

Kartographie der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo. Zum besseren Verständnis der kongolesischen Gewerkschaftsbewegung



*Kartographie der Gewerkschaften
in der Demokratischen Republik Kongo.
Zum besseren Verständnis der
kongolesischen Gewerkschaftsbewegung*

Jegliche Verwendung zu kommerziellen Zwecken von Publikationen, Broschüren oder anderen Veröffentlichungen der Friedrich-Ebert-Stiftung ist verboten ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Alle Übersetzungs-, Nachdrucks- und Anpassungsrechte sind für alle Länder reserviert.

© - Friedrich Ebert Stiftung, 2013

www.fes.de

FES Kamerun/ Zentralafrika

Tel. 00 237 22 21 29 96 / 00 237 22 21 52 92

Fax : 00 237 22 21 52 74

Postfach 11 939 Jaunde/ Kamerun

Email : info@fes-kamerun.org

Website : <http://www.fes-kamerun.org>

ISBN für die deutschsprachige Ausgabe: 978-9956-444-80-4

*Kartographie der Gewerkschaften
in der Demokratischen Republik Kongo.
Zum besseren Verständnis der
kongolesischen Gewerkschaftsbewegung*

François Butedi

Presses universitaires d'Afrique
Februar, 2013

INHALT

Abkürzungsverzeichnis	5
KAPITEL I Kontext der DR Kongo:	12
KAPITEL II Begriffsdefinitionen:	22
KAPITEL III Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in der DR Kongo	28
KAPITEL IV Beschreibung und Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen und ihrer Anwendung	38
KAPITEL V Beziehung zwischen den Gewerkschaften und anderen Akteuren	59
KAPITEL VI Die wichtigsten Gewerkschaften	67
KAPITEL VII Die Gewerkschaften in Schlüsselsektoren	88
KAPITEL VIII Empfehlungen	105
KAPITEL IX Schlussfolgerungen	109
BIBLIOGRAPHIE	112
ANHANG	115

Abkürzungsverzeichnis

ACP:	Agence Congolaise de Presse (Presseagentur)
AFAC:	Verband der Beamten und zivilen Mitarbeiter der Kolonie
AFDL:	Allianz der demokratischen Kräfte für die Befreiung des Kongo
ANC:	African National Congress
ANEZA:	Nationalverband der Zairischen Unternehmen
APIC:	Verband der indigenen Arbeiter der Kolonie
APRODECO:	Verband für die Förderung und die Verteidigung der kongolesischen Händlerinteressen
BIT:	Sekretariat der Internationalen Arbeitsorganisation
CAT:	Afro-Amerikanisches Arbeitszentrum
CCCI:	Kongolesische Industrie- und Handelskammer
CDT:	Demokratische Arbeiterkonföderation
CENACOM:	Nationales Zentrum für Schlichtung und Mediation
CENI:	Unabhängige nationale Wahlkommission
CISL:	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
CILU:	Zementwerk von Lukala
CNT:	Nationaler Arbeitsrat
COMESA:	Common Market for Eastern and Southern Africa
COPEMECO:	Verband der kleinen und mittleren Unternehmen im Kongo
COSATU:	Confederation of South Africa Trade Union
CPCE:	Permanenter Rahmen der wirtschaftlichen Abstimmung
CPDS:	Permanenter Rahmen des Sozialdialogs
CSA:	Afrikanischer Gewerkschaftsbund
CSC:	Kongolesischer Gewerkschaftsbund
CSCC:	Christlich-kongolesischer Gewerkschaftsbund
CSI:	Internationaler Gewerkschaftsbund
CSZA:	Zairische Gewerkschaftszentrale

CTR/ECOFIN:	Technisches Komitee zur Überprüfung der wirtschaftlichen Reformen/Wirtschafts- und Finanzkomitee der Regierung
DSRP:	Strategiepapier zur Armutsminderung
EIC:	Unabhängiger kongolesischer Staat
FAO:	Food and Agricultural Organization of the United Nations
FEC:	Kongolesischer Unternehmensbund
FENAPEC:	Nationalverband der kleinen und mittleren Unternehmen im Kongo
FERZA:	Verband der zairischen Unternehmensvereinigungen der Provinzen
FES:	Friedrich Ebert Stiftung
FGTB:	Allgemeiner belgischer Arbeitsverband
FGTK:	Allgemeiner kongolesischer Arbeiterverband
FMI:	Internationaler Währungsfonds
FNC:	nationaler Verband der Führungskräfte
FNCCIA:	Nationaler Verband der Handels-, Industrie und Landwirtschaftskammern
FOCCUSA:	Fellowship Coordination Council for Southern Africa
FSK:	Gewerkschaftsverband von Katanga
GCM:	Allgemeine Bergbau- und Minengesellschaft
HIMO:	Hohe Arbeitskraftintensität
INSS:	Nationalinstitut für Sozialversicherung
MPR:	Volksbewegung der Revolution
NSCC:	Neue kongolesische Zivilgesellschaft
OECD:	Organization for Economic Cooperation and Development
OHADA:	Organisation zur Harmonisierung des Wirtschaftsrechts in Afrika
OIT:	Internationale Arbeitsorganisation
ONATRA:	Nationalbüro für Transport
ONEM:	Nationalbüro für Arbeit
NRO:	Nicht - Regierungsorganisation
ONU:	Organisation der Vereinten Nationen
PME:	Kleine und mittlere Unternehmen

PNUD:	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
PPRD:	Volkspartei für Wiederaufbau und Demokratie
PPTE:	Initiative für hochverschuldete Entwicklungsländer
PROCER:	Rahmenprogramm zur Arbeits- und Einkommensschaffung
PRODIAF:	Regionales Programm des Sozialdialogs in Afrika
RCA:	Zentralafrikanische Republik
RDC:	Demokratische Republik Kongo
REGIDESO:	Verwaltung der Wasserverteilung
SADC:	Southern Africa Development Community
SADC CNGO:	Southern Africa Development Community - Council of Non-Governmental Organizations
SATUCC:	Southern Africa Trade Union Coordination Council
SIDA:	AIDS: Acquired Immuno-Deficiency Syndrom
SMIG:	gesetzlich garantierter Mindestlohn
SNEL:	Nationale Gesellschaft für Stromversorgung
SYECO:	Kongolesische Lehrgewerkschaft
SYNECAT:	Katholische Lehrgewerkschaft
UDPS:	Union für Demokratie und sozialen Fortschritt
UMHK:	Bergbau Union des Hoch-Katangas
UNTC:	Nationaler kongolesischer Arbeiterbund
UNTZA:	Nationale Arbeiterunion Zaires
UTC:	Kongolesischer Arbeiterbund

Danksagungen

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist eine deutsche politische Stiftung mit sozialdemokratischer Orientierung, die Demokratie, soziale Gerechtigkeit und Völkerverständigung fördert.

Bei ihrem Engagement in Zentralafrika arbeitet sie mit verschiedenen Akteuren (politischen Parteien, Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft, Medien) zusammen, um die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen für eine integrative und nachhaltige Entwicklung zu verbessern. Die FES glaubt, dass die Frage der Gewerkschaften von größter Bedeutung im allgemeinen und politischen Kontext der Demokratischen Republik Kongo (DRK) ist, insbesondere für die Förderung der sozialen und Verteilungsgerechtigkeit.

Um den Mangel an strukturierten Informationen über den Kontext, in dem die Gewerkschaftsbewegung sich entwickelt, zu überwinden, hat das FES Büro Kamerun/ Zentralafrika ein Interesse bekundet, eine Studie über die aktuelle Situation der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo zu realisieren.

Die FES bedankt sich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die mit Ansichten, Analysen, Dokumentationen und Zeit zur Überprüfung von Daten zur Studie beigetragen und somit die Zusammenstellung von Informationen über die Situation der Gewerkschaften und ihres Umfelds in der Demokratischen Republik Kongo erleichtert haben.

Wir danken insbesondere François Butedi Nzolani, der die Studie koordiniert und verfasst hat.

Wir danken auch den Forschern Celio Mayemba, Hilaire Mbuandi Ngoma, Longo Zola Albert und Jean Marie Mukalay Hanga, sowie ihren Mitarbeiter/-innen Isabelle Kapinga,

Christian und Raphael Kamate Bilasete. Schließlich danken wir Frau Aurelia Segatti für ihre Anregungen zu dieser Arbeit.

Unser aufrichtiger Dank geht an alle Experten, die am Validierungsworkshop teilgenommen haben, namentlich Petronelle Luzolo Taty, Blandine Kamizelo, Odette Gema Diloya, Jean Pierre Kimbuya für ihre Beiträge und relevanten Kommentare.

Schließlich sind wir dem Team von Stanis Nkundiye dankbar, insbesondere Marcellin Kaloumbou (Berichterstatter), Francois Xavier Nzebra, Mutamba Mpoyo Tapoy sowie Pascal Kabeya, der diese Studie Korrektur gelesen hat.

Mirko Herberg

*Leiter des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kamerun
FES Kamerun und Zentralafrika*

ALLGEMEINE EINFÜHRUNG

HAUPTZIEL DER FORSCHUNG

Das allgemeine Interesse dieser Studie ist es, ein besseres Verständnis der institutionellen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen sowie der praktischen Gegebenheiten der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo zu erzeugen und die wichtigsten gewerkschaftlichen Akteure vorzustellen, die an der Lösung von Problemen der Arbeiter/-innen und politischen Fragen (Arbeitsgesetz, Sozialversicherung, usw.) sowie Sektorpolitiken beteiligt sind.

Kongolesische Gewerkschaften und ihre Interaktionen untereinander sowie ihr operationelles Umfeld besser kennenzulernen, ist ein wichtiger und strategischer Beitrag für all diejenigen, die sich für die demokratische Regierungsführung und mehr soziale Gerechtigkeit in der DR Kongo einsetzen möchten.

METHODIK

Um die Forschungsziele der Studie zu erreichen, wurde folgendermaßen vorgegangen:

1. Entwicklung des Referenzrahmens der Forschung und Auswahl der Forscher;
2. Entwicklung eines Interview-Leitfadens, um die Sammlung von Informationen im Kongo zu erleichtern (s. Annex);
3. Online-Recherchen (Internet, Bücher und Dokumente) und Forschung vor Ort;

4. Sammlung von Informationen durch fünf Forscher, wobei einer sich mit der Provinz *Bas Kongo* (Öl-Sektor) beschäftigte, zwei mit dem Bereich der öffentlichen Verwaltung und anderen Sektoren in Kinshasa, einer mit dem Holzsektor in der Provinz Äquator, einer mit dem Bergbausektor in Nord-Kivu und schließlich der letzte in Katanga ebenfalls mit dem Bergbausektor. Diese legten einen Bericht von mindestens 10 Seiten mit Antworten auf die Fragen des Fragebogens vor;
5. Analyse und Abgleich der gesammelten Daten;
6. Diskussion und Verabschiedung des zusammengestellten Berichts der Teilnehmer/-innen mit einer Gruppe von Forscher/-innen im Rahmen eines Workshops;
7. Korrekturlesen und zweiter Validierungsworkshop.

Umfang der Studie

Diese Studie umfasst Analysen des institutionellen, politischen, sozialen und makroökonomischen Kontext der DRK sowie der Arbeits- und Einkommensumstände im Land (**Kapitel I**); die wichtigsten Definitionen der gewerkschaftlichen Welt (**Kapitel II**); die Geschichte der Arbeiterbewegung in der Demokratischen Republik Kongo (**Kapitel III**); die Beschreibung und Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen (**Kapitel IV**); die Darstellung des Verhältnisses zwischen den Gewerkschaften und anderen politischen und sozialen Akteuren sowie internationalen Partnern (**Kapitel V**); die Präsentation der wichtigsten Gewerkschaften (**Kapitel VI**); eine Darstellung der Gewerkschaften in vier der wichtigsten Wirtschaftsbereichen der Demokratischen Republik Kongo (**Kapitel VII**); und schließlich Empfehlungen (**Kapitel VIII**) und Schlussfolgerungen (**Kapitel IX**).

KAPITEL I: KONTEXT DER DR KONGO

Es ist nicht einfach, eine Kartographie der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo zu erstellen. Angesichts der Größe des Landes, der politischen Geschichte und anderer wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und internationaler Faktoren), die die kongolesische Gesellschaft einschließlich des Beschäftigungssektors beeinflussen, handelt es sich um eine komplexe und mehrdimensionale Aufgabe. Dieses Kapitel behandelt die politischen Institutionen der Demokratischen Republik Kongo, das allgemeine soziale und makroökonomische Umfeld, in denen Arbeiter und Händler sich bewegen sowie die Beschäftigungs- und Einkommenssituation.

I.1 Die institutionelle und politische Ebene

Die Demokratische Republik Kongo ist ein riesiges Land in Subsahara-Afrika. Sie hat eine Fläche von 2.345.410 km² mit einer geschätzten Bevölkerung von ca. 71.300.000 Einwohnern (laut Jahresbericht 2011 der kongolesischen Zentralbank). Das Land ist reich an natürlichen Ressourcen und an Ackerland und hat neun Nachbarstaaten: Angola, Sambia, Tansania, Burundi, Ruanda, Uganda, die Zentralafrikanische Republik (ZAR), Süd-Sudan und die Republik Kongo. Die DRK verfügt im Westen über einen Meereszugang zwischen Angola und der Exklave Cabinda. Der Verfassung von 2006 (geändert 2011) zufolge stützt sich die Dritte Republik auf folgende Institutionen (Artikel 68):

- Den Präsidenten der Republik
- Die Nationalversammlung und den Senat
- Die Regierung
- Die Institutionen der Provinzen: Gouverneure und regionale Versammlung
- Die Gerichte

Die wichtigsten Ziele dieser Institutionen sind:

- Die Sicherung einer reibungslosen Funktionsweise der staatlichen Institutionen
- Die Vermeidung von Konflikten
- Die Sicherung der Rechtsstaatlichkeit
- Die Bekämpfung jeder diktatorischen Neigung
- Die Gewährleistung einer guten Regierungsführung¹
- Der Kampf gegen die Straflosigkeit
- Die Sicherung des demokratischen Wandels

Unter der Leitung des Premierministers führt die Regierung die Politik der Nation durch, die sie in Absprache mit dem Präsidenten der Republik definiert.

Darüber hinaus ist der Premierminister für die Arbeit der Regierung vor der Nationalversammlung verantwortlich, die ihn und seine Regierung kollektiv durch die Verabschiedung eines Misstrauensvotums sanktionieren kann.

Das Land zählt zurzeit elf Provinzen, deren Zahl auf fünfundzwanzig erhöht werden soll, plus Kinshasa². Derzeit hat jede Provinz eine Versammlung und eine Regionalregierung. Die dezentralisierten Gebietseinheiten sind die Stadt, die Gemeinde, der Sektor sowie die traditionelle Führung („la chefferie“).

Die Verfassung der Demokratischen Republik Kongo von 2006, geändert am 20. Januar 2011, schafft ein semi-präsidentielles System mit stark dezentralisierten Einheiten. Eine institutionelle Architektur als Garantie für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in der Demokratischen Republik Kongo ist nach mehreren Jahren

¹ Es ist wichtig zu erwähnen, dass im Rahmen der Umsetzung von guter Regierungsführung durch Eigenverantwortung der Minister als Individuum und im Rahmen seines offiziellen Dienstes Ziel eines Misstrauensvotums sein und, falls erforderlich, von der Nationalversammlung seines Amtes enthoben werden kann.

² Der Dezentralisierungsprozess ist nicht wie geplant vorangekommen, insbesondere was die Anwendung von Artikeln 2, 3 und 175 der Verfassung betrifft. Es besteht Sorge seitens der Zentralregierung, dass die Zuteilung von 40% der Staatseinnahmen für jede Provinz diesen Provinzen eine administrative, wirtschaftliche und steuerliche Autonomie gewähren könnte, in Übereinstimmung mit Artikel 3, Absatz 3 der Verfassung. Die Verabschiedung des Organgesetzes sowie die Planung und Verwendung von Mitteln zur Konkretisierung dieses Prozesses für die Zukunft stehen noch aus.

Bürgerkrieg und Aggression vorgesehen, beispielsweise durch die Einrichtung des Verfassungsgerichtes, des unabhängigen Obersten Rates der Richter und Staatsanwälte, der unabhängigen nationalen Wahlkommission (CENI) und anderer Institutionen.

Allerdings stellt die Umsetzung der verschiedenen verfassungsrechtlichen Bestimmungen durch die Exekutive in Hinblick auf die Achtung von Grundrechten und die Wirksamkeit der Dezentralisierung kein ermutigendes Bild dar³. Dies kann den Volkswillen gefährden, der sich während der vom Oberhaus des Parlaments des politischen Übergangs durchgeführten Volksbefragung und dann beim Verfassungsreferendum von Dezember 2005 ausgedrückt hatte.

I.2. Die makroökonomische Ebene

Die DRK wurde jahrzehntelang in einem bewaffneten Konflikt verwüstet (1995 bis heute). Mehr als 1,7 Millionen Binnenflüchtlinge wurden registriert, mindestens 54.000 Frauen wurden vergewaltigt, und etwa 8 Millionen Tote sind zu beklagen. Dieser Tatbestand hat das Vermächtnis der schlechten Regierungsführung verschärft. Ein Großteil der Bevölkerung lebt wegen der Unsicherheit und des Mangels an Verkehrsinfrastrukturen und des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen und Märkten für ihre Produktion in Autarkie. Die überwiegende Mehrheit der kongolesischen Bevölkerung ist arm.

Die kongolesische Wirtschaft ist immer noch von Rohstoffförderung und -Export (Bergbau, Land- und Forstwirtschaft) sowie der Einfuhr von Gütern und Dienstleistungen dominiert. Der Saldo der Handelsbilanz wird nach der kongolesischen Zentralbank auf USD 661,1 Millionen im Jahr 2011 im Vergleich zu 435,3 Millionen USD im Jahre 2010 geschätzt. Exporte wurden auf USD 9.386.200.000 im Jahr 2011

³ <http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d55f.html> (abgerufen am 21.10.2012)

im Vergleich zu USD 8.477.900.000 im Jahre 2010 geschätzt, das heißt eine Steigerung von 10,7%. Dieser Anstieg ist vor allem auf die Produktion von Bergbauunternehmen und in geringerem Maße auf den Export von Rohöl zurückzuführen.

Die Exporte von anderen Waren und Dienstleistungen repräsentieren nicht mehr als 2,9% des Exportvolumens im Vergleich zu 5,5% im Jahre 2010. Das Wirtschaftswachstum hat sich im Jahre 2012 mit 7,2% (BIP) im Vergleich zu 6,9% im Jahre 2011 deutlich verbessert.

Laut dem Jahresbericht 2012 der kongolesischen Zentralbank erreichte die Inflation am Ende des Jahres 2012 ein Niveau von 5,71% (Jahresdurchschnitt) im Vergleich zum Ziel des Regierungsprogramms von 9,9%. Die Senkung der Inflation wird durch die verstärkte Koordination der vorsichtigen Geld- und restriktiven Finanzpolitik erklärt.

Der gleiche Bericht weist darauf hin, dass der Wechselkurs relativ stabil geblieben ist. Entsprechend der kongolesische Franc Ende Dezember 2010 CDF 915,13 pro US-Dollar, so betrug der Wechselkurs Ende Dezember 2012 CDF 918,98.

Trotz dieser guten Nachricht sind die wichtigsten sozioökonomischen Indikatoren noch immer recht niedrig. Obwohl es positive makroökonomische Anzeichen gibt, bleibt der Alltag der Menschen in Ermangelung von Verteilungs- und sozialer Gerechtigkeit dürftig und bedauerlich, denn Wirtschaftswachstum und Entschuldung reichten nicht, um genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Die Armut bleibt ein großes Problem, wie der Bericht der gewerkschaftlichen Untersuchung der CSC vom Jahr 2012 zeigt.

Die Annullierung der Auslandsschulden der DRK

Seit Juni 2002 und trotz einer wirtschaftlich, sozial und sicherheitspolitisch schwierigen Situation hat das Land, unterstützt durch die Initiative für Armutsreduktion und Wachstum, ein Wirtschaftsprogramm ins Leben gerufen. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Programms hat dem Land dazu verholfen, im Jahr 2003 den Entscheidungspunkt im Rahmen der HIPC-Initiative für eine erhebliche Annullierung seiner Auslandsschulden zu erreichen. Der Abschlusszeitpunkt, welcher mehrfach verschoben wurde, wurde schließlich Anfang Juli 2010 erreicht. Diese Annullierung erlaubte der DRK, sich von einer Schuldenlast von fast 10 Milliarden US-Dollar zu befreien. Anstatt die Schulden zurückzuzahlen, werden die Mittel konform den Anforderungen der Armutsbekämpfungsstrategie PRSP für den Kampf gegen die Armut eingesetzt. Die Einsparungen durch die HIPC-Initiative wurden auf rund USD 400.000.000 pro Jahr geschätzt. Die ausstehenden Schulden nach dieser Reduktion belaufen sich nun lediglich auf USD 2,8 Milliarden, dies bedeutet 25% des BIP im Vergleich zu den 124% zuvor.

Quelle : Jahresbericht 2011 der Zentralbank der DRK

I.3. Die soziale Ebene

Die sozialen Bedingungen in der Demokratischen Republik Kongo sind unzureichend. Die Wirtschaftskrise im Land, insbesondere im Dienstleistungssektor und in der Güterproduktion, hat die Verschlechterung des Lebensstandards der Bevölkerung und der grundlegenden Infrastrukturen, wie zum Beispiel Straßen, Krankenhäuser, Gymnasien und Hochschulen zur Folge. Diese Situation hat sich seit den 1990er Jahren, nach den Plünderungen von 1991 und 1993 und den Angriffskriegen seit 1996 im Osten des Landes verschlechtert. Trotz ihres demographischen Potenzials und ihrer Bodenschätze wird die DRK zu den ärmsten Ländern der Welt gezählt und

nimmt mit der 187. Position die letzte des Human Development Index ein, wie der Bericht von 2011 über die menschliche Entwicklung des UN-Entwicklungsprogrammes UNDP zeigt⁴. Fast 59,2% der Bevölkerung lebt unter der Armutsgrenze (1,25 USD pro Tag)⁵.

Tabelle des HDI 2011 (Details im Annex):

Indikator	Erläuterung	Note
Gesundheit	Lebenserwartung bei Geburt (in Jahren)	48,4
Erziehung	Durchschnittliche Dauer des Schulbesuchs (in Jahren)	3,5
Erziehung	Erwachsenenalphabetisierungsrate	66,8%
Einkommen	Bruttonationaleinkommen(BNE) pro Einwohner (\$ stabil in 2005) (stabile 2005 international \$)	280
Ungleichheit	Human Development Index, angepasst an Ungleichheiten	0,172
Armut	Anteil der Bevölkerung, der unter der Armutsgrenze lebt (%)	59,2%
Gender	Indiz der Genderungleichheit	0,722
Zusammengesetzter Index	HDI nicht monetär	0,399

Quelle : PNUD Bericht über die menschliche Entwicklung (IME/2011)

Es gab einige Fortschritte im Bildungsbereich, wo die Teilnahmequote am Schulunterricht von 51% im Jahr 2007 auf 75% im Jahr 2010 gestiegen ist. Die Säuglingssterblichkeit wurde von 126 ‰ auf 104 ‰ reduziert und auch der Wasserzugang ist von 22% im Jahre 2005 auf 26% im Jahre 2010 gestiegen.

⁴ <http://hdrstats.undp.org/fr/pays/profils/COD.ht> (gesehen am 21.10.2012)

⁵ <http://hdrstats.undp.org/fr/indicateurs/38906.ht> (gesehen am 21.10.2012)

Trotz dieser Fortschritte war die Umsetzung des Strategiepapiers für Wachstum und Armutsbekämpfung (DSCRIP), das von der Regierung im Juli 2006 beschlossen wurde, unbefriedigend. Das am 31. Oktober 2011 vom Ministerrat beschlossene DSCRIP II zielte darauf ab, bis 2015 den Status eines Schwellenlands zu erreichen.

Es enthält mehrere Ziele:

- Reduzierung der Armut um 60%;
- Sicherung eines Wirtschaftswachstums von 7,2% des BIP über 5 Jahre;
- Erhöhung der durchschnittlichen öffentlichen Investitionsrate auf 20%;
- Schaffung von mindestens 1 Million menschenwürdiger Arbeitsplätze pro Jahr;
- Stabilisierung der Inflationsrate auf 9%, zur Sicherung der makroökonomischen Stabilität;
- Reduzierung des durchschnittlichen jährlichen Defizits auf 6,7%.

Die vorgesehenen Maßnahmen im Rahmen der Umsetzung des DSCRIP II erfordern eine Finanzierung von \$ 26 Milliarden, von denen 33% durch Einsparungen, Erhöhung der Steuereinnahmen und Verbesserung des Geschäftsklimas aufgebracht werden sollen.

Mbaya J. Kankwenda (2005) sagt: Wenn das Elend das Niveau des Unvorstellbaren und Unbeschreiblichen erreicht hat, wie verhalten sich die Kongolesen unter diesen Umständen? Zuerst kommt es zum Anstieg in der informellen Beschäftigung und der so genannten "außerschulischen Aktivitäten"; jeder Arbeiter oder Angestellte bemüht sich, einen zweiten oder dritten Lohn zu verdienen. Die Aufnahme mehrerer informeller Aktivitäten, Bettelei, Einschränkungen im Speiseplan/ reduzierte Ernährung, geringere Besuchsfrequenzen in Gesundheitsvorsorge- und Bildungseinrichtungen usw., gehören zu den Reaktionen der kongolesischen Bürger, sowohl um auf die Krise im Land zu antworten als auch sich ihr anzupassen.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Regierung des politischen Übergangs und die gewählte Regierung (nach 2006) versuchen, die Inflation zu kontrollieren, die wirtschaftlichen Aktivitäten wieder anzukurbeln und wichtige Aufgaben, die sogenannten fünf Baustellen, wieder in Angriff zu nehmen. Beobachter glauben, dass diese Bemühungen im Vergleich zum Übel der Korruption, der Veruntreuung und Straflosigkeit im Zusammenhang mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen noch mager sind.

