

Quellen industrieller Konflikte in Afrika

I

Es ist üblich, zu Anfang die verschiedenen begrifflichen Definitionen zu geben. Es wäre also hier am Platz darzustellen, was ich unter industriellen Konflikten verstehe. Gerade dies werde ich jedoch nicht tun, denn ich glaube, meine Darlegungen können ein Verständnis für industrielle Konflikte in ihren verschiedenen Dimensionen bieten, ohne vorher eine Definition gegeben zu haben.

Da es kein einzelnes Werk gibt, das dieses Thema im afrikanischen Raum behandelt, versuche ich hier, die von verschiedenen Quellen gesammelten Daten zu systematisieren und in einen Bezugsrahmen einzuordnen. Nachdem ich die vorliegenden Materialien durchgesehen hatte, kam ich zu den beiden folgenden Hypothesen:

1. Die industriellen Konflikte in Afrika entstehen während des Übergangs von der Stammeswirtschaft zur industriellen Gesellschaft und der Annahme von neuen Werten.
2. Die Quellen der industriellen Konflikte in Afrika sind eher außerhalb der Fabrik zu suchen als innerhalb dieser.

Es soll hier nicht meine Aufgabe sein, Heilmittel für diese Konflikte zu finden oder mögliche sozialpolitische Vorschläge zu entwickeln, sondern ich beschränke mich rein diagnostisch auf die Darstellung der Strukturen, die für solche Konflikte verantwortlich sind.

II

Genauso wie es in den heute hochindustrialisierten Ländern früher vor sich ging, zieht der Industrialisierungsprozeß in Afrika auch viele bis vor kurzem auf dem Lande Wohnenden in die Industriezentren und Fabriken. Auf dem Land hatte man in ziemlich homogenen, etablierten¹⁾ Gesellschaften gewohnt, und es stellt sich uns in erster Linie die Frage nach der Art des ökonomischen Lebens in den etablierten oder traditionellen afrikanischen Gesellschaften. Was für einen Platz hatte das Individuum im ökonomischen System inne? Welche Arbeitsmethoden übte das Individuum aus und welche waren die Arbeitsideologien in den traditionellen afrikanischen Gesellschaften?

Die vorwiegenden ökonomischen Tätigkeiten in der traditionellen Umwelt, an denen der Afrikaner teilnehmen konnte, waren Fischen, einfacher Ackerbau, Viehzucht oder Kleinhandel²⁾. Arbeitsteilung existierte in der traditionellen Gesellschaft insoweit, wie bestimmte Leute bestimmte Aufgaben leisteten. Die Verteilung von Arbeitsspezialisierung nach Geschlechtsgruppierungen war ganz eindeutig: schwere Arbeit für die Männer und leichte Arbeit für die Frauen; z. B. der Mann fischte, und die Frau räucherte die Fische und verkaufte sie. Obgleich solche Arbeit von den Männern als leicht bezeichnet wird, ist sie in der Tat schwierig. Von Kindheit an begann jedes Individuum seine ökonomische Tätigkeit durch Beobachtung der Erwachsenen, während sie ihre Arbeit ausübten, und durch eigene Teilnahme an derselben zu erlernen. Das Training war nicht formal und fand in den Verwandtengruppen statt. Das Kind (Junge) fängt mit fünf Jahren an, die Erwachsenen ins Feld zu begleiten. Da jede Person in der Gruppe blieb, in der sie ihr Gewerbe lernte, wußte sie als Erwachsener ganz genau, wie ihre ökonomischen Rollen in der Gesellschaft definiert wurden. Nicht nur die örtliche Nähe hielt die Kohäsion der Gruppe aufrecht, sondern auch Sätze von Recht- und Pflicht-

1) Siehe Elton Mayo: *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Boston 1945, S. 11—13.

2) Dieses waren Handelsoperationen mit minimalem Kapital und Umsatz, so daß z. B. mit einem Kapital von zehn Schillingen Lebensmittel gekauft und verkauft werden.

QUELLEN INDUSTRIELLER KONFLIKTE IN AFRIKA

regeln untermauerten die Integration der Gesellschaft. Die Zugehörigkeit zur Gruppe verlangte von jedem Individuum die Annahme ihrer Normen und Werte und ständige Identifikation mit der Tätigkeit der Gruppe.

