

KENIA

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025


**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
**POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND
SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN**
POLITISCHE ENTWICKLUNG

Kenia ist ein demokratischer Staat und verfügt im Vergleich zu anderen Ländern in Ostafrika über stabile politische Verhältnisse mit regelmäßigen Wahlen. Die ideologische Vertorfung der politischen Parteien ist jedoch wenig ausgeprägt. Die Parteien orientieren sich stärker an ethnischen Zugehörigkeiten, wobei alle bisherigen Präsidenten seit der Unabhängigkeit im Dezember 1963 entweder der ethnischen Gemeinschaft der Kikuyu oder der Kalendjin angehörten. Die Politisierung der ethnischen Zugehörigkeit hat häufig zu politischer Polarisierung und heftig umstrittenen Wahlen beigetragen, die oft von Gewalt begleitet wurden. In der jüngsten Vergangenheit hat die Justiz jedoch eine wichtige Rolle bei der Anfechtung von Wahlergebnissen eingenommen, was zu einem Rückgang der Gewalt beigetragen hat.

Die Verfassungsreform von 2010 brachte bedeutende Veränderungen in der Gesetzgebung und den Regierungsstrukturen mit sich. Wichtige Erfolge für die Gewerkschaften und die Förderung von sozialer Gerechtigkeit bilden in der neuen Verfassung die Artikel 41 (Arbeitsbeziehungen) und 43 (wirtschaftliche und soziale Rechte). Mit diesen Artikeln werden menschenwürdige Arbeit, ein Streikrecht sowie der Zugang zu medizinischer Versorgung, Bildung und sozialer Sicherheit verankert. Zudem stärken sie die Möglichkeiten der Gewerkschaften, sich für die Rechte der Arbeitnehmer_innen und soziale Gerechtigkeit einzusetzen.

Ein politischer Höhepunkt im Jahr 2022 waren die allgemeinen Wahlen in Kenia sowie die höchststrichterliche Entscheidung gegen die Klage des Verlierers der Präsidentschaftswahl, Raila Odinga. Obwohl der größte Gewerkschaftsdachverband, die Central Organisation of Trade Unions (COTU-K), im Wahlkampf eindeutig Partei für die von Raila Odinga angeführte Allianz ergriffen hatte, gratulierte der Verband nach dem Urteil des Obersten Gerichtshofs dem Gewinner

der Präsidentschaftswahlen William Ruto. Darüber hinaus sicherte COTU zu, mit der neuen Regierung zusammenzuarbeiten, rief alle Arbeitnehmer_innen ausdrücklich zu einer friedlichen Akzeptanz der Wahlergebnisse auf und unterstützt mittlerweile aktiv Kernanliegen der neuen Regierung. Diese Haltung zeigt einmal mehr, dass die Gewerkschaftsbewegung in Kenia derzeit eine von sehr wenigen demokratisch legitimierten Organisationen ist, die jenseits von ethnischen Grenzen nicht nur Interessen vertreten, sondern auch zur Stabilität des Landes beitragen können.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Kenia steht vor wirtschaftlichen Herausforderungen, die durch wiederkehrende hohe Preissteigerungen gekennzeichnet sind: nach einer Abmilderung von 8,59 % durchschnittlicher Inflationsrate im März 2023 auf weniger als 5 % Mitte 2024 ist aktuell wieder eine spürbare Preissteigerung zu verzeichnen. Zudem hat der kenianische Schilling gegenüber dem Dollar und Euro in den letzten sechs Jahren stark an Wert verloren. Die Staatsverschuldung beläuft sich etwa auf 70 Prozent des BIP und ist damit ebenfalls sehr hoch. Über 60 Prozent der Steuereinnahmen werden aktuell für den Schuldendienst bzw. Zinszahlungen aufgebraucht, sodass der Gestaltungsspielraum der öffentlichen Hand zunehmend kleiner wird und die Regierung Ruto mit zusätzlichen Zinsen und Abgaben sowie der Reduzierung von staatlichen Subventionen für verschiedene Verbrauchsgüter reagiert und damit die Lebenshaltungskosten seit Jahren in die Höhe treibt – die Reallöhne sind sowohl im privaten wie öffentlichen Sektor zwischen 2020 und 2023 drastisch gesunken.

Die offizielle Arbeitslosenquote lag in den letzten drei Jahren offiziell zwischen fünf und zehn Prozent; allein in der Altersgruppe der 20–34-Jährigen sind über drei Millionen Menschen arbeitslos und in den letzten Jahren hat der Zuwachs an Beschäftigung im formellen Sektor abgenommen, so dass immer mehr Menschen versuchen, in der informellen Ökonomie ein Überleben zu sichern.