Eine weitere soziale Reaktion auf die Krise ist die beschleunigte Emigration aus wirtschaftlichen Gründen und Abwanderung der Intelligenz. Junge Menschen und Führungskräfte, die Hoffnungsträger des Landes, sind die Ersten, die das Land zugunsten Europas, Amerikas und Südafrikas auf der Suche nach Arbeit, Ausbildung oder Abenteuern verlassen.

Dieser bedauerliche soziale Kontext trägt dazu bei, dass die Mehrheit der kongolesischen Bevölkerung einer kritischen sanitären Situation ausgesetzt ist, da sie Grundlebensmittel von kleinen Händlern erhalten, die keinerlei hygienische Vorkehrungen und Konservierung vornehmen. So vermehren sich die sogenannten „Krankheiten der schmutzigen Hände“ wie Typhus, Malaria (sic) und Tuberkulose. Aufgrund der steigenden Zahl großer Kaufhäuser, die zumeist Ausländern gehören und auch in den Vororten gebaut werden, entsteht ein sozialer Konflikt zwischen aus- und inländische Händlern, die im Kleinhandel tätig sind.

I.4. Arbeit und Beschäftigung

Die verfügbaren Daten vom Arbeitsmarkt illustrieren das Defizit, das die Beschäftigungslage in der DR Kongo charakterisiert.

Von der aktiven Bevölkerung (etwa 27,5 Millionen Menschen) sind nur 4% in der formalen Wirtschaft tätig, 72% arbeiten in der informellen Wirtschaft und 24% sind arbeitslos. Im Jahre 2006 stellte die formelle Wirtschaft eine Belegschaft von 660.089 Beschäftigten, aufgeteilt wie folgt:

- 272 580 in der öffentlichen Verwaltung;
- 290 509 im modernen privaten Sektor;
- 100 000 in der Armee.⁶

Laut des Berichts zu den afrikanischen Wirtschaftsperspektiven ist die Jugendbeschäftigung eine große Herausforderung für die DRK. Über 70% der zwischen 15 und 24-Jährigen sind arbeitslos, vor allem in städtischen Gebieten.

Der Mangel an Beschäftigung trägt dazu bei, den informellen Sektor zu vergrößern und die Kriminalität zu erhöhen.

Der kongolesische Beschäftigungssektor ist von folgenden Faktoren gekennzeichnet:

- Das Fehlen einer kohärenten nationalen Beschäftigungspolitik über mehrere Jahre;
- Ein Ausbildungssystem, das nicht an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst ist;
- Eine geringe Bedeutung von Beschäftigung als Zielgröße von Investitionen;
- Die Unfähigkeit der öffentlichen Verwaltung, besonders der Arbeitsinspektion, Sanktionen gegen Unternehmer und Arbeitgeber zu verhängen, welche die Gesetze des Landes und die Arbeitsrechte nicht respektieren.

Diese Faktoren und viele andere, darunter die Unsicherheit und das schlechte Wirtschaftsklima, sind ungünstig für die Schaffung

⁶ Bericht der CSC, 2012

eines attraktiven Umfelds für Investitionen und wirtschaftliche Wiederbelebung. Ebenso sieht sich der informelle Wirtschaftssektor mit administrativer Schwerfälligkeit und mangelhaften Mechanismen zur Unterstützung der Produzenten (Infrastruktur, Mikrofinanzstrukturen und Zugang zu Krediten, Sicherheit) konfrontiert.

Mehr denn je ist der Staat aufgerufen, seine Rolle effektiv zu erfüllen und für bessere Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Steuerregelungen, der Rechtsstaatlichkeit und der Verwaltung zu sorgen. Der Staat sollte auch kleine Produzenten unterstützen und zugleich große Investitionen in die Infrastruktur vornehmen, die eine hohe Intensität an Arbeitskräften verlangen.

So schaffte das erste nationale Forum für Beschäftigung eine Reflexions- und Austauschplattform für die nationalen Interessengruppen zur Problematik der zukünftigen Herausforderungen und für Vorschläge realistischer und pragmatischer Lösungen zur Förderung der Beschäftigung im Land.

Die wichtigsten Empfehlungen des Forums konzentrieren sich auf die verschiedenen Dimensionen des Aktionsplans der Beschäftigungsförderung und zwar auf:

- Die Hauptachsen der nationalen Beschäftigungspolitik, einschließlich der Wirtschaftspolitik, mit dem Versuch, die Nachfrage, die Kompetenz- und Beschäftigungsfähigkeit (technische und berufliche Ausbildung), die Firmenentwicklung und die marktwirtschaftlichen Institutionen zu beeinflussen;
- Die zur Umsetzung dieser Politik notwendigen Programme, Projekte und Aktionspläne, unter anderem ein nationales Programm zur Jugendbeschäftigung und ein nationales Programm zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz;
- Die Formulierung von Sektorstrategien zur Beschäftigungsförderung.

KAPITEL II: BEGRIFFSDEFINITIONEN

In diesem Kapitel werden einige Begriffe definiert, die am häufigsten in der Arbeiterbewegung benutzt werden. In dieser Hinsicht erörtern wir nacheinander folgende Konzepte:

1. Die Gewerkschaft
2. Die „Hausgewerkschaft“ („gelbe Gewerkschaft“)
3. Die gewerkschaftliche Aktion
4. Der Gewerkschaftsvertreter
5. Der Streik
6. Die informelle Wirtschaft
7. Die menschenwürdige Arbeit

II.1. Die Gewerkschaft

Das Wort „Syndikat“ (Gewerkschaft) kommt etymologisch aus dem griechischen Wort *"Sun"*, das heißt *mit* und *"dike"*, das heißt *Prozess oder Gerechtigkeit*.

In der Politikwissenschaft kann die Gewerkschaft als eine Vereinigung von Personen definiert werden, die die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder verteidigt (Mitarbeiter, Arbeiter, Manager, Arbeitgeber, Freiberufler). Die Gewerkschaft bemüht sich um die Verbesserung von Löhnen, Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung etc. ihrer Mitglieder. In den kapitalistischen Ländern können Gewerkschaften in mehrere große Gruppen klassifiziert werden: kollaborierende, reformistische oder revolutionäre Gewerkschaften, insbesondere die anarcho - syndikalistischen Gewerkschaften⁷.

Das Wörterbuch des Privatrechtes definiert die Gewerkschaft als eine Vereinigung von Personen, welche für die Vertretung ihrer

⁷ <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Syndicat.htm> (abgerufen am 03.11. 2012)

gemeinsamen beruflichen Interessen und Rechte kämpft, sowie die in ihren Satzungen festgelegten materiellen und moralischen Interessen des kollektiven und individuellen Mitglieds verteidigt. Gewerkschaften erlangen ihre Prozessfähigkeit sobald sie ihre Satzung legalisiert haben. Im Arbeitsrecht gibt es Arbeitgeber- und Arbeitnehmergewerkschaften⁸.

Das kongolesische Arbeitsgesetz definiert implizit die Gewerkschaft in seinem Artikel 244 wie folgt: „Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wie sie im Artikel 4 desselben Arbeitsgesetzes definiert werden, sowie alle Personen, die in der Landwirtschaft tätig sind, haben das Recht, sich in einer Organisation zusammen zu schließen, die ausschließlich auf das Studium, die Verteidigung und die Entwicklung ihrer persönlichen Interessen sowie die soziale, wirtschaftliche und moralische Entwicklung ihrer Mitglieder zielt.“

II.2. Die „Hausgewerkschaft“

Die „Hausgewerkschaft“ („*syndicat maison*“) wurde im politischen, sozialen und wirtschaftlichen Kontext des Kongo geboren. Die Gewerkschafter, die an der Validierung dieser Studie teilgenommen haben, definieren die Hausgewerkschaft als eine Gewerkschaft, die durch den Einfluss oder auf Veranlassung des Arbeitgebers geschaffen wird. Eine solche Gewerkschaft existiert nur in diesem Unternehmen und steht im Dienste des Arbeitgebers. Auch wenn diese Gewerkschaften von den Arbeitnehmern geleitet werden können, sind letztere total vom Arbeitgeber abhängig. Die fest angestellten Arbeiter/-innen, die im Unternehmen arbeiten und die Gewerkschaft führen, argumentieren, dass konventionelle Gewerkschaften korrupt und nicht über die Schwierigkeiten der Beschäftigten informiert seien. Andere halten dagegen, dass in „häuslichen“

⁸ <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/syndicat.php> (abgerufen am 3. November 2012)

Gewerkschaften ein Interessenkonflikt bestehe und dass die Gewerkschaftsvertreter/-innen in einer schwachen Position gegenüber dem Arbeitgeber seien, der solche Gewerkschaften schafft. Solche Gewerkschaften werden auch „gelbe Gewerkschaften“ genannt.

II.3. Die gewerkschaftliche Aktion

Alfred Birou definiert die gewerkschaftliche Aktion als eine Kraft oder Bewegung, die politische, institutionelle, kulturelle und pädagogische Reformen durchsetzen möchte, um sozialen Fortschritt für mehr soziale Gerechtigkeit⁹ zu gewährleisten.

Die gewerkschaftliche Aktion wird auch definiert als die Gesamtheit der Handlungen von verschiedenen Menschen, die sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen engagieren. Dies drückt sich in der Organisation einer Reihe von Aktivitäten aus, um die Arbeitgeber/-innen dazu zu bringen, ihre Rechte zu beachten.

II.4. Der Gewerkschaftsvertreter

Kikongi di Mwinsa definiert einen Gewerkschaftsvertreter als einen von seinen Arbeitskollegen gewählten Repräsentanten, der auf Anfrage und als Repräsentant einer gewerkschaftlichen Organisation dient, um die Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Auftraggeber bezüglich aller Arbeitsbedingungen zu vertreten.¹⁰

⁹http://www.africaefuture.org/files/fnc/UNION%20NATIONALE%20DES%20TRAVAILLEURS%20DU%20CONGO_%20LES%20IMPLICATIONS%20POLITIQUES%20DES%20ACTIONS%20SYNDICALES%20DE%20PENDANT%20LA%20TRANSITION_%20EN%20Republique%20Democratique%20du%20Congo.pdf

Auszug durch Guy Mpembele Kisoka, [Travail de mémoire 1999], Les Implications politiques des actions syndicales de l'Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTZA) pendant la transition en RDC Catholique de Louvain - session de juillet 1963

¹⁰ Fernand Kikongi di Mwinsa Lekula. «Die Gewerkschaftsbewegung während der Kolonisation. (1908 – 1960)»; ISBN 2-7515-0000-5

Nach dem Ministerialerlass Nr. 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/ vom 12. Oktober 2004 (Artikel 3, Absatz 5), ist ein/e Gewerkschaftsvertreter/-in ein Mitglied einer Gewerkschaft, die/ der das Unternehmen und die Arbeitnehmer/-innen gegenüber dem Leiter der Firma und dem Betriebsrat repräsentiert. Sie/ Er soll als Basisorgan einer gewerkschaftlichen Tätigkeit innerhalb des Unternehmens oder der Institution dienen.

II.5. Der Streik

Der Streik ist die kollektive Arbeitsniederlegung oder die Teilnahme an dieser kollektiven Arbeitsniederlegung aufgrund eines Konfliktes über die Arbeitsbedingungen, sofern er in der Lage ist, das reibungslose Funktionieren des Unternehmens oder den sozialen Frieden zu gefährden. Dies geschieht, wenn alle gesetzlichen oder konventionellen Mittel der Konfliktlösung erschöpft sind (Artikel 303-315 des Arbeitsgesetzes). Im Gegensatz hierzu ist die Aussperrung (Lock-out) die vorübergehende Schließung der Betriebsstätte durch den Arbeitgeber. Das Streikrecht ist verfassungsmäßig in der Demokratischen Republik Kongo geschützt (Art. 39 der Verfassung).

Nach der Erschöpfung aller Schlichtungs- und/ oder Vermittlungsmethoden müssen die Arbeitnehmer/-innen, die von ihrem Streikrecht Gebrauch machen möchten, oder die Arbeitgeber/-innen, die ein Lock-out vornehmen wollen, die andere Partei sechs (6) Werktagen im Voraus über die temporäre Unterbrechung der Arbeit durch eine Mitteilung informieren (Artikel 3 des Ministerialerlasses Nr. 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 vom 8. August 2008. Dieser enthält die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, den Parteien des Arbeitskonfliktes).

Die Parteien sind verpflichtet, die Beschränkungen und Rechte der Artikel 6 bis 12 des Ministererlasses Nr. 12/CAB.MIN/TPS/113/2005 vom 26. Oktober 2005 zu respektieren, der die Rechte und Pflichten der Parteien während der Aussetzung des Arbeitsvertrags festlegt, unter anderem:

Der Streik oder die Aussperrung kann durch die Anrufung des Arbeitsgerichts durch eine der Parteien im kollektiven Arbeitsstreit (Art. 28 des Gesetzes NO 16/2002 vom 16. Oktober 2002 über die Errichtung und das Funktionieren der Arbeitsgerichte) aufgehoben werden (derzeit tagt das Arbeitszimmer des „Obersten Hofes“, bis die Arbeitsgerichte eingesetzt sind).

Während der gesamten Dauer der kollektiven Arbeitsniederlegung oder Schließung der Betriebsstätte sind die Parteien verpflichtet, den erforderlichen Mindestservice für die Bevölkerung im öffentlichen Interesse zu gewährleisten.

Führungskräfte oder diejenigen, die wichtige Entscheidungen innerhalb des Unternehmens oder der Institution treffen, dürfen am Streik nicht teilnehmen. Wenn sie allerdings auch ihre Unzufriedenheit ausdrücken wollen, können sie bei der Arbeit eine Armbinde als Zeichen der Solidarität mit den Streikenden tragen.

Niemals darf der Streik als Mittel politischer Propaganda genutzt werden, um andere Vorteile zu erzielen außer denjenigen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehen.

II.6. Die informelle Wirtschaft

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist der informelle Sektor eine Gruppe von Familienunternehmen oder ein Unternehmen, das keine juristische Person ist.

Gemäß den Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit der 90. Internationalen Arbeitskonferenz wurde der Begriff „informelle Wirtschaft“ dem Begriff „informeller Sektor“ vorgezogen, da Arbeitnehmer/-innen und Unternehmen nicht zu einem einzigen Sektor oder Tätigkeitsbereich gehören, sondern in einer Vielzahl von Sektoren tätig sind.

II.7. Die menschenwürdige Arbeit

Laut ILO, zitiert von Prosper Vangu¹¹, ist die menschenwürdige Arbeit ein globales Konzept, das auf vier Säulen basiert. Es umfasst Assoziationsfreiheit, produktive und rentable Beschäftigung, soziale Sicherung und sozialen Dialog.

Sie betont auch, dass die vier Säulen kumulativ sein müssen, das heißt, nur wenn sie zusammen auftauchen, handelt es sich um menschenwürdige Arbeit. Das Fehlen einer Säule ist ausreichend, um die Arbeit nicht mehr als menschenwürdig anzusehen.

Die menschenwürdige Arbeit hat schließlich vier strategische Ziele: die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Gewährleistung der Arbeitsrechte, die Ausweitung des sozialen Schutzes und schließlich die Förderung des sozialen Dialogs und der Konfliktlösung. Es ist wichtig hier zu bemerken, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Querschnittsziel ist.

¹¹ Les arcanes du travail, Bulletin mensuel N0 00, Juni 2012, Kinshasa, S. 5 u. 6

KAPITEL III: GESCHICHTE DER GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG IN DER DR KONGO

III.1. Einführung

Die Geschichte der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo ist eng verbunden mit ihrer politischen Geschichte und der Nutzung der natürlichen Ressourcen, die im Lande zu finden sind.

Vor der Kolonialisierung durch Belgien (1908-1960) und ihrer Unabhängigkeit am 30. Juni 1960 war die Demokratische Republik Kongo, vorher bekannt als der Kongo-Freistaat (EIC), eine private Domäne des belgischen Königs Leopold II. (1885-1908).¹² Das Land war damals eine Zone für internationalen Handel, welche von der kongolesischen Gesellschaft für Handel und Industrie (CCCI) verwaltet wurde. Die Ausbeutung von natürlichen Ressourcen und die Zwangsarbeit führten zu systematischen Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte der Bevölkerung.

Beim Kampf für die Menschenwürde von indigenen Arbeiter/-innen hat der Schriftsteller und Forschungsjournalist Edmund Dene Morel (1873-1924), eine seriöse Kampagne gegen jegliche Form des Missbrauchs und der Folter geführt, die von Kolonialherren an Kongolesen verübt wurden, mit dem Ziel, die internationale Gemeinschaft zu sensibilisieren. Die grausamen

¹² Mbaya J. Kankwenda (ICREDES, 2005), *L'Economie politique de la prédation au Congo Kinshasa, Des origines à nos jours, 1885-2003*, Page211

und unmenschlichen Gräueltaten, die als *"red rubbers"*¹³ bezeichnet wurden, blieben jedoch ohne Entschädigung.

Unter dem Druck der internationalen Gemeinschaft übertrug König Leopold II den EIC an Belgien, nachdem der belgische Senat ein Dokument mit dem Namen „Kolonialcharta für das Management von Kongo“ verabschiedet hatte.

Der Kongo-Freistaat wurde danach, bis zu seiner Unabhängigkeit, Belgisch-Kongo genannt. Ungeachtet der Änderung der Kolonialherren hörte die gezielte Ausbeutung von natürlichen und menschlichen Ressourcen nie auf. Die gleichen Methoden und räuberischen Managementinstrumente sind beibehalten oder „verbessert“ worden¹⁴.

III.2. Von der Gewerkschaft weißer Arbeiter zur Einheitsgewerkschaft

Die Geschichte der Arbeiterbewegung war seit der Kolonialzeit und nach der Unabhängigkeit mit dem Anspruch auf bürgerliche und politische Rechte verbunden.

A.) Die Wendepunkte der kongolesischen Gewerkschaftsbewegung während der Kolonialisierung

Von 1920 bis 1946 erlebte der belgische Kongo Unruhen, als die belgischen Arbeiterbewegungen eine Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen forderten. Am 18. Januar 1920 organisierten sich die europäischen Arbeitnehmer und schufen die erste gewerkschaftliche Organisation namens „Verband der Beamten und Bediensteten der Kolonie“ (Association des Fonctionnaires et des Agents Civils de la Colonie, AFAC).

Diese Gewerkschaft entstand im Zuge des Kampfes der weißen Arbeiter in der Bergbauindustrie in Katanga, die für die gleichen

¹³ E. D. Morel (14 Februar 2005): Red Rubber: The Story of the Rubber Slave Trade Flourishing on the Congo on the Year of Grace 1906

¹⁴ Mbaya J. Kankwenda, op.cit., Page 218

Rechte wie ihre europäischen Kollegen kämpften. Infolgedessen appellierten die belgischen Kolonialherren an die belgischen Gewerkschaften, beim Schutz der Rechte der weißen Arbeiter mitzuwirken.

Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft - sowie in den späteren Gewerkschaften - war den weißen Arbeitern vorbehalten. Doch schon um 1926 begannen diese weißen Gewerkschafter, die einheimischen Arbeiter in ihre Aktionen zu involvieren. Die einheimischen Arbeiter durften jedoch keine Gewerkschaften gründen.

Die Streiks von Arbeitern in Lubumbashi und Likasi, die eine Lohnerhöhung von 0,50 F und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen forderten, mündeten in der Ermordung von Bergbauarbeitern (auch bezeichnet als „Ermordung der Ameisen“) der Hohen Katanga Bergbau-Union (Union Minière du Haut Katanga, heute GCM) am 4. Dezember 1941¹⁵. Im Anschluss daran wurde die erste kongolesische Gewerkschaftsbewegung geboren.

Als Reaktion auf die sozialen Forderungen von Schwarzen hatten die Kolonialherren den Erlass AIMO/N°128 vom 10. Mai 1946 zur Gründung von Berufsverbänden der indigenen Arbeitnehmer genehmigt, woraus die „Vereinigung der einheimischen Arbeiter der Kolonie“ (Association du personnel indigène de la colonie, APIC) als erste indigene Gewerkschaft entstand.

Die Vereinigungsfreiheit der schwarzen Arbeiter in echten Gewerkschaften wurde jedoch erst legalisiert, als König Baudouin I. im Jahre 1957 das Gesetz über die Gewerkschaftsrechte ohne Rassenunterscheidung verkündete.

Zu dieser Zeit gab es unter den Gewerkschaften für Weiße und Schwarze¹⁶ folgende Gruppen:

¹⁵

<http://www.leclimat.cd/News/Details/Tribune%20du%20cinquantenaire/chroniques-du-congo-colonie-du-congo-belge-suite> (10 Juillet 2012)

¹⁶ 1946 gab es eine Revolte von Matrosen und Hafendarbeitern im Matadi Hafen, wobei alle von der Kolonialarmee ermordet wurden.

- Vereinigung der indigenen Arbeiter der Kolonie (Association du personnel indigène de la colonie, APIC),
- Bund der Kongolesischen Christlichen Gewerkschaften (Confédération des Syndicats Chrétiens du Congo, CSCC, 1946),
- Allgemeiner Bund der belgischen/ kongolesischen Arbeiter (Fédération générale des Travailleurs de Belgique, FGTB, 1947),
- Generalzentrale der liberalen Gewerkschaften von Belgien (Centrale générale des Syndicaux libéraux de Belgique, CGSLB).

Mitte der 1940er Jahre gab es 39 Gewerkschaften im Lande¹⁷. Sie wurden auf Basis der regionalen und ethnischen Abgrenzungen gebildet, welche die Ideologie dieser Zeit formte. Viele dieser Organisationen waren Vorläufer der heutigen nationalen Zentren, obwohl sie andere Namen trugen. Einige wichtige Organisationen profitierten schon damals vom Sponsoring der *FGTB*. Der Versuch, eine einzige nationale Konföderation zu schaffen (Allgemeiner Gewerkschaftsbund - Confédération Générale des Syndicats, CGS), scheiterte im Jahre 1944 aufgrund des politischen Drucks der Metropole und der kongolesischen Regierung.

Während der Zeit bis zur Unabhängigkeit im Jahre 1960 und in den folgenden Jahren wurden mehrere neue kongolesische Gewerkschaften gegründet. In enger Zusammenarbeit mit den politischen Parteien wie ABAKO (Allianz des Bas Kongo) und MNC (Kongolesische Nationalbewegung) usw. trugen sie mutig zum Kampf für die nationale Unabhängigkeit bei. Zwischen 1961 und 1966 wurden mehrere Gruppen von Gewerkschaften mit

¹⁷ Von 1940 zu 1945 entstanden Verbände. Es handelt sich um: FSO, FSS, Gewerkschaftsverband von Katanga (Fédération Syndicale du Katanga, FSK), FSRK, (UGPC, 1944), UGAPROF in Lubumbashi, Katanga im Jahre 1944 und den allgemeinen Gewerkschaftsverband (Confédération générale des Syndicats, CGC) von Dr. Toussaint, 1944.

dem Wunsch zur Konsolidierung geschaffen, aber eine allgemeine Einigung konnte dennoch nicht erzielt werden.

Diese Aktionen wurden zum Teil durch die Leitlinien der im Jahre 1962 gegründeten Konföderation afrikanischer Gewerkschaften (Confédération Syndicale Africaine, CSA) beeinflusst, die ihre Mitglieder zur Bildung eines einzigen Gewerkschaftsdachverbandes je Land aufforderte.

Nach der Unabhängigkeit hat das Land nur eine kurze Periode der bürgerlichen Freiheiten erlebt. Dank des gewerkschaftlichen Pluralismus wurden viele Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeiter- und Staatsbeamten ins Leben gerufen, wie die UTC, FGTK, CSLC, APIC. Im Jahre 1964 wurden die ersten Gewerkschaftswahlen im Lande mit den folgenden Ergebnissen abgehalten:

1. UTC mit 65%, geleitet von André Boboliko Lokonga;
2. CSLC mit 15%, geleitet von Kithima Bin Ramazani;
3. FGTK mit 10% mit BINTOU als Leiter.

APIC nahm nicht an diesen Wahlen teil.

Am 5. Juli 1960 kam es zur Meuterei der Streitkräfte, schließlich folgten die Aufstände und die Sezession von Katanga, die Ermordung von Lumumba und der Militärputsch durch Joseph Mobutu am 24. November 1965. Diese Ereignisse brachten Mobutu an die Macht.

B.) Die lange Periode der Einheitsgewerkschaft: 1967 - 1992

Die Diktatur und die Unterdrückung installierten sich Schritt für Schritt. Durch eine glückliche Kombination von Umständen profitierten sie von einer Einheitsgewerkschaft namens „Nationale Union der kongolesischen Arbeiter“ (Union Nationale des Travailleurs du Congo UNTC). Diese Gewerkschaft wurde während eines Kongresses in Kinshasa vom 21. bis 23. Juni 1967 vom Nationalrat der Gewerkschaften gegründet. Herr Boboliko Lokonga wurde zum Präsidenten gewählt. Diese Verschmelzung

erfolgte auf Antrag der Arbeiter selbst, die durch die Schaffung der OUA, der afrikanischen Einheitsorganisation, auf dem Dakar-Kongress inspiriert wurden.

