

TANSANIA

Gewerkschaftsmonitor

April 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit seiner Unabhängigkeit 1961 wird der Unionsstaat Tansania, bestehend aus dem Festland von Tanganyika und der teilautonomen Republik Sansibar, maßgeblich von der Regierungspartei Chama Cha Mapinduzi (CCM) geprägt. Auch nach der Einführung des Mehrparteiensystems im Jahr 1992 bleibt diese dominierende politische Kraft. Die größte politische Herausforderung ist die Verteidigung demokratischer Grundprinzipien. Insbesondere unter dem vorherigen Präsidenten John Pombe Magufuli, der von 2015 bis zu seinem Tod 2021 regierte, waren sowohl die Partei- als auch die Entscheidungsstrukturen zentralisiert worden. Magufuli verkündete zwar, dass er sich auf den Kampf gegen die Korruption innerhalb des Verwaltungsapparats und auf die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit konzentriere. Gleichzeitig wurde jedoch die Meinungs-, Versammlungs- und Pressefreiheit im Land erheblich eingeschränkt. Wenn es um die Rechte von Beschäftigten ging, äußerte sich Magufuli menschenverachtend. So bezeichnete er 2018 laut einem Bericht des Guardian Gefängnisinsassen als kostenlose Arbeitskräfte und ermutigte Gefängnispersonal, deren vorhandenes »Arbeitspotenzial« für private Zwecke zu nutzen.

Nach dem Tod Magufulis im Jahr 2021 übernahm die damalige Vizepräsidentin Samia Suluhu Hassan das Amt der Präsidentin. Während sich die politischen Bedingungen unter Magufuli rapide verschlechtert haben, wird Hassan von den Gewerkschaften und anderen sozialen Bewegungen eher als Verbündete betrachtet. Sie setzt zwar die »Economy first«-Politik ihres Vorgängers fort. Politische Reformen stehen seit ihrer Machtübernahme allerdings weiter oben auf der Tagesordnung der Regierung. Dabei zeigt sich, dass Dissens in der politischen Kultur Tansanias kaum verankert scheint. Hassan zeigt sich mit ihrer »4-R-Agenda« (Reconciliation/Versöhnung, Resilience/Widerstandsfähigkeit, Reform/Reformen, Rebuilding/Wiederaufbau) versöhnlich, dem politischen Gegner wie auch der Zivilgesellschaft gegenüber.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Das Bruttoinlandsprodukt lag laut Weltbank 2021 bei 67,84 Milliarden US-Dollar mit einer Wachstumsrate von 4,6 Prozent im Jahr 2022. Die wachstumsstarken Sektoren sind das Bauwesen, der Verkehr, der Dienstleistungssektor (insbesondere Finanzdienstleistungen) und der Tourismus. Der Bergbausektor, die Öl- und Gasindustrie sowie die Landwirtschaft ziehen die meisten ausländischen Direktinvestitionen an. Die Außenpolitik (Economic Diplomacy) setzt entsprechend auf eine Verbesserung des Investitionsklimas. Bauprojekte sollen dabei als Wachstumstreiber fungieren.

Der Industriesektor ist sehr überschaubar und setzt sich aus kleinen und mittleren Unternehmen zusammen, die vorrangig in Dar Es Salaam ansässig sind. Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes am Bruttoinlandsprodukt stieg laut dem Tanzania Investment Centre von 6,2 Prozent im Jahr 2006 auf zuletzt 8,1 Prozent. Der Anteil der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe an der Gesamtbeschäftigung betrug 2014 laut Internationaler Arbeitsorganisation nur drei Prozent. Trotz eines beachtlichen und kontinuierlichen Wirtschaftswachstums in der letzten Dekade sowie der staatlich priorisierten Industrialisierungsagenda hat sich an der Struktur der tansanischen Wirtschaft bislang wenig geändert. Angetrieben vom schnellen Wachstum der städtischen Bevölkerung (von 36,68 Prozent im Jahr 2022 auf voraussichtlich 49 Prozent im Jahr 2040) arbeiten immer mehr Menschen im Dienstleistungssektor, der 2022 laut Weltbank 30,7 Prozent der Bruttowertschöpfung betrug.