Die wichtigsten Wirtschaftssektoren sind die Landwirtschaft, der Dienstleistungssektor und das verarbeitende Gewerbe. Der landwirtschaftliche Sektor ist neben dem Staat der wichtigste Arbeitgeber. Hier werden die wichtigsten Exportgüter wie Tee, Schnittblumen und Kaffee erzeugt. Über 85 Prozent der arbeitenden Bevölkerung sind im informellen Sektor beschäftigt. Zudem wird gerade in den rasant wachsenden Städten die gerechte Bereitstellung von und der Zugang zu öffentlichen Gütern zu einer immer größeren Herausforderung. Unter anderem daraus ergaben sich im Juni 2024 landesweite Proteste von v.a. jungen Menschen gegen die Fiskalpolitik der kenianischen Regierung.

Die sich weiterhin verschlechternde wirtschaftliche Situation wirkt sich negativ auf die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen aus. Jedes Jahr strömen über 900.000 junge Menschen zusätzlich auf den Arbeitsmarkt, ohne dass auch nur annähernd genügend neue Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die auch einen Zugang zu den Sozialversicherungssystemen ermöglichen. Im Jahr 2024 wurden laut Angaben des nationalen Statistikamtes lediglich 780.000 neue Jobs geschaffen, davon nur 75.000 im formellen Sektor.

Kenias soziale Sicherungssysteme sind begrenzt, wobei die Beiträge der Arbeitnehmer_innen ein Gesundheits- und ein Rentensystem finanzieren, während die Regierung in hohem Maße auf externe Mittel angewiesen ist, d.h. auf geliehene Mittel oder Zuschüsse, um die Versorgung von alten Menschen, Menschen mit Behinderungen und gefährdeten Kindern sicherzustellen. Sowohl das Gesundheits- als auch das Sozialversicherungssystem sind unmittelbar von der steigenden Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen ausbleibenden Beitragszahlungen betroffen. Die Regierung Ruto hat darauf mit verschiedenen Maßnahmen, v.a. aber drastisch höheren Abgaben auf die Nettoeinkünfte im formellen Sektor reagiert.

In Kenia existiert keine Arbeitslosenversicherung, sodass die familiäre Abhängigkeitsquote sehr hoch ist. Technologische Fortschritte bieten in dieser Lage zumindest theoretisch beachtliche Chancen für die sehr junge Bevölkerung. Die kenianische Jugendentwicklungspolitik betrachtet eigenständiges Unternehmertum und formale Beschäftigung seit 2019 als eine der wichtigsten Säulen und fokussiert – zumindest theoretisch – auf die Bereitstellung von Qualifikationsmaßnahmen und Startkapital für die Jugend. Zusätzlich setzt die Regierung nun auf die sog. Gig Economy zur Schaffung von Arbeitsplätzen und ändert im Sinne von externen Investoren und internationalen Unternehmen auch die entsprechende Gesetzgebung. Auch soll über verstärkte Arbeitsmigration in westliche Länder der hohen Arbeitslosigkeit begegnet werden. So wurde etwa mit Deutschland im September 2024 ein Migrationsabkommen unterzeichnet, um mehr Wege für legale Zuwanderung aus Kenia nach Deutschland zu schaffen. Die Gewerkschaften wurden in die Verhandlungen über dieses Abkommen nicht eingebunden.

Der Arbeitsmarkt erholt sich nur sehr langsam von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und die Lohnkosten

steigen, unter anderem aufgrund der finanziellen Abhängigkeit der kenianischen Regierung von externen Kapitalgebern und zusätzlichen Abgaben sowohl für Arbeitnehmer_innen als auch Arbeitgeberseite. Die aktuelle Regierung kann den Wahlversprechen Rutos – Konzentration auf die junge, zu meist arbeitslose Bevölkerung und Schaffung von insgesamt über 1 Mio. Jobs pro Jahr – nicht nachkommen. Aufgrund der mangelnden Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes liegt der Fokus immer mehr auf dem Export von Arbeitskräften ins Ausland. Das nimmt Druck vom heimischen Arbeitsmarkt und generiert Rücküberweisungen der Arbeitsmigrant_innen.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Gewerkschaften sind über die beiden Dachverbände COTU-K und den Trade Union Congress (TUC-Ke) institutionell in dreigliedrige Strukturen eingebunden und erkämpfen sich immer häufiger politisch relevante Spielräume. COTU koordiniert beispielsweise eine Plattform für politisches Engagement, die gemeinsam mit Organisationen des informellen Sektors als »Arbeitsgruppe für menschenwürdige Arbeit und Sozialschutz« bekannt ist und in der Vergangenheit verschiedene relevante Themen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit diskutiert sowie diesbezüglich politische Forderungen erarbeitet hat. Im Jahr 2019 übermittelte die Arbeitsgruppe dem Ministerium für Arbeit und Sozialschutz ein Memorandum als Reaktion auf einen Aufruf zur öffentlichen Beteiligung an der Lohn- und Vergütungspolitik. Darüber hinaus legte die Gruppe dem Senat im Mai 2020 ein Memorandum als Antwort auf einen Aufruf zur Beteiligung der Öffentlichkeit an der »Pandemic Response and Management Bill« vor. Im Anschluss wurde eine Reihe von Anliegen der Arbeitsgruppe in den Gesetzentwurf aufgenommen und die sogenannten COVID-Hilfen auf den informellen Sektor ausgeweitet. Diese Beispiele verdeutlichen den Einfluss, den Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit Teilen des informellen Sektors in der Vergangenheit bereits ausüben konnten. Zudem ist die Arbeitsgruppe seit 2024 direkt in die Überarbeitung der Arbeitsgesetzgebung und weiterer für die Gewerkschaften sehr relevanten Gesetzesteile eingebunden.