Dieser Zwang, ein Teil der Gruppe und der Gesellschaft zu bleiben, verhinderte oder vermied die Herausbildung eines Individualismus im europäischen Sinn des Wortes. Ein ökonomisches System, das auf einem solchen verhältnismäßig stark integrierten Gemeinschaftsleben beruhte, hatte keine besonderen Auszeichnungen oder Belohnungen für individuelle Fähigkeiten, etwa für Initiative oder für Neuerungen zu vergeben. Die führenden Positionen der Gesellschaft waren zugewiesene, und ihre Inhaber hatten sie in hohem Maße geerbt. Nur die Inhaber dieser höchsten Positionen, wie die Häuptlinge, konnten Auszeichnungen und Ehren an diejenigen Individuen vergeben, die sich irgendwie ausgezeichnet hatten. Auszeichnungen in Kriegen waren immer gute Anlässe für solche Ehrungen, da die weitere Existenz der ganzen Gesellschaft bedroht war; d. h. es handelte sich weitgehend um belohnte Verdienste um die Gesellschaft. Solche Ehrenzeichen waren dann aber für das soziale Ansehen wichtiger als für wirtschaftliches Fortkommen. Hier sehen wir also, weswegen sich eine ökonomisch begründete Statusdifferenzierung in den traditionellen afrikanischen Gesellschaften nicht im einzelnen herausbildete und dem Individuum keine Auswege zu ökonomischer Beschäftigung anbot, die die Bildung von ökonomischen Klassen ermöglichten. Kapital bestand aus festen Besitztümern wie Land, Schmuck, Ölpalmen und Kakaobäumen, Häusern usw., die, obgleich sie ihren Eigentümern hohes Ansehen in der Gesellschaft brachten, nicht zur Kapitalakkumulation führten. Dieses war eine Gesellschaft, in der keine Marktsituation im Sinne der modernen Wirtschaftstheorie existierte und in der es kein Streben nach ökonomischer Rendite, kein Streben um die Gewinne selbst gab³⁾.

Die Teilnahme jedes Individuums an der Gemeindefarbeit wurde erwartet und zur Geltung gebracht, aber dafür gab es keine geldliche Belohnung. Die Arbeitsdisziplin beruhte auf Sanktionen von Lob und Spott, und man war sehr abhängig von der Witterung bei der Arbeitsleistung. Ob man das Feld pflügte oder Fische im Flußtal angelte, ob man Kühe bergauf schickte oder die Hütte reparierte, war stark abhängig von den Jahreszeiten. Die Arbeiten wurden in einer Umgebung und einem Arbeitsrhythmus geleistet, der entspannter als der innerhalb einer Fabrik ist, wo Uhren und die regulierten Bewegungen der Maschinen entscheidende Determinanten der Arbeitsdisziplin sind.

III

Mit dieser generellen Beschreibung als Ausgangspunkt sieht man, wie entscheidend der Übergang zur westlichen ökonomischen und industriellen Lebensart für die Afrikaner war, die in Industriezentren einwanderten und Arbeitsstellen in den Fabriken annahmen, ökonomisch abstrakt ausgedrückt: „The industrial employment implied the necessity of the Africans to appraise themselves justly as producing units in industry, weigh the rewards and incentives offered them, spend their money advantageously on food and clothing and adjust themselves to the values of European civilization⁴⁾.“ Soziologisch kann man sagen, die Afrikaner in den Industrien wurden der Absorption völlig neuer Werte und Normen ausgesetzt. Dies schloß die Erlernung neuer Formen der Orientierung ein, die von den gewohnten Orientierungen in der traditionellen Gesellschaft erheblich abwichen. Am Industriearbeitsplatz setzten individuelles Streben und Initiative anstatt von Gruppenorientierung ein; Differenzierung der Fähigkeiten nahm die Stelle fehlender

3) Kleine lokale Marktoperationen hatte es seit Jahrhunderten gegeben.

4) „Die Beschäftigung der Afrikaner in der Industrie bedeutet für sie, sich als bloße Produktionseinheiten in der Industrie einzuschätzen, die ihnen angebotenen Belohnungen und Anreize zu bewerten, ihr Geld am vorteilhaftesten auf Essen und Kleidung zu verteilen, und sich den Werten der europäischen Zivilisation anzupassen.“
C. H. Northcott (ed.): African Labour Efficiency, London, 1949, S. 9.

Spezialisierung ein; zugewiesener machte dem erworbenen Status und neuen Rangkonstellationen Platz.

Ohne daß er seine herkömmliche Orientierung aufgibt, befindet sich der Afrikaner in einer ökonomischen Organisation, deren Anforderung ihm zunächst völlig fremd ist. Er hat nicht eine kalvinistische Ethik oder Tradition geerbt, die den Menschen zum Arbeiten, um der Arbeit willen, zwingt; aber er befindet sich den Manifestationen dieser Ethik — d. h. dem Industrialismus — gegenübergestellt. Der Afrikaner übernimmt das abendländische Industriesystem und muß auch die damit verbundenen Anschauungen als dessen Voraussetzungen in Kauf nehmen.

