



Merkblatt

Broad-Based Black Economic Empowerment (BEE)

von

Andreas Krensel, LL.M (UCT)

Director IBN Consulting

Stand: November 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

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	1
2. Geschichtliche Hintergründe der Entwicklung von BEE	2
3. Definition und Ziele von BEE	4
4. Regelungsinstrumente zur Erreichung der BEE Ziele	5
4.1 Gesetzgebung	5
4.2 Transformationschartas	5
4.3 Allgemeine Scorecard und die BEE Bewertung von Unternehmen	6
4.3.1 Direct Empowerment:	7
4.3.2 Human resources development and employment equity:	7
4.3.3 Indirect Empowerment:	8
4.3.4 Übrige 10%	9
4.4 Qualifying Small Enterprise Scorecard (QSE)	11
4.5 Finanzierung von BEE	13
5. Schlusswort:	14

1. Vorwort

Mit Beendigung des Apartheitsystems 1994 wurde zwar die rechtliche Gleichstellung aller Südafrikaner erreicht, nicht aber die Beseitigung der Folgen der sozialen und wirtschaftlichen Diskriminierung der schwarzen, farbigen und indischen Bevölkerungsteile.

Um die wirtschaftliche Gleichstellung der schwarzen Bevölkerung zu fördern und zu beschleunigen, hat sich die Regierung der Politik des „Black Economic Empowerment“, kurz BEE, verschrieben. Dabei handelt es sich um eine langfristig angelegte Wirtschaftspolitik, die bereits große Auswirkung auf die Umgestaltung der südafrikanischen Wirtschaft hat und noch haben wird.

Erklärtes Ziel ist es, schwarze Unternehmer durch die Übertragung von Eigentum, sowie Management- und Kontrollfunktionen aktiv in die private Wirtschaft einzubinden. Um dieses Ziel umzusetzen und insbesondere messbar zu machen, hat der Gesetzgeber BEE Scorecards eingeführt.

Hervorzuheben ist, dass BEE eine auf Wirtschaftswachstum ausgerichtete Initiative ist. Durch die Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen an der Wirtschaft soll das volle Potential der südafrikanischen Wirtschaft erschlossen werden.

Die Umstrukturierung der südafrikanischen Wirtschaft an Hand der in den Scorecards genannten BEE Kriterien hat bereits begonnen und wird in den kommenden Jahren erheblich an Bedeutung gewinnen. Es wird keinen Bereich der Wirtschaft geben, der von BEE nicht betroffen sein wird. Daher sollte sich jeder Unternehmer, der in Südafrika bereits tätig ist oder noch tätig werden will, mit den Anforderungen und Voraussetzungen von BEE vertraut machen.

Ferner spielt der level der BEE Bewertung eine immer größere praktische Bedeutung. Nicht nur bei der Vergabe von öffentlichen und privaten Aufträgen, sondern auch z.B. auch bei der Beantragung von gewissen Lizenzen und staatlichen Genehmigungen. Die Verbesserung der eigenen BEE Bewertung sollte dabei langfristiges Unternehmensziel sein.

2. Geschichtliche Hintergründe der Entwicklung von BEE

Einer der wesentlichen Bestandteile des Apartheitsystems war der geplante und mutwillige Ausschluss von Schwarzen aus der Wirtschaft. Darüber hinaus wurde es Schwarzen gezielt erschwert, sich selbständig zu machen und eigene Unternehmen zu gründen. Die große Mehrheit der Schwarzen musste sich in den so genannten Homelands niederlassen.¹ In diesen gab es eine schlechte Infrastruktur und nahezu keine oder zumindest nur unbedeutende Geschäftszentren. Die starke Beschränkung von Schwarzen, Grundeigentum zu erwerben, verschloss ihnen die Möglichkeit dieses Eigentum als Sicherheit für Bankdarlehen zu geben.

Zu Beginn der 90er Jahre führte die Privatwirtschaft mehrere Transaktionen durch, bei denen Firmenbeteiligungen an einzelne oder Gruppen von schwarzen Investoren verkauft wurden. Bei vielen dieser Transaktionen blieb der langfristige Erfolg aus. Insbesondere wurden nicht breite Bevölkerungsteile gefördert, sondern nur eine kleine schwarze Elite geschaffen. Mitte der 90er Jahre wurde daher von der Regierung eine koordinierte Vorgehensweise zum Thema BEE gefordert. Um dieser Forderung nachzukommen, wurde 1998 die BEE-Kommission ins Leben gerufen. Diese hatte zur Aufgabe eine allgemein anerkannte Definition von BEE und Vorschläge für Umstrukturierungsmaßnahmen zu erarbeiten. Die Regierung hatte zwar auch schon vorher zahlreiche Gesetze erlassen, um die wirtschaftliche Ungleichbehandlung zu verringern,² es fehlte jedoch ein koordinierter und ganzheitlicher Ansatz für das Thema BEE.