Die gewerkschaftliche Stimme hat in der öffentlichen Diskussion Gewicht und wird wahrgenommen, obwohl sich im Rahmen der Jugendproteste Mitte 2024 nur wenige Gewerkschaften aktiv solidarisierten und u.a. dafür von der sog. Generation Z gerade in sozialen Medien teils drastisch kritisiert wurden. Insgesamt sehen sich gewerkschaftliche Führer_innen keiner Repression ausgesetzt, auch wenn bspw. der Generalsekretär der Gewerkschaft der Ärzt_innen (Kenya Medical Practitioners and Dentists Union, KMPDU) im Februar 2024 im Rahmen einer friedlichen Kundgebung von Polizeikräften angeschossen wurde.

Im Februar 2022 stellte COTU öffentlich klar, dass die über 36.000 Beschäftigten in der sogenannten Gig Economy in Kenia ausgebeutet werden. Die landesweit mehr als 12.000 Uber-Fahrer_innen werden als Selbstständige bezeichnet, die

formell nicht bei Uber angestellt sind und damit auch keinen Anspruch auf Grundgehalt, Krankenversicherung und Sozialleistungen besitzen. Um diese Herausforderungen für die Uber-Beschäftigten zu bewältigen, arbeitet COTU mit der International Labour Organization (ILO) und anderen sozialen Organisationen zusammen, um Mindestrechte und Schutz sowie eine Neudefinition des Begriffs »Arbeitnehmer_innen« zu erreichen. In ähnlicher Weise fordert der COTU-Generalsekretär Francis Atwoli die privaten und öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig gemeinsam mit den Generalsekretär_innen der Einzelgewerkschaften zu besseren Arbeitsbedingungen auf. Im Mai 2025 hat Präsident Ruto zudem eine sechsprozentige Anhebung des sektorspezifischen Mindestlohns angekündigt (nach 12 Prozent im Mai 2022), was jedoch weit unter den von COTU geforderten Erhöhungen und demnach einem existenzsichernden Lohn liegt.

Mit Blick auf Kollektivverhandlungen sind viele Mitglieder der beiden Dachverbände nicht nur akzeptiert, sondern aktiv und in Teilen erfolgreich. Neben einer starken Position seitens COTU gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern schließen auch die Einzelgewerkschaften in vielen Sektoren Tarifverträge mit den Arbeitgebern ab, unter anderem im Automobilsektor und somit auch bei der Vertragsfertigung für Volkswagen (VW). Eine der wenigen von einer Frau geführten Gewerkschaften, die Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW), geht dabei nicht nur häufig voran, sondern teilt ihre Erfahrungen zu innovativen Organisationsmethoden auch mit anderen Gewerkschaften in COTU. Im öffentlichen Sektor sucht v.a. die Gewerkschaft der Ärzt_innen (KMPDU) häufig den Schulterschluss mit anderen Gewerkschaften, um über Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Kampagnen auf die unzureichende Daseinsfürsorge – eigentlich über die kenianische Verfassung gesichert – und v.a. die Ausstattung des Gesundheitssektors aufmerksam zu machen und entsprechende Politikwechsel zu fordern.

Die Diskriminierung von Frauen ist in der Arbeitswelt generell, aber auch in Teilen der Gewerkschaften weiterhin weit verbreitet. Anfang 2023 erregte die verbreitete sexuelle Belästigung und Ausbeutung von Arbeiterinnen auf Teeplantagen, die von Finlay und Unilever betrieben werden, große lokale und internationale Aufmerksamkeit. Nach einer investigativen Dokumentation der BBC veröffentlichte die Kenya Plantation and Agricultural Workers Union (KPAWU) eine Presseerklärung, in der sie die beteiligten Unternehmen verurteilte und die kenianische Regierung aufforderte, das ILO-Übereinkommen 190 (Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz) zu ratifizieren. Ähnliche Berichte gibt es auch über sexuelle Belästigung in der Landwirtschaft, insbesondere auf Ananas-, Mango- und Avocado-Farmen.