Die abendländische Konzeption von Arbeit und Belohnung wurde zum größten Teil von der protestantischen Ethik beherrscht. *Max Weber*⁵⁾ und *R. H. Tawney*⁶⁾ haben das Aufkommen der früheren kapitalistischen Gesellschaft in Zusammenhang mit den Werten der Arbeit, die diese protestantische Ethik widerspiegeln, dargestellt. Nach diesem Wertsystem wird die Arbeit idealisiert. Kern dieses Systems war die Verweigerung gegenwärtigen Genusses der Früchte, die man durch konsequente harte Arbeit und Fleiß verdient hatte. Diese Konsumabstinenz akkumulierte den Reichtum zum irdischen Ausdruck der persönlichen Erwähltheit durch Gott. Ein solcher Aufbau von Vermögen ermöglichte zugleich das Erringen von Status und Macht in der Gesellschaft.

Um erfolgreich im Leben zu bleiben, mußte man ehrgeizig, initiativwillig, verantwortlich sein und hart arbeiten. Wenn man Selbstdisziplin ausübte, dann würde man materielle Güter erringen. Das zog sozialen Aufstieg und hohes Prestige nach sich. Die Ziele waren eindeutig definiert, und wenn jeder sie erreichen wollte, dann mußte er wissen, was von ihm verlangt wurde. Wenn er scheiterte, lag die Ursache in seinen eigenen persönlichen Unzulänglichkeiten. Man brauchte keine Ermahnungen, um vorwärtszukommen, da man wußte, man werde allein dafür verantwortlich gehalten, und daß es eine Tugend war, vorwärtszustreben. Diese waren die grundlegenden Ideologien oder Glaubenssätze der Arbeit und allerletzte Belohnung, auf denen die moderne abendländische Industriegesellschaft beruht. Diese Einstellungen zu Arbeit und Belohnung beherrschen bis zum heutigen Tage die technologisch entwickelten Gesellschaften, und das sind die Verhaltensnormen, die man vom Arbeiter in der Industriegesellschaft erwartet. Die notwendigen Einstellungen, die jeder in der Industriegesellschaft haben muß, um erfolgreich im Leben zu sein, sind also: hart zu arbeiten, fleißig, ehrgeizig, findig zu sein und das Beste aus jeder Gelegenheit zu machen. Man arbeitet, nicht weil man das tun soll, sondern weil man das tun will, um dadurch Reichtum zu akkumulieren und die Symbole seiner Errungenschaften vorzuzeigen.

Es ist wichtig, diese charakteristisch *abendländischen* Werte im Verhältnis zum afrikanischen Industriearbeiter abzuschätzen. Das erste, was auftaucht, ist der Konflikt von Werten am Arbeitsplatz in der Fabrik. Der Afrikaner steht zwischen zwei Wertmustern: das eine kennt er und versteht er, aber es hat keine Gültigkeit mehr für ihn; das andere hat er noch nicht gelernt zu verstehen, aber er muß sich diesem Wertsystem, in das er überstürzt hineingekommen ist, anpassen. Sein Dorf bleibt ein Konkurrent gegenüber der Industrie für die Befriedigung seiner sozialen Bedürfnisse. In der Industrie lebt er in „a culture of no man's land“. Er hat nicht ganz seine herkömmlichen Arbeitsgewohnheiten und sozialen Werte aufgegeben, hat aber die neuen Werte der Industrie noch nicht genügend verinnerlicht. Seine *industrielle Akkulturation*⁷⁾, wie ich es bezeichnen

5) Max Weber: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus; in: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Tübingen 1922.

6) R. H. Tawney: Religion and the Rise of Capitalism, Penguin Books, 1947.

7) Mit dem Begriff „industrielle Akkulturation“ meine ich, wissentliche und willentliche Übernahme von industriellem Arbeitsverhalten. Es impliziert das Aufgeben herkömmlicher „Werte, die die völlige Wendung zur Industriearbeit behindern.“

QUELLEN INDUSTRIELLER KONFLIKTE IN AFRIKA

möchte, ist nicht vollkommen, und er bleibt zwischen zwei widerstreitenden Werten stehen.