Die größte soziale Herausforderung bleibt die weitverbreitete absolute Armut. Die Armutsrate in Tansania lag laut Weltbank 2021 bei 27 Prozent und wird verstärkt durch die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und die Ausbeutung vulnerabler Gruppen. Auf dem Index der menschlichen Entwicklung (Human Development Index) liegt Tansania im Jahr 2021 auf Platz 157 von 191 Ländern. Tansania ist geprägt von sozialer Ungleichheit, wobei das Gefälle zwischen Städten und ländlichen Gebieten besonders deutlich ist. Die Mehrzahl der Menschen hat keinen Zugang zu Strom, sau-

berem Wasser oder einer annähernd adäquaten Gesundheitsversorgung. Die Verhältnisse im öffentlichen Gesundheitswesen machen das Überleben oft zu einer Geldfrage. Präsidentin Hassan hat die Finanzierungslücke erkannt. Außerdem muss sie einen Umgang mit den mehr als 200 Staatsbetrieben finden, die laut Rechnungshof (Controller and Auditor General) teilweise Verluste machen und von Korruption durchzogen sind. Daher setzt die Präsidentin auf die Kooperation mit der Privatwirtschaft als Alternative zur staatlichen Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen.

Die hohe Armutsrate im Land verstärkt die prekären Arbeitsverhältnisse, speziell im Hinblick auf Kinderarbeit sowie der Ausbeutung und des Menschenhandels von Hausangestellten. Die Kinderarbeitsquote beträgt laut Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation rund 29 Prozent, circa eins von vier Kindern im Alter von fünf bis 13 Jahren ist in Kinderarbeit. Derzeit erarbeiten die Regierung und die Internationale Arbeitsorganisation einen Nationalen Plan zur Bekämpfung der Kinderarbeit, die vorrangig in der Landwirtschaft vorkommt. Um vulnerable Gruppen zu unterstützen, wurde ein Fonds für Soziale Sicherheit (Tanzania Social Action Fund) etabliert, der 2010 mit Bargeldtransfers begann. Die meisten der von diesem Fonds erbrachten Dienstleistungen werden von internationalen Geberorganisationen finanziert. Darüber hinaus gibt es mit dem National Social Security Fund ein staatliches Sozialversicherungssystem, in das formell Angestellte und Arbeitgeber jeweils zehn Prozent ihres Lohns einzahlen. Hiervon werden Leistungen wie Arbeitslosengeld, Altersrente, Invaliditätsrente und Hinterbliebenenrente abgedeckt.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Tansania ist mit 80 Prozent laut Weltbank (2023) vergleichsweise hoch. Der Weltbank zufolge lag die Arbeitslosenquote des Landes im Jahr 2021 bei 2,71 Prozent. Während laut nationalem Statistikamt jedes Jahr 800 000 bis 1 000 000 Hochschulabsolvent_innen in den Arbeitsmarkt strömen, haben sie kaum Chancen auf eine feste Anstellung. Selbst wenn die Bevölkerungswachstumsrate, wie vom nationalen Statistikamt prognostiziert, zukünftig leicht fällt, wird die tansanische Bevölkerung laut Weltbank bis 2050 auf 140 Millionen Menschen angewachsen. Laut der letzten Volkszählung aus dem Jahr 2022 sind 77 Prozent der Bevölkerung unter 35 Jahre alt. Insbesondere junge Menschen haben kaum Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten und es fehlt ihnen aufgrund des maroden Bildungssystems mitunter an Kenntnissen und Fähigkeiten, unternehmerischer Kreativität oder dem Zugang zu Finanzmitteln. Infolgedessen wird die Mehrheit in eine Selbstständigkeit im informellen Sektor oder in andere unsichere Arbeitsformen wie zum Beispiel Tagelöhnerjobs gedrängt.

Wenngleich die Inflation im Juli 2023 laut nationaler Statistikbehörde bei nur 3,3 Prozent lag, stellen die Preissteigerungen bei Lebensmitteln, Energie und Düngemitteln angesichts der Abhängigkeit von prekärer, informeller Arbeit ein Problem dar. Die Arbeitskräfteerhebung (Integrated Labour Force Survey) aus dem Jahr 2014 zeigt, dass 40 Prozent aller Haushalte in Festlandtansania im informellen Sektor tätig sind; in städtischen Gebieten sind es im Jahr 2021, laut dem