Dass COTU öffentlich einen Sitz im sogenannten National Climate Change Council fordert, zeigt, dass jenseits der direkten Vertretung von Interessen der Arbeitnehmer_innen am Arbeitsplatz auch die politische Vertretung in allen Bereichen der Gesellschaft sowie zu gesellschaftspolitischen Zukunftsfragen verstärktes Ziel des Dachverbands ist. Damit verfügt Kenia gerade im Vergleich zu anderen Ländern in der Region über eine vergleichsweise ambitionierte, aktive

und durchsetzungsstarke Gewerkschaftsbewegung, die sich jedoch selbst durch interne politische Auseinandersetzungen schwächt.

GEWERKSCHAFTEN IN KENIA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Während der Kolonialzeit gab es kenianische Gewerkschaften, die formell jedoch als Vereine registriert waren. Im Jahr 1943 wurden die Gewerkschaften erstmals legalisiert, was ihnen Rechte und Schutz gewährte. In den Jahren 1947 und 1950 kam es zu massiven Generalstreiks, bei denen höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen gefordert wurden. 1952 gründete Thomas Joseph Mboya, führender Gewerkschafter und späterer Arbeitsminister, die Kenya Federation of Labour, die trotz des Verbots politischer Organisationen eine politische Beteiligung von Arbeitnehmer_innen ermöglichte.

Nach der Unabhängigkeit im Jahr 1963 übernahmen viele Gewerkschafter_innen Regierungsämter, was ihre Rolle in den Gewerkschaften lähmte und die Arbeiter_innenbewegung im Allgemeinen schwächte. Als die Rivalität zwischen der Kenya Federation of Labour und dem zweiten Gewerkschaftsverband Kenya African Workers Congress zunahm, löste der damalige Präsident Jomo Kenyatta beide Verbände auf und gründete 1965 den neuen Dachverband COTU. In den 1970er-Jahren stand COTU unter Führung der Einpartei- enregierung KANU (Kenya African National Union). Gleichzeitig gewann der Erhalt von Arbeitsplätzen Priorität vor aggressiven Lohnverhandlungen.

Aufgrund der Strukturanpassungsprogramme der Weltbank und des Internationalen Währungsfonds (IWF) Mitte der 1990er-Jahre wurden viele Regierungsmitarbeitende entlassen und auch in der Privatwirtschaft gingen zahlreiche Arbeitsplätze verloren. COTU verlor eine große Anzahl von Mitgliedern und zählte schließlich weniger als 30 Mitglieds- gewerkschaften. Im Jahr 2001 wurde Francis Atwoli zum Generalsekretär der COTU gewählt und führt dieses Amt seitdem aus, teils aufgrund stark zentralistischer Führungs- methoden.

Zusammen mit der National Rainbow Coalition (NARC-Kenya) unterstützte COTU im Jahr 2002 den Präsidentschafts- kandidaten Mwai Kibaki, der die Regierungspartei KANU nach 40 Jahren an der Macht ablöste. 2010 setzte sich CO- TU mit Nachdruck für die neue Verfassung ein, welche die Schaffung eines neuen Arbeits- und Beschäftigungsgerichts sowie garantierte Rechte für Arbeitnehmer_innen und Ar- beitgeber vorsah.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Gewerkschaften in Kenia sind keiner politischen Partei angeschlossen. Sie unterstützten in der jüngsten Vergan- genheit aber politische Parteien, die Veränderungen für die

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Kenia

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Central Organization of Trade Unions (COTU-K, Zentralorganisation der Gewerkschaften)	Generalsekretär: Dr. Francis Atwoli Stellv. Generalsekretär: Benson Okwaro Vorsitzender: Rajabu W. Mwondi	48 Mitgliedsgewerkschaften ca. 2 Millionen Mitglieder (nach eigenen Angaben)	Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB), IGB Afrika, OATUU (Organisation für Afrikanische Gewerkschaftseinheit), EATUC (Ostafrikanischer Gewerkschaftsbund)
Trade Union Congress Kenya (TUC-Ke, Gewerkschaftskongress von Kenia)	Generalsekretär: Charles Mukwaya Vorsitzender: Tom Mboya Odege	3 Mitgliedsgewerkschaften ca. 50.000 Mitglieder	–

Arbeitnehmer_innen versprechen, z.B. die Azimio-Allianz Raila Odingas bei den allgemeinen Wahlen 2022 sowie die Jubilee-Allianz unter dem damaligen Präsidentschaftskandidaten Uhuru Kenyatta im Jahr 2013. COTU selbst schreibt sich zudem die Eigenschaft zu, mit der jeweiligen gewählten Regierung konstruktiv arbeiten zu können, ohne dabei kopiert zu werden. Man wäre, so der Generalsekretär im Rahmen der Veranstaltungen um den 1. Mai 2025, explizit keine politische Partei, sehe sich aber in der Verantwortung an der Stabilität des Landes aktiv mitzuwirken.