In seinem Buch „From Field to Factory“⁸⁾ ist *J. S. Slotkin* der Meinung, die Unzulänglichkeiten einer Kultur seien dafür verantwortlich, daß die Industrialisierung in Gang gesetzt wird. Ich werde diesen Gedanken für die Erklärung, warum die Afrikaner in die Industrie gehen, anwenden. Da ihre heutigen ökonomischen Bedürfnisse nicht von ihren eigenen Kulturen befriedigt werden, gehen die Afrikaner zur Geldwirtschaft über, die ganz stark mit der Fabrikarbeit verbunden ist. Denn in der nicht-traditionellen ökonomischen Organisation kann das Individuum seine Arbeitskraft „verkaufen“. Dafür bekommt man Geld, womit die wachsenden Bedürfnisse befriedigt werden können. Der Wunsch zur Überwindung der kulturellen Unzulänglichkeiten verschleiern nicht die Konflikterlebnisse der afrikanischen Arbeiter, die in die Industrie gehen. Sie sind sich der Konflikte bewußt. So behandelt *Gussman* den Konflikt zwischen den zwei Wertsystemen, in denen die afrikanischen Arbeiter sich befinden, wenn sie in den Industriezentren sind, und das Eindringen dieses Konfliktes in das Bewußtsein. Er berichtet auf Grund empirischer Befunde in Südrhodesien: „They (d. h. die Afrikaner) see clearly enough that the kinship System of tribal days and the monetary system of the West are incompatible. They see the two Systems in conflict and they want to come out on the winning side. . . . The monetary system of the West offers goods but no security. The kinship system offers few goods but some security“⁹⁾.“ Die Wahl zwischen sozialer Sicherheit bei Verwandten im Dorf und ökonomischen Gütern in Industriezentren wird nicht leicht getroffen.

IV

Wenn der afrikanische Arbeiter in die Industrie geht, um seine Bedürfnisse zu erfüllen, die seine traditionelle Gesellschaft nicht befriedigen kann, leiten ihn Bedürfnisse, die hauptsächlich ökonomisch sind. Aber obwohl jede Fabrik eine ökonomische Organisation ist, ist sie auch eine soziale Organisation, in der ökonomische und soziale Erwartungen der Arbeiter verwirklicht werden könnten. Dies geschieht nicht ohne Spannungen, Reibungen, Enttäuschungen und sogar offenen Streit, die in den verschiedenen Arbeitssituationen der Afrikaner vorkommen.

Eines der oft berichteten Probleme der afrikanischen Industrien ist, daß die Arbeiter ihre Arbeitsplätze zu häufig wechseln und daß sie so schnell wie möglich in ihre Dörfer zurückkehren, um wieder auf dem Land zu arbeiten. Einer der üblichen für dieses Verhalten angegebenen Gründe ist, der afrikanische Arbeiter sei ein Wanderarbeiter, der nur in die Industrie gehe, solange er Geld brauche, um etwas kurzfristig zu erwerben. Er sei ein „target worker“ und wolle nur z. B. ein neues Fahrrad kaufen oder das nötige Geld für eine Frau sparen oder genügend Geld für ein Haus erarbeiten usw.¹⁰⁾.

Diese Motiverklärungen sind alle fundiert. Doch es ist nicht nur das Erreichen des gewünschten Zieles (des Geldes), was die afrikanischen Arbeiter zum Verlassen der Fabrik bewegt, sondern vielmehr treiben die innerbetrieblichen Zustände, z. B. die Autoritätsstruktur und die Anpassungsschwierigkeiten, die Arbeiter hinaus. Denn in den Fabriken erleben die Arbeiter vieles, was sie enttäuscht und wodurch sie mit sich und ihren

8) *J. S. Slotkin: From Field to Factory: New Industrial Employees, Illinois, 1960.*

9) „Sie (d. h. die Afrikaner) sehen ganz klar, daß das Verwandtschaftssystem des Stammes und das westliche Geldwirtschaftssystem unvereinbar sind. Sie sehen die zwei Systeme in Widerstreit und möchten auf der Siegerseite sein. . . . Das Geldwirtschaftssystem des Westens bietet Güter an, aber keine Sicherheit. Das Verwandtschaftssystem bietet wenig Güter, aber einige Sicherheit an. *Boris Gussman: Industrial Efficiency and the Urban African, in: Africa, Nr. 23, 1953, S. 142.*

10) Es gibt viele Bücher und Artikel, die das Problem der afrikanischen Wanderarbeiter behandeln. Zu empfehlen sind u. a. *J. C. Mitchell: The Causes of Labour Migration im Bulletin of Inter-African Labour Institute, Vol. 6, 1959; E. M. Bell: Polygons — A survey of the African personnel of a Rhodesian Factory, Part I, 1961 und Part II, 1963. Salisbury.*

Erwartungen in Konflikt kommen. Ein Ausweg liegt dann in dem häufigen Arbeitsplatzwechseln¹¹⁾. Die Hoffnung auf höhere Löhne anderswo kann nicht allein der Hauptgrund für die Arbeitswechsel sein, denn für gegebene Arbeiterfähigkeiten in einem afrikanischen Land sind die Löhne immer fast überall gleich hoch. *Elkan* berichtete aus seinen Untersuchungen in Kampala, Uganda, daß die Wanderarbeiter als Lohnempfänger insgesamt für eine längere Periode arbeiten, als ihre üblichen kurzen Aufenthaltsperioden in Kampalas Fabriken vermuten lassen. Dazu schrieb er: „The implication is that the experience of Kampala fails to measure up to men's expectations. Wages which appear high to the country dweller turn out to be barely adequate for sustaining life and leave little over to take home¹²⁾.“ Das heißt, daß der in die Industrie eingewanderte Arbeiter in Konflikt mit seinen Erwartungen gerät.