United Nations University World Institute for Development Economics Research, sogar 66 Prozent. Die Regierung bemüht sich intensiv darum, den informellen Sektor zu formalisieren. Beispielsweise wies Präsidentin Hassan 2021 die Regionalverwaltungen an, die allgemein als »Machingas« bekannten Kleinst- und Straßenhändler_innen in den Städten in von der Regierung zugelassene Gebiete umzusiedeln. Die Durchsetzung der Verfügung der Präsidentin führte dazu, dass Verkäufer_innen kriminalisiert und Marktstände zerstört wurden. Magufuli hatte demgegenüber im Jahr 2016 eine Verordnung erlassen, den Straßenverkauf anzuerkennen und damit eine politische Wende vollzogen, die auch wirtschaftliches Potenzial freisetzte.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das System der industriellen Beziehungen in Tansania basiert wesentlich auf dem Gedanken des Tripartismus, in dem Arbeitnehmer_innen (über ihre Gewerkschaften), Arbeitgeber (über ihre Verbände) und der Staat (vorrangig über das Arbeitsministerium) gemeinsam in Entscheidungs- und Beratungsprozesse einbezogen sind. Dabei kommt dem Staat eine dominierende und letztlich auch entscheidende Funktion zu.

Wesentliche Fragen der Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitnehmer_innen im dreigliedrigen System regelt der Labour Institutions Act (2004). Danach sind die Gewerkschaften in einem Labour Economic and Social Council vertreten. Es handelt sich um ein nationales Beratungs- und Konsultationsgremium der Regierung in wesentlichen Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik, der sozialen Gerechtigkeit und der wirtschaftlichen Entwicklung. Politikänderungen werden dem Rat zur Stellungnahme vorgelegt, bevor sie im Regierungskabinett verhandelt werden. Außerdem gibt es noch die Commission for Mediation and Arbitration. In ihr werden Konflikte auf Grundlage der Arbeitsgesetzgebung verhandelt und entschieden. Die Kommission fungiert somit als Arbeitsgericht und kann auch die Einrichtung von Interessenvertretungen in den Betrieben erzwingen.

Weitere wichtige Institutionen sind das oberste Arbeitsgericht, formal eine Abteilung des Obersten Gerichtshofs, sowie das Essential Services Committee. Dieses ebenfalls dreigliedrige Komitee legt »grundlegende und unerlässliche Leistungen« in einzelnen Arbeitsbereichen fest. Dabei werden allerdings Teile der Arbeitsgesetzgebung, insbesondere das Streikrecht, nicht berücksichtigt.

GEWERKSCHAFTEN IN TANSANIA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Erste Gewerkschaften bildeten sich in Tansania in der Kolonialzeit. Während des Kampfes um die Unabhängigkeit in den 1950er Jahren gründeten sich weitere Gewerkschaften und bis 1956 entstanden 23 Organisationen. Die Organisierung in Gewerkschaften prägte den Kampf um die Unabhängig-

keit des Landes und einige der frühen Gewerkschaften wurden Teil der Befreiungspartei Tanganyika African National Union (TANU). Nach der Unabhängigkeit wurde die National Union of Tanganyika Workers 1964 per Gesetz zur Dachorganisation gemacht und an die Tanganyika African National Union angegliedert. Um die Organisierung in Gewerkschaften und ihren politischen Einfluss – als einzige organisierte Machtzentren außerhalb der staatlichen Strukturen und damit als eine Bedrohung für die damals regierende Tanganyika African National Union – zu begrenzen, wurden eine Reihe von Gesetzen erlassen, die unter anderem das Streikrecht einschränkten und eine staatliche Kontrolle ermöglichten. 1977 wurde die National Union of Tanganyika Workers zu einer Organisation der Partei CCM, die im selben Jahr aus einem Zusammenschluss der Tanganyika African National Union mit der Afro-Shirazi Party hervorgegangen war.

Während es in der Zeit des Sozialismus obligatorisch war, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, verloren die Gewerkschaften nach Tansanias Abkehr von der sozialistischen Ujamaa-Ideologie 1985 und der Auflösung des Einparteiensystems 1992 Mitglieder und politischen Einfluss. Gleichzeitig gewannen sie an politischer Unabhängigkeit. So organisierte die Organization of Tanzanian Trade Unions (OTTU) 1994 einen landesweiten Generalstreik. Ein schwelender Konflikt waren die Wirtschaftsreformen unter dem Druck der Geber und die Politik der Veräußerung staatseigener und halbstaatlicher Unternehmen. Mit der Liberalisierung in den 1990er Jahren haben die Gewerkschaften ihre Rolle als Massenorganisation verloren.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Im Unionsstaat Tansania gehören einige Politikfelder, die für den gewerkschaftspolitischen Kontext relevant sind, nicht zu den Unionsangelegenheiten. So gibt es für die Arbeits-