Die BEE-Kommission legte im Oktober 2000 ihren Abschlussbericht vor. Dieser bildet die Basis für das drei Jahre später veröffentlichte Strategiepapier der Regierung.³ Die gesetzliche Grundlage für das Thema BEE wurde dann durch den im Januar 2004 in Kraft getretenen **Broad-Based Black Economic Empowerment Act**⁴ geschaffen. Mit diesem Gesetz wurden die in diesem Zusammenhang bereits früher erlassenen Gesetze und Förderprogramme ersetzt, reformiert und aufeinander abgestimmt. Die genauere Erläuterung

¹ „Settlement Act“, Ciskei, Transkei etc.

² 1996 der „National Small Business Act“, 1997 Einführung eines Punktesystems für die Vergabe von staatlichen Aufträgen, 1998 „Employment Equity Act“ der alle Unternehmen mit über 50 Arbeitnehmern zu einer gesellschaftlich repräsentativen Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft ihres Unternehmens verpflichtete.

³ „South Africa’s Economic Transformation: A Strategy for Broad-Based Black Economic Empowerment“

⁴ Gesetz Nr. 53 aus 2003

der im Gesetz genannten Vorschriften und die damit verbundenen tatsächlichen Regelungen zur Umsetzung in der Praxis erfolgten insbesondere durch Verhaltensrichtlinien.⁵

Die Verhaltensrichtlinien und ihre rechtlichen Folgen, namentlich die Transformationschartas, Sektorrichtlinien und die zwei „Scorecards“⁶, haben für Unternehmen die größte Bedeutung. Nach der Veröffentlichung der ersten Fassung verschiedener Verhaltenscodices gab es massive öffentliche Kritik. Diese Kritik wurde vom Gesetzgeber beherzigt und viele Anregungen in der neuen Fassung umgesetzt. 3 Jahre nach Erlass des BEE Acts wurde im Januar 2007 die neue Version der Verhaltenscodices veröffentlicht. Die folgende Tabelle dient als Veranschaulichung der Historie des Entwicklungsprozesses sowie des momentanen Standes.

Beginn 90er Jahre	<p>Schwarze Investoren übernehmen Beteiligungen an bestehenden Firmen jedoch bleibt bei vielen der Erfolg aus.</p> <p><i>Grund:</i> Unzureichende und ungeeignete Finanzierungsstrukturen</p> <p>Forderungen nach formalen Strukturen werden laut.</p> <p>Ausarbeitungen finden statt, um eine weit gefächerte Strategie zu entwickeln und Maßnahmen zur Umsetzung durch zu setzen.</p>
1998	<p>BEE-Kommission wird eingerichtet.</p> <p><i>Aufgabe:</i> Ausarbeitung einer allgemein anerkannten Definition von BEE und Vorschlägen für Umstrukturierungsmaßnahmen</p>
2000	<p>Im Oktober veröffentlicht die BEE-Kommission ihren Abschlussbericht.</p>
2003	<p>Im Mai entwirft die Regierung auf Basis des Abschlussberichtes der BEE-Kommission ein Strategiepapier.</p> <p><i>Siehe:</i> A Strategy for Broad-Based-Black Economic Empowerment</p>
2004	<p>Im Januar zeichnet Präsident Thabo Mbeki das BEE-Gesetz ab.</p> <p><i>Siehe:</i> Broad-Based Black Economic Empowerment Act.</p> <p>In diesem Rahmengesetz sind die in diesem Zusammenhang früher bereits erfassten Gesetze und Förderprogramme zusammengefasst, teilweise reformiert und aufeinander abgestimmt.</p> <p>Im Laufe diesen Jahres wird der "BEE-Council" aus Vertretern der</p>

⁵ Codes of Good Practice

⁶ Generic Scorecard und die Qualifying Small Enterprises Scorecard

	Regierung und verschiedener Interessengruppen gebildet. . <i>Funktion:</i> Kontrolle und Beratung bei der Umsetzung und Durchführung
2007	Verhaltenscodices (Codes of Good Practice), insbesondere für qualifizierte kleine Unternehmen werden veröffentlicht