Bei der Änderung des Landesnamens wurde UNTC in UNTZA umbenannt. Zusätzlich wandelten sich die Arbeitgeberverbände in Handelskammern um, wobei dies weder zum Vorteil der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer geschah. Eher im Gegenteil, denn das Ziel Mobutus bestand darin, die arbeitenden Massen in der 2. Republik besser zu kontrollieren.

In der Tat fand die Fusion zur gleichen Zeit wie die Gründung der Volksbewegung der Revolution (MPR) im Jahre 1967 statt, die letztlich zur Einheitspartei mit Vormund für alle wurde, inklusive der Gewerkschaften. Trotz allem war es der Staatspartei nicht gelungen, die Gewerkschaften vollständig zu unterwerfen, da ihr Führungspersonal weiterhin von Mitgliederkongressen gewählt wurde, während die Verantwortlichen der Partei und des Staates vom Präsidenten Mobutu, Gründer des MPR, ernannt und entlassen wurden.

Nach Fall der Berliner Mauer 1989 und dem Ende des Kalten Krieges haben der Volksdruck und das Protestklima Anfang der 1990er Jahre in Afrika letztendlich zum Ende dieser politischen und gewerkschaftlichen Gleichförmigkeit geführt. Am 24. April 1990 führte Mobutu den politischen und gewerkschaftlichen Pluralismus erneut ein.

III.3. Die Rückkehr zum gewerkschaftlichen Pluralismus seit dem 24. April 1990

Als Präsident Mobutu Sese Seko die Wiederherstellung des Mehrparteiensystems und des Gewerkschaftspluralismus ankündigte, trafen sich alle ehemaligen Gewerkschafter auf der Suche nach einem neuen Sozialvertrag zwischen den Regierten und der Regierung, um Überlegungen darüber anzustellen, welche Konsequenzen die Rede des Präsidenten haben könne. Alle Gewerkschafter waren sich einig, dass im neu eingeführten Demokratisierungsprozess das Prinzip der Einheitsgewerkschaft

nicht mehr akzeptiert werden könne. Demzufolge musste man den damaligen zairischen Arbeitern die Wahl der Gewerkschaft, der sie beitreten wollten, freistellen.

Die Situation, die vor dem 24. April 1990 herrschte, generierte einen erheblichen Ansehensverlust für die Einheitsgewerkschaft UNTZA, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Diese Situation war durch den Mangel an Glaubwürdigkeit der Führung gekennzeichnet, der unter anderem auf folgende Aspekte zurückzuführen ist:

- einen Mangel an Dialog und Demokratie innerhalb der Führungsorgane der Organisation;
- eine offensichtliche, vielschichtige und unbestrafte Korruption von Seiten der Gewerkschaftsführer, sowie deren geheime Absprachen mit den Arbeitgebern;
- die rechtswidrige Bereicherung der Gewerkschaftsführer;
- Eine Ineffizienz der gewerkschaftlichen Aktion, vor allem im öffentlichen Sektor;
- Ein Scheitern der wirtschaftlichen und sozialen Tätigkeiten, die durch die Staatspartei großzügig der UNTZA zugewiesen wurden. Dieses Scheitern verschlimmerte die Diskreditierung der Gewerkschaft.

Infolgedessen entschieden sich die ehemaligen Führer der UTC (Kongolesische Arbeiterunion, Union des travailleurs Congolais), nach 23 Jahren Existenz einer Einheitsgewerkschaft, die christliche Gewerkschaftsbewegung nach dem Vorbild der UTC wiederzubeleben. So wurde eine Erklärung zur Gründung des Gewerkschaftsbundes von Zaire "CSZA" am 8. August 1990 veröffentlicht, welche am 7. Februar 1991 rechtlich anerkannt wurde. Diese neue Zentrale erklärte ihre Unabhängigkeit gegenüber politischen Parteien, Regierungen, religiösen Gruppen und Arbeitgeberverbänden. Dabei verpflichtete sich der Bund feierlich, die Arbeiter ohne Unterschied der Rasse, des

Stammes, des Geschlechts, der Religion und sogar der philosophischen Ausrichtung zu vereinigen.

Seitdem existieren mehrere Gewerkschaften, Zentralen und gewerkschaftliche Verbände. Im afrikanischen Vergleich ist die Situation der wachsenden Zahl von Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo wenig ermutigend. Nach den Regierungsangaben des gewerkschaftlichen Registers (August 2008) im Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherung gibt es etwa 420 registrierte offizielle Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo¹⁸, darunter sektorale, regionale und nationale Arbeiterversammlungen. Das offizielle Register der Gewerkschaften listet die folgenden Orientierungen auf:

154	in der Privatwirtschaft,
76	in der öffentlichen Verwaltung und in halbstaatlichen Firmen
14	Konföderationen
6	Gewerkschaften von Arbeitgebern,
100	berufsübergreifende Gewerkschaften.

Allerdings trägt der gewerkschaftliche Pluralismus im aktuellen Zustand nicht zur Entstehung und zum Schutz von Arbeiterrechten bei. Bei bedeutenden politischen Verhandlungen sowie bei Gesprächen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften versucht die Regierung in der Regel, die Arbeiterorganisationen zu spalten und zu bestechen, um sie zu schwächen. Eine große Anzahl von Gewerkschaftern erkennen, dass diese böswillige Technik drei Konsequenzen hat:

¹⁸ ILO (2010), Trade Union Pluralism and Proliferation in French-Speaking Africa http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_143551.pdf;

- Sie fördert den schnellen Anstieg der Zahl von Gewerkschaften, was zur Folge hat, dass diese keine repräsentative Basis haben.
- Sie reduziert die Qualität und die Stärke der Gewerkschaften, da Personen beitreten, die weder an den Zielen noch an den Problemen der Mitglieder, sondern nur an einer finanziellen Bereicherung interessiert sind. Ihre Haltung gegenüber der Regierung wird durch Gier und Opportunismus beeinflusst, was sich kontraproduktiv auswirkt.
- Die Regierung spaltet die Gewerkschaften bei Verhandlungen und im Sozialdialog, obwohl die Rolle oder Aufgabe der Gewerkschaft eigentlich darin besteht, die sozialen und beruflichen Interessen ihrer Mitglieder (Arbeiter, Staatsbeamten und Angestellten des Privatsektors) zu verteidigen.

Obwohl die Gewerkschaften nicht (partei-) politisch tätig sind, verfolgen sie dennoch die politischen Entwicklungen, um Arbeitsplätze zu schützen und ihre Interessen zu vertreten. Da jede gesellschaftliche Kraft in der Nation bzw. in der Gemeinschaft sich zu öffentlichen politischen Fragen äußern und Stellung beziehen darf, werden Gewerkschaften und Konföderationen regelmäßig von Politikern oder der Regierung umworben.

In der Demokratischen Republik Kongo fehlt es an einer Konföderation oder einem starken und mächtigen Gewerkschaftsbund, der in der Lage wäre, den kongolesischen Staat und die Konzerne zum Respekt der nationalen Gesetze und internationalen Normen zu zwingen. Die dazu geformte „Intersyndicale“ bleibt ein loser Zusammenschluss von zwölf repräsentativen Gewerkschaften, der ohne rechtlichen Rahmen operiert und dem es selten gelingt, vereint aufzutreten, um somit die politischen Entscheidungen zu beeinflussen.

Andererseits gibt es Gewerkschaften und gewerkschaftliche Gruppen mit entweder sozialdemokratischer, liberaler, christlicher oder kommunistischer Ausrichtung, die auf weltanschaulicher Basis miteinander kooperieren. Diese nennen sich wahlweise *Intersyndicale*, Union oder Konföderation.

KAPITEL IV: BESCHREIBUNG UND ANALYSE DER RECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN UND IHRER ANWENDUNG

IV.1. Einführung

In der Demokratischen Republik Kongo unterscheidet sich der rechtliche Rahmen der gewerkschaftlichen Organisationen je nachdem, ob es sich um den privaten oder den öffentlichen Sektor handelt. Der gewerkschaftliche Pluralismus und die Arbeitsrechte sind in Gesetzen verankert und somit garantiert. Diese werden hier Schritt für Schritt anhand der Verfassung, des Arbeitsgesetzbuchs und anderer internationaler Instrumente analysiert, soweit die DRK diese Instrumente unterzeichnet und ratifiziert hat.

Jede Gewerkschaft muss sich im Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherung registrieren lassen, bevor sie ihre gewerkschaftliche Tätigkeit im Privatsektor aufnimmt. Diejenigen, die im öffentlichen Sektor tätig sein möchten, registrieren sich im Ministerium für den öffentlichen Dienst. Gewerkschaften, die im Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherung registriert sind, aber dann im Sektor der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes tätig sein möchten, müssen den Minister des öffentlichen Dienstes schriftlich informieren. Im Allgemeinen ist das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherung die Schnittstelle mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

IV.2. Die Verfassung von 2006

Die Verfassung legt Folgendes fest:

- Die Artikel 12 bis 14 listen Grundprinzipien auf, insbesondere Gleichheit vor dem Gesetz und die Beseitigung jeglicher Form von Frauendiskriminierung. Artikel 16 verbietet Zwangs- und Pflichtarbeit.
- Die Artikel 22 bis 23 betonen die Rolle von Gedanken-, Gewissens-, Religions- und Meinungsfreiheit als notwendig für die gewerkschaftliche Freiheit und das Arbeitsrecht.
- Artikel 36 lautet: „Die Arbeit ist ein Recht und eine heilige Pflicht für jeden Kongolesen. Der Staat garantiert das Recht auf Arbeit, den Schutz vor Arbeitslosigkeit und eine gerechte und ausreichende Entlohnung, die dem Arbeiter und seiner Familie eine menschenwürdige Existenz garantiert. Dies wird durch weitere Mittel der sozialen Sicherung ergänzt, insbesondere durch die Rentenversicherung.“
- Artikel 37: „Der Staat garantiert die Vereinigungsfreiheit. Die Regierung arbeitet mit Verbänden zusammen, die zur sozialen, wirtschaftlichen, geistigen und moralischen Entwicklung der Menschen und zur Erziehung der Bürger beitragen. Diese Zusammenarbeit kann in Form eines Zuschusses geschehen. Das Gesetz bestimmt die Modalitäten für die Ausübung dieser Freiheit.“
- Artikel 38: „Die Gewerkschaftsfreiheit wird anerkannt und garantiert. Alle Kongolesen haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten, sofern sie die Gesetze respektieren.“
- Artikel 39: „Das Streikrecht wird anerkannt und gewährleistet. Es erfolgt konform der gesetzlichen Bedingungen, die seine Ausübung verbieten oder beschränken können, sollte diese Ausübung des Streikrechts Folgen für die nationale Verteidigung und Sicherheit oder für jegliche andere Aktivität oder jeglichen öffentlichen Dienst haben, die von vitalem Interesse für die Nation sind.“

Artikel 38 ist eine deutliche Bestätigung des gewerkschaftlichen Pluralismus. Alle übrigen Gesetze können in Realität die Ausübung dieser Rechte weder für die Gewerkschaftler begrenzen, noch die Arbeitnehmer/-innen davon abhalten, sich für eine Mitgliedschaft zu entscheiden. Auf diesen Artikel kann sich berufen werden, falls in Tarifverträgen oder anderen Gesetzen die freie Wahl der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Führungskräfte oder HIV-positive Arbeiter/-innen eingeschränkt ist.

Die Artikel 37 und 39 sind durch sogenannte "clause back" eingeschränkt, das heißt, darin wird ein Recht, das im ersten Absatz gewährt wird, in den folgenden Absätzen oder durch andere Gesetze wiederum eingeschränkt.

IV.3. Rechtliche Rahmenbedingungen im Privatsektor

Das Arbeitsgesetzbuch, das am 9. August 1967 erlassen und im Jahre 2012 aktualisiert wurde, reguliert die Arbeit im Privatsektor. Titel XII, Kapitel I, II, III und IV, Artikel 230-296 bestimmen die Rolle und Bedingungen zur Gründung von Gewerkschaften und ihren Aktivitäten, wie die Bildung von Arbeiter/-innen, Tarifverträge etc.

Folgende Bestimmungen können zu den wichtigsten Innovationen des eingeführten Arbeitsgesetzes gezählt werden:

- Die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzbuches auf kleine und mittlere Unternehmen, auch im informellen Sektor, sowie auf soziale Organisationen, kulturelle und philanthropische Gemeinschaften, welche entlohnte Arbeiter beschäftigen;
- Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit und die sofortigen Maßnahmen für ihre Beseitigung;
- Die Anhebung des Berufseinstiegalters von 14 auf 16 Jahren, sodass ein Kind im Alter von 15 Jahren nicht angestellt oder im Dienst beibehalten werden kann, es sei denn, es gibt eine

- ausdrückliche Erlaubnis des Arbeitsinspektors und der Eltern oder Erziehungsberechtigten;
- Die Stärkung der Anti-Diskriminierungsmaßnahmen gegen Frauen und behinderte Menschen, die Einrichtung eines nationalen Arbeitsamtes mit eigenem Budget als Ersatz für dasjenige des nationalen Arbeitsservice, der keine Wirkung erzielt hat;
 - Die Einrichtung von Arbeitsgerichten;
 - Die Stärkung der institutionellen Kapazitäten im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch die Beteiligung von Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
 - Die Errichtung geeigneter Gesundheits- und Sicherheitsstrukturen, um einen optimalen Arbeiterschutz z.B. gegen Umwelt- und Lärmbeeinträchtigungen zu gewährleisten.

Die gewerkschaftliche Freiheit

Die gewerkschaftliche Freiheit ist von größter Bedeutung für die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), denn sie ist Teil der menschlichen Grundrechte. Sie ist eines der Ziele ihres Aktionsprogramms. Die Internationale Arbeitskonferenz hatte die Konvention Nr. 87 über die gewerkschaftliche Freiheit und den Schutz des gewerkschaftlichen Rechts im Jahre 1948 in Philadelphia angenommen. Im selben Jahr wurde das erste Instrument zum Schutz der internationalen Menschenrechte geboren: die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (10. Dezember 1948). Die gewerkschaftliche Freiheit ist in der Demokratischen Republik Kongo nach Artikel 37 der Verfassung und Artikel 230 des Arbeitsgesetzes gewährleistet. Artikel 232 des Arbeitsgesetzes erkennt jeder Gewerkschaft das Recht auf einen eigenen Status und eigene Regeln für ein reibungsloses Funktionieren zu.

Was die gewerkschaftliche Freiheit anbelangt, erläutert der Artikel 233: „Jeder Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ohne jegliche Unterscheidung hat das Recht, einer Organisation seiner Wahl beizutreten oder aus dieser auszutreten.“

Tarifverhandlungen

In der Demokratischen Republik Kongo werden die Tarifverhandlungen im Artikel 272 geregelt. Dieser Artikel besagt: „Der Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen und -beziehungen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern einerseits und einer oder mehreren beruflichen Organisationen der Arbeiter andererseits.“ „Der Tarifvertrag wird für eine bestimmte oder unbestimmte Laufzeit geschlossen. Falls die Laufzeit der Vereinbarung nicht fixiert wird, ist der Tarifvertrag als unbestimmt zu begreifen“ (Artikel 276).

Es ist dabei zu unterscheiden zwischen:

- Dem nationalen berufsübergreifenden Tarifvertrag

Im Privatsektor, in dem die Sozialpartner die Tarifverträge verhandeln und unterzeichnen, gibt es zum Beispiel ein Vertragsprotokoll im Bereich des Kleinhandels zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, das am 5. Dezember 1999 unterzeichnet wurde;

- Dem sektoralen Tarifvertrag

Die gewerkschaftlichen Vertreter verschiedener Firmen der jeweiligen Industrie- und Arbeitgeberverbände verhandeln und unterzeichnen die Vereinbarung. Es gibt nur drei (3) sektorale Tarifverträge in der Demokratischen Republik Kongo: im Bank-, Öl- und Brauereisektor. Im Pressesektor wurde ebenfalls eine Vereinbarung erzielt, die von den Parteien im August 2009 angenommen wurde. Einige Medien beziehen sich darauf, um ihre Arbeitsprobleme zu lösen;

- Dem betrieblichen Tarifvertrag

Es handelt sich um eine ausgehandelte Vereinbarung zwischen den gewerkschaftlichen Vertretern und den Arbeitgebern oder deren Vertretern. Die Überprüfung kann 2 oder 3 Jahre später erfolgen, hängt aber von den Parteien ab. Die meisten Firmen verweigern die Revision dieses Vertrags.

Im Allgemeinen strengen sich Gewerkschaften an, die Konvention umzusetzen; aber aus böser Absicht, wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder Umstrukturierung des Betriebes wird die Vereinbarung häufig nicht vollständig umgesetzt. Eine weitere Schwierigkeit bei der Umsetzung der Vereinbarung besteht darin, dass der Tarifvertrag manchmal nicht dem finanziellen Rahmen der Firma entspricht, was entweder auf fehlende Transparenz der Arbeitgeber einerseits oder auf eine fehlerhafte Analyse der Wirtschaftsdaten (Herstellungskosten) durch die Gewerkschaften andererseits zurückzuführen ist.

Die Vereinbarung auf Ebene des jeweiligen Industrie- oder Branchensektors (z.B. in Transportwesen, Geschäftsbanken) erzielt zumeist ein besseres Gefühl bei den Sozialpartnern, insbesondere bei den Arbeitgebern, als interprofessionelle oder professionelle Konventionen. Die Schwierigkeit bei der Verhandlung dieser Konventionen ist der Mangel an wirtschaftlichen Studien in diesem Sektor oder Unternehmen. Dies führt zu ökonomischen Schwierigkeiten bei der Anwendung der Konventionen.

Die leitenden Angestellten hingegen verhandeln ihren Status direkt mit dem Arbeitgeber, und der Vertrag wird dem Tarifvertrag im Anhang beigefügt. Die Belegschaft steht diesen individuellen Abkommen zwischen den leitenden Angestellten und dem Arbeitgeber negativ gegenüber, weil diese Abkommen entweder nicht veröffentlicht oder gegen die Interessen der Arbeiter/-innen eingesetzt werden. Dies trägt generell zur Spaltung bei. Das Problem ist hauptsächlich, dass die Verhandlungen zwischen den beiden Parteien außerhalb des rechtlichen Rahmens stattfinden, obwohl eine Führungskraft auch einen Sitz in der gewerkschaftlichen Delegation aushandeln könnte, um ihre Interessen zu verteidigen.

Die Richtlinien des Unternehmens

Es gibt auch außerhalb des Tarifvertrags Richtlinien des Unternehmens, die von Arbeitgeber/-innen und Mitarbeiter/-innen zu befolgen sind. Dies dient der Verwaltung der Firma und wird vom Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherung genehmigt.

Die Arbeitgeber/-innen verfassen dazu einen Entwurf und laden die gewerkschaftlichen Vertreter zur Diskussion über diesen ein, bevor er vom Arbeitsministerium genehmigt wird.

Das Recht auf Interessenvertretung der Arbeiter

Die Artikel 230, 255, 256 und 257 des Arbeitsgesetzes sowie der Ministererlass Nr. 12/CAB.MIN/TPS/erl/NK/054 vom 12. Oktober 2004, welche die Modalitäten für die Repräsentation und die Wahl der Arbeiter/-innen innerhalb von Unternehmen und Betrieben festlegen, erkennen die Rechte der Arbeitervertretung in Unternehmen oder Einrichtungen jeder Art an. Dies geschieht durch den Wahlprozess zur Bestimmung der gewerkschaftlichen Vertreter/-innen.

Obwohl Arbeit in der Demokratischen Republik Kongo verfassungsgemäß ein Recht und eine Pflicht ist, weisen die Gewerkschaften noch viele Schwächen bei der Vertretung und Verteidigung der Interessen von Arbeitnehmer/-innen auf. Manche Arbeiter/-innen, die auch Gewerkschaftsmitglieder sind, haben keine Kenntnis ihrer Rechte aufgrund eines Mangels an angemessener Bildung durch die Gewerkschaft. Außerdem haben sie aufgrund der Dominanz der Arbeitgeber/-innen und der politischen Einmischung kein Vertrauen in die Arbeitsgerichtshöfe. Diese Situation ist darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaften arm und nicht in der Lage sind, eine entsprechende Ausbildung für die gewerkschaftlichen Vertreter/-innen anzubieten. Diese Situation zwingt die Arbeiter/-innen teilweise zur absoluten Unterwerfung, zur Umgehung von Konfrontationen oder Resignation, zum Klientelismus oder zur Akzeptanz „gelber Gewerkschaften“.

Lohnsetzung

Die Löhne in der Demokratischen Republik Kongo werden vor allem vom Mindestlohn (SMIG) vorgegeben, der von dem Präsidenten der Republik bestimmt wird. Der SMIG besteht aus dem Mindestlohn, den Mindestfamilienzulagen und dem Wohnungsgeld, wie es in den Artikeln 96 und 97 des Arbeitsgesetzes festgeschrieben wurde. Auf seiner Basis verständigen sich die Parteien in den Tarifverträgen, die Löhne und sozialen Vergünstigungen über denjenigen des Mindestlohns festzulegen. Das Niveau hängt vom wirtschaftlichen Gewicht des Unternehmens oder vom Tätigkeitsbereich bzw. von den Sozialpartnern ab.

Die Anwendung des Mindestlohns ist noch schwierig, weil einige Gesellschaften oder Unternehmen diese Bestimmung aus irgendwelchen unklaren oder zweifelhaften Gründen nicht in die Praxis umsetzen können. Die Lohnsetzung hängt oft vom alleinigen Willen des Unternehmensleiters ohne Achtung des Gesetzes ab. Das ist in vielen Geschäften und Produktionseinheiten im gewerblichen und industriellen Bereich der Fall.

Ein Arbeiter in einer Brotfabrik mit der Qualifikation eines Ingenieurs bestätigt unter Anonymität während unseres Interviews, dass er pro Monat kaum USD 100 ohne weitere Zuschüsse verdient. Aktionäre bevorzugen es, Sozialleistungen einer ausgewählten Gruppe von Mitarbeitern zuzugestehen, die oft von „starken Männern“ des Landes empfohlen werden, das heißt von denjenigen, die eine indirekte oder direkte Verbindung zur Regierung (Exekutive, Verwaltung oder Militär) haben. In der Privatwirtschaft haben einige Arbeitgeber das Gefühl, dass die kongolesische Regierung entweder keinen politischen Willen zur Durchsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Lage von Arbeitern hat, oder dass sie Komplize bei der Veruntreuung von Sozialleistungen der Arbeitnehmer und der lokalen Gemeinschaft ist.

So im Fall des Zementwerks CILU, das eine Verschmutzungssteuer an die Regierung zahlt, während die lokale Bevölkerung keinen Nutzen davon hat. Laut Umfragen sieht es so aus, als ob dieser Betrag an die Bezirksbehörden zurückbezahlt werde und der Chef der Lokalität die Augen davor verschließe, ansonsten er Gefahr liefe, seinen Schutz und in der Folge seine Stellung zu verlieren. Dies ist eine nahezu institutionalisierte Praxis, in welcher der niedrigste Beamte (bspw. der Zöllner oder Steuerbeamte) seinem Chef einen Teil der "Beute" geben muss, dieser Chef wiederum seinem Vorgesetzten usw., bis in die oberste Position.

Wie kann ein Arbeitgeber unter solchen Umständen ermutigt werden, seine Mitarbeiter gut zu bezahlen, wenn er genau weiß, dass er nicht bestraft werden kann und auch die Arbeitsinspektoren leicht bestochen werden können?

IV.4 Rechtlicher Rahmen in der öffentlichen Verwaltung

Das Gesetz Nr. 81-003 vom 17. Juli 1981 (Artikel 56 und 57), das sich auf die Karriere von Beamten bezieht, reguliert die Gewerkschaft des öffentlichen Sektors. Dieses Gesetz wurde überholt und ergänzt durch den ministeriellen Erlass Nr. CAB.MIN./FP/0174/96 vom 13. September 1996, der den Erlass Nr. CAB.MIN./FP/0105/94 vom 13. Januar 1994 über die vorläufige Regelung von gewerkschaftlichen Aktivitäten in der öffentlichen Verwaltung der DRK ändert und ergänzt. Die Struktur ist oft eng mit Gewerkschaftswahlen verbunden.

Allerdings ist das Personal des öffentlichen Dienstes schwach vertreten, da keine Wahlen für Gewerkschaftsvertreter/-innen in der öffentlichen Verwaltung organisiert werden. Das Ministerium für den öffentlichen Dienst bzw. das für Arbeit und Sozialversicherung wären für deren Organisation zuständig. Daher ist es notwendig, dass die Regierung die ILO-Konventionen 151 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst ratifiziert.

Ebenso ist es schwierig, die Wirksamkeit und das Gewicht der Gewerkschaften auszumachen, die in diesem Sektor tätig sind, da es an Wahlen und glaubwürdiger Repräsentation mangelt. Diese unklare Situation bedingt die Schaffung von einigen sogenannten „Gewerkschaften des Hauses“. Jedoch kommt es vor, dass die Gewerkschaften dieses Sektors von Zeit zu Zeit in Verhandlungen mit der Regierung Sozialleistungen aushandeln.

Die bestehenden Gewerkschaften des kongolesischen öffentlichen Sektors werden in Gewerkschaftsverbänden organisiert und handeln als Gegenmacht zur Regierung. So können sie die Sorgen der Arbeiter an die Entscheidungsträger weiterleiten. Es gibt mehr als zehn Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. Wir werden weitere Details später ausführen, wenn wir die Gewerkschaften in der öffentlichen Verwaltung behandeln.