und Sozialpolitik auf dem Festland von Tanganyika und auf Sansibar eine eigene Gesetzgebung und eigene Institutionen. Das tansanische Arbeitsministerium vertritt den Gesamtstaat nach außen, zum Beispiel bei der Internationalen Arbeitsorganisation. Nach innen ist das Unionsministerium jedoch nur für das Festland zuständig; für Sansibar gibt es ein eigenes Arbeitsministerium. Auch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung sowie das Tarifwesen sind so aufgeteilt. Entsprechend existieren auch getrennte gewerkschaftliche Dachverbände und Einzelgewerkschaften für das Festland von Tanganyika und für Sansibar.

Die Belange des informellen Sektors aufzugreifen und sie nach außen zu vertreten stellt eine große Herausforderung für die Gewerkschaften dar. Die Branchengewerkschaften in Tansania versuchen zunehmend, Beschäftigte der informellen Wirtschaft innerhalb ihrer Sektoren zu erreichen, üblicherweise indem sie reduzierte Beiträge bei gleichen Rechten anbieten. Die Gewerkschaft der Industrie- und Handelsarbeiter_innen Tansanias (TUICO) hat zum Beispiel darüber hinaus ihre Dienstleistungsangebote angepasst: Im Fokus stehen nun der Zugang zu Finanzmitteln durch Vermittlung an Kreditinstitute sowie Schulungen zu grundlegenden unternehmerischen Kenntnissen. Die größte und erfolgreichste Interessenvertretung in der informellen Wirtschaft ist der 1995 gegründete Verband der kleinen informellen Unternehmen (Vikundi vya Biashara Ndogo, VIBINDO). Die Gewerkschaften Communication and Transport Workers' Union of Tanzania und TUICO haben daher Absichtserklärungen mit in VIBINDO organisierten Verbänden der informellen Wirtschaft unterzeichnet, um deren Mitglieder einzubinden. Durch eine Kooperation des Dachverbands Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA) mit den Branchengewerkschaften und dem VIBINDO werden auf der symbolträchtigen Prozession zum Maifeiertag auch die Forderungen der informellen Beschäftigten vorgebracht. Die Interessen der Beschäftigten des informellen Sektors sind durch diese Zu-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Tansania

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Trade Union Congress of Tanzania, TUCTA (Gewerkschaftsbund Tansanias)	Präsident: Tumaini Peter Nyamhokya Stv. Vorsitz: Shaban Ambindwile Mwabungulu Generalsekretär: Hery Mkunda	210 000 (2022, laut IGB) circa 1,4 Mio. (2022, eigene Angaben)	IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund) OATUU (Organisation für Afrikanische Gewerkschaftseinheit) EATUC (Ostafrikanischer Gewerkschaftsbund) SATUCC (Verband der Gewerkschaften im südlichen Afrika)
Zanzibar Trade Union Congress, ZATUC (Gewerkschaftsbund Sansibars)	Vorsitzender: Ali Mwalimu Rashid Stv. Vorsitz: Mwanamkuu Mwanyika Generalsekretär: Khamis Mwinyi Mohamed	15 000 (2022, laut IGB) 16 957 (2022, eigene Angaben)	IGB EATUC

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Tansania

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Tanzania Teachers Union, TTU (Tansanische Gewerkschaft für Lehrkräfte)	TUCTA	Vorsitzende: Leah Ulaya Stv. Vorsitz: Suleiman Ikomba Generalsekretär: Japheth Maganga	201 478 an öffentlichen Schulen (2022, eigene Angaben)	Education International (EI)
Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers Union, TUICO (Gewerkschaft der Industrie- und Handelsarbeiter_innen Tansanias)	TUCTA	Vorsitzender: Paul Sangezi Generalsekretär: Boniface Yohana Nkakati	ca. 120 000 im formellen und 30 000 im informellen Sektor (2022, eigene Angaben)	UNI, Public Services International (PSI), IndustriALL, Building and Wood Worker's International (BWI), International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)
Tanzania Mines and Construction Workers Union, TAMICO (Gewerkschaft der Arbeiter_innen in Bergbau und Bauwirtschaft)	TUCTA	Generalsekretär: Paternus Rwechungura	11 000 (2019, laut IndustriALL)	IndustriALL
Communication and Transport Workers' Union of Tanzania, COTWU (T) (Gewerkschaft der Kommunikations- und Transportarbeiter_innen Tansanias)	TUCTA	Generalsekretärin: Juliana Mpanduji	8 000 im formellen und 1 856 im informellen Sektor (2022, eigene Angaben)	International Transport Workers' Federation (ITF)