3. Definition und Ziele von BEE

Die Regierung definiert BEE als einen integrierten und zusammenhängenden sozioökonomischen Prozess, der direkt zur wirtschaftlichen Umstrukturierung Südafrikas beiträgt und zu einer deutlichen Erhöhung des Anteils an Schwarzen führt, die innerhalb der südafrikanischen Wirtschaft Unternehmen leiten, kontrollieren oder deren Eigentümer sind. Ferner soll dieser Prozess zu einem erheblichen Abbau von Einkommensunterschieden führen.⁷ Überraschend befindet sich in der jetzigen Fassung der Verhaltenscodices keine Definition von BEE.

Zu beachten ist, dass der Begriff „Schwarze“ im Sinne von BEE Schwarze, Farbige und Inder umfasst, also alle Nicht-Weissen Bevölkerungsteile.⁸

Die BEE-Strategie sieht vor, bis zum Jahre 2014 die folgenden Ziele zu erreichen:

- Eine deutliche Erhöhung des Anteils von Schwarzen als Eigentümer und Manager von bestehenden und neuen Unternehmen
- Eine deutliche Erhöhung der Anzahl von Schwarzen in Führungspositionen
- Ein Anstieg der Kapitalanteile Schwarzer an Unternehmen
- Die Erhöhung des Anteils Schwarzer an Produktionsfaktoren, wie z.B. Grund und Boden
- Die Erweiterung von wirtschaftlichen Aktivitäten in unterentwickelten Regionen
- Ein beschleunigtes und für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen zugängliches Wirtschaftswachstum
- Die Erhöhung des Einkommensniveaus von Schwarzen und damit des Abbaus von Einkommensunterschieden

⁷ „A Strategy for Broad Based Black Economic Empowerment“, S. 12, 3.2.2; Codes of Good Practice 2004 Statement 000, Seite 11

⁸ „Broad Based Black Economic Empowerment Act“, 2003, section 1

4 Regelungsinstrumente zur Erreichung der BEE Ziele

Die Regierung bedient sich zur Umsetzung der gesetzten Ziele umfangreicher Regelungsinstrumente. Neben dem Gesetz sind dies insbesondere die Verhaltenscodices und deren rechtliche Folgen, die Transformationschartas und Sektorchartas und Scorecards. Besonderer Erwähnung bedarf auch das Konzept der bevorzugten Beschaffung.⁹

4.1 Gesetzgebung

Der „Broad-Based Black Economic Empowerment Act“ wurde im Januar 2004 ratifiziert und trat damit in Kraft. Es ist eines der kürzesten, aber dennoch bedeutungsvollsten Gesetze, die in den vergangenen Jahren in Südafrika in Kraft getreten sind. Es ist als reines Rahmengesetz ausgestaltet, das kaum konkrete gesetzliche Regelungen enthält. Dennoch beeinflusst und bestimmt es den Umbau der gesamten südafrikanischen Wirtschaft.

Die Ziele des Gesetzes finden sich in § 2. Diese decken sich mit den hier unter Punkt 3 genannten Zielen. Konkrete Regelungen ermächtigen den Wirtschaftsminister¹⁰ dazu, die „Codes of Good Practice“ zu erlassen und ein „BEE-Advisory-Council“ einzurichten,¹¹ das die in der Umsetzung von BEE erzielten Fortschritte überwachen soll und die Regierung bei der weiteren Umsetzung von BEE und den damit zusammenhängenden Fragen berät.¹²

Zu erwähnen ist, dass das BBEE Gesetz keine zwingenden Maßnahmen für den Privatsektor enthält. Wer BEE nicht einsetzen oder umsetzen will, wird keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen spüren. Über das Instrument der bevorzugten Beschaffung werden aber sicherlich in absehbarer Zeit negative wirtschaftliche Konsequenzen spürbar werden.

