

*Marianne Cornevin*

**Apartheid – Mythos und Wirklichkeit**

Peter Hammer Verlag, Wuppertal, 1981, 189 S., DM 12,80

Das von der UNESCO 1979 in französischer Sprache herausgegebene Buch der Ärztin Marianne Cornevin ist ein Plädoyer. Die Autorin, die zusammen mit ihrem Mann Robert die bekannte *L'Histoire de l'Afrique des origines à nos jours* (Paris 1964; deutsch bei Klett-Cotta 1980) verfaßt hat, erarbeitet das Selbstverständnis der Buren (unter Vernachlässigung der anglophonen Weißen Südafrikas) aus dem über tausendseitigen »Official Yearbook of the Republic of South Africa« (1977), aus Schulbüchern und Politikerreden. Sie gliedert die Argumente, die zur Stützung der Apartheids-Ideologie angeführt werden, in zehn Mythen (z. B. »Die Vortrekker seien in leere und herrenlose Gebiete gekommen« oder »Die homelands entsprächen den Territorien, die in der Geschichte von jeweils einer schwarzen Nation bewohnt wurden. Ihre Zerstückelung sei das Resultat von Stammes- und Nachfolgekriegen«), stellt jeweils den traditionellen buri-schen Standpunkt dar und macht sich sodann daran, Geschichtsfälschungen, Verzerrungen und innere Widersprüche aufzudecken. Sie argumentiert dabei knapp, aber faktenreich genug, bringt Material, das in dieser Fülle und Klarheit hierzulande noch nicht vorlag. Das Buch nützt jedem, der sich mit Südafrika beschäftigt; weite Verbreitung ist ihm zu wünschen.

Philip Kunig

*Johannes Schregle*

**Negotiating Development. Labour Relations in Southern Asia**

International Labour Office, Geneva, 1982, 186 S., sfr. 40

Ein Blick auf die Überschriften der Monographie von Schregle (der Autor ist Chief Industrial Relations Officer des Internationalen Arbeitsamtes in Genf) läßt zunächst ein gängiges Manual über Industrial Relations erwarten, wie wir es von der Konzeption her aus dem angelsächsischen Bereich kennen.

Ein Kapitel Labour Relations Systems gibt einen knappen Überblick über die Arbeitsgesetzgebung (und ihre historische Entwicklung) in den Ländern Pakistan, Indien, Nepal, Bangladesch, Sri Lanka, Thailand, Malaysia, Singapur, Indonesien und Philippinen. Weitere Abschnitte beschäftigen sich mit gängigen Problemen wie der Rolle von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Kollektivvereinbarungen und Arbeitskämpfe, Arbeitsverhältnis, Personalpolitik und Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen. Abschließend wird die Rolle der Regierung und der Arbeitsverwaltung behandelt.

Bereits in der Einleitung und vollends in den Ausführungen über Entwicklungsziele wird jedoch das zentrale Anliegen des Buches klar: den Anregungen des Nord-Süd-Berichtes

folgend, der dazu ausdrücklich zitiert wird, soll ein Beitrag zum Abbau von »Cultural Imperialism« geleistet werden (S. 54). Somit wird die Frage nach dem Zusammenhang von Arbeitsbeziehungen und Kultur zum beherrschenden Thema des Buches.

Schregle konstatiert für alle behandelten Länder das Vorliegen der Auffassung, wonach ein asiatisches Modell der Arbeitsbeziehungen gefunden werden müßte (»There is in Southern Asia a widespread feeling that the special conditions and requirements of the region, economic and cultural, warrant an ›Asian‹ approach to labour relations«, S. 62). In der Verfolgung der Ziele und in der Wahl der Mittel würden deshalb Wege gesucht, die sich bewußt von dem herkömmlichen Modernisierungsdenken abwenden und jeder Form von »Westernisation« widersetzen.