sammenarbeit nun stärker vertreten. Aber auch Organisationen der Zivilgesellschaft setzen sich für die informell Beschäftigten ein; sie bilden Allianzen und nehmen so Einfluss auf politische Entscheidungsträger_innen.

Der Organisationsgrad variiert immens. In der Privatwirtschaft schwächt der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad die Verhandlungsmacht. Auch wenn viele neue Arbeitsplätze in der Plattformökonomie der kommerziellen und sozialen Dienstleistungen entstehen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad hier – laut dem Büro der Internationalen Arbeitsorganisation für Tätigkeiten für Arbeitnehmer_innen – mit schätzungsweise einem Prozent im Jahr 2019 besonders gering. Die Gewerkschaften vertreten nach wie vor überwiegend den öffentlichen Dienst. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ist bei den Beschäftigten in der Zentralverwaltung und in den lokalen Gebietskörperschaften am höchsten (81 Prozent), gefolgt von den halbstaatlichen Organisationen (63 Prozent). Auch die Gewerkschaft der Lehrkräfte für staatliche und privaten Schulen spielt mit schätzungsweise 47 Prozent eine bedeutende Rolle. Staatsbedienstete Lehrer_innen sind gleichzeitig Wahlhelfer_innen und die Gewerkschaft hat aufgrund ihrer Größe und ihrer Finanzstärke ohnehin einen großen politischen Einfluss. Derzeit ist sie aber geschwächt: Das liegt zum einen an der Ernennung des Führungspersonals (Präsident

und Generalsekretär) zu District Commissioners im Jahr 2023 und zum anderen an Abspaltungen von Splitterbündnissen, die ebenfalls die Rechte von Lehrkräften in Tansania verteidigen wollen.

Acht Gewerkschaften agieren bislang unter keinem der beiden Dachverbände. Davon ist die National Union of Mine and Energy Tanzania (NUMET) mit rund 4 000 Mitgliedern nach eigenen Angaben die wichtigste Gewerkschaft und – aufgrund der für die Energiewende notwendigen seltenen Erden – auch die politisch relevanteste. Viele der bei NUMET engagierten Mitglieder waren zuvor in der Gewerkschaft der Arbeiter_innen in Bergbau und Bauwirtschaft (TAMICO) organisiert, sind dort aber aufgrund organisationsinterner Probleme zwischen 2017 und 2021 ausgetreten. Bei der Mitgliederwerbung konkurrieren im Energiesektor TUICO und NUMET sowie TUICO und TAMICO miteinander.

Die Mitgliederzahlen sind vor allem über Selbstauskünfte auf den Websites der Gewerkschaften verfügbar. Mit dem TUCTA und dem Zanzibar Trade Union Congress (ZATUC) gibt es in Tansania zwei Dachverbände. Mit dem tansanischen Dachverband TUCTA sind 13 Gewerkschaften verknüpft, der sansibarische Dachverband ZATUC vereint neun Gewerkschaften und gilt als ein Verband, der sehr nah an seinen Mitgliedern agiert.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Tansania hat einen recht guten Rechtsrahmen für die industriellen Beziehungen. Das Land hat acht von zehn Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert. Ihre Umsetzung hinkt jedoch dem normativen Anspruch deutlich hinterher. So garantieren die Konventionen 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation etwa, dass Arbeitnehmer_innen sich frei in Gewerkschaften organisieren und Tarifverträge aushandeln können. Laut dem Gesetz über den öffentlichen Dienst von 2002 haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sowie Gefängnispersonal in Tansania allerdings kein Recht auf Tarifverhandlungen. Darüber hinaus legt die Regierung die Löhne für die Beschäftigten der Regierung und der Staatsbetriebe einseitig fest.