4.2 Transformationschartas

Um die effiziente Umsetzung der BEE-Strategie auf allen Ebenen der Gesellschaft und in allen Sektoren der Wirtschaft zu ermöglichen, muss die Privatwirtschaft in den Prozess mit eingebunden werden. Um dies zu ermöglichen drängte die Regierung verstärkt auf den Abschluss von Abkommen und Verträgen mit und innerhalb der privaten Wirtschaft, den so genannten „Chartas“. Die Chartas, auch Transformationschartas genannt, sind eine Art

⁹ „Preferential Procurement“

¹⁰ Minister of Trade and Industry

¹¹ Broad Based Black Economic Empowerment Act, 2003, section 4

¹² Broad Based Black Economic Empowerment Act, 2003, section 5

sozialer Vertrag, durch den sich ein ganzer Wirtschaftssektor verpflichtet BEE Maßnahmen gezielter als in den Verhaltenscodices einzusetzen. Die Chartas haben keine unmittelbare Wirkung auf Unternehmen in dem jeweiligen Sektor. Eine Ausnahme stellt die Bergbau Charta dar. Sie ist gemäß dem Mineral and Petroleum Resources Development Act gesetzlich bindend. Sollte jedoch ein Sektor die in der Charta festgelegten Ziele nicht erreichen, so behält sich der Staat die Möglichkeit vor, die Ziele mittels Gesetzgebung durchzusetzen.

Den Vorgaben der Regierung entsprechend müssen die Chartas die besonderen Anforderungen des BEE an den jeweiligen Wirtschaftssektor, die BEE-Zielsetzungen unter Einbeziehung eines Zeitplans zu deren Erreichung enthalten. Ferner sind die speziellen Instrumente zur Umsetzung der gesetzten Ziele, eine Einschätzung der zur Umsetzung erforderlichen Geldmittel und die Einrichtung von Organen zur Koordination, Überwachung und Auswertung der BEE-Umsetzungsmaßnahmen zu nennen.

Die Erstellung einer eigenen Charta und damit verbunden auch die Schaffung einer eigenen Scorecard hat für den jeweiligen Wirtschaftssektor den großen Vorteil, dass die jeweiligen Anforderungen und die sektorspezifischen Voraussetzungen berücksichtigt werden können. Für die Erstellung einer Charta müssen sich die verschiedenen Interessenvertreter wie z.B. Gewerkschaften, Vertreter der größten Unternehmen aus dem Sektor und der Staat über die Ziele und Methoden einigen, die für die sektorspezifische Umsetzung der BEE Ziele erforderlich sind. Wenn die Charta die Voraussetzungen der Verhaltenscodices erfüllt, wird sie im Amtsblatt veröffentlicht.¹³ Damit gilt sie im Verhältnis der nicht-staatlichen Unternehmen untereinander und wird so als sektorspezifischer Maßstab für die BEE-Anwendbarkeit genutzt.

4.3 Allgemeine Scorecard und die BEE Bewertung von Unternehmen

Um die Umsetzung der gesetzlich normierten BEE-Ziele für ein bestimmtes Unternehmen messbar und damit mit anderen Unternehmen vergleichbar zu machen, hat die Regierung sich für die Einführung einer Scorecard entschieden. Jedes einzelne Unternehmen wird für seine Fortschritte bei der Umsetzung von BEE nach einem standardisierten Punktesystem bewertet. Die Gesamtzahl der erreichten Punkte legt den BEE-Status eines Unternehmens fest. Hundert Punkte sind das Maximum der auf der Scorecard zu erreichenden Punkte.¹⁴

¹³ § 5 Codes of Good Practice: Statement 010

¹⁴ Abgesehen von einigen Bonuspunkten

Besonders hervorzuheben ist, dass es zwei verschiedene Scorecards gibt. Um kleinen bis mittelständischen Unternehmen eine gute BEE Bewertung zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber die so genannte Scorecard für „qualifizierte kleine Unternehmen“¹⁵ eingeführt.¹⁶ Die Unterschiede zur allgemeinen Scorecard sind in der Praxis erheblich. Daher wird unter 4.5 gesondert auf diese Scorecard eingegangen.

Die **allgemeinen Scorecard** weist folgende Elemente auf:

4.3.1 Direct Empowerment:

Der Begriff „Direct Empowerment“ im Sinne von BEE umfasst sowohl das Eigentum an Unternehmensanteilen als auch das Recht zur Beteiligung am Management und damit an der Unternehmensführung. Es sind aus diesem Bereich maximal 30 Punkte zu erreichen. In der Scorecard wird die Beteiligung von Schwarzen am Management des Unternehmens mit maximal 10 Punkten, der Besitz von Unternehmensanteilen mit maximal 20 Punkten bewertet. Hervorzuheben ist, dass bei Nichterfüllung oder nur Teilerfüllung der gesetzten Ziele nicht etwa gar keine Punkte vergeben werden, sondern immer noch teilweise Punkte vergeben werden. Wenn z.B. nicht 50% des Vorstandes schwarz sind, dafür aber 25% der Positionen von schwarzen Frauen besetzt ist und die restlichen Ziele im Managementbereich erfüllt sind, so werden nicht 10 von 10 möglichen Punkten erreicht, sondern nur 9.