IV.5. Die internationalen Normen in der DR Kongo

A. Die internationalen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die Demokratische Republik Kongo ist seit 1960 nach ihrer Unabhängigkeit Mitglied der ILO. Seitdem hat sie 37 Konventionen ratifiziert, darunter:

- **Grundkonventionen** : 8 von 8 (C029, C087, C098, C100, C105, C111, C138 und C182)
- Regierungskonventionen (vorrangige): 2 von 4 (C081 und C144)
- **Technische Konventionen**: 27 von 177 (C04, C011, C012, C014, C017, C018, C019, C026, C027, C029, C042, C050, C062, C088, C089, C094, C095, C102, C116, C117, C118, C119, C120, C121, C135, C150, C158)

Die DRK hat jedoch noch nicht die Konvention 160 und die Empfehlung 170 über Arbeitsstatistiken ratifiziert. Dies erklärt, warum die Demokratische Republik Kongo in der Statistik der internationalen Arbeitsorganisation fehlt. Über 37 von der DRK ratifizierten Konventionen, von denen 36 in Kraft getreten sind, wurde nur eine davon wieder aufgekündigt (Konvention 042 über Berufskrankheiten), und keine in den letzten 12 Monaten.¹⁹

B. Die Richtlinien der Organisation der Zusammenarbeit und der wirtschaftlichen Entwicklung (OECD)

Die DRK erkennt die Grundprinzipien der OECD an, in welchen die Regierungen der Mitgliedsstaaten allen multinationalen Unternehmen mit Tätigkeiten im Ausland empfehlen, ihre Rechte, ihre Verantwortlichkeit und die Normen der good governance zu beachten. Das sind folgende:

¹⁹ www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=100:11 (abgerufen am 21.10.2012)

- Der Respekt von Menschenrechten;
- Die Abschaffung von Kinderarbeit;
- Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
- Der Kampf gegen die Korruption;
- Die Entwicklung von guten Beziehungen zwischen ausländischen Unternehmen, Gastländern und der Bürgergemeinschaft;
- Der Umweltschutz.

Die Regierungen, die diese Grundprinzipien fördern, ermutigen internationale Unternehmen, den ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt ihrer Gastländer zu fördern, sowie Schwierigkeiten und Probleme, die aus ihren Aktivitäten resultieren, auf ein Minimum zu reduzieren.

Im Jahre 2007 hatte die kongolesische Zivilgesellschaft eine Kampagne organisiert, damit die kongolesische Regierung alle leonischen Bergbauverträge überprüft.

Nach dieser von der internationalen Gemeinschaft und von den Bretton-Woods Institutionen unterstützten Kampagne wurden zwanzig Verträge annulliert und andere überarbeitet, wobei eine große Diskrepanz zwischen der Situation vor Ort und den Gesetzestexten und anderen sozialen Richtlinien, welche die großen internationalen Firmen offiziell anerkannt haben, zu vermerken war, insbesondere im Öl-, Bergbau- und Forstwirtschaftssektor.

Es ist wichtig, eine separate Studie durchzuführen, um die schweren Verstöße gegen internationale Gesetze und Normen durch diese Unternehmen zu analysieren.

IV.6. Regierungsakteure

Rolle des Arbeitsministeriums:

Die Verordnung Nr. 12/008 vom 11. Juni 2012 legt die Aufgaben der Ministerien fest. Hier folgen einige Kompetenzen des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherung:

- Umsetzung der nationalen Politik im Bereich der Arbeit, Beschäftigung, Löhne, Ausbildung und Sozialversicherung;
- Erarbeitung von rechtlichen und regulatorischen Arbeits-, Beschäftigungs- und Sozialversicherungstexten;
- Organisation und Durchführung von Kontrollen im Bereich der Beschäftigung, Berufsausbildung und Sozialversicherung;
- Überwachung der Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften für Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten;
- Organisation des nationalen Rates der Arbeitskräfte (Conseil de la main d'œuvre nationale) mit Blick auf ausländische Konkurrenz;
- Förderung der Beschäftigung und Organisation des Arbeitsmarktes;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Organisation, Förderung und Anerkennung von Sozialversicherungskassen;
- Beratung und Empfehlungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich Beschäftigung, berufliche Ausbildung und soziale Sicherung;
- Zusammenstellung von statistischen Daten über Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialversicherungsbedingungen;
- Management der Beziehungen zu internationalen und regionalen Arbeiter-, beruflichen Ausbildungs- und Sozialversicherungsorganisationen.

Der Verordnung Nr. 12/008 vom 11. Juni 2012 zur Festlegung der Aufgaben der Ministerien in der Demokratischen Republik Kongo zufolge spielt das Arbeitsministerium eine wichtige Rolle in der Regierungspolitik bezüglich des Arbeitsmarkts und der sozialen Sicherung. Diese Rolle wird speziell von der Allgemeinen Arbeitsinspektion ausgeübt. In Anlehnung an Artikel 187 des Arbeitsgesetzes spielt die Arbeitsinspektion eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung von Rechtsvorschriften über den Schutz der Rechte von Arbeitern bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten.

In Wirklichkeit aber ist das Ministerium schwach und dem Privatsektor unterlegen, welcher die Arbeitsbedingungen von Arbeiter/-innen nicht verbessern oder die Gesetze nicht respektieren will. Die Gewerkschafter/-innen prangern diese Praxis oft vergeblich an, aber die Korruption der Beamten und der Arbeitskontrolleure behindert ihre Aktion. Darüber hinaus ist auch das juristische System schwach und korrupt. Hinzu kommt die politische Einmischung.

Die Arbeitsinspektion

Die Aufgabe der Arbeitsinspektion wird in den Artikeln 187-200 des Arbeitsgesetzes definiert. Sie kann in zwei Punkten zusammengefasst werden:

- Sicherung der Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und auf den Schutz der Arbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit: Arbeitszeit, Löhne, Sicherheit, Hygiene und Wohlbefinden, Beschäftigung für Frauen, Minderjährige und Personen mit körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, kollektive und einzelne Arbeitskämpfe, Umsetzung der Tarifverträge, Repräsentation des Personals und weitere Punkte;
- Information der zuständigen Behörden über festgestellte Mängel oder Missbräuche, usw.

Die Arbeitsinspektoren haben das Recht, frei und ohne vorherige Ankündigung zu jeder Stunde des Tages oder der Nacht in jedes Unternehmen einzutreten, um es zu kontrollieren. Sie können auch verlangen, dass alle Informationen entweder am Arbeitsplatz oder in ihrem Büro zur Verfügung gestellt werden, welche kopiert bzw. in Auszügen entnommen werden können, d.h. alle Bücher, Aufzeichnungen und Unterlagen der Buchhaltung, die vom Gesetz vorgeschrieben werden, um die Konformität mit den gesetzlichen Vorschriften zu prüfen.

Das Verhalten der Inspektoren und Kontrolleure während ihrer Mission ist jedoch oft zweideutig, wenn sie im Falle einer Streitigkeit, bei welcher die/der Arbeitgeber/-in die gesetzlichen Vorschriften verletzt, Position für letzteren ergreifen, ohne vorher die Vertreter/-innen der Gewerkschaften zu konsultieren. Da sie schlecht ausgerüstet und bezahlt sind, verfügen die Inspektoren über geringe moralische, technische und materielle Autorität, um die Arbeitgeber/-innen zur Einhaltung geltender gesetzlicher Vorschriften zu zwingen.

Abgesehen vom schlechten Verhalten der Arbeitsinspektoren und Kontrolleure; angesichts ihrer Ausstattung und Bezahlung lassen ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu wünschen übrig.

IV.7. Der Sozialdialog

Der Sozialdialog ist ein Ansatz, der den geeigneten Rahmen schaffen kann bzw. könnte, um die sozialen Probleme des Landes zu lösen. Mit diesem Ziel hatte die Regierung der DRK alle Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter unter dem Vorsitz des Arbeitsrates (Conseil national de travail, CNT) versammelt. Es handelt sich hierbei um ein beratendes Organ, das vom Minister für Arbeit und soziale Sicherung und einer Kommission für Sozialdialog geleitet wird. Diese Kommission bildet den permanenten Rahmen des Sozialdialogs (Cadre

permanent du dialogue social, CPDS)²⁰ und trifft als Instanz für einen tripartiten Dialog wichtige Entscheidungen und schließt Abkommen.

Die Regierung hat diesen Rahmen (CPDS) einseitig aufgelöst, was ihr starke Kritik seitens des Koordinationsgremium der kongolesischen Gewerkschaften (Intersyndicale Nationale du Congo) einbrachte. Auch für das Präsidialamt ist die Schaffung eines Wirtschafts- und Sozialrates vorgesehen, der aus Arbeiter/-innen, Arbeitgebern, der Zivilgesellschaft und dem Präsidialamt selbst bestehen soll. Aufgrund des Fehlens dieser Organe verschlechtert sich die soziale Lage zunehmend, wobei auch keine öffentlichen Maßnahmen zur Abhilfe getroffen wurden. Es gibt zwei gute Beispiele, die die Behauptung stützen, die Regierung respektiere ihre Pflichten nicht:

- **In der Privatwirtschaft mit gesetzlich garantiertem Mindestlohn (SMIG):** Jedes Unternehmen mit einer Gewerkschaftsdelegation führte seine eigenen Verhandlungen über Lohnzuschüsse und die Sozialleistungen wie Transport- und Wohnungszuschüsse.
- **Im öffentlichen Sektor:** Der Gesellschaftsvertrag, der im Jahre 2004 unterzeichnet und auch "Mbudi Vereinbarung" genannt wird. Dieser Vertrag zielte auf die Erhöhung des SMIG in drei Stufen. Das Zustandekommen dieser Vereinbarung hat einen großen Aufwand erfordert, bis sie von einigen Ministerien wegen ihrer Nicht-Beteiligung an der Verhandlung abgelehnt wurde.

²⁰ Erlass n°12/017 von 07. Juni 2012 zur Änderung des Erlasses n° 07/10 von 18. September 2007 zur Einsetzung, Organisation und zum Funktionieren des permanenten Rahmens des Sozialdialogs.

Beispiel eines Kampfes: die Mbudi-Vereinbarung

Ein Beispiel der strukturellen Dysfunktion und der mangelhaften Glaubwürdigkeit der paritätischen Verhandlung ist das wiederholte Scheitern der Mbudi-Vereinbarungen seit dem Datum ihrer Unterzeichnung im Jahre 2004 durch zehn gewerkschaftliche Plattformen und drei Vertreter der Regierung, jeweils aus dem Ministerium des öffentlichen Dienstes, dem Finanzministerium und dem Budgetministerium. Ihr Ziel war es, in direkter und konsequenter Weise die Lohnsätze der Beamten und Staatsangestellten zu erhöhen.

Was sieht die Vereinbarung vor?

Dieses Abkommen verpflichtet die Regierung, im Budget des laufenden Jahres sowie für die kommenden Jahre eine Lohnerhöhung für Staatsbeamte (inklusive Lehrer/-innen) vorzusehen, einen maximalen Lohnunterschied von 1 bis 10 zwischen den Löhnen von Gerichtsvollziehern (erhöht auf 208 USD) und denjenigen des Generalsekretärs des öffentlichen Dienstes (2080 USD) erlaubend, wobei die progressive, stufenweise Umsetzung ab 2004 erfolgen sollte. Die erste Stufe umfasste die Erhöhung des Lohnes des Gerichtsvollziehers auf 69 USD, was im Allgemeinen umgesetzt wurde.

Seit seiner Unterzeichnung wurde das Abkommen jedoch nur selektiv umgesetzt. Fast zehn Jahre nach seiner Unterzeichnung sind wir noch auf der ersten Stufe mit einem Lohnunterschied von 1 bis 3 für die überwiegende Mehrheit der Staatsbeamten. Theoretisch stieg der Mindestlohn auf USD 69. Nur Anwalt/-innen, Ärzt/-innen und Dozent/-innen profitieren von einer Lohnerhöhung, da sie einen eigenen Status erhalten konnten. Es gibt immer noch Berufe im öffentlichen Dienst, die keinen Mindestlohn von USD 69 bekommen und zwar in der Polizei und Armee.

Dieses Abkommen ist trotz wiederholter Streiks von Beamten und Staatsangestellten unbeachtet geblieben.

Die Gewerkschaftshierarchie sowie andere soziale Akteure sind jedoch über die Angemessenheit von Streiks geteilter Meinung. Traditionelle Gewerkschaften erkennen, dass die Schwäche, der Mangel an Zusammenhalt und die Zersplitterung der Gewerkschaften des öffentlichen Diensts es nicht erlaubt haben, einen wirksamen Druck auf die Regierung auszuüben und sie zur

Erfüllung ihrer Verpflichtung zu zwingen. Das Mbudi-Abkommen ist ein bedeutendes Beispiel für den Machtverlust, der durch die Zersplitterung von Gewerkschaften verursacht wird.

Am 31. März 2012 haben sich die Regierung und die Gewerkschaften der öffentlichen Verwaltung zum wiederholten Male getroffen und sich erneut auf eine Lohnerhöhung geeinigt. Dieser neue Maßstab fixiert den kongolesischen monatlichen Lohn auf 159.000 kongolesischen Francs (USD 172) für einen Gerichtsvollzieher und auf 1.599.000 Francs (USD 1.738) für den Generalsekretär.

Die Gewerkschaftsführung erklärt, dass es sich um die „zweite verbesserte Stufe“ der Mbudi-Vereinbarung handele. Sie fügte hinzu: „Wir glauben, dass diese Lohnskala die letzte ist, und dass sie nicht verhandelbar sein wird. Es ist Aufgabe der Regierung, die notwendigen Mittel für die Zahlung dieses Lohnes zu mobilisieren.“

Diese neue Lohnerhöhung sollte zunächst dem Parlament vorgelegt und anschließend im Budget von 2012 angewandt werden. Im Budget von 2013 wird sie jedoch noch nicht einmal erwähnt. Dies zeigt die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Verhandlungsbeschlüsse zwischen den Gewerkschaften und der Regierung.

Entscheidungen des sozialen Dialoges sind in der Regel ohne konkrete Anwendungsmaßnahmen getroffen und in der Realität nicht durchsetzbar. Viele politische, soziale und andere Akteure glauben, dass die Regierung ihre Verpflichtungen nicht respektiert und jeder Regierungswechsel einem Neuanfang gleichkommt. Das Prinzip der Kontinuität des Staates in öffentlichen Angelegenheiten wird in Frage gestellt.

IV.8 Schwächen des Arbeitsgesetzes in der DRK

Trotz der Ratifizierung der acht grundlegenden ILO-Abkommen durch die Demokratische Republik Kongo und der ausdrücklichen Anerkennung der gewerkschaftlichen Freiheit für alle Arbeiter/-innen in der Verfassung, sowie der Revision des

Arbeitsgesetzes im Jahre 2002 gibt es folgende Herausforderungen:

- Der Wirtschafts- und Sozialrat, vorgesehen in Artikel 209 der Verfassung, wurde noch nicht eingesetzt. Das Fehlen dieser Struktur ist ein Hindernis, was die Regierung davon abhält, die Gewerkschaften hinsichtlich des wirtschaftlichen und sozialen Wohlstands der Nation zu konsultieren.
- Artikel 233 des Arbeitsgesetzes erkennt das Recht eines jeden Arbeiters an, der Gewerkschaft seiner Wahl beizutreten. Aber einige Maßnahmen des gleichen Gesetzes enthalten widersprüchliche Vorschriften, insbesondere der Ministerialerlass Nr. 12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 vom 12. Oktober 2004 zur Festlegung der Repräsentationsmodalitäten der Wahl von Arbeitern in Unternehmen oder Betrieben jeglicher Art, in dem geschrieben ist, dass die leitenden Angestellten weder Wähler noch Gewählte sein können. Diese Diskriminierung verletzt zum Beispiel die Rechte auf Ansprüche von Arbeitern, solange sie keine rechtliche Vertretung haben.

Allerdings ist es dem Nationalbund leitender Angestellter "FNC" gemäß der Konvention 135 der ILO über die Arbeitervvertretung gelungen, die gewerkschaftlichen Komitees als Transmissionsorgan für die Ansprüche der Kader den Arbeitgebern gegenüber anerkennen zu lassen.

IV.9. Schwächen in der gewerkschaftlichen Realität und deren Umwelt.

Erneut muss das oben beschriebene ökonomische Umfeld in Erinnerung gerufen werden. Dass 90% der Arbeiter/-innen in der informellen Wirtschaft beschäftigt sind und mehr als 80% der Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze lebt, hat einen direkten Einfluss auf die gewerkschaftliche Welt. Dazu kommen folgende problematische Punkte:

- Die Zersplitterung und Vielfalt der Gewerkschaften tragen zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Aktion bei. Arbeitgeber profitieren davon. „Zu viele Gewerkschaften, keine Gewerkschaften“ heißt es.
- Die Existenz von „gelben“ Gewerkschaften und die Einmischung von Arbeitgebern und Politikern.
- Die Schwäche der „good governance“: mangelnde interne Demokratie und Transparenz;
- Die Komplizenschaft einiger militärischer und politischer Behörden, die Geschäftsleute oder Investoren schützen. Dank dieses Schutzes respektieren letztere weder Gesetz noch Vorschriften und werden folglich zu „über dem Gesetz stehenden“ Arbeitgeber/-innen. Diese Situation wendet sich im Allgemeinen gegen die Interessen kongolesischer Arbeiter/-innen. Die „Föderation kongolesischer Unternehmen“ (Fédération des entreprises congolaises, FEC) verhindert meistens die Umsetzung von Verträgen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften, so auch beim Mindestlohn, der von dem kongolesischen tripartiten Dialog (repräsentative Gewerkschaften, Regierung und FEC) in Einvernehmen beschlossen wurde. Sitzungsgemäße Sitzungen finden oft nicht innerhalb der Frist statt, weil die Arbeitgeber sie blockiert bzw. solche Sitzungen nicht initiieren oder einberufen möchten.
- Die Konventionen C87 und C98 sind durch die Arbeitgeber nicht effektiv umgesetzt worden, trotz ihrer Ratifizierung durch die DRK. Diese Situation ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitgeber keine Konventionen ohne vorherige Kenntnisnahme der anderen Partei anwenden dürfen. Im RTNC (Nationalfernsehen der DRK) werden zum Beispiel gemeinsame Sitzungen, die eigentlich in Intervallen von drei bis sechs Monaten vorgesehen sind, in Wirklichkeit lediglich einmal in drei Jahren gehalten, trotz der Proteste von Gewerkschaftern.
- Die fehlende Kenntnis von Rechten und Gesetzen des Sektors durch die Arbeiter/-innen kommt den Arbeitgeber/-innen zugute. Informationen zirkulieren nicht (z. B. Angestellte zeigen kein Interesse, ihren Vertrag oder das Arbeitsgesetz zu lesen).

Ebenfalls reicht die gewerkschaftliche Bildung nicht aus, um die Kompetenzen von Arbeitervertreter/-innen auszubauen. Die Lesekultur fehlt.

- Das Verhalten von Arbeitsinspektoren bei der Lösung eines Streits, wenn der Arbeitgeber das Gesetz verletzt hat. In diesem Fall wird der Arbeitgeber oft geschützt, ohne dass die Vertreter/-innen von Gewerkschaften informiert werden.
- Die Arbeitgeber/-innen beteiligen oft keine gewerkschaftlichen Vertreter/-innen bei der Entscheidungsfindung.
- Die Schaffung von günstigen Bedingungen zur Entlassung von Gewerkschaftsführer/-innen. Arbeitgeber führen gesetzwidrige Entlassungen durch und wissen genau, dass die/ der Arbeiter/-in keine Mittel zur Selbstverteidigung und die Gewerkschaft kein Geld hat, sich der Entscheidung des Arbeitgebers zu widersetzen. Dies alles geschieht im Umfeld einer gescheiterten und korrupten Justiz. Auch wenn die Arbeitgeber/-innen die Verhandlungen und Mediation verlieren, weigern sie sich, die Arbeiter/-innen zu bezahlen oder zu entschädigen.
- Die Korruption von Arbeitsinspektoren, welche die von Arbeitgeber/-innen ausgesprochenen Entlassungserklärungen oder fristlosen Kündigungen wohlwollend akzeptieren. Eines der größten Probleme hierbei ist, dass diese Inspektoren nicht bestraft werden.

KAPITEL V: BEZIEHUNG ZWISCHEN DEN GEWERKSCHAFTEN UND ANDEREN AKTEUREN

Die Gewerkschaft hat ihren Ursprung im kollektiven Bewusstsein der europäischen Arbeiter/-innen im 19. Jahrhundert. Diese reagierten auf eine Vielzahl von Ungerechtigkeiten, die ihnen damals seitens der Bourgeoisie zugefügt wurden: lange Arbeitszeiten, Hungerlöhne, Kinder- und Frauenarbeit im Bergwerk, ungesunde Wohnverhältnisse, mangelhafte/ fehlende Sozialgesetzgebung usw.

Auch moderne Gesellschaften sind nach wie vor mit dieser traurigen Realität konfrontiert, was die Verteidigung bzw. den Schutz der sozialen und beruflichen Interessen der Arbeiter/-innen sowie die Einführung eines Systems der sozialen Gerechtigkeit, der Würde und des Respekts von Beamten und Angestellten rechtfertigt. In diesem Kapitel geht es darum, die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen und politischen Kräften zu beschreiben und zu analysieren.

Bis zum 24. April 1990 bestand in der DRK die einheitliche Gewerkschaftsbewegung. Die Einheitsgewerkschaft hieß „Nationale Arbeiterunion von Zaire“ (Union nationale des Travailleurs du Zaïre, UNTZA), heute in UNTC umbenannt. Außer den politischen Gruppen der Staatspartei, der MPR (Volksbewegung der Revolution), gab es keine Verbände und Organisationen der Zivilgesellschaft.

Nach diesem Zeitpunkt hat sich das Land sowohl für den gewerkschaftlichen Pluralismus als auch für den Liberalismus entschieden. So wurden mehrere Gewerkschaften, Verbände und Nichtregierungsorganisationen neu gegründet, ohne in die

Abhängigkeit des Staates oder irgendeiner politischen Partei zu geraten.

V.1. Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Regierung

Die Verfassung der Demokratischen Republik Kongo von 2006 beschreibt die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Rechte und somit auch diejenigen für die Arbeiter/-innen.

Ebenso definiert das kongolesische Arbeitsgesetz die Bedingungen der gewerkschaftlichen Aktion und ihre Modalitäten. Artikel 230 des entsprechenden Gesetzes erkennt die Freiheit von Arbeitern an, sich in Organisationen für die „Verteidigung und Entwicklung ihrer beruflichen Interessen sowie der sozialen, wirtschaftlichen und moralischen Entwicklung ihrer Mitglieder“ zu vereinigen. Aus rechtlicher Sicht sind die Gewerkschaften echte Regierungs- und Arbeitgeberpartner in der DRK.

Die Gewerkschaften üben spürbaren Druck auf die Regierung der Demokratischen Republik Kongo hinsichtlich der Lohnerhöhung und der Übernahme einiger Zusatzleistungen aus. Aber aufgrund der Schwäche der Gewerkschaften und ihres niedrigen Dialog- und Verhandlungsniveaus sind sie selten erfolgreich, bzw. die Bemühungen erfordern mehr Zeit.

In der Tat vertreten Gewerkschaften nicht nur die Interessen der Arbeiter/-innen, sondern sie kämpfen auch für die Interessen der Arbeitgeber/-innen, wenn sie zum Beispiel während der gewerblichen Schulung ihren Mitgliedern beibringen, Werkzeuge und Vermögenswerte des Unternehmens usw. zu schützen. Die Gewerkschaften verschiedener privater Unternehmen arbeiteten zum Beispiel mit dem Verband der kongolesischen Unternehmer (Fédération des Entreprises congolaise, FEC) bei Diskussionen und Verhandlungen mit der kongolesischen Regierung zusammen, wenn steuerliche und administrative

Hindernisse oder unfairen Wettbewerb durch Importprodukte Arbeitsplätze und Produktion in Gefahr bringen.

In der Praxis werden Gewerkschaften jedoch von der Politik unterdrückt, was zu ihrer Schwäche beiträgt: Widerspruch bei der Umsetzung einiger Verträge, Nicht-Respekt gesetzlicher Bestimmungen und Vorschriften usw.

V.2. Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und politischen Kräften

Diese Zusammenarbeit oder Beziehung ist ambivalent und schwierig. Als Interessenverband werden starke Gewerkschaften verdächtigt, der Opposition nahe zu stehen und demnach gefährlich für die Machthabenden zu sein. Folglich wird versucht, sie von Verhandlungen auszuschließen, weil sie die Regierung in Schwierigkeiten bringen können. Es gibt in der Demokratischen Republik Kongo Gewerkschaften sowie gewerkschaftliche Zusammenschlüsse mit sozialdemokratischer, liberaler, christlicher oder kommunistischer Ausrichtung, aber es ist nicht offenkundig, ob sich diese Gewerkschaften politischen Vereinigungen mit der gleichen Vision anschließen.

V.3. Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft

Der Begriff Zivilgesellschaft wird verwendet, um allgemein Personen und Gruppen zu bezeichnen, die unabhängig vom Staat organisiert sind. Darunter zählt man Bewegungen, Organisationen, Verbände, die außerhalb des staatlichen Bereichs handeln, damit ihre Werte oder Interessen durch politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger berücksichtigt werden. Die vielen NROs, Gewerkschaften, Verbraucherverbände, Bauernvereinigungen sind theoretisch ein Teil der Zivilgesellschaft.

Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle als Interessenverbände der Zivilgesellschaft. Sie leiten einige thematische Gruppen innerhalb der Koordinierungsgruppe der Zivilgesellschaft in der Demokratischen Republik Kongo.

Ebenso vertreten Menschenrechts-NROs die Interessen von Gewerkschaftern, wenn letztere eingeschüchtert, bedroht, oder willkürlich verhaftet werden.