Die rechtliche Grundlage für die Arbeit von Gewerkschaften bildet der Trade Union Act von 1998. Das Gesetz legt das Verfahren zur Gründung von Gewerkschaften fest und gewährt ihnen, Tarifverhandlungen zu führen, Arbeitsbedingungen auszuhandeln und kollektiv im Interesse der Mitglieder zu handeln. Das Gesetz definiert darüber hinaus Bedingungen, unter denen Arbeitnehmerverbände das Recht haben zu streiken, und legt fest, wann Arbeitsgerichte zur Streitbeilegung konsultiert werden müssen.

Die letzten bedeutenden Gesetzesreformen fanden 2017 statt: Sie betrafen das Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (Employment and Labour Relations Act) sowie das Gesetz zu den Arbeitsinstitutionen (Labour Institutions Act). Die Reform des Employment and Labour Relations Act 2017 brachte Verbesserungen in Bezug auf Beschäftigungsstandards, zum Beispiel dadurch, dass Arbeitnehmer_innen für zwölf Monate unter Vertrag genommen werden müssen, außerdem wurde Kinderarbeit verboten. Die Regelungen zu Streiks sind jedoch nach wie vor im Sinne der Arbeitgeber gefasst und versuchen, wirtschaftlichen Schaden durch Streiks zu verhindern. Streikverbote wurden auf fast 50 Prozent aller Dienstleistungen ausgeweitet, sofern die Regierung eine Gefährdung der Bevölkerung sieht – so sind Angestellte in den Bereichen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung, Elektrizität, Gesundheitswesen und damit verbundene Labordienste, Feuerwehr, Zivilluftfahrt, Telekommunikation, Verkehrswesen von Streiks ausgeschlossen. Die für die Registrierung von Gewerkschaften zuständige Institution (Registrar), sowohl auf dem Festland als auch in Sansibar, hat weitreichende Befugnisse und kann beispielsweise eine Gewerkschaft suspendieren, wenn die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Ordnung gefährdet ist.

Darüber hinaus hat die repressive Politik Magufulis (2015–2021) das Streikrecht und die Streikkultur im Land stark geschwächt und die Mobilisierung erschwert. Das Haupthindernis stellen aber die autoritären Strukturen des tansanischen Staates dar. Ein weiteres Hindernis ist die – laut einer [Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung und Research On Poverty Alleviation](#) aus dem Jahr 2022 – in der Gesellschaft weitverbreitete Ablehnung von Protestformen wie ziviler Ungehorsam und allgemein von »Aktivismus«. Nicht zuletzt verfol-

gen insbesondere private Arbeitgeber in der Praxis immer wieder gewerkschaftsfeindliche Taktiken, was TUCTA auch beim Tag der Arbeit 2023 vorbrachte. Gängig sind beispielsweise die Reorganisation des Unternehmens oder Outsourcing, um eine gewerkschaftliche Organisation zu verhindern, oder es wird Gewerkschaftsvertreter_innen untersagt, das Betriebsgelände zu betreten.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Gewerkschaften übernehmen die wichtige Aufgabe, gesellschaftliche Belange an politische Entscheidungsträger_innen heranzutragen. Der Fokus liegt hierbei auf Anliegen wie Lohnsteigerungen, Steuerentlastungen und der Senkung von Abgaben. Gerade hinsichtlich der neuen Tätigkeiten bei plattformbasierten Geschäftsmodellen von internationalen und lokalen Firmen (wie Bolt, Uber oder duka direct, die Transportdienstleistungen und Lieferdienste anbieten) wären jedoch innovative Ansätze nötig, um die Bedürfnisse der Arbeiter_innen bestmöglich zu artikulieren.

Als große Errungenschaft gilt die Festsetzung eines Mindestlohns. Für die branchenspezifischen Neuverhandlungen sind die zwei dreigliedrigen Wage Boards zuständig – jeweils eines für den Privatsektor und den öffentlichen Sektor. Diese leiten alle drei Jahre, wie vom Gesetz vorgeschrieben, über den Labour Economic and Social Council Vorschläge für die Festsetzung von Mindestlöhnen an die Regierung weiter. Der Mindestlohn wurde zuletzt zum Januar 2023 angehoben und bewegt sich je nach Branche zwischen 120 000 Tansania-Schilling (circa 43 Euro) und 592 000 Tansania-Schilling (circa 215 Euro) monatlich. Die Untergrenze garantiert allerdings kein existenzsicherndes Einkommen.