Insbesondere die Beteiligung der Schwarzen am Aktienbesitz und der damit verbundene Zwang zum Verkauf von Unternehmensanteilen wird in der Öffentlichkeit und in den Medien oft kritisch gesehen. Rein passives Kapitaleigentum wird als nicht ausreichend angesehen. Die Scorecard definiert als Ziel, dass mindestens 25% der Stimmrechte und 25% der wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmens Schwarzen gehören soll.¹⁷ Allerdings ist auch hier wieder zu beachten, dass maximal 20 Punkte vergeben werden. Sollten etwa nur 10% der Stimmrechte in schwarzer Hand sein, so bekommt das bewertete Unternehmen nicht etwa keine Punkte aus diesem Bereich sondern nur weniger. Die tatsächliche Ermittlung der Punkte ist dabei sehr kompliziert.¹⁸

4.3.2 Human resources development and employment equity:

Unternehmen sollen den Vorgaben des „Employment Equity Act“ entsprechen. Dieses Gesetz wurde mit dem Zweck eingeführt, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eine der Bevölkerungszusammensetzung entsprechende Anzahl an Schwarzen in allen

¹⁵ Qualifying Small Enterprises

¹⁶ § 8 Codes of Good Practice: Statement 1000

¹⁷ § 5 Codes of Good Practice: Statement 100

¹⁸ § 15 Codes of Good Practice: Statement 100

Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen unter vergleichbaren Arbeits- und Einkommensbedingungen zu beschäftigen. Um dieses Ziel zu erreichen und den eher niedrigen Ausbildungsstand vieler Angestellter zu verbessern, hat die Regierung mehrere Weiterbildungs- und Förderprogramme für schwarze Mitarbeiter eingeführt. Wenn ein Unternehmen aktiv die Weiterbildung seiner Mitarbeiter fördert und dies im Rahmen des offiziellen Skills Development Programms¹⁹ geschieht, so wird dies mit maximal 20 Punkten auf der Scorecard honoriert. Die Employment Equity wird mit maximal 10 Punkten bewertet.²⁰ So sollen zum Beispiel 4% Behinderte beschäftigt werden, um 2 der möglichen 10 Punkte aus diesem Bereich zu erlangen. Sind darüber hinaus 60% des Managements schwarz, werden weitere 2 Punkte vergeben.²¹

4.3.3 Indirect Empowerment:

Der Begriff „indirect empowerment“²² setzt sich aus zwei Teilen zusammen, namentlich des preferential procurements und der Investition in schwarze Unternehmen.²³

4.3.3.1 Preferential Procurement

Hinter dem Konzept des „Preferential Procurement“, frei übersetzt als Konzept zu bevorzugten Beschaffung, verbirgt sich ein effektiver Weg die Ziele von BEE schnell in die Praxis umzusetzen und bei Unternehmen ein starkes Eigeninteresse an BEE zu wecken.

Bei allen wirtschaftlichen Beziehungen der Regierung zu Unternehmen der Privatwirtschaft soll der BEE-Status der betroffenen Unternehmen berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass bei der Vergabe von staatlichen Aufträgen aller Art, der Vergabe von Lizenzen und Konzessionen, dem Verkauf von staatlichen Anlagen und Unternehmen, selbst beim Einkauf von Waren stets der BEE Status berücksichtigt werden wird. Bei Ausschreibungen ist es jetzt schon üblich, den geforderten BEE Status in der Ausschreibung anzugeben. Zu beachten ist, dass in vielen Ausschreibungen nicht nur der Status entscheidend ist, vielmehr kann es noch zusätzliche Anforderungen geben, wie zum Beispiel eine Mindestanzahl an schwarzen Eigentümern.