Allerdings fehlt dieser Solidarität folgendes:

- Ein formeller Kooperationsrahmen wie er z.B. zwischen SADCCNGO (Southern Africa Development Community-Council for NGOs), SATUCC (Southern Africa Trade Union Coordination Council) und FOCCUSA (Fellowship Coordination Council for Southern Africa) besteht.
- Langfristige strategische Ziele: Die verschiedenen Komponenten der kongolesischen Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften arbeiten (mit wenigen Ausnahmen) nur spontan zusammen.

Gute Praktiken existieren und sollten gefördert werden, zum Beispiel:

- Die enge Zusammenarbeit zwischen PASCO (kongolesische NRO zum Kampf gegen AIDS), SYECO („Syndicat des Enseignants Congolais“, Kongolesische Lehrgewerkschaft) FGTB und SOLSOC („Solidarité Socialiste“, Sozialistische Solidarität) im Projekt für die Prävention und Aufklärung über sexuell übertragbare Krankheiten. Seit 2006 wurden strukturelle Kooperationen zwischen diesen vier Organisationen gefördert, die in einer Synergie zwischen den Gesundheits-, Präventions- und Ausbildungssektoren²¹ mündeten.
- Die Teilnahme von Gewerkschaften an den historischen politischen Verhandlungen in der DRK. Während der souveränen Nationalkonferenz waren die Gewerkschaften vertreten, um die Rechte der Arbeiter zu verteidigen. Und selbst während der

²¹ RDK: Welche Gewerkschaften zur Konfrontation der Krise?, <http://www.far.be/far/Publications2012/20120206.pdf>

Sensibilisierungskampagne für die Wahlen von 2006 gab es einen signifikanten Beitrag der Arbeitnehmer/-innen. Die Regierung denkt, dass es gefährlich sei, Gewerkschaften sich mit politischen Fragen befassen zu lassen, weil sie leicht eine öffentliche Meinung bilden, die Wahlen beeinflussen oder einen politischen Tsunami verursachen können.

- Die Beteiligung am Entwicklungsprozess in der DRK, auch wenn diese nur gering ist. Die Zivilgesellschaft nahm an der Prüfung und Erarbeitung des PRSP-Dokuments mit der Weltbank teil. Die Beteiligung der Zivilgesellschaft wird auch für die Beziehungen zwischen der Europäischen Union und den AKP-Staaten gefordert, wobei die DRK den Cotonou-Vertrag 2000 unterzeichnet hat²². Eine Forderung lautet, die nichtstaatlichen Akteure als Partner im Verhandlungsprozess, zur Durchführung und Evaluierung von nachhaltiger Entwicklungshilfe zu beachten, sowie die schrittweise Integration der AKP-Länder in die Weltwirtschaft zu fördern. Ziel ist die kurzfristige Reduzierung bzw. langfristige Beseitigung von Armut. Die Gewerkschaften waren in diesem Rahmen zum Beispiel im technischen Komitee für die Verfassung der PRSP vertreten.

V.4. Frauen und Gewerkschaften in der DRK

Mit der Gründung der „Nationalen Arbeiterunion von Zaire“ (Union Nationale des Travailleurs du Zaïre, UNTZA) hat die berufstätige Frau begonnen, ihre Präsenz in Gewerkschaften zu festigen. Angesichts dieser neuen Situation wurde eine Sektion für Arbeiterinnen geschaffen, die sich um spezifische Probleme von Frauen kümmerte. Diese Sektion wurde BUPROF genannt und ist heute die Abteilung für Gender und Jugend.

Der Kampf der Frauen betrifft zunächst ihre interne Anerkennung innerhalb der Gewerkschaft. Dies könnte die

²² CNONGD(05/03/2003): Der konsultative Rat der Zivilgesellschaft in der DRK. Diskussionsrahmen für die Förderung und die Verbesserung der Partnerschaft zur Entwicklungszusammenarbeit. (<http://www.societecivile.cd/node/291>)

Anzahl der Frauen in gewerkschaftlichen Strukturen steigern. Frauen bekleiden heute Führungspositionen als Vizepräsidentinnen und nationale Sekretärinnen. Als Beispiel bildet die folgende Tabelle den Anteil von Frauen in Führungspositionen und Managementstrukturen der Gewerkschaften ab.

	UNTCC		CDT		CSC		COSSEP	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Ständiges Büro	4	1	6	3	4	1	4	
Exekutivkomitee Exekutivbüro	22	3	19	3	10	1	14	5
Permanent (im ganzen Land)	-	-	111	15	132	15	-	-
Provinzialsekretariat/ Provinzialverband		10			132	15	11	0
Gewerkschaftliche Vertreter/ innen(im ganzen Land)		51	987	78	4623	-		

Quelle: Gender- und Jugendabteilung der UNTC/ Exekutivsekretariat (16. Oktober 2012): ständiges Büro CDT 2. Vorstand ; Vorstand SYTHAC/ COSSEP

Frauen sind sowohl in den Basiskomitees, Gewerkschaftsdelegationen als auch in den Führungsorganen von Gewerkschaften vertreten.

Der gewerkschaftliche Pluralismus trägt zur Gründung von Abteilungen für Frauen- und Jugendgewerkschafter bei, die spezifische Gruppen innerhalb der Gewerkschaft bilden. Schulungen werden organisiert, um Frauen für den gewerkschaftlichen Kampf zu sensibilisieren. Diese Fortbildungen haben eine positive Auswirkung auf die Präsenz von Frauen in Managementstrukturen von Gewerkschaften und Gewerkschaftsdelegationen in den Unternehmen. Sie behandelten vor allem folgende Themenbereiche: Rechte der Arbeiterinnen, Gender und Gewerkschaften, Organisation von Frauengewerkschaften, Gender und Gewalt, Arbeitspraktiken, Arbeits- und Menschenrechte, HIV / AIDS, Gewalt gegenüber Frauen, Verhütung, Management und Konfliktlösung, Erziehung u.a.

Wahrnehmung der Gewerkschaft durch Frauen

Heutzutage haben sich die Bräuche geändert, welche die Rolle der Frau auf den Haushalt begrenzten. Der gewerkschaftliche Kampf ist nicht mehr eine alleinige Männersache. Die Frau nimmt die Gewerkschaft nicht mehr so wahr wie früher:

- ein Zeitvertreib, was auf ein Desinteresse schließen lässt;
- eine Sache für radikale Feministinnen;
- Ein Sprungbrett für Posten in Entscheidungs- oder politische Funktionen;
- Ein Mittel, Beziehungen mit den Arbeitgebern und anderen Partnern zu schließen;
- Eine Möglichkeit, an Geld zu gelangen oder zu reisen (gewerkschaftliche Ausbildung, Konferenzen...)

Frauen betrachten Gewerkschaften nunmehr als einen Raum für Demokratisierung und für ausgezeichnete Aus- und Fortbildung.

Dennoch bestehen weiterhin Umstände, die eine Beteiligung von Frauen in Gewerkschaften einschränken, wie z.B. Probleme seitens des Ehegatten, Religion, Mutterschaft, Angst, Analphabetismus, Unwissenheit über ihre Rechte, Repressalien der Arbeitgeber, Minderwertigkeitsgefühle/ Mangel an Selbstvertrauen, Misstrauen ihrer männlichen Arbeitskollegen, mangelndes Know-how.

Es muss betont werden, dass die gewerkschaftliche Teilnahme von kongolesischen Frauen trotz aller Bemühungen niedrig bleibt.

V.5. Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und internationalen Partnern

Die Gewerkschaften in der DRK arbeiten in einem auf menschlicher, materieller und finanzieller Ebene schwierigen Umfeld. Sie brauchen ausländische Partner, die sie bei der

Verteidigung sozialer und wirtschaftlicher Rechte der Arbeiter/-innen sowie bei Solidaritätsaktionen unterstützen können.

Jede Gewerkschaft und jeder Gewerkschaftsbund entwickelt sein eigenes Netzwerk regionaler und internationaler Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen wie Trainingsseminare, Prävention gegen Vergewaltigungen und HIV, sowie in manchen Fällen institutionelle Unterstützung.

Allerdings bleiben diese Eingriffe minimal in Hinblick auf die globalen, strukturellen und institutionellen Probleme, in denen diese Gewerkschaften operieren. Kongolesische Gewerkschaften sind auf globaler Ebene Mitglieder im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der Weltföderation der Gewerkschaften auf afrikanischer Ebene, im IGB-Afrika und der OATUU (Organisation der Einheit Afrikanischer Gewerkschaften), in den regionalen Strukturen der Branchengewerkschaften, zum Beispiel dem Union Network International und der Internationalen Journalisten-Föderation (IFJ) usw.

Unterschiede gibt es ebenfalls zu traditionellen bilateralen Partnern (Belgien, USA, Schweden, Frankreich) sowie neuen Partnern wie dem Allgemeinen Chinesischen Gewerkschaftsbund, die die Möglichkeit der Gründung kooperativer Beziehungen mit kongolesischen Gewerkschaften wie UNTC, COOSEP und OTUC erkunden will.

Im Allgemeinen gibt es einige geeignete und geschätzte bilaterale Zusammenarbeiten, jedoch wünschen sich die kongolesischen Gewerkschaften mehr institutionelle Unterstützung und Unterstützung bei der Ausbildung.

KAPITEL VI: DIE WICHTIGSTEN GEWERKSCHAFTEN

Wir möchten an dieser Stelle daran erinnern, dass die Demokratische Republik Kongo sich nach dem Ende von drei Jahrzehnten Diktatur des Mobutu-Regimes am 24. April 1990 für den gewerkschaftlichen Pluralismus entschieden hat. Aber dieser Demokratisierungsprozess hat zur explosiven Vermehrung von Gewerkschaften (mehr als 420) geführt.

Einige Organisationen stechen aus dieser chaotischen Umwelt heraus. Wir können aus der Vielzahl nur diejenigen Konföderationen oder Gewerkschaften nennen, die in Unternehmen mehr Gewicht haben oder repräsentativ sind. Ferner werden wir lediglich auf die vier wichtigsten Sektoren näher eingehen (Öl, Bergbau, öffentliche Verwaltung, Forst).

Es ist wichtig zu erwähnen, dass in der DRK die Terminologie sowie die Namensgebung einer Gewerkschaft nicht notwendigerweise die wahre Eigenschaft oder Doktrin derselben reflektiert (z. B. kann eine Gewerkschaft sich als „christlich“ oder „sozialistisch“ ausgeben, ohne die hierin inbegriffenen Werte zu verteidigen oder hierfür ein Modell zu sein). Das ist jeweils eine Frage der Praxis und des Kontextes.

Grundsätzlich ist eine „Zentrale“ (Centrale) eine Berufsgewerkschaft, wie zum Beispiel die Zentrale der Arbeiter im Verkehrs- und Kommunikationssektor (Centrale des travailleurs de transport et de communication).

Die Konföderation ist eine berufsübergreifende Gewerkschaft, in der mehrere Berufe vertreten sind. Ausnahmen gibt es jedoch häufig, so z.B. im öffentlichen Dienst, wo die beiden Gewerkschaftsgruppen aus Zentralen, Konföderationen sowie unabhängigen Gewerkschaften bestehen.

VI.1. Nationale Union der kongolesischen Arbeiter „Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC)“

Die nationale Union kongolesischer Arbeiter (UNTC) wurde in der Ära der Einheitsgewerkschaft während der Mobutu-Diktatur „Nationale Arbeiterunion von Zaire“ (Union nationale des Travailleurs du Zaïre, UNTZA) genannt. 1997 wurde sie in UNTC umbenannt. Sie ist eine der mächtigsten kongolesischen Gewerkschaften.

Einige Jahre nach der kongolesischen Unabhängigkeit durchlebte die UNTC aufgrund von Kriegen, Wirtschaftskrisen und der Diktatur schwierige Zeiten. Aber diese Organisation hat überlebt und ist ihrer Mission treu geblieben. Heutzutage beschäftigt die UNTC 1.500 Gewerkschaftsfunktionäre. Sie besteht aus 76 Provinz-Gewerkschaften, 20 Verbänden und fünf Fachabteilungen. Vor dem wirtschaftlichen Zusammenbruch der DRK in den frühen 1990er Jahren zählte die UNTC fast eine Million Mitglieder, aber heutzutage ist diese Zahl nach eigenen Angaben auf 500.000 gesunken.

Ziele der UNTC

Die Mission der UNTC steht im Zeichen ihrer „Soziallehre“, welche den Fokus auf den Wohlstand ihrer Mitglieder und der Gesellschaft im Allgemeinen legt. Dies wird sowohl intern (Beziehung zwischen ihren Mitgliedern), als auch in Bezug auf die Außenbeziehungen durchgeführt.

Die wichtigsten Ziele der UNTC betreffen die Verteidigung der Rechte ihrer Mitglieder in der Gesellschaft.

Diese Ziele können in den folgenden fünf Punkten zusammengefasst werden:

1. Die Verteidigung, der Schutz und die Förderung der materiellen, moralischen, wirtschaftlichen und beruflichen Interessen ihrer Mitglieder;
2. Die Förderung und der Schutz der Menschen- und Gewerkschaftsrechte;

3. Die Entwicklung des Bewusstseins der Arbeiterklasse hinsichtlich aller Formen von Ausbeutung;
4. Die Entwicklung eines politischen Bewusstseins der Mitglieder für Demokratie und nationale Einheit;
5. Der Kampf für die Schaffung einer gerechten Sozialordnung auf der Grundlage von Gerechtigkeit, Respekt und Schutz der Arbeiterwürde.

Zur Erreichung dieser Ziele teilt sich die UNTC in mehrere Bereiche auf: gewerkschaftliche Forderungen, gewerkschaftliche Aus- und Fortbildung, soziale und gegenseitige Unterstützung, Arbeiterwirtschaft und Unternehmertum.

Aktivitäten

Die Verwirklichung der Missionen der UNTC drückte sich in mehreren Kämpfen aus, darunter im Kampf für die Umsetzung des Mindestlohnes, gegen soziale Unsicherheit, sowie gegen die verzögerte Bezahlung von Lehrer/-innen, gegen die alarmierende Situation der Arbeiter/-innen der Region der Großen Seen, gegen die niedrigen Löhne der Arbeiter/-innen und Beamten. Der Präsident der UNTC sagte folgendes in Hinblick auf diese Kämpfe:

„Gewerkschafter müssen vom universell anerkannten Prinzip der Freiheit und Unabhängigkeit von politischen Parteien, Arbeitgeber/-innen und der Regierung durchdrungen sein.“

Ein besonderes Merkmal der UNTC ist seine Arbeit im informellen Sektor. Die Organisation arbeitet für die Verteidigung der Rechte von Arbeiter/-innen des informellen Sektors und der kongolesischen Bauern. Dieser Sektor wird oft von den Gewerkschaften vergessen.

Im Jahre 2000 leitete die UNTC eine große Sensibilisierungskampagne über HIV-Infektionen am Arbeitsplatz. Im Januar 2006 vereinigte sich die UNTC mit der Gewerkschaft der Lehrer, um gegen die Verschlechterung der Lebensbedingungen im Bildungssektor zu kämpfen.

Internationale Zusammenarbeit

Die Aktivitäten der UNTC manifestieren sich auf internationaler Ebene unter anderen wie folgt:

- Mitglied des internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB);
- Zusammenarbeit mit der liberalen belgischen Gewerkschaft, der FIT aus Quebec und der OUSA aus Ghana;
- Zusammenarbeit mit dem afro-amerikanischen Zentrum für Arbeit (Cat), ersetzt durch das *Solidarity Center*;
- Ausbildungsseminare von CFDT (Frankreich) (Programm des Belleville-Instituts in Zusammenarbeit mit Oraf)
- Teilnahme an den ILO-Versammlungen.

Der Einfluss der Gewerkschaften im Allgemeinen und der UNTC im Besonderen besteht in ihrer Bemühung, durch aktive Teilnahme am sozialen Dialog und in Verhandlungen bezüglich verschiedener Konventionen auf die Schaffung menschenwürdiger und nachhaltiger Arbeitsplätze hinzuwirken. Zum Beispiel hat die UNTC für die Integrierung der Arbeiter-Dimension im endgültigen Armutreduzierungsstrategiepapier (PRSP) gekämpft. Ebenso hat die Koordinationsgruppe der kongolesischen Gewerkschaften technischer Unterstützung des amerikanischen Zentrums für Internationale Arbeitssolidarität, „Solidarity Center“ (AFL-CIO) ein Ausbildungsprogramm zur Bildung einer demokratischen Kultur in der Demokratischen Republik Kongo geschaffen. Dies erfolgte durch die Bildung von Vereinen zur staatsbürgerlichen Erziehung innerhalb der Bevölkerung, die als eine der wichtigsten Säulen für die Armutsbekämpfung interpretiert werden: Eine besser über ihre Rechte und Pflichten informierte Bevölkerung kann effektiv an der Verbesserung ihrer Lebensbedingungen teilnehmen²³.

Trotz offensichtlicher Schwierigkeiten und des gewerkschaftlichen, „anarchischen“ Pluralismus in der DRK respektieren

²³ Banza NgoieTrinite (Abteilungsleiter von UNTZA): Nationalbericht der DRK, „Die gewerkschaftliche Ausbildung über die Beschäftigungspolitik und das Strategiepapier zur Reduzierung der Armut“, 2006

die Wirtschafts- und Sozialpartner die UNTC, da sie die älteste Gewerkschaft in der Demokratischen Republik Kongo ist.

So vergegenwärtigt sie die Geschichte des Landes in Bereichen der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung. Sie arbeitet professionell und beherrscht nationale Angelegenheiten sowie Globalisierungsherausforderungen und Verhandlungstechniken. Schließlich ist sie die Kaderschule vieler Gewerkschaftsführer von heute. Die Mitglieder des Büros an der Spitze der UNTC sind folgende:

- Ndongala Nsibu Modeste, Präsident;
- Frau Luzolo Taty Pétronelle, Vizepräsident, zuständig für berufliche Beziehungen;
- Musoy Akunsial, Vizepräsident, zuständig für Verwaltung und das Gewerkschaftsvermögen;
- Bompuku Esinga Désiré, Vizepräsident, zuständig für Wirtschaft und Soziales;
- Kabasele Atafe Adolphe, Schatzmeister.

VI.2. Der kongolesische Gewerkschaftsbund „Confédération Syndicale du Congo“ (CSC)

Der kongolesische Gewerkschaftsbund ist eine Gewerkschaft, die im Jahre 1991 zur Zeit der Wirtschaftskrise gegründet wurde (Ministerkonferenz 017/92 vom 7. Februar 1991). Diese Periode war durch die Zerstörung der Produktionsinfrastrukturen infolge der Plünderungen von 1991, 1993 und den Auswirkungen der Kriege von 1996 und 1998 gekennzeichnet.

Die Homepage der CSC ist: www.csc.cd

Grundlehre:

Der kongolesische Gewerkschaftsbund gibt an, dass die Grundlage seines Handelns die christliche Soziallehre sei, die den Menschen in den Mittelpunkt seiner Handlung stellt. Der Bund kämpft für eine Gesellschaft, die auf sozialer Gerechtigkeit und der gerechten Verteilung des nationalen Reichtums basiert. Er möchte gegenüber politischen Parteien, Behörden und

Kirchen unabhängig sein. Er respektiert die Gewissens- und Gedankenfreiheit seiner Mitglieder. Er unterstützt jede Regierung, die durch ihre Arbeit die legitimen Bestrebungen der Arbeitermassen und Bauern erfüllt.

Ziele:

Der kongolesische Gewerkschaftsbund hat folgende Ziele: die Analyse, Verteidigung und Entwicklung der beruflichen Interessen sowie der soziale, wirtschaftliche und moralische Fortschritt seiner Mitglieder. Um seine Ziele zu erreichen, legt der CSC folgende Schwerpunkte:

- Die Vereinigung aller geistig und körperlich arbeitenden Angestellten, Arbeiter und Bauern unabhängig von Geschlecht, Staatsangehörigkeit oder Religion;
- Die Verteidigung, der Schutz und die Förderung der legitimen Interessen der Arbeitnehmer zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen;
- Die Bestimmung passender Voraussetzungen für die Errichtung einer neuen gerechten Wirtschafts- und Sozialordnung als Grundlage für Gerechtigkeit und Respekt der Arbeiter;
- Die permanente Weiterbildung der Arbeiter zum Erwerb neuer rentabler, weniger belastender Arbeitsmethoden und -Techniken sowie die Möglichkeit zur angemessenen Nutzung der Freizeit für kulturelle und sportliche Aktivitäten.

Aktionsmittel:

Um die Ziele der Satzung zu erreichen, setzt der CSC folgende Mittel ein:

- Sicherung der Repräsentation durch ausgebildete Arbeiter/-innen und Bauern in allen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Organisationen sowohl national als auch international;
- Teilnahme an allen nationalen Planungskommissionen zur Sicherung der Harmonie zwischen einer rationalen

- Produktionsausdehnung und der Deckung individueller und kollektiver Bedürfnisse der Arbeiter;
- Kampf für den Erhalt und Respekt von Regelungen und Tarifvereinbarungen, zur Gewährleistung besserer Aufstiegsmöglichkeiten und einer Aufstiegsgarantie, gerechte Verteilung und eine bessere Sozialversicherung;
 - Bau von Schulen und Organisation von Kursen, Seminaren, Ateliers und Konferenzen für alle Mitglieder, um eine permanente Bildung und Ausbildung zu sichern;
 - Erleichterung der Gründung und Organisation von Genossenschaften, sozialen Organisationen und Unternehmen;
 - Gründung einer Gewerkschaftspresse, Veröffentlichung von Büchern und die Erstellung von benötigten Statistiken;
 - Pflege und Entwicklung der afrikanischen und internationalen Zusammenarbeit.

Das Schlüsselwort in der Gestaltung einer kreativen und kämpferischen Gewerkschaft ist die Solidarität. Der kongolesische Gewerkschaftsverband bemüht sich, die Solidarität als eines der wichtigsten Ziele ihrer Aktionen in den Mittelpunkt zu stellen.

Mitglieder

Bis heute zählt der kongolesische Gewerkschaftsbund mehr als 420.000 Mitglieder und hat mehr als 1.700 Sitze bei den letzten Sozialwahlen erhalten.

Er ist die wichtigste Gewerkschaftsorganisation bezüglich der Sitzverteilung. Er ist in allen wichtigen Sektoren des wirtschaftlichen Lebens in der Demokratischen Republik Kongo präsent.

Aktivitäten

Der CSC hat nach den Sozialwahlen von 1993 schnell in die Ausbildung seiner Funktionäre, seiner Mitglieder und Gewerkschaftsvertreter usw. investiert, um Personal auszubilden, das zur Verteidigung der Interessen der Arbeiter/-innen und zur Organisation fähig ist. Die adäquate Ausbildung und der Erwerb von Ausstattungen haben dazu beigetragen,

dass die Basisstrukturen eingerichtet werden konnten und die institutionelle Entwicklung mit folgenden Ergebnissen sichergestellt wird:

- Die Zunahme der Bearbeitung von individuellen Rechtsstreitigkeiten und kollektiven Arbeitsstreitigkeiten;
- Die Überprüfung und der Abschluss des Memorandum der Kooperation (MOC) und der Tarifverträge von Unternehmen, darunter auch die Revision der Tarifvereinbarungen zwischen SNEL, CILU, SOCIR, ONATRA, SODEFOR, ITBB, SIFORCO, REGIDESO, usw.;
- Der qualitative Beitrag des CSC zur Revision der berufsübergreifenden nationalen Tarifvereinbarung als Grundlage für die Ausarbeitung und Verhandlung von Tarifverträgen der Unternehmen.

Die wichtigsten Mitarbeiter/-innen des ständigen Büros sind:

- Guy KOLELA, Präsident, Hauptkoordinator der Aktivitäten des CSC,
- Josée SHIMBI, Vizepräsidentin,
- Jean Bedel DUNDULA, Vizepräsident,
- Pierre Emmanuel MONSENGO, Vizepräsident,
- Francis KIKONGI, Vizepräsident.

VI.3. Die demokratische Arbeiterkonföderation „Confédération Démocratique du Travail“ (CDT)

Gegründet am 26. April 1990 von Herrn Simon Tshimpangila Ndomba, Generalsekretär, versteht sich die CDT als Antithese zu einem politisierten Monosyndikalismus, dem nachgesagt wird, die gewerkschaftliche Handlung auf Kosten der Interessen der Arbeiter/-innen und Bauern lethargisch gemacht zu haben. Die CDT ist sich der Notwendigkeit einer Kenntnisnahme der Probleme von Arbeiter/-innen und Bauern als eine freie und demokratische Kraft der Arbeit bewusst.

Die CDT benennt als ihre Hauptaufgabe die politische und wirtschaftliche Befreiung sowie die Entwicklung des kongolesischen Volkes.

So betrachtet die CDT die gewerkschaftliche Aktion nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zur legitimen Selbstverwirklichung des Individuums und der Gemeinschaft.

Vision

Durch den Respekt der Menschenwürde die Welt durch die Schaffung folgender Voraussetzungen verändern:

- Neues Bewusstsein;
- Solidarität in der Einheit;
- Stärke von Bauern und Arbeitern;
- offener Sozialdialog.

Motto

Freiheit, Demokratie, Selbstverwirklichung der Arbeiter, Staatsbeamten und Landwirte.

Lehre

Die Soziallehre der CDT ist die soziale Demokratie. Diese Lehre basiert auf Werten der Freiheit, der sozialen Demokratie, des Respekts von Arbeiter- und Bauernrechten zur vollen persönlichen Entfaltung des Menschen.

