgreiche Kündigung setzt einen rechtmäßigen Kündigungsgrund und ein faires Kündigungsverfahren voraus.

²³ Chapter III BCEA, s22

²⁴ Chapter III BCEA, s23

²⁵ Unemployment Insurance Act 30/1966, s34, 37

²⁶ siehe Kapitel 4

²⁷ Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2003, S. 120

²⁸ www.ilo.org

Eine Kündigung muss schriftlich unter Angabe eines wahren und vernünftigen Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist beträgt eine Woche, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als vier Wochen bestand, zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen vier Wochen und einem Jahr bestand und vier Wochen für ein Arbeitsverhältnis, das länger als ein Jahr bestand.²⁹

Der Kündigungsschutz ist im *Labour Relations Act* geregelt.³⁰ Zu beachten ist, dass im Vergleich mit dem deutschen Kündigungsschutzgesetz (KSchG), der Kündigungsschutz in Südafrika nicht erst bei Betrieben mit mindestens zehn Arbeitnehmern oder bei Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von länger als sechs Monaten greift, sondern keinerlei Ausnahmen macht.

Das LRA unterscheidet zwischen gerechtfertigter und ungerechtfertigter Kündigung. Eine ungerechtfertigte Kündigung ist per gesetzlicher Definition (z.B.):

- Kündigung während der Schwangerschaft
- Kündigung aufgrund der Teilnahme an einem gesetzlich geschützten Streik
- Kündigung aufgrund willkürlicher Diskriminierung oder
- Kündigung wegen der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation.

Liegt kein solches faktisches Kündigungsverbot vor, so ist eine Kündigung dennoch unzulässig, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass die Kündigung wegen eines in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grundes, oder dass sie aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt war und im Rahmen eines fairen Verfahrens ausgesprochen wurde.³¹

Faires Verfahren (fair procedure):

Abhängig von der Schwere des Verstoßes, ist vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ein Disziplinarverfahren erforderlich. Man unterscheidet u.a. zwischen folgenden schwerwiegenden und geringfügigen Verstößen:

Schwerwiegende Verstöße	Geringfügige Verstöße
Diebstahl, Korruption	Unterlassene Unfallmeldung am Arbeitsplatz
Alkohol- und Drogenkonsum am Arbeitsplatz	Eigenmächtige Verlängerung von Arbeitspausen
Sexuelle Belästigung von Kollegen	Fehlende Schutzkleidung
Unentschuldigtes Fehlen vom Arbeitsplatz	Nichteinhaltung des Hygienestandards
Verbale Drohungen/Angriffe	Mangelhafte Arbeitsleistung

²⁹ Chapter V BCEA, s37

³⁰ Chapter VIII LRA

³¹ Chapter VIII LRA, s 188

Nichtbeachten der Arbeits- / Sicherheitsvorschriften
--

Unberechtigtes Verlassen des Arbeitsplatzes

Die verschiedenen Disziplinarmaßnahmen sind³².

1. Rücksprache
2. mündliche Abmahnung
3. schriftliche Abmahnung
4. zweite schriftliche Abmahnung
5. dritte und gleichzeitig letzte schriftliche Abmahnung

Die **Rücksprache** mit dem Arbeitnehmer ist ein informeller Weg, um dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass beim nächsten Verstoß ein Disziplinarverfahren folgen wird. Bei einem geringfügigen Verstoß erfolgt eine **mündliche Abmahnung**. Diese sollte in Gegenwart von Zeugen ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber ist angehalten, das Disziplinarverfahren in der Akte des Arbeitnehmers schriftlich festzuhalten. Eine mündliche Abmahnung verfällt nach drei Monaten. Sollte der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum einen weiteren Verstoß begehen, so steht es dem Arbeitgeber frei, ob er eine weitere mündliche Abmahnung ausspricht oder die erste **schriftliche Abmahnung** erfolgt. Diese sollte ebenfalls in der Akte des Arbeitnehmers festgehalten und ihm als Kopie ausgehändigt werden. Die erste schriftliche Abmahnung verfällt in sechs Monaten. Bei einem erneuten Verstoß innerhalb dieses Zeitraums erfolgt die **letzte schriftliche Abmahnung**. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mitteilen, dass auf einen weiteren Verstoß innerhalb von 12 Monaten die Kündigung folgt.

Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Arbeitgeber auch sofort eine schriftliche Abmahnung oder gar eine letzte schriftliche Abmahnung aussprechen. Die oben genannten Schritte müssen nicht zwingend bei jedem Verstoß eingehalten werden.

Besteht der Kündigungsgrund allein darin, dass der Arbeitnehmer mangelhafte Arbeitsleistungen erbracht hat, muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung darauf hingewirkt haben, dass sich die Performance des Arbeitnehmers verbessert.

Wird eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ausgesprochen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, muss er ferner alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in Betracht ziehen und dem Arbeitnehmer anbieten.

³² Code of Good Practice: Dismissal, s3(4)

4. Unternehmensverkauf

Der Übergang eines Betriebes oder auch nur von Betriebsteilen hat automatisch zur Folge, dass der neue gegen den alten Arbeitgeber ersetzt wird. Diese Ersetzung hat für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer drei zweckmäßige Konsequenzen.

Erstens wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen. Der bestehende Arbeitsvertrag wird nach dem Unternehmenstransfer mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt.

Zweitens wirken alle bereits vor dem Betriebsübergang erfolgten Rechtshandlungen, wie Kündigungen, Entscheidungen des Ausschusses für unbillige Arbeitspraktiken oder Diskriminierungen, gegenüber dem neuen Arbeitgeber fort.

Drittens gehen alle zur Zeit des Betriebsüberganges begründeten Rechte und Pflichten zwischen dem alten Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer auf den neuen Arbeitgeber über. Dieser tritt somit in die Rechtsposition des alten Arbeitgebers ein.

Der alte und neue Arbeitgeber haften für die Dauer von 12 Monaten nach dem Unternehmenstransfer gesamtschuldnerisch für jeden Arbeitnehmer, der infolge von Kündigung, Liquidation oder Sequestration eine Abfindung erhalten hat. Weiterhin haften sie gesamtschuldnerisch bezüglich jeden das Angestelltenverhältnis betreffenden Anspruchs, der bereits vor dem Unternehmenstransfer entstanden ist.

5. Repräsentanzen der Arbeitnehmerschaft

Um ihre Rechte und Ansprüche durchzusetzen, können sich Arbeitnehmer in unterschiedlichen Formen vereinen. Dabei sind die Gründung von drei Institutionen anerkannt: Gewerkschaften, Kollektivvereinbarungen und das so genannte „workplace forum“.

Die Gewerkschaften haben grossen Einfluß. Sie sind definiert als ein Zusammenschluss von Arbeitnehmern, deren Hauptzweck es ist, die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu regeln. Ihre Hauptfunktion liegt insbesondere darin, sich an Kollektivvereinbarungen zu beteiligen und ihre Mitglieder in Beschwerde- und Disziplinarahngelegenheiten zu vertreten. Sie setzen sich insbesondere für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmung und für Arbeitszeitverkürzungen ein. Auf die Möglichkeit so genannter closed-shop Unternehmen wurde bereits unter Punkt 2.2 verwiesen.

Kollektivvereinbarungen kommen zustande wenn einer oder mehrere Arbeitgeber sich auf eine oder mehrere Arbeitnehmervereinigungen in der Absicht einlassen, eine Lösung für gegenseitige Probleme zu finden. Diese Verträge sind dann für die Parteien verbindlich.

In der aktuellen Fassung des BCEA ist ein zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberschaften geschlossener Kollektivarbeitsvertrag anerkannt. Einzelne Arbeitnehmer sind im Rahmen eines solchen Vertrages berechtigt, begrenzt von bestimmten gesetzlichen Regelungen abzuweichen, wie z.B. Arbeitszeit, Mittagspausen, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Ferner kann eine weitere Institution, das „workplace forum“ bestehend aus ausgewählten Arbeitnehmern, bei einem größeren Unternehmen gegründet werden. Der Arbeitgeber muss sich mit diesem Forum treffen, um es über unterschiedliche Themen zu informieren und zu beraten. Bestimmte Angelegenheiten können nicht einseitig von einem Arbeitgeber einbezogen werden; es muss zunächst Einigkeit mit dem „workplace forum“ bestehen.