V

Die Höhe der Löhne in Afrika wird oft von den Regierungen bestimmt, da sie die größten Arbeitgeber sind. Das heißt, wo eine Regierung den minimalen Lohn angeordnet hat, wird eine private Industrieunternehmung weder weniger noch viel mehr bezahlen. Diese Lohnbestimmung wird dann problematischer, wenn ein Land mehrere Rassen beherbergt und eine Politik unterschiedlicher Behandlung der Rassen treibt. In der Republik Südafrika z. B. beeinflußt die Apartheidpolitik die Lohnsysteme der Industrien. In Rhodesien ist die Lage dieselbe. In Kenia und Sambia war bis vor kurzem (d. h. bis zur politischen Unabhängigkeit) das Lohnsystem nach Hautfarbe aufgebaut.

Der durchschnittliche monatliche Lohn für einen Afrikaner in Uganda im Jahre 1957 war £ 5.7 s, für einen Asiaten £ 40 und für einen Europäer £ 100¹³⁾. In Sambia, in dem Copperbelt, verdiente im Jahre 1963 ein Afrikaner durchschnittlich £ 21.10 s und ein Europäer £ 180 je Monat¹⁴⁾. In Kenia bekamen die Afrikaner die Hälfte des Lohnes ihrer asiatischen Kollegen bei derselben Arbeit, während das Lohnverhältnis zwischen den Asiaten und Europäern bei derselben Arbeit 55 : 100 war¹⁵⁾. In Rhodesien ist der durchschnittliche Tageslohn eines Weißen höher als der monatliche eines Afrikaners¹⁶⁾. Diese Lohndifferenzierungen, die eher auf Hautfarben beruhen als auf technischem Wissen, sind oft Gründe für Spannungen in den Industrien. Unter den Umständen in Rhodesien zum Beispiel ist zu erwarten, daß die geschulten Afrikaner, die fähig sind, die Arbeiten der Europäer zu leisten, sich unbefriedigt fühlen, wenn sie unter Europäern mit minderwertiger Ausbildung arbeiten¹⁷⁾. Schon seit 1931 berichtete *Leubuscher* die latenten Konfliktsituationen, die sich aus dem Einkommensverhältnis zwischen den Weißen und den Schwarzen in Südafrika ergeben können; diese Aussage beruhte auf empirischer Untersuchung¹⁸⁾.

Aus dem Kongo berichteten *Doucy* und *Feldheim*, daß in vielen Fällen die in der Industrie tätigen Afrikaner über dasselbe technische Wissen wie die Europäer verfügten, sie aber nicht die Führungspositionen bekämen, die für die Europäer bestimmt waren. Teils beruhte dies auf der sozialen Untauglichkeit der Afrikaner, Führungsposten auszu-

11) Vgl. Ralf Dahrendorf: Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1962, S. 95.

12) „Dieses bedeutet, daß die Erfahrung in Kampala nicht den Erwartungen der Männer entspricht. Löhne, die dem Landbewohner hoch erscheinen, stellen sich (im Industriezentrum) als kaum für den Lebensunterhalt genügend heraus und lassen wenig übrig, was nach Hause mitgenommen werden kann.“ *Walter Elkan: An African Labour Force — Two case studies in East African Factory Employment, Kampala 1956, S. 25.*

13) *Walter Elkan: Migrants and Proletarians — Urban Labour and the Economic Development of Uganda, London 1960, S. 75.*

14) T. A. Coetzee: An investigation of the role of conflict in the stratification process of the African in the Copper Mining Industry of Northern Rhodesia, Rhodes. University, South Africa, 1963, S. IX.

15) Northcott: op. cit. S. 66.

16) Gussman: op. cit. S. 139.

17) Gussman: loc. cit.