Für alle Unternehmen, die an staatlichen Aufträgen interessiert sind, stellt sich somit die Frage und Problematik von BEE schon jetzt unmittelbar. Jeder neue Investor, der plant mit staatlichen Stellen oder Städten und Verwaltungen wirtschaftliche Beziehungen aufzubauen,

¹⁹ Programm zu Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten

²⁰ Codes of Good Practice: Statement 300

²¹ Für die weiteren Elemente der Employment Equity Scorecard siehe § 5 Codes of Good Practice: Statement 300

²² Indirekte Ermächtigung

²³ Codes of Good Practice: Statement 600

muss sich schon im Vorfeld mit BEE beschäftigen und Vorkehrungen treffen. Bereits heute gehen 50% aller staatlichen Aufträge der Kapprovinz an BEE Unternehmen.

Wichtig ist aber das Konzept der bevorzugten Beschaffung auch für die Beziehung zwischen zwei Privatunternehmen. Da das preferential procurement mit maximal 20 Punkten ein wesentlicher Bestandteil der Scorecard ist, ist jedes Unternehmen bestrebt seine Waren und andere Dienstleistungen bei Unternehmen mit hohem BEE Status einzukaufen.

Ein Beispiel aus der Praxis soll dies verdeutlichen: Der Lebensmittelhändler Woolworths verlangt von seinen Zulieferern, dass diese mindestens einen Level 5 Status haben. Ansonsten werden diese Zulieferer in der Zukunft nicht mehr genutzt. Dies ist Firmenpolitik. Ferner hat dies aber auch Auswirkungen auf Woolworths eigene Scorecard. Je höher der BEE Status einzelner Zulieferer ist, desto mehr Punkte wird auch Woolworth in der eigenen Bewertung der preferential procurement Ausgaben haben.²⁴ Kauft Woolworth z. B. für 100.000 Rand bei einem Level 5 Unternehmen ein, so gehen 80% der Ausgaben auf diesen Zulieferer, also 80.000 Rand in die Berechnung der Woolworth Scorecard unter dem Punkt preferential procurement ein.

4.3.3.2 Enterprise Development

Das zweite Element des indirect empowerments ist die Entwicklung von schwarzen Unternehmen. Investitionen, Preisvorteile, Spenden und Darlehen für kleinste und kleinere schwarze Unternehmen werden positiv bewertet. Die Investitionen müssen zu einem direkten wirtschaftlichen Vorteil beim Empfängerunternehmen führen. Es werden maximal 10 Punkte vergeben.

4.3.4 Übrige 10%

Die übrigen 10% der Scorecard können von den einzelnen Wirtschaftssektoren innerhalb der Chartars nach eigenem Ermessen auf die spezifischen Anforderungen der Sektoren angepasst werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Scorecard:

²⁴ Welcher Prozentsatz bei welchem BEE rating einschlägig ist, besagt der Preferential Procurement Recognition level

Hauptelement	Unterelemente	Beschreibung
Direct Empowerment 30%	Equity Ownership 20%	Umfasst den Begriff von Anteilen des Unternehmens und anderen Wirtschaftsfaktoren
	Management 10%	Umfasst den Begriff von Einfluss auf die Führung des Unternehmens.

Human Resource Development and Employment Equity 30%	Employment Equity 10%	Beschäftigung einer repräsentativen Anzahl von Schwarzen in allen Unternehmensbereichen und Ebenen unter für alle gleichen Arbeits- und Einkommensbedingungen.
	Skills Development 20%	Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen wie Weiterbildungs- und Förderprogramme für Schwarze
Indirect Empowerment 30%	Preferential Procurement 20%	Bevorzugter Bezug von Waren und Dienstleistungen bei schwarzen (Zuliefer-) Unternehmen.
	Enterprise Development 10%	Investitionstätigkeiten eines Unternehmens sollen auf schwarze Unternehmen ausgerichtet werden.
Individual Content 10%	-	Können von den verschiedenen Branchen und ihren Unternehmen inhaltlich selbst bestimmt werden.

4.3.5 Die Berechnung des BEE Status

Der BEE Status eines Unternehmens errechnet sich aus der Addition der einzelnen Prozent- bzw. Punktezahlen. Es gibt keine staatliche Stelle, die die Berechnung des BEE Status vornimmt. Stattdessen haben sich mehrere private Unternehmen, sog. Verification Agencies, darauf spezialisiert den BEE Status zu ermitteln und zu zertifizieren. Das Zertifikat dient dann

für die Dauer von 12 Monaten als Beweis des eigenen BEE Status. Noch gibt es keine gesetzliche Registrierungspflicht für diese Verification Agencies, jedoch wird in Kürze eine Behörde die Zulassung der Verification Agencies regeln.²⁵ Noch besteht keine gesetzliche Pflicht eine Zertifizierung von solchen Unternehmen vornehmen zu lassen und jedes Unternehmen kann selber seinen eigenen BEE Status errechnen.