Ziele

Die CDT zielt auf das Studium, die Verteidigung und die Entwicklung der moralischen, materiellen und beruflichen Interessen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt ihrer Mitglieder ab. Dazu zählen:

- Kampf für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeiter/-innen aller Berufssparten;
- Bemühung um geeignete Voraussetzungen für die Schaffung einer gerechten, sozialen Ordnung auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit und des Respekts der Würde der Arbeiter/-innen;

- Sensibilisierung des beruflichen Arbeiterbewusstseins durch Erziehung, Ausbildung und Information;
- Verteidigung der Freiheit und Rechte der Gewerkschaften;
- Kampf für die Errichtung einer freien Gewerkschaftsbewegung, die Gleichheit und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz garantiert;
- Förderung von Sport- und Freizeitaktivitäten in einer sicheren Umgebung, um das kulturelle Niveau der Arbeiter/-innen aller Berufe und aller Kategorien anzuheben.

Handlungsfelder

Alle Lebensbereiche, die in 13 Berufsverbänden gruppiert sind: Bergbau und Energie, Petrochemie, Pflanzen- und Viehzucht, Hochschulwesen, Universität und Forschung, Grund-, Sekundär- und Berufsbildung, Gesundheit, Banken und Finanzinstitute, verschiedene Industriebranchen, Textilien und Leder, Handel, Hotel- und Brauereiwesen, Transport und Kommunikation, öffentliche Verwaltung und Holz- und Bauindustrie.

Strategien

- Sicherung der Arbeitervertretung in politischen, wirtschaftlichen und sozialen Kommissionen auf allen Ebenen;
- Kampf für den Erlass von Gesetzen, Kooperationsmemoranden, die einen fairen Lohn und eine bessere Sozialversicherung garantieren;
- Erleichterung der Gründung und Organisation von Arbeiterwohlfahrten, Sozialverbänden und Volksgenossenschaften;
- Herausgabe einer Gewerkschaftszeitung;
- Organisation eines Dokumentations- und Veröffentlichungsdienstes;
- Pflege und Entwicklung der gewerkschaftlichen Solidarität durch gewerkschaftliche Ausbildung und Erziehung;
- Kampf für Frauenrechte am Arbeitsplatz und für den Schutz von Kindern.

Aktivitäten

- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit;
- Einkommen generierende Aktivitäten;
- Frauenbetreuung im formellen Sektor und in der informellen Wirtschaft;
- Unterstützung von Waisenkindern, die an HIV / AIDS leiden;
- Unterstützung von vergewaltigten Frauen im Osten des Landes;
- Kampf gegen HIV / AIDS am Arbeitsplatz.

Mitglieder

- Mehr als 50.000 Mitglieder, davon 18% Frauen (ca. 9.000);
- 126 permanente Gewerkschafter, davon 15 Frauen in 11 Provinzen;
- Präsidentenbüro: 5 Personen, davon 3 Frauen;
- Ständiges Büro: 9 Personen, davon 3 Frauen;
- Exekutivbüro: 22 Personen, davon 3 Frauen;
- Gewerkschaftsdelegierte in den Betrieben: 78 Frauen und 987 Männer.

Zusammenarbeit zwischen CDT und anderen internationalen Gewerkschaften.

Im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit von Gewerkschaften arbeitet die demokratische Arbeiterkonföderation CDT mit folgenden Gewerkschaften:

- IGB und seine Regionalorganisation IGB-Afrika
- LO–TCO: Zwei schwedische Gewerkschaften des öffentlichen und privaten Sektors;
- FTQ: Arbeiterbund Quebecs, Kanada;
- FGTB: Allgemeiner belgischer Arbeiterbund;
- OATUU: Organisation der afrikanischen gewerkschaftlichen Einheit

Neben diesen Gewerkschaften arbeitet die CDT auch mit einigen Institutionen wie:

- CEPAS: Studienzentrum für soziale Aktionen, in dem die CDT Bücher über die Arbeitswelt veröffentlicht. Es handelt sich um

einen Verlag, der das Bulletin „Kongo-Afrika“ veröffentlicht (z.B. zu Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte in der RDK im Jahre 2004 und die Praktiken der täglichen Arbeit in Kinshasa im Jahre 2012).

- CIELS: firmenübergreifendes Komitee im Kampf gegen HIV/AIDS, Malaria und Tuberkulose. Es handelt sich um eine Plattform, die Arbeitgeber/-innen, Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmer/-innen aus kleinen und mittleren Unternehmen und der informellen Wirtschaft vereint, zum Erfahrungsaustausch und zur Veranstaltung von Aufbauseminaren in den oben genannten Themen. Die CDT ist Mitbegründer dieser Plattform.

Namen der Führungsspitze des CDT

In das Sekretariat gewählt wurden vom dritten konstitutiven Kongress (24. bis 26 April 2012):

- Guy KUKU GEDILA : Präsident;
- Isabelle M. KAPINGA: Vizepräsidentin (wiedergewählt), Verwaltung;
- Claver MANGUAYA: Vizepräsident verantwortlich für berufliche Beziehungen und gewerkschaftliche Rechte;
- Godelive KAMANGO: Vizepräsidentin verantwortlich für Gender und Jugend;
- Chouchou MUTEKIE: Generalschatzmeisterin.

VI.4. Der Gewerkschaftsrat des öffentlichen und privaten Dienstes „Conseil Syndical des Services publics et privés“ (COSSEP)

Der COSSEP wurde am 18. April 1994 unter dem Namen „Gewerkschaftsrat des öffentlichen Dienstes“ (Conseil syndical des services publics) gegründet. Er bestand zu dieser Zeit aus vier Gewerkschaften (SYNCASS, DINAFET, SYNAFET und CONAMAFET).

Seit dem 22.12.2005 heißt er Gewerkschaftsrat des öffentlichen und privaten Dienstes (Conseil syndical des services publics et privés) und wurde im Ministerium für Arbeit und soziale

Sicherung unter dem Ministerialerlass Nr. 12/CAB.MIN/TPS/048/05/10/06 vom 5. Oktober 2006 registriert.

Er besteht derzeit aus Lehrer/-innen (SYECO), Ärzten/-innen (SYNCASS), Staatsanwälten/-innen und Richter/-innen (SYNAMAC), Beamten des allgemeinen Regimes (FIC), und Journalisten/-innen (NPS). Seit Juli 2007 ist auch die Gewerkschaft der Finanzinspektoren Teil des Rates, der anderen glaubwürdigen Sektorgewerkschaften offensteht. Er nimmt zuerst die Arbeiter/-innen des öffentlichen Sektors auf und dann diejenigen des Privatsektors im allgemeinen Interesse.

Ziele

Das grundlegende Ziel von COSSEP ist der Kampf gegen die Arbeiterarmut in all ihren Formen. Seine Vision wird in 10 Prinzipien zusammengefasst. Der COSSEP ist eine sozialistische Gewerkschaft, die für die Umgestaltung der Gesellschaft und eine klassenlose Gesellschaft kämpft, in der Demokratie und Respekt der Grundrechte des Menschen herrschen.

COSSEP erklärte seine Unabhängigkeit gegenüber politischen Parteien, philosophischen und religiösen Gruppen. COSSEP verteidigt die Werte von Solidarität, Gleichheit, sozialer Gerechtigkeit und Freiheit. Er kämpft für:

- Rechtsstaatlichkeit, die ein von der Exekutive und Legislative unabhängiges Justizsystem voraussetzt;
- Die Einrichtung einer öffentlichen Verwaltung, die entwicklungsorientiert und in der Lage ist, die Staatsaufgaben zu erfüllen;
- Bildung und Qualitätsausbildung für alle;
- Die Schaffung und Förderung von menschenwürdiger Arbeit sowie die Vermittlung von Arbeiter/-innen;
- beste Qualität durch eine berufliche Ausbildung die soziale Sicherheit, Gerechtigkeit, Krankenversicherung und Gesundheit sicherstellt;
- die Entstehung einer freien, pluralistischen und unabhängigen Presse;
- Eine gerechte Verteilung des Nationaleinkommens;
- Einen dauerhaften und verantwortungsvollen Sozialdialog;

- Die Gründung von Wirtschafts- und Sozialkammern;
- Die Teilnahme der Arbeiter/-innen an der Verwaltung ihres Ministeriums oder ihrer Unternehmen durch ihre Vertretung in den Verwaltungsräten.

Aktionen

COSSEP wurde aus dem gewerkschaftlichen Pluralismus geboren, dessen verschiedene Berufssektoren um 1990 geschaffen wurden. In jenem Jahr wurde sowohl der Gewerkschaftspluralismus als auch der politische Pluralismus erreicht, mit wichtigen Persönlichkeiten wie dem verstorbenen Enos BAVELA VUADIKI TSHAKALA, Benjamin MUKULUNGU und Naupess KIBISWA. Diese Figuren hatten sich der Mobutu-Diktatur widersetzt, indem sie beispielsweise Sit-Ins, Streiks und Friedensmärsche organisierten und an der nationalen souveränen Konferenz teilnahmen, wofür sie mehrmals verhaftet wurden.

COSSEP hat mehrere Fortbildungen organisiert, darunter über die Basisgewerkschaftsbewegung, den Sozialdialog, die Erziehung zur Staatsbürgerschaft und zu den Menschenrechten, Demokratiebildung sowie die Ausbildung von Multiplikator/-innen zum Thema HIV/ AIDS und zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Internationale Zusammenarbeit

COSSEP ist keiner internationalen Organisation beigetreten. Jedoch sind manche seiner Mitglieder in internationalen Organisationen, so zum Beispiel:

- Die kongolesische Lehrgewerkschaft („Syndicat des Enseignants du Congo“ SYECO): Bildungsinternationale (BI);
- Die Nationalgewerkschaft von Funktionären und Angestellten im Dienstleistungssektor („Syndicat national des Cadres, Agents des Secteurs des Services“ SYNCASS): Union Network International (UNI);
- die Nationalgewerkschaft der Berufsjournalisten („Syndicat national des Professionnels de la Presse“ SNPP): Internationale Journalistenföderation, IFJ;

- Die berufsübergreifende Kraft Kongos („Force Interprofessionnelle du Congo“ FIC): Union Network International;
- Die selbstständige kongolesische Gewerkschaft der Richter und Staatsanwälte („Syndicat Autonome des Magistrats du Congo“ SYNAMAC): Internationale Richtervereinigung (IAJ-UIM).

COSSEP hat ein Kooperationsprogramm mit dem allgemeinen belgischen Arbeiterbund „Fédération générale du travail de Belgique“ (FGTB) von 2003 bis 2006 im Rahmen der präventiven Diplomatie herausgearbeitet, insbesondere bezüglich der Ausbildung von gewerkschaftlichen Vertreter/-innen über den Sozialdialog im öffentlichen Dienst. Es handelte sich um ein gewerkschaftsübergreifendes Programm der Zusammenarbeit mit dem CDT und UNTC.

Von 2007 bis 2011 finanzierte der FGTB für COSSEP ein Projekt zur Bekämpfung der Armut durch Stärkung des Sozialdialogs in der Demokratischen Republik Kongo. Dank dieses Projektes konnte der COSSEP sich im ganzen Land festigen.

Wichtigste Führungskräfte von COSSEP

- Präsident: Naupess KIBISWA;
- Erster Vizepräsident: NSAMBAYI MUTENDA LUKUSA;
- Zweiter Vizepräsident: Emmanuel NSALA;
- Dritter Vizepräsident: Stanis NKUNDIYE;
- General Sekretär: Jean Pierre KIMBUYA;
- stellvertretende Generalsekretäre: Louise MUKONKOLE und Marc TABU;
- Allgemeiner Berichterstatter: Eugene MULENDA.

COSSEP ist eine der gewerkschaftlichen Organisationen in der öffentlichen Verwaltung. Er ist sehr aktiv im Abstimmungsforum von zivilgesellschaftlichen Organisationen (Cadre de concertation des Organisations de la Société civile); seine Führungskräfte leiten wichtige thematische Gruppen sowohl auf nationaler Ebene als auch auf dem Niveau der Provinzen.

VI.5. Gemeinsame Merkmale der Gewerkschaften

Nachhaltigkeit: Bezüglich der Nachhaltigkeit sind diese Gewerkschaften mehr oder weniger gut mit Blick auf eine gut geführte Buchhaltung und eine funktionierende Verwaltung organisiert. Ihre Leitung ist einflussreich auf der nationalen Ebene. Darüber hinaus sind die meisten dieser Gewerkschaften Mitglieder internationaler Verbände.

Repräsentation: Die Verbände sind in allen Provinzen des Landes und in vielen Unternehmen gut repräsentiert. Es sind berufsübergreifende Gewerkschaften, die viele Sektoren vertreten: Bergbau, Chemie, Bankenwesen, Energie, Verkehr, Erziehung, Brauereiwesen, Hotelgewerbe, Telekommunikation usw.

Ideale: Obwohl sie verschiedenartig und unabhängig sind, haben sie ähnliche Visionen und Ziele, wie die Selbstverwirklichung des Menschen, die Verteidigung der sozio-ökonomischen Interessen ihrer Mitglieder und die Befreiung des Menschen von schlechten Arbeitsbedingungen. Sie sind alle Mitglieder des Koordinationsgremiums der kongolesischen Gewerkschaften (Intersyndicale), aber wegen Differenzen der politischen Meinung und der Strategien kommt es gelegentlich zu Verzögerungen, wenn eine gemeinsame Entscheidung über bestimmte Aktivitäten der Gewerkschaft zu treffen ist.

Zielgruppen: Die Zielgruppen dieser Verbände sind Arbeiter/-innen des formellen Sektors, denn die informelle Wirtschaft ist noch nicht organisiert.

Netzwerke mit internationalen Gewerkschaften: Diese Dachverbände haben zum größten Teil starke und signifikante Beziehungen mit internationalen Partnern. Einige von ihnen sind Mitglieder des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Sie profitieren von der Ausbildung ihrer Mitglieder und unterstützen sich dank ihrer Verbindungen im Falle von Problemen mit Arbeitgeber/-innen oder der Regierung (gewerkschaftliche Solidarität).

Sie zählen auch auf andere Gewerkschaften in der ganzen Welt für materielle und moralische Unterstützung sowie für die Umsetzung von Projekten.

VI.6. Kritiken

Trotz dieser positiven Aspekte der Organisationen gibt es auch negative Punkte. Die zwei Hauptkritikpunkte betreffen insbesondere:

Mangelnde Vertretung in der informellen Wirtschaft:

In der Tat bezahlen Straßenhändler in der informellen Wirtschaft die Gewerbesteuer, daher sollten sie geschützt und betreut werden. Wenn sie zum Beispiel Mitglieder in Gewerkschaften sind, können letztere ihre Rechte gegenüber Ausländern, die Kleinhandel betreiben und gegen die Verfassung des Staates²⁴ verstoßen, vor der Regierung verteidigen.

Es ist auch bekannt, dass informell eingestellte Hausangestellte oft von ihren Arbeitgebern missbraucht und belästigt werden. Dieser Tatbestand stellt einen Denkanstoß für kongolesische Gewerkschaften dar. In Südafrika zum Beispiel können Hausangestellte einer Gewerkschaft beitreten und vom Rechtsschutz des Arbeitsgesetzes profitieren. Artikel 38 der Verfassung sagt folgendes: „Alle Kongolesen haben das Recht, frei einer Gewerkschaft beizutreten“. Dieser Artikel ist eine wesentliche Grundlage für eine Auseinandersetzung mit dem Bereich der informellen Wirtschaft, weil er zur Unterstützung von Familien und zur Verbesserung des Lebens der Gemeinschaft beiträgt.

Es wäre wünschenswert, ein Pilot-Projekt in diesem Bereich umzusetzen, anstatt sich nur auf die großen Unternehmen zu konzentrieren. Bisher gibt es jedoch nur eine Händlerorganisation, die kongolesische Verkäufergewerkschaft (Syndicat

²⁴ Die Verfassung der DRK von 2006, geändert 2011, sagt in ihrem Artikel 35: «...Der Staat fördert den Kleinhandel, die Kunst und das Handwerk von Kongolesen und schützt nationale Expertise und Kompetenzen».

National des Vendeurs du Congo), welche die Interessen der unabhängigen Verkäufer/-innen verteidigt.

Kontraproduktiver Wettbewerb zwischen Gewerkschaften:

Viele Gewerkschafter/-innen glauben, dass die Beziehung zwischen kongolesischen Gewerkschaften mangelhaft sei und durch Mangel an Transparenz und Vertrauen, unfairen Wettbewerb, Machtstreben und Tribalismus beeinflusst werde. Gleichwohl kommen jedoch immer wieder kurzfristige Ausnahmen der Zusammenarbeit zwischen den kongolesischen Gewerkschaften zustande.

VI.7. Hauptherausforderungen für die Gewerkschaften

Im Hinblick auf das in den obigen Kapiteln Beschriebene wird klar, dass die großen Herausforderungen der kongolesischen Gewerkschaften vielfältig sind:

1. Politische Herausforderungen:

Der politische Wille muss eine erste Säule zur Förderung republikanischer staatsbürgerlicher Werte und zum Schutz der Menschenrechte im Land sein. Montesquieu sagte „ein Land, in dem die Machtteilung nicht garantiert ist, hat keine Verfassung.“ Die Verfassung ist die Seele einer Nation, die alle befolgen müssen.

In der DRK sind Politiker/-innen und das Militär diejenigen, die in erster Linie das Gesetz verletzen und sich ihrer Vollstreckung widersetzen. Korruption, Bestechung und „divide et impera“ sind die schlechten Praktiken, die die Arbeit der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo behindern. Der Mangel an politischem Willen und die Schwäche des Staates werden noch für lange Zeit die Arbeit der Gewerkschaften beeinträchtigen, die auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen für Arbeiter/-innen sind.

2. Rechtliche Herausforderungen:

Man kann zwar die besten Gesetze haben, doch wenn diese nicht durch Schiedsgerichtsbarkeit, Mediation oder Gerichte umgesetzt und verteidigt werden, herrschen Anarchie und Diktatur. Der Respekt und die Durchsetzung von Gesetzen und Arbeitsverordnungen öffnen den Weg zur demokratischen Kultur, die bei weitem noch zu wünschen übrig lässt. So ist der Wiederaufbau eines demokratischen Rechts - Staates eine große Herausforderung. Hier muss auf die negative Rolle und die mafiösen Praktiken einiger privater Unternehmen hingewiesen werden, die von der Schwäche des Staates und von Schirmherrschaften profitieren und so Arbeitsgesetze und ratifizierte ILO-Konventionen ungestraft ignorieren können.

Ebenso wird in einigen einschlägigen Berichten der Vereinigten Nationen (UN-Bericht 2001) sowie im Lutundula-Bericht der Übergangsnationalversammlung (2004-2006) auf die Verletzung der Landesgesetze und den mangelnden Respekt von OECD-Richtlinien einiger multinationaler Unternehmen hingewiesen. Auf der anderen Seite bemühen sich einige staatliche Unternehmen wie SNEL, CMG, ONATRA oder REGIDESO, Musterbeispiele bei der Durchsetzung von Arbeitsgesetzen zu sein, auch wenn ihre Betriebsleistung und ihre Beziehung zu den Bürgern unbefriedigend sind.

3. Wirtschaftliche Herausforderungen:

Zwei Phänomene müssen in dieser Hinsicht erwähnt werden.

A.) Es ist notwendig aus einer Wirtschaftspolitik der Plünderung auszusteigen: „...die Krise des politischen Raubsystems ist noch schlimmer, denn sie beeinträchtigt das tägliche Leben der Bevölkerung stark. Selbst wenn die Ursprünge der Wirtschaftskrise relativ weit zurückliegen und als Konsequenz der Krise des Kolonialmodells der Anhäufung zu verstehen sind, hat sich diese Krise aufgrund räuberischer Praktiken nach der

Unabhängigkeit verstärkt."²⁵ Diese Situation ist das Ergebnis der Komplizenschaft zwischen okkulten Kräften im Innern, multinationalen Konzernen und einiger Nachbarstaaten, wie im Fall der illegalen und militärischen Ausbeutung von Coltan im Osten durch Ruanda²⁶ und Uganda. Das gleiche gilt für Öl und Diamanten im Westen durch Angola, die jeweils im Kontinentalbecken und im Kahemba-Gebiet zu finden sind. Einige Konzerne plündern und beuten kongolesische Bürger weiterhin ebenso unmenschlich aus wie zu Zeiten des Königs Leopold II. Diese Konzerne profitieren von der Schwäche des Staates, insbesondere in den Bergbauregionen der DRK, und bauen Verbindungen mit Milizen auf.

Trotz enger Beziehungen zur internationalen Gemeinschaft hat letztere es noch nicht geschafft, zwingend notwendige Sanktionen gegen die Akteure zu treffen, die für Plünderungen von natürlichen Ressourcen in großem Maßstab und für die Vergewaltigung und Tötung von Zivilisten in Konfliktzonen verantwortlich sind (nur Thomas Lubanga ist vom Internationalen Strafgerichtshof im Juli 2012 verurteilt worden). Trotz existierender Instrumente wie die OECD Leitlinien hat die internationale Gemeinschaft die Rolle von Konzernen in der DRK fast gänzlich vernachlässigt.

B.) Schutz der Würde und der Arbeitsstelle ihrer Mitglieder:
Gewerkschaften sind aufgerufen, die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder im Sinne einer menschenwürdigen Arbeit zu verteidigen. Die Herausforderung besteht darin, wirksame Strategien zu entwickeln, um gegen Massenentlassungen, die Nichtzahlung menschenwürdiger Löhne, mangelnde Gesundheitsfürsorge und fehlende Sozialversicherung vorzugehen und die wirksame Einführung von Rentenversicherungen und Mindestlöhnen durchzusetzen.

²⁵ Mbaya J. Kankwenda (ICREDES, 2005): Die ausbeuterische Wirtschaftspolitik in Kongo-Kinshasa, S. 392.

²⁶ Bericht der Vereinigten Staaten (MONUSCO, Juli 2012), S. 48.

4. Institutionelle Herausforderungen:

Viele Gewerkschaften haben keine solide Basis in der Demokratischen Republik Kongo, genauso wie politische Parteien, die am Vorabend der Wahlen entstehen und nach dem Scheitern oder persönlichem Aufstieg des Leiters verschwinden. Folglich ist das institutionelle Defizit auf ungenügende Kompetenz zurückzuführen, die sich wie folgt manifestiert:

- Mangel an Vision;
- Mangel an Verhandlungsstrategien;
- Mangel an interner Demokratie;
- Institutionelle Defizite durch das Fehlen eines Hauptsitzes und menschlicher, materieller und finanzieller Mittel.

KAPITEL VII: DIE GEWERKSCHAFTEN IN SCHLÜSSELSEKTOREN

VII.1. Forst- und Holzwirtschaftssektor

Die Demokratische Republik Kongo wird im Norden vom Äquator durchschnitten, eine Region, in der ein ganzjährig regnerisches Klima herrscht, welches das Wachstum des Urwaldes sowie einen fruchtbaren Ackerbau begünstigt.

Die Nutzungsgebiete von Konsumholz auf der lokalen bzw. nationalen Ebene einerseits und von Exportholz andererseits befinden sich in zwei wichtigen Waldgebieten, dem Wald Mayumbe in der Bas-Kongo Provinz und dem riesigen Regenwald, der sich in den Provinzen von Bandundu, Äquator und im Osten erstreckt, während Kinshasa der Verwaltungssitz vieler dieser Unternehmen ist.

Der Holzsektor wird der nationalen Föderation von Arbeitern der Holz-, Bau- und Baustoffwirtschaft (Fédération Nationale des Travailleurs de Bois, Bâtiment et matériaux de construction, FNTBB) untergeordnet. Dieser Verband ist Mitglied der Bau- und Holzarbeiter Internationale (IBB).

Die in ihm vertretenen Gewerkschaften haben in den Sozialwahlen in den Jahren 2008 und 2011 jeweils folgende Mandate erlangt:

Kartographie der Gewerkschaften in der DR Kongo

Ort	Unternehmen	Anz. Arbeiter	Sitze	Sitze der Gewerkschaften
Maluku	Siforco-Maluku	504	9	CSC 3; UNTC 2; MSTC 2; FOSYCO 2
	Carriges	84	3	CSC 2; UNTC 1
	ITARKIN	80	3	CDT 1; UNTC 2
	SOGERIE	24	3	-
Bandundu	PareAfrique	231	5	-
Bokala	Sogefmo/Ribacongo	82	5	-
Kasangulu	SBA Kasasn-gulu	34	3	UNTC 2; CDT 1
Kinshasa	ITB	187	5	STP 2; CSC 1; OTUC 1; UNTC 1
Lisala	Sicobois	87	5	UNTC 3; FCT 2
Bandundu	MpataSoforma	95	5	-
Kinshasa	Sodeforkin	368	5	CSA 2; Solidarité 1; UNTC 1; SLC 1
BDD/Nioki	SoderforNioki	701	9	CSC 4; UNTC 3; ATC 2
Isongo	SofeforIsongo	120	5	UNTC 3; CSC 2
Lukeni	SodeforLukeni	181	5	UTNC 2; CSC 2
Bankai	SodeforBankai	143	5	UNTC3; CSC 2
Bokutu	ITB	123	5	UNTC 4; CSC 1
Kinshasa	Parisi/Kinshasa	87	3	UNTC1; CSC 1; CGSA 1
Kikwit	Parisi/Kikwit	29	3	UNTC 3
	MMC	86	3	UNTC 2; CDT 1
Bandundu/Vanga	Construction CBCO	22	3	UNTC 3
Kinshasa	Malta Forest	936	10	UNTC 2; CGTCO 2; CSC 2; ATC 2; Fosyco 1; USCC 1
Kinshasa	Soforma	393	5	CGTCO 3; CSC 2; ATC 2; UNTC 1; Fosyco 1;
Kasangulu	SGI	212	5	CGTCO 2; Action 1; UNTC 1; CDT 1

Quelle: Ergebnis der Sozialwahlen (5.Edition 2008-2011)

Während das Gesetz 015 vom 16. Oktober 2002 bezüglich des Artikels 257 des Arbeitsgesetzes die Dauer des Mandats gewerkschaftlicher Vertreter/-innen auf drei Jahre festlegt, wurde dieses nach Abschluss der Sozialwahlen von 2008 bis auf das Jahr 2013 verlängert.