Ferner gibt es im südafrikanischen Rechtssystem so genannte „Labour Inspectors“. Diese wurden unter dem BCEA gegründet und besitzen eine signifikante Rolle bei der Lösung aller sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Streitigkeiten. Ihre Aufgabe ist es, die sichere Umsetzung des Arbeitsrechts zu gewährleisten.

6. Streik

6.1 Definition

Was ein Streik ist, ist Absatz 213 des LRA legal definiert. Es bedeutet die planmäßige gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern, um bestimmten Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber Nachdruck zu verleihen. Zumeist geht es um die Durchsetzung tarifvertraglicher Regelungen (z. B. Gehaltserhöhung, Arbeitszeitkürzung). Allerdings muss die Arbeitsunterbrechung folgende vier Kriterien erfüllen, um als Streik zu gelten. Zunächst muss es zu einer Arbeitsniederlegung kommen, die von einer Anzahl von Arbeitnehmern, in der Absicht betrieben wird, einen Missstand abzuhefen oder eine Streitigkeit beizulegen. Schließlich muss es sich dabei um Belange handeln, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber betreffen.

6.2 Zulässigkeit eines Streiks

Grundsätzlich ist der Streik in Südafrika zulässig. Den Arbeitnehmern ist es jedoch dann verboten zu streiken, sofern Themen betroffen sind, bei denen eine der Vertragsparteien das Schiedsverfahren beantragen kann oder einer richterlichen Lösung bedürfen. Ein rechtmäßiger Streik hat einem bestimmten Prozedere zu folgen.³³

Zunächst muss das strittige Problem dem zuständigen Tarifpartner vorgetragen werden oder, wenn es einen solchen nicht gibt, dem CCMA. Arbeitnehmer dürfen nicht streiken, solange nicht der Rat oder die Kommission bestätigt hat, dass das vorgetragene Problem zwischen den Parteien nicht gelöst werden kann oder wenn 30 Tage seit dem Vortrag vergangen sind. Diese 30-tägige Frist kann im Einverständnis mit den Parteien verlängert werden.

Im Anschluss ist je nach Lage der Dinge der Arbeitgeber, der Tarifpartner oder der Arbeitgeberverband 48 Stunden vor dem Streik über diesen zu unterrichten.

Durch seine Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik, verletzt der Arbeitgeber nicht seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag sind vorübergehend suspendiert. Für die Dauer der Streikteilnahme ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber nicht zur Beschäftigung und zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Mit der Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik bricht der Arbeitnehmer dagegen den Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall einen einklagbaren Anspruch auf Erfüllung der Arbeitspflicht; für die Dauer der Streikteilnahme muss er wiederum keine Vergütung zahlen

6.3 Reaktionen des Arbeitgebers

Auf den Streik kann der Arbeitgeber seinerseits mit Aussperrung reagieren. Aussperrung ist die planmäßige Verweigerung der Beschäftigung und Entgeltzahlung gegenüber einer Vielzahl von Arbeitnehmern. Arbeitgeber können also als Reaktion auf den Streik einen Teil der nicht streikenden Arbeitnehmer aussperren, um so gegenüber den streikenden Arbeitnehmern den Druck zu erhöhen. Der Gruppe der ausgesperrten Angestellten muss der Arbeitgeber dann auch keinen Lohn zahlen.³⁴ Somit soll zwischen den Parteien, mit dem Streik auf der einen und der Aussperrung auf der anderen Seite, eine Waffengleichheit geschaffen werden. Weiterhin kann der Arbeitgeber die streikenden Arbeitnehmer durch

³³ LRA, section 64

³⁴ LRA, section 67 (3)

andere Arbeitskräfte für die Dauer des Streiks ersetzen, um so die Produktion im Laufen zu halten.³⁵

Eine Kündigung gegenüber einem rechtmäßig streikenden Arbeitnehmer ist grundsätzlich unzulässig. Ein solches Vorgehen ist aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, sofern der Arbeitgeber bezeugen kann, dass die Kündigung nicht mit dem Streik in Zusammenhang steht oder als Sanktion gegenüber dem Streik erfolgt.