Gegenwärtig ist die politische Verbindung zu den Gewerkschaften in Kenia hauptsächlich durch die gewählten (ehemaligen) Gewerkschafter_innen im Parlament und den stimmungswaltigen COTU-Generalsekretär Atwoli gegeben. Atwoli genießt unter anderem aufgrund seiner Position als Anführer der Arbeitnehmer_innen in Kenia, seiner zahlreichen Positionen in der regionalen und internationalen Gewerkschaftsbewegung, aber auch wegen seiner persönlichen politischen Verbindungen die Aufmerksamkeit der politischen Entscheidungsträger_innen in Kenia. Politische Festlegungen der COTU sind jedoch sehr vergänglich, wie die aktuelle Kooperation mit der Regierung von William Ruto – einst Intimfeind Atwolis – zeigt. Diese Flexibilität ist jedoch keine exklusive Eigenschaft der Gewerkschaften, sondern zeichnet vielmehr das generelle politische System Kenias aus.

COTU zählt nach eigenen Angaben zwei Millionen Mitglieder aus allen Branchen und 48 Mitgliedsgewerkschaften. Die Mitgliederzahl ist gleichmäßig auf Männer (50,5 Prozent) und Frauen (49,5 Prozent) verteilt, allerdings sind Frauen in den internen Führungspositionen nicht angemessen vertreten (nur drei von 48 Generalsekretär_innen sind weiblich). COTU vertritt die Mitglieder in verschiedenen politischen und gesetzgebenden Gremien: im Gesundheitsversicherungsfonds SHIF (Social Health Insurance Fund) und im Sozialversicherungsfonds NSSF (National Social Security Fund). Eine Reihe anderer Gremien wie die Nationale Arbeitsbehörde (National Labour Board) sind Teil der Arbeitsgesetzgebung und verleihen den Gewerkschaften institutionelle Macht.

Die Gewerkschaften sind in Sektoren wie Bildung, Gesundheit (d.h. Ärzt_innen und Krankenpflegepersonal), Einzelhandel, privaten Sicherheitsdiensten und Energie sowie dem öffentlichen Sektor – u.a. Bildung – sehr sichtbar und einflussreich. Die Kenya National Union of Teachers (KNUT) war mit damals mehr als 300.000 Mitgliedern jahrzehntelang die stärkste Gewerkschaft in Kenia, bis sie im letzten Jahrzehnt mit der Gründung konkurrierender Gewerkschaften und internen Streitigkeiten konfrontiert wurde, wodurch die Mitgliederzahl auf weniger als 15.000 sank, jedoch aktuell wieder weit über 100.000 liegt.

Auch die Union of Kenya Civil Servants (UKCS), die Teile der staatlich Bediensteten vertritt und dem TUC-Ke angehört, ist zahlenmäßig betroffen, da die Beamt_innen in unterschiedlichen Sektoren verschiedene Gewerkschaften gegründet haben, wie die Kenya County Government Workers Union (KCGWU) und 2011 die KMPDU. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Sektor ist nach wie vor vergleichsweise hoch, auch wenn sich die Zahlen auf verschiedene Gewerkschaften in demselben Sektor verteilen. Seit der Regierungsübernahme durch Präsident Ruto kommt es häufig zum Schulterchluss eben jener Gewerkschaften, auch über die Grenzen der Dachverbände hinweg.

Die gewerkschaftliche Organisation im privaten Sektor ist schwieriger als im öffentlichen Sektor, da die Arbeitgeber verschiedene Taktiken anwenden, um die Beschäftigten von einem Gewerkschaftsbeitritt abzuhalten, bis hin zur Entlassung derjenigen, die einer Gewerkschaft beitreten. Die Kenya Union of Hair and Beauty Workers (KUHBWO) ist beispielsweise für einen Sektor, in dem die Gewerkschaft wegen der Zerschlagung von gewerkschaftlicher Organisation durch die Arbeitgeber mehrfach den Rechtsweg beschreiten musste. Auch sind große, hauptsächlich private Arbeitgeber wie beispielsweise das Kommunikationsunternehmen Safaricom sehr schwer zu organisieren, da sich die Communication Workers Union (COWU) hier einem stark gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgeber gegenüber sieht. COWU beginnt jedoch nun auch im stark wachsenden Business Pro-

cess Outsourcing (BPO) Sektor die oftmals sehr jungen Arbeiter_innen zu organisieren.