Eine Leitidee bei der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen ist dem Autor zufolge das Streben nach Harmonie, ein Begriff, der in Südasien ganz anders besetzt sei als etwa in Europa (S. 66). »Industrial Harmony« schließe Arbeitsstreitigkeiten nicht aus, ziele vielmehr auf eine nicht-individualistische, gruppenorientierte Konfliktbewältigung. Dies führe zu einer Ablehnung von »excessive legalism« (S. 122), d. h. eines rigiden, formalisierten Verfahrens zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Illustrativ hierzu ist die von Schregle zitierte Äußerung des Commissioner of Labour von Hongkong, der sagt: »Many of the great disputes dealt with by the Labour Department here in Hongkong have arisen from local circumstances and attitudes and have to be resolved by methods and approaches that you will not find in the case studies of the Harvard Business School or the London School of Economics«, wobei er Information, Höflichkeit, Einfühlungsvermögen und Kommunikation als die Grundelemente auflistet (S. 121 f.). Das Arbeitsverhältnis sehen Asiaten nicht so sehr als Vertragsbeziehung, sondern als Bündel »ethischer Verpflichtungen« (S. 132). Die Tatsache, daß in den südostasiatischen Gesellschaften die tragende soziale Einheit nicht das Individuum, sondern die Familie ist, wirkt auch im Arbeitsverhältnis fort: »the Asian worker does not leave his tradition and his culture at the doorstep when he enters the workplace and it will not be wrong to state, that this tradition and culture emphasises co-operation and participation as a way of doing things« (S. 132). Mit dem Verständnis des Arbeitsverhältnisses als einer quasi-familiären Beziehung werde dem tief verwurzelten Bedürfnis nach Schutz und Fürsorge durch den Arbeitgeber Rechnung getragen. Schregle sieht aber zu Recht darin auch die Gefahr, daß in vielen Fällen die Berufung auf kulturelle Wertvorstellungen zum Vorwand für rücksichtslose Ausbeutung der Arbeitnehmer, zur Rechtfertigung von Einschränkung von Menschenrechten und zur Beibehaltung eines autokratischen Managementstils dienen (S. 133 f.).

Auch sonst malt Schregle kein idyllisches Bild über Arbeitsbeziehungen in Südostasien. Ganz selbstverständlich geht er davon aus, daß Labour Relations in den einzelnen Ländern nicht mehr als der Ausdruck ihrer Machtstruktur und -beziehungen zwischen verschiedenen Interessengruppen, hauptsächlich von Arbeitgebern, Arbeitern und der Regierung, sind. Dabei ist das Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Regierung einerseits und Arbeitnehmern und ihrer Organisationen andererseits groß. Die Schwäche der letzteren rührt vor allem aus ihrer Zersplitterung (S. 85 ff.) her und ihr Aktionsradius

wird zusätzlich durch restriktive Regierungspolitik eingeengt. In zahlreichen Ländern sind politische Stabilität und innere Sicherheit als absolute Prioritäten gesetzt, welche die gewerkschaftliche Betätigung als abträglich ansehen (S. 165). So dürfte das Plädoyer Schregles für einen »tripartite approach« (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Regierung), demzufolge die nationalen Regierungen gerade die Verhandlungsschwäche der Gewerkschaften kompensieren helfen sollten, in der Praxis oft verhallen.

Durch die Einbeziehung der sozialen, ökonomischen und vor allem kulturellen Phänomene in Südostasien ist das Buch von Schregle auch als wichtiger rechtssoziologischer Beitrag zu würdigen und somit für jeden mit dem Arbeitsrecht der Dritten Welt Befassten mit Gewinn zu benutzen.

Maximilian Fuchs

*Raymond Blet et al.*

**La Justice en Chine**

Des cent fleurs aux cent codes

Maspéro, Paris, 1979, 282 pp

The hindsight at the disposal of a reviewer dealing with a book published three years ago, on a topic in many ways ephemeral would, for the sake of fairness, impose on the critic to de-emphasise those aspects on which the work in question has since been overtaken by events.

The book under review is the account of a journey through China in 1978 by a group of French jurists, members of the judiciary, the legal profession, the trade union movement, and of a university law faculty. All were, apart from their occupation with the law, united by an association with French unions – of magistrates (Syndicat de la magistrature) of legal practitioners (Syndicat des avocats de France), of workers (C.F.D.T.) and of academic teachers (Syndical national de l'enseignement supérieur). They have all »taken part in the ongoing class struggles in France« and went to China as »militant lawyers«. Seven of them had already travelled there briefly in 1976 and 1977.

Their report of their tour of the country and of the motives which impelled their investigation on »la justice en Chine« is, above all an object lesson about confusion of concepts, of labels current in China and taken by the authors at a face value of their own definition. When the Chinese speak of *tóng chuáng, yì mèng* (same bed, but different dreams) they have in mind those who, united for the moment by circumstances, are yet separated by diverging desires and intentions. The authors of this legal travelogue on the other hand seem guided by a wish to evoke a unity of fact by virtue of a mere identity of words.

It is thus that they set out to explore the »place and rôle of law in socialist transition« and to advocate an interpretation of events in China as a »historical attempt to establish a genuine dictatorship of the proletariat«.