7. Sozialversicherungen

In Südafrika ist das System der sozialen Sicherung nicht so weit entwickelt wie in der Bundesrepublik Deutschland. Jedoch ist ein Mindestmaß an sozialer Fürsorge gewährleistet.³⁶

7. 1. Arbeitslosenversicherung

Mit dem *Unemployment Insurance Act*³⁷ ist eine **Pflichtversicherung** etabliert worden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen je zur Hälfte die Beiträge. Arbeitnehmer, deren Bruttogehalt R 5.785 pro Monat / R 69.420 jährlich nicht übersteigt, sind für den Fall der Arbeitslosigkeit pflichtversichert. Der hierfür gebildete staatliche Fonds setzt sich aus Beiträgen der Arbeitgeber (1,0% des Gehaltes), der Arbeitnehmer (1,0% des Gehaltes) und des Staates zusammen. Die Beiträge werden den Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Bei Arbeitslosigkeit erhält der Arbeitnehmer höchstens 58% seines Netto-Lohnes für eine Höchstdauer von 238 Tagen (34 Wochen). Unter bestimmten Voraussetzungen werden auch Teile des Verdienstaufschlags bei Krankheit und während der Mutterschutzfristen ersetzt.

7. 2. Krankenversicherung

Südafrika kennt keine gesetzliche Krankenversicherung für Arbeitnehmer. Die Absicherung wird üblicherweise auf Grund einzel- oder tarifvertraglicher Abrede über private Krankenversicherungen vorgenommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen i.d.R. je zur Hälfte die Prämien, die insgesamt ca. 6 – 8 % des Bruttojahreseinkommens betragen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, für seine Angestellten eine Krankenversicherung abzuschließen, besteht jedoch nicht.

³⁵ LRA, section 76

³⁶ Quelle: South African-German Association

³⁷ Gesetz Nr. 63 von 2001

7. 3. Rentenversicherung

In vielen Industriezweigen haben sich Pensionsvereine (*pension funds*) entwickelt, die Rentenzahlungen an Betriebsangehörige nach Erreichung der Altersgrenze oder nach vorzeitiger Berufsunfähigkeit leisten. Im übrigen ist die Altersversorgung ausschließlich der privaten Initiative überlassen. Leistungsfähige Lebensversicherungsgesellschaften (oft von großen Banken) sind vorhanden. In vielen Betrieben leistet der Arbeitgeber einen Zuschuß zu den diesbezüglichen Aufwendungen seiner Mitarbeiter.

7 4. Unfallversicherung

Die Unfallversicherung³⁸ ist eine **Pflichtversicherung** für alle Arbeitnehmer. Arbeitgeber zahlen monatliche Beiträge an den *compensation commissioner*. Die Höhe der Beiträge orientiert sich sowohl an der Gehaltshöhe des Arbeitnehmers als auch an der Risikoträchtigkeit der Tätigkeit. Die Zahlungen werden an den *compensation fund* weitergeleitet. Bei arbeits- und berufsbedingten Unfällen und Erkrankungen werden aus diesem Fond Entschädigungen und Zuschüsse an die betroffenen Arbeitnehmer gezahlt. Die Höhe der Entschädigung ist abhängig von der Art und Dauer der Beeinträchtigung und beträgt im Falle der Berufsunfähigkeit höchstens 75% des durchschnittlichen Monatsgehalts. Die Bezugsdauer endet bei teilweiser Berufsunfähigkeit spätestens nach 12 Monaten.

8. Commission for conciliation, mediation and arbitration (CCMA)

Im Falle der Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorschriften kann sich der Arbeitnehmer an die CCMA (Kommission für Versöhnung, Vermittlung und Schlichtung) wenden. Hauptaufgabe der CCMA ist es, Streitigkeiten durch Schlichtung und Aussöhnung zu lösen. Ein sog. *Conciliating Commissioner* (Schlichter/Vermittler) versucht zwischen den Parteien zu vermitteln und die Streitigkeiten innerhalb von 30 Tagen zu klären (durch Mediation, Zusammentragen von Fakten, Beratung). Der Commissioner hat aber keine verordnende Macht. Seine einzige Funktion ist, die Parteien bei der Erzielung einer Einigung zu unterstützen.