In Anbetracht der in der informellen Wirtschaft und der Gig Economy beschäftigten Arbeitnehmer_innen und unter Berücksichtigung der sich wandelnden Arbeitswelt verändern die Gewerkschaften ihren Ansatz zur gewerkschaftlichen Organisation. So versuchen die Gewerkschaften nun, Arbeitnehmer_innen auch außerhalb der formellen Beschäftigung zu organisieren. Ein Beispiel dafür ist die Transport Workers Union (TAWU), die sehr erfolgreich bei der Organisation von Plattformarbeiter_innen ist, die in der Gig Economy (Uber, Bolt und andere Apps) beschäftigt und prekären Arbeitsbedingungen ohne sozialen Schutz ausgesetzt sind.

Angesichts der Tatsache, dass über 85 Prozent der kenianischen Arbeitnehmer_innen informell beschäftigt sind, bilden die Verbände der informellen Wirtschaft wichtige Strukturen, um die Mehrheit der Arbeitnehmer_innen in Kenia zu erreichen. Verschiedene Gewerkschaften haben Vereinbarungen mit diesen Verbänden getroffen und versuchen, weitere solcher Vereinbarungen in ihren Sektoren abzuschließen.

Die Verbände der informellen Wirtschaft sind in der Regel auf bestimmte Handelsmärkte oder geografische Regionen ausgerichtet, aber auch auf einzelne Gewerbe und Handwerksberufe. Dies ermöglicht es den Gewerkschaften, diejenigen Verbände zu identifizieren, die ihre Mitglieder in den jeweiligen Sektoren vertreten. Zudem bestehen auch Föderationen von Verbänden der informellen Wirtschaft an verschiedenen geografischen Standorten.

Die Arbeitgeber sind in der Federation of Kenya Employers (FKE) organisiert.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die kenianische Verfassung von 2010 sieht in Artikel 41 (Arbeitsbeziehungen) das Recht der Arbeitnehmer_innen auf faire Arbeitspraktiken vor und garantiert ausdrücklich das Streikrecht. Neben weiteren nationalen Gesetzen zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsfragen hat Kenia zudem 52 ILO-Übereinkommen ratifiziert und in Kraft gesetzt, davon sieben der zehn Kernarbeitsnormen, jedoch nicht die Kernarbeitsnorm 87 zu Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, da, so die verbreitete Begründung, dies in Art. 41 der Verfassung bereits gesichert sei. Die seit 2002 zu den Kernarbeitsnormen gehörenden Abkommen 155 (Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) und 187 (Förderrahmen für das Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) wurden nicht unterzeichnet. Zum 1. Mai 2023 hat die Regierung die Ratifizierung der Übereinkommen 189 (menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte) und 190 (Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz) nach starkem Druck und Engagement der Gewerkschaften innerhalb von drei Monaten in Aussicht gestellt – eine Ratifizierung ist bis heute jedoch nicht erfolgt.

Das Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgericht (Employment and Labour Relations Court) bietet Rechtsmittel für Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber. Arbeitsbeziehungsbeauftragte der Gewerkschaften, die nicht notwendigerweise auf der Liste der Anwälte_innen in Kenia stehen müssen, vertreten die Arbeitnehmer_innen vor dem Gericht mit recht großem Erfolg. Das System verbraucht auf Seiten der Gewerkschaften allerdings erhebliche Ressourcen.

Die Gewerkschaften in Kenia sind nach Sektoren gegliedert. Die Gewerkschaftsbewegung hat versucht, eine Gewerkschaft pro Sektor zu gewährleisten, indem sie Einfluss auf den Prozess der Gewerkschaftsregistrierung genommen hat. In einigen privaten und öffentlichen (Teil-)Sektoren werden die Arbeitnehmer_innen aber auch von mehr als einer Gewerkschaft vertreten. Im Allgemeinen sind die Gewerkschaften in der Lage, die Arbeitnehmer_innen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und bei der rechtlichen Vertretung im Alltag zu vertreten. Die Dachverbände verfügen hingegen über die Kapazitäten für die Zusammenarbeit mit der Regierung und internationalen Organisationen wie der ILO. Die Verfassung und die Arbeitsgesetzgebung (seit Ende 2024 in einem Überarbeitungsprozess befindlich, an dem die Gewerkschaften mitwirken) sind in Bezug auf die Arbeitnehmer_innenrechte eindeutig, sodass es de jure keine Beschränkungen gibt. De facto sind die Beschränkungen jedoch nicht eindeutig bzw. offen sichtbar. Ein Beispiel für legale Hürden, mit der die Gewerkschaften konfrontiert sind, ist die notwendige Unterzeichnung von Anerkennungsvereinbarungen, sobald die Gewerkschaften mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer_innen in einem Unternehmen organisiert haben. Dies kann als eine De-jure-Beschränkung betrachtet werden, die in verschiedenen Sektoren immer wieder vorkommt.