18) Ch. Leubuscher: Der südafrikanische Eingeborene als Industriearbeiter und als Stadtbewohner, Jena 1931, S. 53-55.

füllen, und teils auch darauf, daß die Europäer eine latente Angst vor afrikanischer Konkurrenz hatten und feindlich gegenüber den Afrikanern reagierten. Außerdem gaben sich die Europäer nicht die Mühe, die „afrikanische Mentalität zu verstehen“¹⁹⁾. *Bell* berichtet aus Rhodesien, der gelernte europäische Handwerker sei nicht bereit zuzugeben, daß seine afrikanischen Assistenten die technischen Arbeiten mit der gleichen Kompetenz ausführen könnten wie er selbst. Die ganze Frage des Sachverständes hänge an der Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Den afrikanischen gelernten Arbeitern werde nur sehr wenig Gelegenheit gegeben, um ihre technischen Fähigkeiten zu beweisen. Da die Afrikaner keine Chancen zum Aufstieg haben, wechseln sie oft ihre Arbeitsplätze²⁰⁾. Ebenso schrieb *Elkan* über die verschleierte Spannungen, die sich in den Beziehungen zwischen den Europäern, den Asiaten und den Afrikanern in ihren Arbeitsplätzen verbargen: „At every step they (d. h. die gelernten afrikanischen Arbeiter) are aware that their progress is checked by the presence of Indians and Europeans. They tend therefore to express their dissatisfaction by drawing attention to the gap between their wages and those of other races. This antagonism becomes the more acute, the more their own job conforms to that done by expatriates²¹⁾.“

Die in Industriebetrieben Aufsicht habenden sind im ost- und zentralafrikanischen Raum überwiegend Europäer und Asiaten, und ihre betrieblichen Positionen werden mit der außerbetrieblichen Schichtordnung der Rassen identifiziert. Die Europäer sind oben, die Asiaten in der Mitte und die Afrikaner unten in der Rassenskala. Die mittlere Stelle der Asiaten als Werkmeister oder Aufseher im Industriebetrieb und als die mittlere ökonomische Schicht in der Gesamtgesellschaft sind Quellen für Spannungen besonders zwischen den Afrikanern und den Asiaten. In den neu unabhängig gewordenen Staaten versucht man, die rassistischen Trennungen besonders zwischen Afrikanern und Asiaten zu überbrücken, da die Asiaten nicht nur bloße Außenseiter, sondern ökonomische und technische Ressourcen großer Bedeutung für die betreffenden Länder sind. Die Einstellung der afrikanischen Arbeiter gegenüber den Asiaten in ihren Arbeitssituationen scheint sich nicht so rasch nach der Erklärung politischer Unabhängigkeit zu verändern²²⁾. Die Erwartungen vieler Industriearbeiter, gleich nach der Unabhängigkeitserklärung ihre Positionen mit denen der Nicht-Afrikaner zu wechseln, bleiben enttäuscht. Die aus dieser Enttäuschung resultierenden Spannungen werden gedämpft, aber sie sind da.

Es ist bekannt, daß die mittlere Position des Meisters im Industriebetrieb eine Quelle von Konflikten ist. Die Besonderheit in dem afrikanischen Fall liegt darin, daß die Autorität eines Aufsehers manchmal nicht beachtet wird, weil er in der Gesamtgesellschaft einen niedrigen sozialen Status innehat oder weil seine Stammesherkunft nicht hoch geachtet wird. In dieser Tatsache sahen *Doucy* und *Feldheim* den Grund, warum die Afrikaner (in ihrer Untersuchung), obgleich sie über das technische Wissen wie die Europäer verfügten, nicht bereit waren, Führungspositionen zu übernehmen²³⁾. Aus Dakar

19) A. Doucy et P. Feldheim: *Travailleurs indigènes et productivité du travail au Congo belge*, Brüssel 1958, S. 152..

20) Bell: *Polygons Part I*, S. 35—36.

21) „Auf jeder Stufe sind sie sich (d. h. die gelernten afrikanischen Arbeiter) dessen bewußt, daß ihr Fortschritt durch die Anwesenheit der Inder und Europäer eingeschränkt wird. Sie neigen also dazu, ihre Unzufriedenheit auszudrücken, indem sie die Aufmerksamkeit auf die Kluft zwischen ihren Löhnen und denen der anderen Rassen lenken. Je mehr ihre Arbeit der der anderen Rassen entspricht, desto schärfer wird der Antagonismus.“ *Elkan*: *African Labour Force*, S. 25. In dem Buch „*Migrants and Proletarians*“ schreibt *Elkan* auf S. 95 weiter über die Diskrepanz der Lohnverhältnisse: „... es könnte ein Element des Vorurteils oder der Konvention wirken. Arbeitgeber haben den Afrikanern immer niedrigere Löhne als den Nicht-Afrikanern bezahlt, und es fällt ihnen (den Arbeitgebern) gar nicht ein, anders zu handeln. Einige der angeblichen Unfähigkeiten der Afrikaner können vor langer Zeit aufgehört haben, doch wiegen sie immer noch stark in der Lohnpolitik der Arbeitgeber. Letztlich mögen Arbeitgeber Leute aus ihrer eigenen Kultur in den Schlüsselpositionen bevorzugen, und sie werden Afrikaner nur anstellen, wenn sie ihnen weniger bezahlen können.“ — Im April 1966 haben alle afrikanischen Arbeiter im Bergbau Copperbelts ihre Arbeit niedergelegt und durch einen Streik gleiche Löhne mit den Weißen gefordert; die Lösung des Streiks war: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