Das Arbeitsministerium ernennt in Absprache mit dem Labour Economic and Social Council die Mitglieder der Wage Boards. Diese haben auch die Aufgabe, direkte Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu fördern, was bisher aber nur selten erfolgt. Ein unabhängiges Tarifwesen mit dem Grundgedanken einer Tarifpartnerschaft, in der die Tarifpartner untereinander und ohne die Patronage des Staates wesentliche Arbeitsnormen selbst festlegen, entwickelt sich nur zögerlich. Beispielsweise werden Tarifierhöhungen nach wie vor auf Anweisung der Regierung vorgenommen und am 1. Mai seitens des Präsidialamts verkündet. Bilaterale Einigungen mittels Tarifverträgen sind in der Praxis immer noch nachrangig, von ihnen profitieren nur wenige Beschäftigte.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die tansanischen Gewerkschaften haben – ähnlich wie ihre Schwesterorganisationen weltweit – mit sinkenden Mitgliederzahlen und finanzieller Instabilität zu kämpfen. Gründe hierfür sind unter anderem eine fehlende Sichtbarkeit nach außen und eine mangelnde Ansprache von Frauen und jungen Arbeitnehmer_innen. Insbesondere der Zugang zu jüngeren Zielgruppen, die aufgrund der demografischen Ent-

wicklung Tansanias besonders wichtig sind, fällt ihnen schwer. Das liegt daran, dass die Gewerkschaften weder im Internet noch in den sozialen Netzwerken präsent sind, aber auch an ihren sehr hierarchischen Strukturen. Um die Rechte und Interessen der Mitglieder – insbesondere (junger) Frauen – effektiv zu vertreten, sollten die demokratischen Beteiligungsprozesse verbessert werden. Folgenden Bedenken werden oft gegenüber Gewerkschaften angeführt: Korruption, Intransparenz, fehlendes Mitspracherecht und mangelnde demokratische Legitimierung von Entscheidungen.

Die gewerkschaftspolitische Vertretung ist schwach. Die Belange von Arbeitnehmer_innen werden von zwei Mitgliedern des Parlaments vertreten. Diesen Mechanismus hat die Regierungspartei CCM eingeführt. Es steht Gewerkschafter_innen formell frei, zu kandidieren; die Aufstellung der Kandidat_innen wird aber von der Partei gesteuert. Die Opposition meidet die Gewerkschaften, da sie sie immer noch mit der Partei CCM verbunden sieht.

Die tansanischen Gewerkschaften könnten ein soziales Korrektiv gegenüber der Regierung sein. Allerdings haben sie bislang noch keine soziale und politische Agenda für die immensen Herausforderungen des Landes erarbeitet: die Modernisierung des Arbeits- und Sozialsystems und der Umgang mit den sozialen Auswirkungen der Globalisierung. Ein Teil der Funktionär_innen verfolgt vor allem persönliche Karriereinteressen, oftmals aus Mangel an Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt aber auch positive Kräfte, die eine wirksame und demokratische Vertretung von Arbeitnehmer_innen anstreben. So wirbt die Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU), in der unter anderem Beschäftigte im Hotelwesen und in privaten Haushalten organisiert sind, seit mehr als einem Jahrzehnt dafür, die Konvention 189 der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Rechten der Hausangestellten zu unterzeichnen.

Die Gewerkschaften in Tansania könnten sich ein Beispiel an den zivilgesellschaftlichen Organisationen nehmen, vor allem was deren Kooperations- und Bündnisfähigkeit bei großen gesellschaftlichen Herausforderungen betrifft. Denn erfolgreich sind die Gewerkschaften immer dann, wenn sie sich mit der Zivilgesellschaft zusammenschließen und breite Bündnisse für eine gemeinsame Agenda schmieden. Ein Beispiel hierfür ist die Gewerkschaft CHODAWU, die sich mit dem Netzwerk für Hausangestellte in Tansania zusammenschließt, das aus mehreren Nichtregierungsorganisationen besteht. Die Gewerkschaften in Tansania haben gezeigt, dass sie in der Lage sind, strategische Allianzen mit dem informellen Sektor zu bilden.

Elisabeth Bollrich, Leiterin des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Tansania (2021–2024)

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Afrika
Hiroshimastraße 17 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Britta Utz, Referentin Südafrika, Gewerkschaften
und Soziale Gerechtigkeit
britta.utz@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.