Zu den Sektoren, in denen die Arbeitnehmer_innenrechte am stärksten gefährdet sind, gehören die Landwirtschaft, der Bergbau, der Tourismus und die globalen Lieferketten der Industrie. In diesen Sektoren gibt es häufig Fälle von Kinderarbeit, sexueller Ausbeutung und Zwangsarbeit sowie Defizite bei Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; das Lohnniveau liegt unter dem gesetzlichen Standard. Dies ist jenseits der missbräuchlichen Praktiken der Arbeitgeber vor allem der Armut der Arbeitnehmer_innen geschuldet, wodurch sie gezwungen sind, Jobs ohne Rücksicht auf diese Aspekte anzunehmen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft finden auf Unternehmensebene statt, wobei die meisten Tarifverträge mit einem einzigen Arbeitgeber abgeschlossen werden. Daneben existieren auch Branchentarifverträge, z. B. im Gastgewerbe, in dem ein Tarifvertrag etwa 200 Hotels abdeckt. Auch im Energiesektor versuchen die Gewerkschaften derzeit einen Branchentarifvertrag abzuschließen.

Die Gewerkschaften in Kenia sind bei Tarifverhandlungen und der Gestaltung der Lohnpolitik des Landes durchaus er-

folgreich. Beide Möglichkeiten sind gesetzlich und in der Praxis verankert, da die Beschäftigten das Recht haben, sich zusammenzuschließen und zu streiken. Die Gewerkschaften von Lehrer_innen, Ärzt_innen, privaten Sicherheitsdiensten, akademischem Universitätspersonal und Metallarbeiter_innen sind Beispiele für Gewerkschaften, die in der jüngsten Vergangenheit erfolgreich Tarifverträge für ihre Mitglieder abgeschlossen haben. Zu den Mechanismen, die den Gewerkschaften und Arbeitnehmer_innen im Allgemeinen zur Verfügung stehen, gehören zudem Arbeitsinspektionen durch Inspektor_innen des Arbeitsministeriums sowie rechtliche Schritte vor den Gerichten für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen.

Globale Rahmenvereinbarungen (Global Framework Agreements, GFA) existieren in verschiedenen Sektoren, z.B. im privaten Sicherheitssektor, in dem unter anderem die Kenya National Private Security Workers Union (KNPSWU) ein Rahmenabkommen mit dem internationalen Sicherheitsunternehmen G4S einforderte, was zur gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten in Kenia führte.

Der soziale Dialog findet in den meisten Fällen auf nationaler Ebene statt, wobei die Arbeitsbeziehungen dreigliedrig sind. Die Gewerkschaften werden von den Dachverbänden im sozialen Dialog mit den Arbeitgebern und der Regierung vertreten. Vereinzelt (u. a. bei VW) wirken Gewerkschaften auch indirekt in globalen Mitbestimmungsorganisationen und -strukturen mit.

Die meisten Gewerkschaften haben Strukturen entwickelt, die Frauen und junge Arbeitnehmer_innen innerhalb der Gewerkschaften berücksichtigen. Diese Strukturen sollen es den Frauen und jungen Arbeitnehmer_innen ermöglichen, ihre Führungskräfte zu wählen und ihre Anliegen vorzubringen. Die Gewerkschaften stellen zudem sicher, dass diese Gruppen auch auf Ebene der Zweigstellenleitung und der nationalen Führung vertreten sind. Damit soll sichergestellt werden, dass die Belange von Frauen und jungen Arbeitnehmer_innen auf politischer Ebene vertreten werden. Etliche Gewerkschaften müssen hier jedoch noch erfolgreich den Schritt von der Theorie in die Praxis absolvieren, sodass die ausreichende Vertretung von Frauen in und über die Gewerkschaften hinaus eine erhebliche Herausforderung bleibt.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Gewerkschaften in Kenia sind in der formellen Wirtschaft akzeptiert, während sie bei den Beschäftigten in der informellen Wirtschaft kaum bekannt sind. Dadurch ist die soziale Akzeptanz der Gewerkschaften nach wie vor gering. Darüber hinaus waren die Gewerkschaften in Kenia traditionell nicht offen für die Bildung von Allianzen. Dies ändert sich derzeit durch die Öffnung der Gewerkschaften hin zu Beschäftigten und Organisationen in der informellen Wirtschaft.