22) D. P. Ghai and Y. P. Ghai: *Asians in East Africa — Problems and Prospects in The Journal of Modern African Studies*, Vol. 3, May 1965, S. 35—51.

23) Doucy et Feldheim: loc. cit.

WILLIE SMITH

in Senegal berichtete Hauser von demselben Phänomen und sagte: „There are even cases where foremen address subordinates as if they were speaking to superiors, socially speaking; cultural background and standing can in effect play a certain role and the authority of a foreman is not easily a function of his grade but also of his social origin²⁴).“ „Der Mann in der Mitte“ in afrikanischen Industriebetrieben soll dann an seine soziale Herkunft denken, während er als ein Funktionsträger im Betrieb seine Autorität ausübt. Dieses Phänomen zeigt, daß, obgleich manche afrikanische Industriearbeiter Arbeitsstellen angenommen haben, ihnen das Verständnis und Verhalten für die Arbeitsorganisation im Betrieb fehlt.

Es ist nicht nur „der Mann in der Mitte“, dessen soziale Herkunft Anlässe zu Spannungen und Reibungen im Betrieb hervorruft, sondern auch die Verschiedenheiten der Stammesgewohnheiten verursachen Mißverständnisse und Streit im Betrieb. Vorurteile, die unter den Stämmen in der Gesamtgesellschaft vorhanden sind, werden ab und zu die Gründe für Streitigkeiten unter Mitarbeitern. Die Fronten verstärken sich natürlich, wenn solche Konflikte aufflammen. Die Ausübung der Autorität von Aufsehern wird dann auf Grund der Stammesherkunft herausgefordert²⁵).

Die traditionelle Autorität, die die Stammesältesten zu Hause ausüben, verliert ihre Macht in Industriearbeitssituationen und wird eher eine Ursache für Spannungen in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sein. Die Versuche im Copperbelt (vom Management her), die Stammesältesten als Berater und Fürsprecher der Arbeitnehmer einzusetzen, lösten Spannungen aus, die manchmal die Ältesten in persönliche Gefahr brachten. Diese sonst zu Hause hoch geachteten Ältesten wurden von ihren eigenen Stammesleuten mit dem europäischen Management identifiziert und als Störer industrieller Verhandlungen (Forderungen nach höheren Tarifen, besseren Arbeitsbedingungen) betrachtet. In einer industriellen Umwelt brach also die Autoritätsstruktur des Stammes zusammen. Die Entstehung der „Tribal Eiders“ und später der „Tribal Representatives“ zwischen dem Management und den Arbeitern gab Gelegenheiten zu industriellen Unruhen, besonders als die Minenarbeiter sich zu einer Gewerkschaft vereinigen wollten²⁶). In der Industrie werden also die im Dorf angesehenen Qualitäten und Positionen Quellen von Konflikten.

Industriearbeit in Afrika kann allgemein als ein Monopol der Männer betrachtet werden. Bis vor kurzem wurde den Frauen nicht erlaubt, im Industriebetrieb tätig zu sein. Neuerdings befinden sich Frauen in Industriearbeit, und das geschieht nicht ohne Opposition. Traditionelle Einstellungen über die Stellung der Frau in der Gesellschaft (wie es auch im Abendland der Fall war) trugen zu dieser Opposition bei²⁷). Außerdem bedeutet die Anwesenheit der Frauen im Industriebetrieb eine Konkurrenz zu den Männern in einem Gebiet, das lange für Männer allein reserviert war. Da die Aufstiegschancen der Frauen geringer als die der Männer sind, folgt, daß sie nicht ohne unterdrückte Unzufriedenheit arbeiten.