Im Hinblick auf diese Tabelle sind *UNTC*, *CSC* und *CDT* die wichtigsten Gewerkschaften im Holz- und Waldsektor sowie in der Baustoffwirtschaft. Untersuchungen der Gewerkschaften zufolge gibt es folgende wichtige Herausforderungen und Verletzungen der Arbeiterrechte in diesem Sektor:

1. Die Nichtanwendung des ministeriellen Erlasses N°12/Cab. Min/ETPS/024/08 vom 19. Juli 2008 zur Durchsetzung der Verordnung N°08/040 vom 30. April 2008, die den Mindestlohn, das Mindestkindergeld und das Wohngeld festlegt. Heute ist SIFORCO der einzige Betrieb im Holzsektor, der die erste Stufe implementiert hat, was die Entlassung von 830 Arbeitern zur Folge hatte, mit Genehmigung des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung. Die Betriebe SODEFOR, SOFORMA und ITB hingegen haben nur 50% der ersten Stufe implementiert, das heißt 550 Francs Congolais (FC) statt 1120 FC. Die Arbeitgeber dieses Sektors lehnen die Umsetzung der zweiten Stufe von 1680 FC nach dem sechsmonatigen Moratorium für das Jahr 2010 ab, trotz der deutlichen Erhöhung der Preise für Grundnahrungsmittel.

2. Die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz sind unzureichend. Hiervon ausgenommen sind Unternehmen wie CARRIGRES, EGMF, ITB, SBA, SIFORCO und SOFORMA, in denen ein Gesundheits- und Sicherheitskomitee eingeführt wurde. In den Holzwirtschafts-Zonen ist es notwendig, Kenntnisse über parasitäre Pflanzen-Krankheiten zu verbessern, da diese Krankheiten beträchtliche wirtschaftliche Auswirkungen haben können.

3. Die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise und die bewaffneten Konflikte, insbesondere im Osten des Landes, haben zur unsicheren Beschäftigungslage in diesem Sektor beigetragen.

4. Der Versuch, die lokalen Gemeinschaften in die Politik zur Reduzierung von Kohlendioxid einzubeziehen, erzielte ähnlich unzureichende Erfolge wie die Zwangsmaßnahmen zur Wiederaufforstung durch die Holzbetriebe.

5. Die Verletzung des Absatzes 235 des Arbeitsgesetzes („Die Arbeitnehmer/-innen- oder Arbeitgeberorganisationen müssen jegliche gegenseitige Einmischung in den Bereichen der Zusammensetzung, der Funktionsweise und der Verwaltung vermeiden.“) sowie der Konvention 87 der ILO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des gewerkschaftlichen Rechts ist eine gängige Praxis im Holzbereich, was das Wohlbefinden und die volle Entfaltung der Arbeiter/-innen schwer beeinträchtigt.

Empfehlungen

1. Gewerkschaften könnten eine größere Rolle bei der Sensibilisierung und bei der Formulierung von sozialen und Sektorpolitiken spielen. Sie könnten einen Beitrag zur Eindämmung der Klimaerwärmung leisten und das Bewusstsein der Arbeiter/-innen und Angestellten durch Arbeiterbildung und Verbesserung der Kapazitäten dank neuer Informations- und Kommunikationstechnologien stärken.

2. Als Folge von Verhandlungen muss die Leistungsbilanz der Unternehmen für die lokale Bevölkerung zugänglich sein. Es ist wünschenswert, dass Gewerkschaften und Regierung unternehmerisches Handeln kontrollieren, die soziale Verantwortung der Unternehmen durchsetzen und sich dafür einsetzen, dass die Leistungsbilanzen von Firmen an unabhängige Institutionen weitergeleitet wird. Diese Mechanismen sollen zum Wohl der lokalen Gemeinschaften

beitragen, u.a. auch durch Vorschläge für Investitionen in zukünftige Generationen.

3. Die Gewerkschaften sollten die Bevölkerung über den Schutz und die Erhaltung der Wälder sensibilisieren, während die Bau- und Holzarbeiter - Internationale (IBB) solche Schulungen auf höherer Ebene durchführt.

4. Die Einführung einer Steuer zum Ausgleich der Nutzung des Mehrwerts von Hölzern wäre empfehlenswert.

5. Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen könnte zudem die Leistung der Gewerkschaften zum Beispiel bei der Frage der Zertifizierung vom Holz verstärken. Die FSC-Zertifizierung (Forest Stewardship Council) ist ein Mechanismus, welcher ein nachhaltiges Umwelt- und Gesellschaftsmanagement von Wäldern gewährleisten kann.

6. Die Gewerkschaften müssen für die Professionalisierung und die Vertretung der Landwirtschafts- und Fischereisektoren kämpfen.

VII.2. Bergbausektor

Der Bergbausektor wird gewerkschaftlich im Nationalen Bund der Bergbau- und Metallurgiearbeiter (*FNTMM*) organisiert, einem nationalen Verband, der Arbeiter/-innen aus den Bergbaubetrieben und der Metallindustrie zusammenschließt. Dieser Verband gehört dem internationalen Bund *ICEM*, jetzt *IndustriAll* an.

Seit Anfang der 1990er Jahre hat der Bergbausektor in der DRK eine erhebliche Desorganisation erlebt, welche sich durch zweierlei Phänomene erklären lässt: Auf der einen Seite durch den Niedergang des Regimes des Diktators Mobutu und des kongolesischen Staates und auf der anderen Seite durch militärische Feindseligkeiten im Land seit 1996. Diese Situation hat sich aufgrund gleichzeitig einsetzender Kapitalflucht, wenig

regulierter Investitionen, sowie der Besetzung der Bergbaugelände durch Rebellen und informell agierende Ausgräber und Schürfer, insbesondere im Osten des Landes, verschlimmert.

Infolge der Unsicherheit und des Geldmangels hat beispielsweise der Betrieb *SOMINKI* seine Bergbauaktivitäten in Nord-Kivu deutlich reduziert.

Nach Beratung und Unterstützung durch die Weltbank wurde die DRK zu einer Überarbeitung des Gesetzbuches bezüglich des Bergbaubetriebes gezwungen, um diesen Sektor durch die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Investoren attraktiver zu machen. Dies führte zur Liberalisierung der Bergbauwirtschaft, die einst Monopol staatlicher Unternehmen wie *GECAMINES*, *Kongo-Etain*, *MIBA* war. Heute sind die großen Konzessionen zum Abbau in kleinere Einheiten unterteilt, die von Privatunternehmen erworben werden können.

Mit dem neuen Bergbaucode können reale und fiktive private Unternehmen kleine Abbaugelände erwerben, um ihre Aktivitäten durchzuführen. Andere Firmen gehen Partnerschaften mit großen Unternehmen wie *GECAMINES*, *SODIMICO* und *KISENGE Manganese*, usw. ein. Allerdings sind einige Mängel zu bedauern, unter anderem:

- Sogenannte Knebelungsverträge, wobei die kongolesischen Großhändler sich einmischten und der kongolesische Staat der größte Verlierer wurde.
- Einigen Dorfbewohnern wurden ihre Äcker genommen und die Dörfer wurden in Abbaugelände umgewandelt, ohne dass dabei das obligate „Enteignungsverfahren im öffentlichen Interesse“ zu berücksichtigen.
- Die Wasserverschmutzung infolge der Bergwerkaktivitäten hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit der Anwohner/-innen. An dieser Stelle kann man unter vielen anderen Fällen den des Ackers von Maramba erwähnen, der von den Arbeiter/-innen der Firma *SNCC/Lubumbashi* und deren Familien bewohnt wurde. In den bewohnten Grundstücken wurde das Flusswasser verschmutzt und der Boden verfarbt. Die Krätze und andere Hautkrankheiten haben sich infolgedessen

entwickelt. Das Unternehmen SHEMAF wird sowohl für diese Missstände als auch generell für die Umweltverschmutzung in dieser Gegend beschuldigt.

- Ein bedauerliches Phänomen, das weder vom Staat noch von Gewerkschaften rechtzeitig berücksichtigt wurde, ist die explosive Zunahme von Ausgräbern, zu denen man ungefähr 200.000 bis 300.000 junge Leute, darunter Minderjährige und Frauen, zählt. Man bedauert darüber hinaus den Mangel an angemessener Betreuung dieser Arbeiter/-innen, die nicht nur ausgebeutet werden, sondern auch unter schlechten Bedingungen arbeiten müssen. Sie werden giftigen Produkten ausgesetzt, die schwere gesundheitliche Folgen haben können. Zudem arbeiten sie ohne persönliche Schutzausrüstung wie Helme, Umschlagtücher, Stiefel, Handschuhe, usw.

Gewerkschaftliche Aktionen:

Einige Gewerkschaften wie *CTP, FOSYCO, CSC, UNTC, OTUC, FTS* und *GST* haben Protestaktionen organisiert, um den Missbrauch und die Ausbeutung von Frauen und Kindern anzuprangern, die im handwerklichen Erzbau tätig sind und den Zwischenhändlern ihre Arbeitserträge zu einem Spottpreis verkaufen. Diese Zwischenhändler, sind meistens in der informellen Wirtschaft tätig und zahlen keine Steuern. Die soziale Realität wird dadurch geprägt, dass sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Abwesenheit des Staates den erfolgreichen Kampf gegen solche Missstände verhindern. Durch die Kampagnen der öffentlichen Anprangerung ist es den Gewerkschaften jedoch gelungen, sowohl den örtlichen Behörden als auch den informell tätigen Arbeiter/-innen die Gefahren bewusst zu machen, denen sie ohne Schutz vor giftigen Chemikalien ausgesetzt sind.

Allerdings erkennen die Gewerkschaften, dass die Liberalisierung und die Ankunft neuer Minenbetreiber im formellen Sektor nicht nur die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen reduziert hat sondern auch dazu beigetragen hat, die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu erhöhen. Dennoch stehen folgende Herausforderungen im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Aktion: die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die

Verringerung der Lohnunterschiede, die Umsetzung der Tarifverträge, sowie die Bekämpfung der Korruption u.a.

Folgende Konflikte treten wiederholt im Bergbausektor bezüglich der Anwendung des Arbeitsgesetzes und der internationalen Konventionen auf:

1. Lohnerhöhungen: Das Lohnniveau in Bergbauunternehmen ist im Vergleich zum Umsatz und zum erzielten Gewinn sehr niedrig. Bei Unternehmen wie *CHEMAF*, *KCC RUASHI MINING* beispielsweise liegt der durchschnittliche Monatsgehalt etwa bei 200 US Dollar. Bei einigen Betrieben wie *TFM* ist jedoch die Lohnsituation vor kurzem verbessert worden, dort liegt der niedrigste Gehalt bei USD 490.

2. Die Schwierigkeit, kollektive Tarifverhandlungen zu organisieren tritt auf, da sich einige multinationale Unternehmen dagegen wehren, dass Löhne von ihren lokalen Vertretungen verhandelt werden.

3. Ungesetzliche Massenentlassungen ohne Rücksicht auf das Arbeitsgesetz. Außerdem sind viele Fälle von Missständen und sexueller Gewalt vor allem im Osten der DR Kongo zu bedauern.

4. Die gewerkschaftliche Freiheit wird nicht vollständig respektiert, da der Beitritt mancher Arbeiter/-innen in eine beliebige Gewerkschaft von den Arbeitgeber/-innen beeinflusst wird (gelbe Gewerkschaft oder häusliche Gewerkschaft). Sie beeinflussen somit die Ergebnisse der Sozialwahlen.

5. Das Phänomen der Tagelöhner: Angesichts der Unsicherheit des Arbeitsplatzes in diesem Bereich gibt es noch Arbeitgeber/-innen, die Arbeiter/-innen ohne festen Arbeitsvertrag (mit bestimmter oder unbestimmter Dauer) anstellen. Letztere verbleiben ewige Tagelöhner.

6. Der Mangel an adäquater Betreuung der Händler/-innen, die manchmal Erz bei Handwerkern oder Rebellen direkt kaufen. Dennoch gibt es zwei öffentliche Unternehmen, nämlich *CEEEC* und *SESSAM*, die sich vermehrt um die Betreuung der Händler bemühen.

7. Die Schwächung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit: Zum Beispiel gibt es bei *GECAMINES* einen Konflikt zwischen der

CTP und anderen Gewerkschaften (*CSC*, *UNTC*, *AVB*, *ATAC*, *SYTRAGEC*, *SCTC*, *CDT*, *NCT*), die vom Arbeitgeber von *GCM* unterstützt werden. Die *CTP* ging zwar mit 23 Sitzen als Sieger aus den letzten Sozialwahlen hervor, während die *CSC* 17 Sitze, *ATAC* 12, *UNTC* 18, *GTCS* 7, *SYTRAGEC* 3 und die anderen nur jeweils einen Sitz gewannen. Doch auf Befehl des Arbeitgebers hin, und durch die Unterstützung einiger Regierungsbehörden wurde die *CTP* von allen kollektiven Verhandlungen ausgeschlossen. Dem Arbeitsgeneralinspektor wurde dieser Missbrauch wiederholt schriftlich mitgeteilt, um die *CTP* wieder in ihre Rechte einzusetzen. Das Generalsekretariat der *CTP* hat sich 2010 auch schriftlich an die Regierung gewandt, um dieses Unrecht anzuprangern, leider erfolglos.

Empfehlungen

1. Es ist notwendig, die Aus- und Fortbildung der Arbeiter/-innen in diesem Wirtschaftssektor zu stärken, um nicht nur Sachkenntnisse bzw. Kompetenzen und das Berufsethos zu fördern, sondern auch bessere Löhne und Sozialleistungen zu erzielen.
2. Man sollte für Investitionen in moderne Technologien werben, wie zum Beispiel den Einsatz moderner Filter, um die Luftverschmutzung durch giftige Abgase zu reduzieren, die Lungenkrankheiten und Nierenschmerzen verursachen. Man sollte auch für die Förderung von Präventivmaßnahmen plädieren.
3. Die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften muss gefördert werden, vor allem im Osten des Landes, um das illegale Holzfällen und die Rekrutierung von Tagelöhnern ohne Arbeitsvertrag erfolgreich zu bekämpfen.
4. Die Sensibilisierung gegen sexuelle Gewalt im Bergbausektor ist auch erforderlich. In Zusammenarbeit mit der schwedischen Gewerkschaft *LO-TCO* führt das panafrikanische Projekt für Arbeitererziehung *PANAF* Aktivitäten zur Vorbeugung von sozialen Konflikten im Osten des Landes durch.

Allerdings muss man leider feststellen, dass die Gewerkschaftsvertreter/-innen der einzelnen Unternehmen kaum mit den in jeder Provinzhauptstadt vorhandenen übergewerkschaftlichen Vereinigungen der Provinzen zusammenarbeiten. Dies ist eine Schwäche der zwischengewerkschaftlichen Solidarität sowohl auf der regionalen als auch auf der nationalen Ebene.

VII.3. Gewerkschaften in der Ölindustrie

Dieser Berufsbereich wird von dem nationalen Arbeiterverband der Energie-, Öl- und chemischen Industrie („Fédération nationale des Travailleurs de Pétrole, Energie et Chimie“, FNTPEC) betreut.

Da die Demokratische Republik Kongo über wenige Ölvorräte verfügt, gibt es zurzeit nur zwei großen Unternehmen, die in Muanda (in der Provinz *Bas-Congo*) angesiedelt sind: den Französischen Betrieb *PERENCO Offshore* und das kongolesische Unternehmen der Öltraffinerie *SOCIR onshore*. Daneben gibt es auch einige Zulieferfirmen, die im Sektor der Ölerzeugung tätig sind. Allerdings hat die Entdeckung von Ölfeldern im Lac Albert-Gebiet zu einem Konflikt zwischen der Demokratischen Republik Kongo und Uganda geführt. Außerdem streiten die DRK und Angola über die Reserven der Atlantikküste.

Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass sowohl die Öleinnahmen als auch die produzierte Menge seit der ersten Republik bis heute von der Regierung geheim gehalten werden. Der Beitrag von Öleinnahmen wird im Staatshaushalt nicht aufgeführt.

Der Energiesektor und die chemische Industrie haben eine strategische Stellung in der kongolesischen Wirtschaft inne, da das Wasserkraftwerk von *Inga*, ein Staatsmonopol der kongolesischen Firma SNEL, eine ungeheure Leistungsfähigkeit hat. Es könnte ganz Afrika und einen Teil Europas mit Energie

versorgen. Das hydroelektrische Potenzial der DRK wird auf 100.000 MW geschätzt, das heißt 13% des globalen hydroelektrischen Potentials. Die installierte Gesamtleistung bzw. -kraft liegt derzeit bei 2.516 MW bzw. 2,5% des gesamten Potentials, und die durchschnittliche potenzielle Produktion beläuft sich auf 14.500 GWh²⁷. Diese beiden Sektoren leisten einen beträchtlichen Beitrag zum Staatsbudget.

Gewerkschaften dieses Bereichs werden von anderen Gewerkschaften beneidet, da die Mitgliedsbeiträge regelmäßig vom Lohn direkt abgezogen werden. Es steht auch fest, dass die Arbeiter/-innen in diesem Sektor einen Lohn erhalten, der höher als der Mindestlohn ist.

Herausforderungen für das gewerkschaftliche Handeln

Genauso wie im Bergbausektor sind Gewerkschaften mit einigen Ausnahmen mit folgenden Schwierigkeiten konfrontiert:

1. Erdölprodukte vergiften das Meerwasser und Meeresprodukte sowie das Naturschutzgebiet der Mangroven. Seltene Tierarten wie Schildkröten sind vom Aussterben bedroht. Darüber hinaus beklagen sich die Kleinfischer darüber, dass Fische nach Ölprodukten riechen.

2. Bei dem multinationalen Unternehmen CILU, dessen Aktien zwischen dem deutschen Konsortium Heidelberg (55%), der Firma FORREST (35%) und dem kongolesischen Staat (10%) verteilt sind, gehen die Arbeiter/-innen viele Gesundheitsrisiken ein. Wegen der Silikose-Vorkommen in Zementfabriken sind sie beispielsweise dem Risiko von Augenkrankheiten bzw. Erblindung ausgesetzt. Die Gewerkschaften haben vergebens versucht, sich bei den Führungsbehörden über die Höhe der Umweltsteuer zu informieren, die von den Unternehmen für die

²⁷ Konferenz über Wasser für Landwirtschaft und Energie in Afrika: Die Herausforderungen des Klimawandel: Nationaler Investitionsbericht, RDK; Syrte, Jamahiriya Arabe Libyenne, 15-17 Dezember 2008.

Verschmutzung gezahlt werden, damit die lokale Bevölkerung auch davon profitieren könnte.

3. Manche soziale Konflikte entstehen, weil die indigene Bevölkerung bestimmte Arbeitsplätze in diesen Betrieben beansprucht. In den meisten Fällen verfügen die indigenen Anwohner über keine beruflichen Qualifikationen, um Führungspositionen einzunehmen. Bei CILU wurden Indigene zum Beispiel aufgrund ihres niedrigen Ausbildungsniveaus in untergeordneten Stellen angestellt. Dies war der erste Schritt auf dem Weg zur Konfliktschlichtung.

4. Streitigkeiten zwischen Betrieben und der Bevölkerung über die Besetzung des Landes: die Tatsache, dass Betriebe riesige Landflächen für ihre Aktivitäten beanspruchen, ist eine ernsthafte Bedrohung für die Agrarbevölkerung, weil der Ackerbau nicht nur die wichtigste Beschäftigung, sondern auch die wichtigste Nahrungsquelle der Anwohner/-innen ist.

5. Die Rechte der neuen Aktionäre werden nicht beachtet, was frühere Vereinbarungen verletzt. Zum Beispiel weigert sich die Unternehmensgruppe Heidelberg, die Löhne und den Tarifvertrag zu verhandeln und verschiebt dies bis auf 2016.

6. Drohungen über die Verlagerung oder Schließung von Firmen sowie den Personalabbau und Massenentlassungen seitens multinationaler Unternehmen sind üblich geworden. Die CILU hat beispielsweise die künftige Entlassung von 250 bis 490 Arbeitern als Folge der strukturellen Anpassungspolitik angekündigt.

Die Unternehmen in diesem Sektor haben Zweige in mehreren Städten und Gegenden aufgebaut. Daher gibt es an all diesen Orten Wahlen und Gewerkschaftsvertreter. An dieser Stelle muss man das gute Funktionieren und die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften sowie die Synergie der gewerkschaftlichen Aktionen dieses Wirtschaftsbereichs hervorheben. Die Tatsache, dass die Arbeiter/-innen relativ gut bezahlt werden, hat auch einen positiven Einfluss auf die

Verringerung der Zahl von Gewerkschaften. Diese Gewerkschaften strengen sich mehr für ihre Vertreter/-innen an.

Empfehlungen :

1. Gewerkschaftsvertreter und aktive Mitglieder müssen Hand in Hand arbeiten, und zwar bei der Formulierung der Sozialpolitik als Ausgleichsmaßnahme im Kampf gegen schlechte bzw. gefährliche Arbeitsbedingungen und für bessere hygienische Verhältnisse sowie kostenlose medizinische Betreuung für Arbeiter/-innen. In jeder Provinzhauptstadt gibt es eine Gewerkschaftsvertretung. Der gegenseitige Ausschluss und der Mangel an Solidarität sind ein großes Hindernis für den Erfolg der gewerkschaftlichen Aktion gegen mächtige multinationale Unternehmen.

2. Eine Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Gewerkschaften und den Gewerkschaftsverbänden ist auf vielen Ebenen erforderlich, um mächtige Multinationalen zu trotzen.

3. Man sollte für die Investition in moderne Technologien werben, wie zum Beispiel den Einsatz moderner Filter zur Reduktion giftiger Abfälle, um so Erkrankungsfälle zu vermeiden und die Umwelt zu schützen. Man sollte auch für die Förderung von Präventivmaßnahmen plädieren. Man sollte aber die Tatsache nicht außer Acht lassen, dass die moderne Technologie zum Verlust bzw. zur Reduktion von Arbeitsplätzen führen kann. Außerdem kostet eine solche Technologie nicht nur viel, sondern muss auch in einem ruhigen Geschäftsklima eingesetzt werden, um Gewinne zu erzielen.

4. Die Gewerkschaftsvertretung muss sich um die Überprüfung der wirtschaftlichen und finanziellen Situation der Unternehmen bemühen, um Behauptungen der Unternehmer zur Rechtfertigung von Entlassungen bzw. des Abbaus der Belegschaftsstärke ggf. widerlegen zu können.

5. Die Stärkung oder Wiederherstellung der staatlichen Gewalt in ihren institutionellen Strukturen und Zielsetzungen

sollte Vorrang haben; und zwar durch die Gerichtsbarkeit, die Enthüllungsmedien, das Gewerbeaufsichtsamt, usw.

VII.4. Gewerkschaftliche Aktion im öffentlichen Sektor

Die berufliche Karriere der Staatsbeamten wird durch mehrere gesetzliche Instrumente geregelt, worunter die im Jahre 1981 erarbeiteten und 1982 neu herausgegebenen Gesetze der Arbeiter/-innen der öffentlichen Verwaltung, das Gesetzbuch der Berufsethik im öffentlichen Dienst, die Vorschriften der öffentlichen Verwaltung sowie einige Verordnungen bezüglich der Anerkennung von Dienstgraden und die Beförderung in den Ruhestand zählen.

Die kongolesische öffentliche Verwaltung wird durch folgende Mängel gekennzeichnet:

- Überalterung der Infrastrukturen, der Ausrüstung und des Büromaterials;
- Mangel an Umschulungen und Fortbildungen für Staatsbeamte;
- Mangel an angemessener Logistik;
- Soziale Ungerechtigkeiten, Korruption und die Verletzung von Satzungen;
- Ein schlechter hygienischer Zustand der sanitären Einrichtungen;
- Darüber hinaus ist es bedauerenswert, dass sowohl der aktuelle monatliche Lohn der staatlich Angestellten als auch ihre sozialen Vergünstigungen von unbedeutender Höhe sind.

Es gibt zwei Dachverbände, die sich unabhängig voneinander entwickelt haben.

Gruppe I.

Die nationale übergewerkschaftliche Organisation des öffentlichen Sektors (intersyndicale nationale du secteur public) besteht aus folgenden Gewerkschaftsbünden:

1. Dem Gewerkschaftsrat des öffentlichen und des privaten Sektors (Conseil Syndical des Services Public et Privé, COSSEP) mit ihren Mitgliedern, die Gewerkschaft der Richter (Syndicat des magistrats, SYECO), die nationale Gewerkschaft der Arbeiter und Angestellten des Gesundheitswesens (Syndicat National des Cadres et Agents du Secteur et des Services de la Santé, SYNCASS), die nationale Gewerkschaft der Berufspresse (Syndicat National Professionnel de la Presse), die berufsübergreifende Kraft Kongos (La Force interprofessionnelle du Congo) und die Gewerkschaft der Finanzinspektoren (Syndicat des Inspecteurs de Finances).
2. Die übergewerkschaftliche Organisation der staatlichen Verwaltung (Intersyndicale de l'Administration Publique, IAP);
3. Die Gewerkschaft der kongolesischen staatlichen Beamten (Syndicat des agents publics du Congo, SAIZ);
4. Die Hauptzentrale der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (Centrale Générale des syndicats des services publics, CGSP);
5. Die Gewerkschaft der Beamten des Gesundheitswesens (Syndicat National des agents publics et administratifs de la santé);
6. Der Gewerkschaftsbund der selbständigen Lehrer (Confédération syndicale des enseignants libres, COSEC), der vor allem in der Äquator-Provinz aktiv ist;
7. Die übergewerkschaftliche Vereinigung der freien Lehrer (Intersyndicale des Enseignants libres, EPSP)

Gruppe II.