Gemäß den Endpunkten werden die Unternehmen dann wie folgt kategorisiert:

BEE Status	Punkte	BEE Procurement recognition level
Level 1	> 100 Punkte	135%
Level 2	> 85 aber < 100	125%
Level 3	> 75 aber < 85	110%
Level 4	> 65 aber < 75	100%
Level 5	> 55 aber < 65	80%
Level 6	> 45 aber < 55	60%
Level 7	> 40 aber < 45	50%
Level 8	> 30 aber < 40	10%
Keine Bewertung	< 30	0%

4.4 Qualifying Small Enterprise Scorecard (QSE)

Für kleine und mittelständische Unternehmen hat der Gesetzgeber eine eigene Scorecard entwickelt,²⁶ die zwar die Kriterien der allgemeinen Scorecard enthält, jedoch in der Praxis für diese Unternehmen zu einer erheblichen Vereinfachung für eine gute BEE Bewertung führt. Für diese Unternehmen war insbesondere die Übertragung von Eigentumsanteilen an Schwarze eine nur schwer vertretbare Auflage.

Welche Scorecard anwendbar ist, richtet sich nach dem Umsatz des Unternehmens. Der über die Anwendbarkeit der QSE Scorecard entscheidende maximale Jahresumsatz wurde

²⁵ Codes of Good Practice: Statement 000-020

²⁶ § 8 Codes of Good Practice: Statement 1000

in der letzten Fassung der Verhaltenscodices von ursprünglich 5 Millionen auf 35 Millionen Rand angehoben.²⁷ Damit fallen sehr viele kleinere Unternehmen, insbesondere Familienbetriebe unter die QSE Scorecard.

Die Besonderheit der QSE Scorecard ist, dass von den 7 möglichen Kategorien nur 4 erfüllt werden müssen und damit auch in die Bewertung einfließen. Unter der QSE Scorecard kann z.B. eine Bewertung der Scorecard Kategorien ownership, management und employment equity ganz entfallen. Dann werden die restlichen 4 Kategorien bewertet. Eine gute BEE Bewertung ist also wesentlich einfacher und insbesondere ohne Änderung der Eigentümerstruktur zu erreichen.

BEE Element	Maximale Punkte	10-Jahres-Ziel
Equity Ownership	25	25% plus 1 Stimme
Management Control	25	50,1% Schwarze als Manager, die auch Eigentümer sind
Employment Equity	25	40% schwarze Manager 60% schwarze Angestellte und davon 35% Frauen
Skills Development	25	2% an zusätzlichen Trainingsausgaben für schwarze Angestellte, berechnet auf Basis aller SDL Ausgaben
Preferential Procurement	25	40% aller Ausgaben sollen auf BEE Unternehmen entfallen
Enterprise Development	25	2% Nettogewinn nach Steuern soll auf Unterstützung von QSE entfallen
Residual Element	25	1% des Nettogewinns nach Steuern soll z.B. auf Spenden oder anderweitige allgemein nützige Unterstützung entfallen

²⁷ § 13 Codes of Good Practice: Statement 1000 und Annexe 1000-B

Die BEE Bewertung richtet sich auch bei der QSE Scorecard nach der unter 4.3.5 genannten Tabelle.

Eine Besonderheit besteht für Unternehmen, deren Jahresumsatz unter 5 Millionen Rand liegt. Diese Micro Enterprises qualifizieren sich automatisch für eine Level 4 BEE Bewertung. Wird eine bessere Bewertung angestrebt, so sind die Voraussetzungen der QSE Scorecard anzuwenden.

4.5 Finanzierung von BEE

Die Finanzierung von BEE Transaktionen spielt eine große praktische Rolle. Da die zu übertragenden Anteile nicht enteignet werden, sondern zum marktgerechten Preis abgekauft werden, müssen umfangreiche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die nicht sachgerechte Finanzierung birgt im Wesentlichen zwei Risiken. Erstens, dass die Verkäufer der Vermögensanteile ihren erzielten Verkaufserlös in das Ausland transferieren und damit erhebliche Geldmengen der Wirtschaft entziehen. Zweitens ist die Sparrate in Südafrika im internationalen Vergleich gering. Daher darf eine geeignete Finanzierungsstrategie für BEE Transaktionen weder die nationalen noch die internationalen Investitionsbestrebungen gefährden.