Als industrielle Konflikte werden auch die verstanden, die ohne Einschaltung der Gewerkschaften, auf betrieblicher Ebene, oft nur latent ablaufen. Bei gewerkschaftlicher Aktivität ist zunächst an die Forderung nach Tariferhöhung, an Streiks, an Schlichtung usw. zu denken. Daß die Gewerkschaften in afrikanischen Ländern auch Quelle von industriellen Konflikten sind, ist ebenfalls selbstverständlich. Man muß jedoch die

24) "Es gibt sogar Fälle, wo Meister ihre Untergeordneten ansprechen, als ob sie — sozial gesehen — zu ihren Vorgesetzten sprächen. Kultureller Hintergrund und Status können eine wesentliche Rolle spielen, und die Autorität eines Meisters ist nicht einfach eine Funktion seiner Qualifikation, sondern auch seiner sozialen Herkunft." A. Hauser: *Manufacturing Industries and their Labour in the Dakar Area*, Bulletin of the Inter-African Labour Institute, Vol. 5, Nr. 4, 1958, S. 32.

25) Siehe auch Doucy et Feldheim: *op. cit.* S. 152—153.

26) A. L. Epstein: *Politics in an urban African Community*, Manchester 1955, S. 26—100.

27) Report on the World Social Situation, United Nations, New York 1957, S. 152. Siehe auch Elkan: *African Labour Force*, S. 45—47.

neuen Rollen der afrikanischen Gewerkschaften beim politischen Aufbau ihrer Länder einbeziehen. Viele der Gewerkschaften Afrikas waren wichtige Instrumente der Politiker während des Kampfes für ihre politische Unabhängigkeit. Da vor der Unabhängigkeit die Kolonialregierungen die größten Arbeitgeber waren, gelang es den Gewerkschaften durch verschiedene Forderungen an ihre Arbeitgeber und mit Maßnahmen gegen die ruhige Fortsetzung der Produktion, die Kolonialherren zur Gewährung der Unabhängigkeit zu zwingen.

Nach der Unabhängigkeit wurden viele der Gewerkschaften Flügel der regierenden politischen Parteien. Besonders in den Einparteistaaten, wie es zum Beispiel in Ghana während *Nkrumahs* Regierung der Fall war, zwangen die politischen Tätigkeiten der national zentralisierten Gewerkschaften ihre Mitglieder zum Stillhalten. Im Namen des Neuaufbaus des Landes wurden die Gewerkschaften aus Fürsprechern der Arbeiter Disziplinierungsorgane der Partei, die keine Forderungen ihrer Mitglieder erlaubten. Unter solchen Umständen nimmt Unzufriedenheit unter den Industriearbeitern kumulativ zu, die jederzeit auf Grund irgendeines Stimulus explodieren kann. Diese explosive immanente Spannung unter den vielen in der Industrie Tätigen in Afrika scheint mir eine der gefährlichen Quellen von Konflikten zu sein.

VI

Über die Konflikte, die aus der Begegnung afrikanischer und abendländischer Wertsysteme entstehen, kann gesagt werden: ihre Dauer ist abhängig davon, wie schnell die neu eingeführte ökonomische Institution sich im afrikanischen kulturellen Zusammenhang befestigt. Konflikte dieser Art können als begleitende Übergangserscheinungen der Industrialisierung betrachtet werden, da der Industrialisierungsprozeß in Afrika sich nicht ganz durchgesetzt hat. Es ist denkbar, daß die Kraft der Konflikte abnimmt, wenn eines der zwei konfligierenden Systeme sich durchsetzt.

Eine scharfe Abgrenzung der außerbetrieblichen sozialen Geschehnisse, die ihren Weg in den Industriebetrieb finden, von denjenigen, deren Ursprünge innerbetrieblich sind, verursacht methodologische Schwierigkeiten, da die Gesamtgesellschaft und der Industriebetrieb wechselseitige Wirkungen aufeinander ausüben. Die erwähnten Beispiele aus Afrika lassen es bedenken, daß die Quellen der meisten industriellen Konflikte außerhalb der Betriebe liegen. Die Ausdehnung der Rassenideologien und -diskriminierung in den Industriebetrieb, oder die Lohnbestimmung und die Beherrschung der Gewerkschaft durch eine Regierung, oder die aus der Ablehnung traditioneller Autoritätsstruktur im Industriebetrieb herrührenden Spannungen sind einige der Beispiele.

Da die Quellen afrikanischer industrieller Konflikte — ob sie „informelle“ sind, wie z. B. die Verweigerung einer Anweisung auf Grund der sozialen Herkunft des Meisters; oder ob sie „umgeleitet“ sind, wie z. B. die häufigen Arbeitsplatzwechsel; oder ob sie „manifest“ sind, wie z. B. ein „wilder“ Streik — eher außerhalb des Betriebes als innerhalb liegen, ist die Frage offen, ob in frühen Stadien der Industrialisierung eines Landes die Ursachen industrieller Konflikte eher außerhalb der Betriebe liegen, bevor sie später innerhalb der Betriebe konzentriert werden.

Der Irrtum wiederholt sich immerfort in der Tat. Deshalb muß man das Wahre immerfort in Worten wiederholen.

Goethe