Die Organisation von Beschäftigten der informellen Wirtschaft stellt für die Gewerkschaften in Kenia weiter eine He-

erausforderung, aber auch Notwendigkeit dar. Die Gewerkschaften versuchen zunehmend, die über 85 Prozent der informell beschäftigten Arbeitskräfte zu erreichen. Diese sind zwar größtenteils in eigenen Verbänden organisiert, verfügen derzeit aber über keine institutionelle Macht, um ihre Anliegen in den nationalen Strukturen des sozialen Dialogs zu vertreten. Die Gewerkschaften bieten den Beschäftigten der informellen Wirtschaft diese Möglichkeit, indem sie Vereinbarungen mit den Verbänden der informellen Wirtschaft abschließen und ihnen so Zugänge verschaffen, um die mangelnde strukturelle Macht über institutionelle Macht auszugleichen. In der Vertretung des informellen Sektors liegt gleichzeitig Potenzial für einen gesteigerten Einfluss der Gewerkschaften.

Technologie ist ein weiterer Ansatz für die Organisation, über den die Gewerkschaften versuchen, die gewerkschaftliche Interessenvertretung möglichst vielen Arbeitnehmer_innen zugänglich zu machen. Dabei werden unter anderem Mobiltelefone, Apps und E-Mails für die Registrierung und Bereitstellung der von den Mitgliedern benötigten Dienstleistungen eingesetzt. Auf diese Weise konnten die Gewerkschaften Mitglieder hinzugewinnen, die vergleichsweise schwer zu erreichen sind, da sie sich an unterschiedlichen geografischen Orten befinden, beispielsweise Transportarbeiter_innen der zahlreichen Plattformen oder Hausangestellte.

Die kenianischen Gewerkschaften besitzen größere Möglichkeiten als in anderen Ländern der Region, sich zu engagieren und den politischen Prozess zu beeinflussen, da der Grundsatz zur Beteiligung der Öffentlichkeit in der kenianischen Verfassung verankert ist. Gewerkschaften genießen zudem politisches Wohlwollen aufgrund der potenziellen Wähler_innenvertretung und der Arbeitsbeziehungsstrukturen in Kenia. Gewerkschaftsführer_innen bewerben sich immer wieder auch um Wahlämter und sichern sich Sitze, die ihnen die Möglichkeit geben, die Interessen der Arbeitnehmer_innen ebenfalls im Parlament zu vertreten. Die kenianischen Gewerkschaftsführer_innen besitzen darüber hinaus Zugang zur Regierungsführung, um sich mit Angelegenheiten zu befassen, die für Kenia von Bedeutung sind; der Präsident und die Minister_innen nehmen regelmäßig an den Feierlichkeiten zum Tag der Arbeit teil.

Viele Einzelgewerkschaften sind außerdem auf internationaler Ebene vernetzt bzw. engagieren sich in den entsprechenden internationalen Föderationen und Organisationen. COTU selbst ist über den Generalsekretär im Verwaltungsrat der ILO vertreten. Darüber hinaus ist COTU auch stark in den subregionalen Bündnissen EATUC (Ostafrikanischer Gewerkschaftsbund), IGB-Africa und OATUU (Organisation für Afrikanische Gewerkschaftseinheit) repräsentiert, teilweise mit Führungspositionen. Somit finden die kenianischen Arbeitnehmer_innen durch stimmberechtigte Positionen auch in diesen Organisationen Gehör. Etliche Mitglieder von COTU sind darüber hinaus auch in den internationalen Vereinigungen von Sektorengewerkschaften (Global Union Federations) vertreten, sowohl global als auch in den regionalen Ablegern.

Die größten Herausforderungen für die kenianischen Gewerkschaften sind politische Unterwanderung und Instrumentalisierung, rivalisierende Gewerkschaften und Fragmentierung sowie interne Streitigkeiten und die daraus resultierende oftmals negative Wahrnehmung - gerade innerhalb der jüngeren Bevölkerung. Die sozialen Herausforderungen sind zahlreich: Arbeitslosigkeit, zunehmende Prekarisierung, steigende Lebenshaltungs- sowie Lohnkosten, Gelegenheitsarbeit, Ausgliederung von Kernbereichen der Unternehmen an Firmen mit wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen (Outsourcing), Umgehung von Arbeitsgesetzen durch Arbeitgeber und den wachsenden Schwierigkeiten, einen existenzsichernden Lohn für die Arbeitnehmer_innen zu sichern. Dadurch ist es immer weniger Gewerkschaftsmitgliedern möglich, durch ihre Arbeit ein menschenwürdiges Leben zu führen, wodurch ein Gefühl der Desillusionierung gegenüber den Gewerkschaften und deren Fähigkeiten entsteht, die Belange der Arbeitnehmer_innen angemessen zu vertreten.

Bastian Schulz, Leiter des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kenia

KONTAKT

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

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

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

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