Wenn der Streit nicht durch Schlichtung beigelegt werden kann, muss die CCMA einen *commissioner to arbitrate* (Schiedsrichter) einsetzen.³⁹ Durch einen Schiedsspruch der

³⁸ Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, No. 130 of 1993, zuletzt geändert 1997 (früher: Workman's Compensation Act, No. 30 of 1941)

³⁹ Section 136. Der arbitrator und der conciliating commissioner können ein- und dieselbe Person sein.

CCMA kann ein Arbeitgeber verpflichtet werden, den Arbeitnehmer wieder einzustellen oder an ihn Schadensersatz zu zahlen.⁴⁰ Bei gesetzlich unberechtigten Kündigungsgründen (z.B. Kündigung während der Schwangerschaft) kann der Arbeitgeber zu einer Schadensersatzzahlung in Höhe von bis zu 24 Monatsgehältern des Arbeitnehmers verpflichtet werden. In allen anderen Fällen sind Schadensersatzzahlungen bis zu 12 Monatsgehältern möglich. Bei geringfügigen Verstößen des Arbeitgebers gegen die Grundsätze des fairen Verfahrens verhängt die Kommission regelmäßig lediglich Schadensersatzzahlungen von einem bis zwei Monatsgehältern.

9. Das Arbeitsgericht

Das Arbeitsgericht⁴¹, das mit einem Richter, der besondere Voraussetzungen⁴² erfüllen muss, besetzt ist, steht im Gerichtssystem Südafrikas den Zweigstellen des *High Court* in den einzelnen Provinzen gleich. Der arbeitsgerichtlichen Klage gehen fruchtlose Schlichtungs- und Versöhnungsversuche vor der *Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* voraus. Es herrscht kein Anwaltszwang, und jede Partei kann sich durch einen Rechtsbeistand, Mitarbeiter, Gewerkschafts- oder Arbeitgeberverbands-Repräsentanten vertreten lassen.⁴³ Rechtsmittelinstanz des Arbeitsgerichtes ist der *Labour Appeal Court*⁴⁴, und es gibt keine weiteren Rechtsmittel gegen Entscheidungen dieser Instanz. Sie steht damit im Rang dem *Hohen Berufungsgericht*⁴⁵ gleich.

Andreas Krensel

Bei Fragen an den Verfasser, wenden Sie sich bitte an merkblatt@ibn.co.za

⁴⁰ Chapter VIII LRA, s193ff

⁴¹ Labour Court

⁴² LRA, s153 (6)

⁴³ LRA, s161

⁴⁴ LRA, s167 ff.

⁴⁵ Appellate Division of the Supreme Court of South Africa

Kontakt?

Johannesburg	Kapstadt	Stellenbosch	Dubai
706 Keynes Building 128, 10th Street Parkmore, Sandton 2196 Johannesburg	100 New Church Street Tamboerskloof 8001 Kapstadt	1st Floor C2 Black Horse Center Cnr Dorp & Mark Street Stellenbosch	Suite 1501 15th Floor Al Musalla Tower Khaled Bin Al Waleed Road Dubai
Tel: +27 (0)11 6664770 Fax: +27 (0)11 6664746 johannesburg@ibn.co.za	Tel: +27 (0)21 4222620 Fax: +27 (0)21 4222621 capetown@ibn.co.za	Tel: +27 (0)21 8867606 Fax: +27 (0)21 8878435 stellenbosch@ibn.co.za	Tel: +971 50 1047583 Fax: +27 21 4222621 dubai@ibn.co.za

www.ibn.co.za

IBN ist Mitglied der
Southern African – German Chamber of Commerce (SAGC)
Western Cape Investment & Trade Promotion Agency (WESGRO)
Cape Town and Stellenbosch Tourism
Stellenbosch Sakekamer
R M Ertner ist Mitglied im SAGC Regional Council und im Cape Town Club

IBN ist lizenzierter Anbieter für Finanzdienstleistungen (FSB Lizenznummer 24076)

Disclaimer: Wir stellen in unseren Merkblättern verschiedenste Informationen zur Verfügung und haben die dargelegten Informationen sorgfältig geprüft und ausgewählt. Wir weisen jedoch darauf hin, dass wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der angegebenen Informationen übernehmen können. Für Ihr Verständnis bedanken wir uns.

Urheberrecht: Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendungen, der Wiedergabe auf photomechanischem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.