Sie besteht aus unabhängigen Gewerkschaften der öffentlichen Verwaltung, darunter:

- SYNECAT, Flügel Jean Bosco Puna
- Kongolesische Arbeitszentrale (Centrale congolaise du travail): Modeste Rachidi
- CDT (Schulwesen)

Es gibt auch Gewerkschaften wie die nationale Gewerkschaft der Ärzte (SYNAMED) oder der Verband der Dozenten der Universität von Kinshasa (APUKIN), die keinem Verband angeschlossen sind.

Schwierigkeiten

1. Gewerkschaftsvertreter werden immer wieder von Geheimdiensten eingeschüchtert, weshalb sie manchmal im Untergrund arbeiten;
2. Sie werden nicht an der Lösung administrativer Fragen beteiligt, die staatliche Angestellte betreffen;
3. Gewerkschaftsvertreter/-innen werden von Arbeitgeber/-innen und Führungskräften als Gegner oder sogar als Oppositionsmitglieder angesehen. Dies führt oft zur Absetzung unliebsamer Gewerkschaftsvertreter, wie es beispielsweise mit den ehemaligen OFIDA und ONATRA geschehen ist;
4. Gewerkschaften sind mit einem Mangel an finanziellen Mitteln konfrontiert, denn die Löhne der Mitglieder sind oft sehr bescheiden;
5. Es fehlt an Büroräumen für den Sitz der Gewerkschaften;
6. Die Gründung von Satellitengewerkschaften durch manche staatliche Behörden;
7. Die Befugnisse der staatlichen Verwaltung werden durch politische Kanzleien durchgeführt;
8. Der Sozialdialog findet nur statt, wenn es eine Krise gibt;
9. Die Verwaltungskammer, die für die Schlichtung sozialer Streitigkeiten zuständig sein soll, ist leider unwirksam;
10. Es gibt Rivalitäten zwischen den Gewerkschaften.

Empfehlungen:

1. Das Umfeld der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst muss durch die Revision von Gesetzen und durch ein neues, die

Wahlen von Beamten und Angestellten regelndes sowie eine Satzung von Gewerkschaften im öffentlichen Dienst regulierendes Gesetz, reformiert werden. Die verschiedenen Gesetzentwürfe wurden bereits von den am paritätischen Ausschuss teilnehmenden Gewerkschaften im Jahre 2011 angenommen.

2. Sozial- bzw. Gewerkschaftswahlen müssen so schnell wie möglich in der öffentlichen Verwaltung organisiert werden, um das Gewicht bzw. die Bedeutung jeder Organisation auf Basis der Anzahl der erworbenen Sitze einzuschätzen. Dies ist der einzige Weg, um ihre Effektivität und Repräsentativität zu ermessen.

3. Das kongolesische Arbeitsgesetz muss durch die Einführung einer Reihe von Maßnahmen bezüglich der beruflichen Organisation in der öffentlichen Verwaltung, wie oben gesagt, überarbeitet werden.

4. Die Konvention 151 der ILO über die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst muss ratifiziert und unterschrieben werden.

5. Fortbildungen für Gewerkschaftsvertreter/-innen und aktive Mitglieder in diesem Sektor zu Verhandlungstechniken, zur Schlichtung sozialer Konflikte und zu Berufsethik müssen organisiert werden.

KAPITEL VIII: EMPFEHLUNGEN

Inspiriert von dem Sprichwort "Man lebt von der Hoffnung" ist es möglich, in der Phantasie des Menschen nach dem Einfallsreichtum zu suchen, der es den kongolesischen Arbeiter/-innen ermöglichen würde, sich aus unbefriedigenden, oft miserablen Lebensbedingungen und der Ausbeutung zu befreien, in denen sie sich seit den Zeiten König Leopold II. befinden.

In diesem ungeeigneten Umfeld einer Zerstreung der sozialen und politischen Kräfte können Gewerkschaften zum Fundament und Sprungbrett einer neuen rechtsstaatlichen Gesellschaft werden, in welcher die Einhaltung von Gesetzen und Normen, die Realität des Sozialdialogs, die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Frieden, sozialer Sicherheit und nachhaltiger Entwicklung für die heutigen Arbeiter/-innen sowie für künftige Generationen die Grundlage einer aufgeklärten Vision politischer Führung in allen Bereichen des nationalen Lebens bilden.

Der Aufschwung kongolesischer Gewerkschaften muss Teil eines langen wirtschaftlichen, technischen, politisch-rechtlichen und finanziellen Prozesses sein. Daher empfehlen wir die folgenden Aktionen:

1. Stärkung des Sozialdialogs

Der Dialog in der modernen Zeit sowie im traditionellen afrikanischen System ist ein wichtiges und mächtiges Werkzeug zur Diskussion und Debatte, um Lösungen für Konflikte und Probleme in der Gesellschaft zu finden. Es ist möglich, dass der soziale Dialog für alle sozialen und wirtschaftlichen Fragen,

insbesondere diejenigen, die im Zusammenhang mit der Arbeitswelt stehen, effektiver und effizienter wird. Dieser juristische Rahmen muss gestärkt und getestet werden, bis das Ideal über die Unmenschlichkeit und den Egoismus siegt.

2. Kampf gegen die explosive Vermehrung von Gewerkschaften

Es ist notwendig, die formellen Bindungen, die Zusammenarbeit und Solidarität zunächst zwischen den Gewerkschaften und dann mit den anderen sozialen und politischen Kräften zu stärken, ohne dabei der eigenen Vision, der eigenen Mission, eigenen Werten und Zielen zu widersprechen.²⁸ Die Initiative „In der Einigkeit liegt die Stärke“, im September 2009 von drei Gewerkschaften (CDT, UNTC und COSSEP) begonnen, ist für die Unterzeichnung eines Abkommens zur Zusammenarbeit zu beglückwünschen.²⁹

3. Stärkung der Kapazitäten der Forschungs- und juristischen Abteilungen und Einheiten innerhalb der Gewerkschaft

Seit geraumer Zeit sind das kongolesische Volk und seine Arbeiter/-innen Opfer schwerer Menschenrechtsverletzungen durch Behörden und private Kräfte, interner und externer Natur, welche im Grunde zur Einleitung von Gerichtsverfahren auf nationaler, regionaler, kontinentaler und internationaler Ebene führen müssten. Aber es wird oft festgestellt, dass eher auf mündliche Überlieferungen zurückgegriffen wird, während es an der notwendigen Dokumentation und Forschung nach juristischen Standards mangelt. Es wird daher empfohlen, dass Rechts- und Forschungsabteilungen eröffnet oder gestärkt werden oder die Zusammenarbeit mit freiwilligen Rechtsanwälten und Forschungszentren gefördert wird.

²⁸ Die COSATU (Confederation of South Africa Trade Union) ist hierfür ein gutes Beispiel. Trotz seiner Allianz mit der Staatspartei ANC (African National Congress) in Südafrika verteidigt er die wirtschaftlichen und sozialen Arbeiter- und Volksinteressen gegenüber einem politischen Partner, der mehr und mehr kapitalistisch handelt.

²⁹ <http://radiokapi.net/emissions-audio/2009/10/06/trois-centrales-syndicales-de-la-rdc-decident-de-mener-des-actions-communes-pour-l-amelioration-des-conditions-de-travailleurs>

4. Änderung der Denkweisen und Praktiken

Die Kongolesen nennen alles, was störend ist, spaßeshalber „die fünf Baustellen“. Diese Baustellen beziehen sich auf nationaler Ebene auf den von Staatspräsident Joseph Kabila gestarteten Wiederaufbau des Landes.

In Wahrheit glauben die Kongolesen, dass das wahre und erste Projekt die Veränderung der Mentalität sein muss; zunächst der politischen Führung und ihrer Gefährten, bevor die Bevölkerung das Gleiche tun kann. Korruption, die Veruntreuung von öffentlichen Mitteln usw. sind die ersten Laster, die keinen Platz mehr in der kongolesischen Gesellschaft im Allgemeinen finden sollen und auch die Gewerkschaften verderben.

Die Gewerkschaften sollten laut und deutlich dort zu Wort kommen, wo Politiker den Mund nicht zu öffnen wagen, weil sie kein Modell der guten Regierungsführung sind. Und sie sollten auf Ethik, Moral und Wissenserwerb geschult werden, um mehr Erfolge zu verbuchen. Dies ist eine riesige Herausforderung, die sich aber lohnt!

5. Stärkung der internationalen Normen und Prinzipien in multinationalen Unternehmen

Internationale Akteure sollen dazu angeregt werden, Maßnahmen zur Reduktion des weltweiten Handels mit Waren und Rohstoffen aus Konfliktgebieten zu ergreifen. So ist die Sensibilisierungskampagne gegen das aus dem Osten der DRK kommende Coltan ein positives Beispiel, bei der gesagt wurde, dass unsere Handys aus Produkten bestehen, die aus dem Blut unschuldiger Kongolesen hergestellt werden. Eine ähnliche Kampagne gegen Blutdiamanten hat bereits Früchte auf dem Weltmarkt getragen.

6. Stärkung der Beziehungen mit internationalen Partnern im Bereich der Gewerkschaften

Die internationale Gewerkschaftssolidarität ist für den gemeinsamen Austausch von Erfahrungen, den Aufbau von

Kompetenzen und die Ausbildung nötig. Dies könnte die Umwandlung der kongolesischen Gewerkschaften zu mehr Professionalismus erleichtern und eine institutionelle Kultur errichten, welche die Werte interner Demokratie und Partizipation teilt.

Gewerkschaften sollten nicht wie Kirchen oder politische Parteien sein, die wie Pilze aus dem Boden schießen, sodass sie in großer Zahl am Morgen wachsen und dann in der Nacht verschwinden. Tragfähige Gewerkschaften sollten ihre Kapazitäten durch physische, personelle und finanzielle Mittel stärken, um die treibende Kraft des sozialen Wandels der DR Kongo von morgen zu sein.

7. Beachtung eines guten Verhaltenskodex

Die Anprangerung von Korruption durch Parteien ist bei jeder Sozialwahl üblich. Dies untergräbt die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften und gefährdet ihre Unabhängigkeit. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Gewerkschaften vor allem vor den Wahlkämpfen eine feierliche Verpflichtung zum Respekt des Verhaltenskodex abgeben, damit die Wahlen transparent und nach gültigen Standards erfolgen.

Darüber hinaus sollte das Ministerium für Beschäftigung, Arbeit und soziale Sicherung alles tun, um jegliche Einmischung in gewerkschaftliche Wahlen zu vermeiden. Zu diesem Zweck muss es auf den Ad-hoc Bericht des zuständigen Ausschuss warten. Die Gewerkschaften sind dazu aufgefordert, wachsamer zu sein, um eine schlechte Praxis bei den Sozialwahlen zu verhindern. Dies ist vorteilhaft für alle Beteiligten.

KAPITEL IX: SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo verfolgten und verfolgen immer noch zwei Ziele: den Kampf der Arbeiterklasse für akzeptable Arbeitsbedingungen und ein menschenwürdiges Gehalt einerseits, und den Anspruch auf politische und bürgerliche Rechte für eine bessere Emanzipation der Arbeiter/-innen (soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit) andererseits.

Die aktuelle sozio-politische und wirtschaftliche Situation in diesem Land ist ungünstig, sowohl für die Entstehung einer Arbeiterklasse, die von den Früchten ihrer Arbeit profitieren kann, als auch für Arbeitgeber, die Regeln beachten und so zu einem konstruktiven Sozialdialog für den sozialen Frieden und eine nachhaltige Entwicklung in der DRK beitragen. Stattdessen besteht ein Paradox zwischen den immensen Reichtümern der Demokratischen Republik Kongo und dem Lebensstandard der Bevölkerung, deren überwiegende Mehrheit arbeitslos bzw. in der informellen Wirtschaft tätig ist.

Die Gewerkschaften bemühen sich, die Verteidigung der wenigen Arbeitnehmer/-innen in formellen Unternehmen zu organisieren. Aber ihre Handlungen werden im Allgemeinen nicht durch öffentliche Institutionen wie das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung, die Arbeitsinspektion und die Justiz unterstützt. Die schwache Justiz ist durch das Lobbying der Konzerne und die Bestechung von Anwälten und Beteiligten in Gerichtsverfahren geprägt. Während des Workshops zur Evaluierung dieser Studie kamen die Gewerkschaften zu der Einschätzung, dass *„dies ein strukturelles und globalisiertes Problem sei, das behandelt werden muss, um eine geeignete bzw. langfristige Lösung für die ständigen und bewussten Verstöße gegen soziale und wirtschaftliche Arbeiterrechte zu*

finden, sowie für das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Regierung auf der einen Seite und Gewerkschaften und Arbeitgebern auf der anderen Seite.“

Diese Studie stellte fest, dass die Gewerkschaften als soziale Akteure im Prozess des sozialen, politischen und wirtschaftlichen Wiederaufbaus der Demokratischen Republik Kongo mit institutionellen und organisatorischen Schwierigkeiten angesichts ihrer Anzahl konfrontiert sind.

Ebenfalls sind die Wiederherstellung der staatlichen Autorität und die Stärkung der Gewerkschaften geeignete Mittel, um inländischen und auch multinationalen Händlern entgegenzutreten, die oft die Gesetze des Landes und internationale ILO-Normen verletzen, ohne juristisch hierfür belangt zu werden.

In den untersuchten Sektoren wie der Erdöl-, Bergbau-, Forst- und Holzwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung stellten wir trotz einiger Ähnlichkeiten fest, dass Kontext und Herausforderungen sich unterscheiden. Wir haben festgestellt, dass es Verbände gibt, die ihre Rolle, ihr Mandat und ihren Auftrag für das Wohl der Arbeiter/-innen verteidigen. Dennoch bleibt der Sektor der öffentlichen Verwaltung der schwierigste und unorganisierteste, der einer tiefgreifende Reform der bestehenden Regelungen und Texte bedarf, um Sozialwahlen zu organisieren ebenso braucht es den politischen Willen der kongolesischen Regierung bei der Umsetzung von Vereinbarungen.

Die Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo sollten Mittel und Wege erproben, einer sprunghaften Vermehrung von Gewerkschaften entgegenzutreten und Möglichkeiten des Zusammenschlusses zu einer großen und mächtigen Konföderation anvisieren, die in gestärkter Position mit den Arbeitgebern verhandeln könnte. Dieser Weg ist noch lang und verdient eine ernsthafte Unterstützung externer Partner, die sich in mittel- und langfristigen Prozessen und nicht in isolierten und unkoordinierten Aktivitäten engagieren wollen.

Wir können an dieser Stelle aus voller Überzeugung behaupten, dass es möglich ist, demokratische Werte, die Verteidigung und Achtung der sozialen und wirtschaftlichen Rechte, sowie die Aufstellung von politischen Forderungen durch die Gewerkschaften wiederzubeleben, die so das Rückgrat für eine nachhaltige Entwicklung hin zu sozialer und wirtschaftlicher Gerechtigkeit zu werden.

Diese Rolle können die kongolesischen Gewerkschaften einnehmen, wenn sie hierfür in Synergien mit anderen inländischen Akteuren (Zivilgesellschaft, Parteien, öffentlichen Institutionen) und externen Partnern zusammenarbeiten, die sich für Gerechtigkeit und Frieden einsetzen.

BIBLIOGRAPHIE

Bücher

Fernand Kikongidi Mwinsa Lekula, *Die gewerkschaftliche Bewegung während der Kolonisation (1908-1960)*, ISBN 2-7515-0000-5.

Bo-Boliko, A., *Das Verhalten von kongolesischen Arbeitern vor ihrer Belohnung*, Ecole sociale de Louvain, ronéotype, 1958.

Nederlandt, M., *Evolution der kongolesischen Gewerkschaftsbewegung*, Université, Catholique de Louvain- session de juillet 1963.

Mbaya J. Kankwenda, *Die politische Wirtschaft in Kongo Kinshasa, Von den Ursprüngen bis heute (1885-2003)*, erste Auflage, 2005, ICREDES.

Banza Ngoie Trinité (UNTC,2006), Nationalbericht der DRK über „Die Gewerkschaften der Beschäftigungspolitik und der strategischen Armutsbekämpfung.“

E.D. Morel, *Red Rubber; the Story of the Rubber Slave Trade Flourishing on the Congo on the Year of Grace 1906*, (Broché - 14 February 2005).

George Nzongola Ntalaja, *The Congo from Leopold to Kabila. A People's history*, (2003).

ILO, *TradeUnion Pluralism and Proliferation in French Speaking Africa*, 2010.

Dokumente

CSC, Bericht des 4.u. 5. Kongress des CSC, 1947-1949.

CRISP 19. u. 22 Mai 1959 -20 und 29 Mai1959.

Erlass N°12/008 vom 11. Juni 2012 über die Aufgaben der verschiedenen Ministerien.

MONUSCO, Bericht, Juli 2012.

CISL/ORAF- LO- TCO-CDT-UNTC, Cercles d'Etudes : Handbuch zur Ausbildung von Arbeitern 2. Teil: Ausbildungsprogramm über die Reform und die Förderung der gewerkschaftlichen Demokratie.

CISL/ORAF-LO-TCO-CDT-UNTC, Cercles d'Etudes: Handbuch zur Ausbildung von Arbeitern 3.Teil: Ausbildungsprogramm über die Reform und die Förderung der gewerkschaftlichen Demokratie.

CNONGD (05.03.2003); Der Beratungsrat der Zivilgesellschaft der DRK, Diskussionsrahmen zur Förderung und Verstärkung der Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern (<http://www.societe.civile.cd/node/291>).

Erlass N°08/040vom 30. April 2008 über den Mindestlohn (SMIG), minimale Familienzuschüsse und Wohngeld.

Gesetz Nr.07/10 vom 18.09.2007, ersetzt durch Gesetz Nr.12/017 vom 07.06.2012 über die Einsetzung, Organisation und Funktion des Sozialdialogs, abgekürzt CPDS.

Gesetz n° 015/2002 von 16.Oktober 2002 über Arbeitsgesetz.

Gesetz n°81-003 vom 17.07.1981 (Art. 56 u. 57) über die Karriere von Staatbeamten.

Indikativprogramm der belgischen Zusammenarbeit in der RDK 2010-2013.

Jährlicher Bericht der Zentralbank der DRK, 2010.

Öffentliches Bulletin von 1921.

UNDP, Bericht des Index über die menschliche Entwicklung 2011.

Verfassung der RDK von Februar 2006, geändert Nov. 2011

Weblinks:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/cg.html>

<http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d55f.html>

<http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d55f.html>

<http://hdrstats.undp.org/fr/pays/profils/COD.html>

<http://hdrstats.undp.org/fr/indicateurs/38906.html>

<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Syndicat.html>

<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/syndicat.php>

<http://www.leclimat.cd/News/Details/Tribune%20du%20cinquante>

<http://www.stwr.org/multinational-corporations/conflict-without-borders-in-the-drc.html>

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f>

http://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/CSI-Af_P4_AtLome_juin11_Doc3_Rapport_Carrefour1.pdf

<http://www.rfi.fr/afrique/20120323-une-coalition-ong-syndicats-reclame-demission-bureau-ceni-congolaise>

<http://radiookapi.net/emissions-audio/2009/10/06/trois-centrales-syndicales-de-la-rdc-decident-de-mener-desormais-des-actions-communes-pour-lamelioration-des-conditions-de-travailleurs/>

http://www.africaefuture.org/files/fnc/UNION%20NATIONALE%20DES%20TRAVAILLEURS%20DU%20CONGO_%20LES%20IMPLICATIONS%20POLITIQUES%20DES%20ACTIONS%20SYNDICALES%20DE%20PENDANT%20LA%20TRANSITION_%20EN%20Republique%20Democratique%20du%20Congo.pdf

ANHANG

Fragebogen der Forschung

I) BESCHREIBUNG UND ANALYSE DER POLITISCHEN, SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEDINGUNGEN, DIE ZUR ENTWICKLUNG DER GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG IM LANDE BEIGETRAGEN HABEN.

I.1. Die Gewerkschaften/ die Gewerkschaftsbewegung im politischen System: Wie kann man die wirtschaftlichen Beziehungen und daher die Arbeitsbeziehungen kurz beschreiben? Was sind die strukturellen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes? Wie wird das Repräsentationsrecht der Arbeiter- bzw. Gewerkschaftsinteressen gewährleistet, reguliert oder umgesetzt? Was ist die Realität des Sozialdialogs? Wie sind die Löhne festgelegt worden? Welche Formen der Arbeiterorganisationen gibt es?

I.2. Beziehung zwischen den Gewerkschaften und der Regierung/ politischen Parteien:

- Hat es je eine einzige Gewerkschaft gegeben, die mit der regierenden Partei zusammenarbeitet?
- Stehen die Gewerkschaften (welche?) der Regierungs- oder Oppositionsparteien nahe?
- Sind sie politisch unabhängig?
- Was ist der Grad der Politisierung der Gewerkschaften?
- Wie definieren die Gewerkschaften in der Regel ihre Mission/ Vision/ Rolle?
- Vertreten die Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder oder sind sie politisch aktiv?
- Welche Rolle spielt das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung?
- Was ist die Rolle der Arbeitgebergewerkschaften?

I.3. Arbeitsmarkt:

- Arbeitslosigkeitsquote/ Arbeitslosigkeit (Jugend, Gender)
- Formeller Sektor, informeller Sektor
- Beschäftigung in Konzernen (wie viel, was sind die dominanten/ wichtigen Konzerne)

I.4. Arbeitsrechtliche Mindeststandards:

- Wie schätzen Sie die Umsetzung der Arbeitsrechte ein?
- Sind die Standards/ Konvention der ILO angewendet?
- Respektieren Konzerne die Gesetze und Richtlinien der OECD?
- Welche Optionen gibt es für das Verlangen von Mindeststandards/ Arbeiterrechten für Arbeiter/ Gewerkschaften?

I.5. Welche sind die wichtigsten Herausforderungen im Lande, in denen die Gewerkschaften eine Rolle spielen?

II) BESCHREIBUNG DER HAUPTAKTEURE

II.1. Welche sind in politischer Hinsicht die Zentralen/ Konföderationen/ wichtigsten Verbände und warum? Was kennzeichnet diese Zentralen und wer sind die wichtigsten Persönlichkeiten?

Gesuchte Informationen:

- Geschichte/ Mandat
- Vision/ Ziele
- Themen/ Einflüsse
- Zielgruppen/ Mitglieder
- Strategien/ Aktivitäten
- Kontakte (international)/ Finanzen
- Kommentare

II.2. Welche Organisationen/ Gewerkschaften haben Auswirkungen in den folgenden Bereichen, und welche Rolle spielen sie?

- a) Holz/ Wald/ Landwirtschaft
- b) Bergbau
- c) Öl
- d) Öffentliche Verwaltung

Informationen, die für jede Gewerkschaft gesucht wurden:

- Geschichte / Mandat
- Vision / Ziele
- Themen / Einflüsse
- Zielgruppen / Mitglieder
- Strategien / Aktivitäten
- Kontakte (international) / Finanzen
- Kommentare

II.3. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen Gewerkschaften, insbesondere den Zentralen/ Konföderationen ein?

II.4. Welche Koalitionen gibt es zwischen Gewerkschaften und Akteuren/ Kampagnen der Zivilgesellschaft? Was sind die Ergebnisse und Perspektiven dieser Koalitionen?

II.5. Welche wichtigen Verbindungen gibt es zwischen den kongolesischen und internationalen Gewerkschaften? In welchen Fragen arbeiten sie zusammen? Was sind die Herausforderungen, Chancen und Perspektiven für diese Koalitionen?

**Kartographie der Gewerkschaften in der
Demokratischen Republik Kongo.
Zum besseren Verständnis der
kongolesischen Gewerkschaftsbewegung**

Das Anliegen dieser Studie ist es, zu einem besseren Verständnis der institutionellen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in der Demokratischen Republik Kongo ebenso beizutragen wie die praktischen Probleme und Herausforderungen der Arbeit der Gewerkschaften zu beleuchten. Die Studie stellt die wichtigsten Akteure vor, die zur Lösung der Probleme der Arbeiter beitragen und die Implementierung politischer Entscheidungen einbezogen sind, die die Interessen der Arbeiter unmittelbar berühren (Arbeitsgesetze, soziale Sicherung etc.). Desweiteren geht die Studie auf die verschiedenen Sektorpolitiken ein, in die das Handeln der jeweiligen Sektorgewerkschaften eingebettet ist.

Die Gewerkschaften sind von großer Bedeutung im globalen und politischen Kontext der DR Kongo, insbesondere hinsichtlich der Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit. Vor diesem Hintergrund hat das Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung Kamerun & Zentralafrika die vorliegende Bestandaufnahme der Gewerkschaftsbewegung in der DR Kongo in Auftrag gegeben und veröffentlicht.

**Friedrich-Ebert-Stiftung
Bureau Cameroun**

BP:11 939, Yaoundé
Boulevard de la Russie
Yaoundé-Bastos

Téléphone: +237 22 21 29 96
+237 22 21 52 92
Télécopie: +237 22 21 52 74

Messagerie: info@fes-kamerun.org
Site web: www.fes-kamerun.org