Die Finanzierungsarten umfassen: staatliche Förderprogramme, die gezielt auf BEE ausgerichtet werden; Projekt Finanzierung; Venture Capital; Darlehensgewährung durch den Staat direkt. Als private Finanzierer treten Banken, Pensionsfonds, Lebensversicherungen und Privatinvestoren auf.

Die Banken finanzieren meist gegen die Übertragung von Sicherheiten und Abtretung eines Teiles der Forderungen des Unternehmens. Versicherungen und Pensionsfonds verlangen als Gegenwert der Finanzierung meist Anteile am Unternehmen. Aufgrund des höheren wirtschaftlichen Risikos sind die Kosten des Unternehmens für die Finanzierung höher als bei der durch Banken.

5. Schlusswort:

BEE ist eines der Hauptelemente der Regierung beim notwendigen Umbau der südafrikanischen Wirtschaft und Gesellschaft und damit keine kurzfristige politische Erscheinung. Es ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit. „BEE ist das wirtschaftliche Pendant zur Demokratie“²⁸.

Die praktische Bedeutung von BEE wird in den kommenden Jahren noch zunehmen. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen, da die großen börsennotierten Unternehmen bereits große Schritte bei der Umsetzung der BEE Ziele gemacht haben. Jedes südafrikanische Unternehmen und jeder ausländische Investor muss sich mit den Anforderungen auseinandersetzen.

Mit dem Prozess des BEE verbinden viele Weiße eher negative Dinge. Das vorherrschende Gefühl des Zwanges vor ist noch nicht der Einsicht gewichen, dass dieser Prozess und damit auch die Umwandlung der Gesellschaft eine wirtschaftliche Notwendigkeit ist. Die Schaffung von wenigen Superreichen anstelle der Ermöglichung der Partizipation der breiten schwarzen Bevölkerung an dem Umwandlungsprozess war ein berechtigtes Argument gegen viele BEE Transaktionen in der Vergangenheit. Weiße Angestellte fühlen sich in der Sicherheit des Arbeitsplatzes bedroht und damit sinkt ihre Produktivität. Kleinere Unternehmen bilden Schwarze aus und investieren in diese, um sie dann nach Abschluss ihres Trainings an Grossunternehmen zu verlieren, die ihre Quoten erfüllen wollen und damit eine große Nachfrage nach ausgebildeten Schwarzen haben. Dies alles sind berechtigte Kritikpunkte. Allerdings ist dem mit den Worten von Margaret Legum zu begegnen, die frei übersetzt lauten: „Nach drei Jahrhunderten der Ausgrenzung der schwarzen Bevölkerung, glaubt die weiße Bevölkerungsschicht wirklich, dass die gesellschaftliche Anpassung und Umwandlung ohne Probleme von statten geht?“²⁹

BEE sollte nicht nur als notwendiges Übel empfunden, sondern auch als große Chance gesehen werden.

Erstens wird BEE langfristig zu einer Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen an der Wirtschaft und an deren Vermögen führen. Die schwarze Bevölkerungsgruppe wird mehr

²⁸ Margaret Legum, South African New Economic Foundation (SANE), BEE Konferenz 17.02.2005, Kapstadt

²⁹ Margaret Legum, South African New Economic Foundation (SANE), BEE Konferenz 17.02.2005, Kapstadt; “After 3 centuries of exclusion of the black people, did white people really expect that transformation goes without any problems”

Einkommen zur Verfügung haben und damit die Binnennachfrage erhöhen, was bereits heute spürbar wird.

Zweitens können auch einzelne Unternehmen von BEE profitieren. Mit einem entsprechend guten BEE Rating können sich bereits bestehende oder neue Unternehmen einen größeren Umsatz erschließen, indem sie auf diese Weise an staatliche oder neue Aufträge im Rahmen der bevorzugten Beschaffung gelangen. Insbesondere mit der Einführung der QSE Scorecard und deren Vereinfachung sowie dem automatischen Level 4 Rating für Micro Enterprises, hat der Gesetzgeber sinnvolle Möglichkeiten für Start-ups und kleine Unternehmen geschaffen, eine gute BEE Bewertung zu erzielen.

Andreas Krensel

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

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.